

ACTUALIZAREA LEGISLAȚIEI MUNCII ÎN ROMÂNIA PRIVIND PROBLEMATICA HĂRȚUIRII ȘI VIOLENȚEI ÎN MEDIU OCUPAȚIONAL, PRIN RAPORTARE LA CONVENȚIEI OIM NR. 190



*Emil Mihai PAȘOLEA,
Adjunct al Avocatului Poporului*

Abstract

The study analyses national regulations on violence and harassment in the workplace in the context of the ratification of ILO Convention 190 in Romania. It notes that existing national legislation already covers the key issues of violence and harassment at work. It also highlights the crucial role of the People's Advocate in promoting a draft law for the ratification of the Convention. With this bill, the Romanian Government reconfirms its commitment to respecting international standards and protecting workers' rights against violence and harassment in the workplace.

Keywords: *national regulations, workplace violence, workplace harassment, ILO Convention No. 190, ratification, People's Advocate, draft law, Romanian Government, international standard, worker protection*

I. Eforturile Uniunii Europene privind combaterea violenței și a hărțuirii în lumea muncii

Violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen, sunt omniprezente în întreaga lume. Eforturile de prevenire a acestor fenomene trebuie intensificate, iar victimele trebuie protejate.

Această problemă a făcut obiectul celei de-a 108-a Conferințe Internaționale a Muncii (centenarul) din 21 iunie 2019, ocazie cu care a fost adoptată și Convenția OIM (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, împreună cu Recomandarea (nr. 206) privind violența și hărțuirea, 2019 (denumită în continuare „recomandarea”).

Convenția reprezintă primul instrument internațional care stabilește standarde specifice, aplicabile la nivel mondial, privind combaterea hărțuirii și a violenței legate de muncă și care specifică măsurile necesare din partea statelor și a altor

actori relevanți. Convenția și recomandarea încearcă să stabilească o abordare incluzivă, integrată și care să ia în considerare dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii în câmpul muncii.

Uniunea Europeană (UE) s-a angajat să promoveze drepturile omului și munca decentă, inclusiv condiții de muncă sigure și sănătoase, egalitatea dintre femei și bărbați și eliminarea discriminării, atât la nivel intern, cât și în relațiile sale externe.

Este în interesul UE să promoveze punerea în aplicare a unui instrument internațional de combatere a violenței și a hărțuirii în lumea muncii, în conformitate cu cadrul său intern, deoarece Convenția OIM (nr. 190) privind violența și hărțuirea abordează anumite domenii ale dreptului Uniunii, iar Uniunea Europeană nu este în măsură să adere la aceasta. Conținutul convenției nu se află în niciun fel de opoziție cu acquis-ul UE, prin urmare, este în interesul UE ca această convenție să fie ratificată de statele membre ale UE.

Conținutul Convenției OIM (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, poate fi rezumat după cum urmează:

Preambulul convenției:

- recunoaște dreptul fiecărei persoane la un spațiu al muncii fără violență și hărțuire;
- recunoaște că violența și hărțuirea în lumea muncii pot constitui o încălcare a drepturilor omului sau un abuz, iar violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la egalitate de șanse, inacceptabilă și incompatibilă cu munca decentă;
- recunoaște faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii afectează sănătatea psihologică, fizică și mentală a unei persoane, demnitatea și mediul familial și social ale acesteia și pot împiedica persoanele, în special femeile, să aibă acces, să rămână și să avanseze pe piața muncii.

În partea I, definiții, convenția:

- stabilește o singură definiție pentru „violență și hărțuire”, care acoperă o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba de o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop, sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic [articolul 1 litera (a)];
- definește violența și hărțuirea pe criterii de gen [articolul 1 litera (b)];
- stabilește, fără a aduce atingere definiției unice a „violenței și a hărțuirii”, că violența și hărțuirea pot fi definite ca un concept unic sau drept concepte separate în actele cu putere de lege și normele administrative naționale (articolul 1.2).

În partea II, domeniul de aplicare, convenția:

- protejează lucrătorii și alte persoane din domeniul muncii, inclusiv angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practicile naționale, precum și persoanele

care lucrează independent de statutul lor contractual, persoanele în curs de formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii al căror contract de muncă a fost reziliat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și solicitanții de locuri de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, atribuțiile sau responsabilitățile unui angajator (articolul 2);

- se aplică violenței și hărțurii în „spațiul muncii”, care nu se limitează doar la locul de muncă, ci include și facilitățile și comunicațiile legate de muncă, activitățile de călătorie și sociale, precum și cazarea și naveta către și de la locul de muncă puse la dispoziție de către angajator (articolul 3).

În partea III, principiile de bază, statele care au ratificat convenția trebuie, printre altele:

- să adopte o abordare inclusivă, integrată și care țină seama de dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și a hărțurii în lumea muncii și care include interzicerea prin lege a violenței și a hărțurii (articolul 4.2);

- să se asigure că politicile relevante abordează violența și hărțuirea [articolul 4 alineatul (2) litera (b)]; RO 3 RO;

- să adopte o strategie cuprinzătoare de combatere a violenței și a hărțurii și să asigure accesul la căi de atac și la sprijin pentru victime [articolul 4 alineatul (2) litera (c)];

- să adopte acte cu putere de lege, norme administrative și politici care să asigure dreptul la egalitate și nediscriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, inclusiv pentru grupurile vulnerabile și grupurile în situații de vulnerabilitate (articolul 6).

În partea IV, protecția și prevenirea, statele care au ratificat convenția trebuie, în special:

- să adopte măsuri corespunzătoare de prevenire a violenței și a hărțurii în contextele profesionale (articolul 8);

- să adopte acte cu putere de lege și norme administrative care să impună angajatorilor să prevină violența și hărțuirea, printre altele, prin evaluarea riscurilor de violență și hărțuire, furnizarea de informații și formarea persoanelor în cauză (articolul 9).

În plus, în conformitate cu partea V, punerea în aplicare și căile de atac, statele care au ratificat convenția trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a asigura accesul facil la căi de atac adecvate și eficiente, să recunoască efectele violenței domestice și, în măsura posibilului, să atenueze impactul acesteia în lumea muncii și să se asigure că lucrătorii au dreptul de a se îndepărta de la o situație de muncă care presupune un pericol iminent și grav legat de violență și hărțuire (articolul 10). De asemenea, convenția include dispoziții privind orientarea, formarea și sensibilizarea.

II. Autonomia ordinii juridice a Uniunii Europene și armonizarea în conformitate cu Acquisul comunitar

Prin instituirea UE, statele membre și-au limitat puterile lor legislative suverane și au creat un corp autonom de legi, care trebuie respectat atât de statele membre, cât și de cetățeni și instanțele judecătorești.

Autonomia ordinii juridice a UE are o semnificație fundamentală pentru natura UE, deoarece aceasta constituie singura garanție că forța dreptului Uniunii nu va fi diminuată prin interacțiunea cu dreptul intern și că acesta va fi aplicat în mod uniform pe întreg teritoriul Uniunii.

Din acest motiv, conceptele dreptului Uniunii sunt interpretate din perspectiva obiectivelor ordinii juridice a UE și ale Uniunii în general. Această interpretare specifică Uniunii este indispensabilă, întrucât anumite drepturi specifice sunt garantate de dreptul Uniunii și, în absența acestuia, ar fi puse în pericol, deoarece fiecare stat membru, interpretând în mod diferit dispozițiile, ar putea decide în mod individual asupra substanței libertăților pe care dreptul Uniunii ar trebui să le garanteze.

Cu toate că dreptul Uniunii constituie o ordine juridică autonomă față de sistemele juridice ale statelor membre, nu trebuie să se considere că ordinea juridică a UE și sistemele juridice ale statelor membre se suprapun. Aceste sisteme se aplică aceluiași persoane, care sunt, în același timp, cetățeni ai unui stat național și cetățeni ai UE, astfel încât, în realitate, ordinea juridică a UE și sistemele juridice naționale se împletesc și sunt interdependente.

Acest aspect al relației dintre dreptul Uniunii și dreptul intern vizează domeniile în care cele două sisteme se completează reciproc.

Articolul 4 alineatul (3) din TUE¹ stabilește în mod clar această relație:

„În temeiul principiului cooperării loiale, Uniunea și statele membre se respectă și se ajută reciproc în îndeplinirea misiunilor care decurg din tratate.

Statele membre adoptă orice măsură generală sau specială pentru asigurarea îndeplinirii obligațiilor care decurg din tratate sau care rezultă din actele instituțiilor Uniunii.

1 (1) În conformitate cu articolul 5, orice competență care nu este atribuită Uniunii prin tratate aparține statelor membre.

(2) Uniunea respectă egalitatea statelor membre în raport cu tratatele, precum și identitatea lor națională, inerentă structurilor lor fundamentale politice și constituționale, inclusiv în ceea ce privește autonomia locală și regională. Aceasta respectă funcțiile esențiale ale statului și, în special, pe cele care au ca obiect asigurarea integrității sale teritoriale, menținerea ordinii publice și apărarea securității naționale. În special, securitatea națională rămâne responsabilitatea exclusivă a fiecărui stat membru.

(3) În temeiul principiului cooperării loiale, Uniunea și statele membre se respectă și se ajută reciproc în îndeplinirea misiunilor care decurg din tratate.

Statele membre adoptă orice măsură generală sau specială pentru asigurarea îndeplinirii obligațiilor care decurg din tratate sau care rezultă din actele instituțiilor Uniunii.

Statele membre facilitează îndeplinirea de către Uniune a misiunii sale și se abțin de la orice măsură care ar putea pune în pericol realizarea obiectivelor Uniunii.

Statele membre facilitează îndeplinirea de către Uniune a misiunii sale și se abțin de la orice măsură care ar putea pune în pericol realizarea obiectivelor Uniunii”.

Acest principiu general al cooperării loiale a fost consacrat ca rezultat al conștientizării faptului că ordinea juridică a UE nu este în mod individual în măsură să realizeze obiectivele urmărite prin instituirea UE. Spre deosebire de o ordine juridică națională, ordinea juridică a UE nu este un sistem independent, ci se bazează pe sprijinul sistemelor naționale pentru a putea fi aplicat.

Prin urmare, toate puterile unui stat – legislativă, executivă (inclusiv administrativă) și judiciară – trebuie să recunoască faptul că ordinea juridică a UE nu este un sistem „străin” și că statele membre și instituțiile UE au stabilit legături indisolubile între ele, în scopul realizării obiectivelor comune. În consecință, autoritățile naționale nu trebuie doar să respecte tratatele UE și legislația secundară, ci trebuie să le pună în aplicare și să le ducă la îndeplinire.

Acquis-ul comunitar, respectiv normele juridice adoptate în baza tratatelor constitutive ale UE, în principal Tratatul de la Roma, Maastricht și Amsterdam, reprezintă totalitatea normelor juridice care reglementează activitatea instituțiilor UE, acțiunile și politicile comunitare, și constă în: conținutul, principiile și obiectivele politice cuprinse în Tratatul original al Comunităților Europene și în cele ulterioare (Actul Unic European, Tratatul de la Maastricht și Tratatul de la Amsterdam); legislația adoptată de instituțiile UE pentru punerea în practică a prevederilor Tratatelor (regulamente, directive, decizii, opinii și recomandări); jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene; declarațiile și rezoluțiile adoptate în cadrul Uniunii Europene; acțiuni comune, poziții comune, convenții semnate, rezoluții, declarații și alte acte adoptate în cadrul Politicii Externe și de Securitate Comună (PESC) și al cooperării din domeniul Justiției și al Afacerilor Interne (JAI); acordurile internaționale la care CE este parte, precum și cele încheiate între statele membre ale UE cu referire la activitatea acestora.

Preluarea acquis-ului are loc prin intermediul procesului de armonizare legislativă, proces prin care legislația nou-adoptată este pusă în conformitate cu cerințele acquis-ului comunitar.

Procesul de armonizare a legislației românești cu reglementările comunitare reprezintă un obiectiv esențial și, în același timp, o obligație juridică ce decurge din Acordul European de asociere România-Uniunea Europeană.

Revenind la Convenția OIM (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, trebuie subliniat faptul că, aceasta abordează anumite domenii ale dreptului Uniunii, cum ar fi sănătatea și siguranța la locul de muncă, egalitatea și nediscriminarea, domenii în care gradul de reglementare a ajuns într-un stadiu avansat.

În conformitate cu normele privind competențele externe care au fost elaborate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene, și, în special, cu privire la încheierea și

ratificarea convențiilor OIM, statele membre nu erau în măsură să ratifice convenția de unele singure, întrucât anumite părți ale convenției intră sub incidența competențelor Uniunii în temeiul articolului 3 alineatul (2) din TFUE, iar în egală măsură, UE nu putea să ratifice singură o convenție OIM, deoarece, conform constituției OIM, doar statele pot fi părți la astfel de convenții.

Prin urmare, instituțiile UE și statele membre trebuie să ia măsurile necesare privind cooperarea pentru ratificarea convenției și pentru punerea în aplicare a angajamentelor care decurg din aceasta.

Întrucât dispozițiile de fond ale convenției nu prezentau interes din perspectiva acquis-ului existent, în conformitate cu articolul 19 alineatul (8) din Constituția OIM, convenția stabilește standarde minime, astfel că legislația Uniunii poate fi mai strictă decât dispozițiile convenției și viceversa.

Prin urmare, propunerea de decizie a Consiliului a fost aceea de a autoriza statele membre să ratifice, în interesul Uniunii Europene, acele părți ale convenției care intră în domeniul de competență ale UE și le recomandă acestora să depună eforturi în acest sens până la sfârșitul anului 2022.

Astfel, se formulează propunerea de Decizie a Consiliului de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, care stabilește că:

„Articolul 1: Statele membre sunt autorizate să ratifice Convenția Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, în ceea ce privește părțile care intră în sfera de competență conferită Uniunii Europene prin articolul 153 alineatul (2), articolul 153 alineatul (1) literele (a) și (i), precum și articolul 157 alineatul (3) din TFUE.

Articolul 2: Statele membre trebuie să întreprindă demersurile necesare în vederea depunerii instrumentelor de ratificare a convenției pe lângă directorul general al Biroului Internațional al Muncii cât mai curând posibil, de preferință înainte de 31 decembrie 2022”.

III. Analiza reglementărilor naționale incidente în materie, prin raportare la Convenția OIM nr. 190

La momentul emiterii Deciziei de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, legislația națională era presărata cu o serie de prevederi în materie, după cum urmează.

I. Cu privire la definirea termenilor ce formează obiectul de reglementare al Convenției, respectiv: violența, hărțuirea în domeniul muncii, hărțuirea de gen, se găseau referințe în următoarele acte normative:

A. Codul Muncii - legiferează atât raporturile de muncă, cât și modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă:

- **art. 5 alin. (5) coroborat cu alin. (2) definește hărțuirea ca fiind orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.**

- **alin. (6) coroborat cu alin.(2) al aceluiași articol**, stipulează că *discriminarea prin asociere* constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

- iar potrivit **art. 5 alin. (7)**, *victimizarea este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.*

- **art. 6 alin. (1) stabilește că**, „*orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare*”.

- **art. 39 alin. (1) lit. d)-f)**, „*salariatul are, în principal, următoarele drepturi:* [...]

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate și sănătate în muncă; [...]”.

B. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **definește în termeni generici hărțuirea, particularizând hărțuirea morală la locul de muncă și victimizarea.**

- **potrivit art. 2 alin. (5)**, *hărțuirea reprezintă orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*

- conform dispozițiilor art. 2 alin. (5¹) și (5²), *hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt*

angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi; orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă;

- alin. (7) al art. 2, definește victimizarea ca fiind *orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.*

C. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reglementează hărțuirea, dar și, în mod distinct, hărțuirea sexuală, psihologică, violența de gen:

- art. 4 lit. c)-d¹), lit. l) definește:

c) *hărțuirea* este situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) *hărțuirea sexuală* este situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d¹) *hărțuirea psihologică* este orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

l) *violența de gen* este fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. *Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.*

D. Codul penal la capitolul *Infracțiuni contra libertății persoanei*, prevede la art. 208 alin. (1) și (2) *infracțiunea de hărțuire*, aceasta reprezentând fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către

aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere precum și efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane.

E. Codul civil – conform prevederilor art. 1.349 alin. (1)-(4), *orice persoană are îndatorirea să respecte regulile de conduită pe care legea sau obiceiul locului le impune și să nu aducă atingere, prin acțiunile ori inacțiunile sale, drepturilor sau intereselor legitime ale altor persoane. Cel care, având discernământ, încalcă această îndatorire răspunde de toate prejudiciile cauzate, fiind obligat să le repare integral. În cazurile anume prevăzute de lege, o persoană este obligată să repare prejudiciul cauzat de fapta altuia, de lucrurile ori animalele aflate sub paza sa, precum și de ruina edificiului. Răspunderea pentru prejudiciile cauzate de produsele cu defecte se stabilește prin lege specială.*

F. Carta socială europeană revizuită², Partea I, prevede că părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări, prin toate mijloacele utile, pe plan național și internațional, atingerea condițiilor în care pot fi exercitate efectiv o serie de drepturi și principii, inclusiv dreptul la demnitate la locul de muncă.

- art. 26 dreptul la demnitate în muncă: *în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor: să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătura cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente; să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătura cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.*

G. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată) - art. 153 alin. (1) lit. a) și i) art. 157 alin. (1) și (3), potrivit cărora Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în ceea ce privește îmbunătățirea mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor și egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.

Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Parlamentul European și Consiliul hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă,

² Ratificată prin Legea nr. 74/1999.

inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.

H. Rezoluția Parlamentului European din 15 februarie 2023³, referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind încheierea, de către Uniunea Europeană, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice [COM(2016)0109 – 2016/0062R(NLE)], stipulează la pct. 33 - *având în vedere amploarea și gravitatea violenței de gen și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, invită statele membre să ratifice și să pună în aplicare Convenția OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea.*

II. Cu privire la categoriile de persoane protejate împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă, constatăm că, în actele normative analizate, sunt definiți lucrătorii, angajații, salariații, precum și alte persoane care au încheiat un raport de muncă/serviciu:

A. Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, definește lucrătorul ca fiind persoana angajată de către un angajator, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice.

Totodată, sunt definiți și *alți participanți la procesul de muncă*, respectiv persoanele aflate în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, precum și șomerii pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

B. Legea nr. 367/2022 a dialogului social, definește *angajat/lucrător* - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

C. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, menționează că *telesalariatul* este orice salariat care desfășoară activitatea în mod regulat și voluntar, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0047_RO.html.

D. Categoriile de persoane protejate, sunt menționate și în alte reglementări cu caracter special, cum ar fi, spre exemplu:

✓ **Ordonanța Guvernului nr. 25/2014** privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România prezintă definițiile **lucrătorului permanent**⁴, **lucrătorului stagiar**⁵; **lucrătorului au pair**⁶; **lucrătorului sezonier**⁷; **lucrătorului transfrontalier**⁸; **lucrătorului înalt calificat**⁹; **lucrătorului detașat**¹⁰;

✓ **Legea nr. 335/2013** privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior definește **stagiarul** ca fiind debutantul în profesie, angajat cu contract individual de muncă, cu excepția celor care dovedesc că au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii;

✓ **Legea nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, republicată, dispune că **ucenicul** este persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări;

✓ **Legea nr. 156/2000** privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, prevede că **lucrător sezonier** este lucrătorul cetățean român plasat pe un loc de muncă, pe o perioadă contractuală care nu depășește 90 de zile, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, în temeiul

⁴ Străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare.

⁵ Străinul încadrat în muncă pe teritoriul României în baza avizului de angajare, titular al unei diplome de învățământ superior sau care urmează o formă de învățământ superior într-o țară terță, care participă pe teritoriul României la un program de stagiu, cu durată determinată, în scopul îmbunătățirii pregătirii profesionale sau obținerii unei calificări profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale.

⁶ Străinul încadrat în muncă temporar de o familie-gazdă, astfel cum aceasta este definită la art. 2 lit. o³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe teritoriul României, pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor.

⁷ Străinul care își menține reședința principală într-un stat terț, dar locuiește legal și temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor.

⁸ Străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv, încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

⁹ Străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare.

¹⁰ Străinul calificat, detașat temporar de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la un beneficiar al prestării de servicii care aparține acelei întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi cu întreprinderea de la care se face detașarea ori cu care întreprinderea a încheiat un contract care presupune detașarea unui angajat al acesteia pe teritoriul României.

unuia sau mai multor contracte de muncă sau, după caz, al documentului echivalent acestuia, încheiate pe o perioadă determinată cu un angajator stabilit în statul de primire.

✓ **Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată, definește zilierul ca fiind persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar sau un împuternicit al acestuia, contra unei remunerații.**

✓ **Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, act normativ ce intră în vigoare la 1 ianuarie 2024¹¹, stabilește ca fiind prestator casnic persoana fizică ce poate desfășura activități casnice ocazionale în una sau mai multe gospodării, în schimbul unei remunerații acordate exclusiv sub formă de tichete de activități casnice, în condițiile prezentei legi. Această lege prevede, în mod expres, că prestatorul casnic are dreptul la protecție împotriva oricărei forme de abuz, hărțuire sau violență.**

III. Cu privire la aria de aplicare a violenței și hărțuirii - locul de muncă găsim referințe în următoarele acte normative:

A. Codul muncii definește *locul de muncă* astfel: locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

Locul de muncă este și cel *de la domiciliul* salariatului, conform art. 108 din Codul muncii: acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin; în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

B. Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, prevede că *locul de muncă* este locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității.

C. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, dispune că telemunca este *forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor*.

D. Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, stabilește că activitatea casnică a prestatorului casnic *se poate desfășura în gospodăria*

¹¹ Cu excepția art. 13 alin. (1) și art. 17.

beneficiarului casnic, la domiciliul prestatorului casnic sau în alt loc necesar desfășurării acesteia, stabilit de comun acord, în condițiile prezentei legi.

IV. Sancționarea faptelor de hărțuire și violență la locul de muncă era reglementată prin:

A. Codul Muncii - art. 260 lit. r) stabilește că *nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;*

B. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, prevede la art. 26, următoarele:

(1¹) Constituie contravenție *hărțuirea morală la locul de muncă* săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

(2¹) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, *instanța de judecată* poate, în condițiile legii:

a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;

b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;

c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;

d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;

e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;

f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

(3) Sancțiunile *se aplică și persoanelor juridice.*

C. Codul penal dispune aplicarea sancțiunii amenzii sau a închisorii în situația săvârșirii infracțiunilor de lovire sau alte violențe, precum și de hărțuire, acțiunea penală punându-se în mișcare la *plângerea prealabilă* a persoanei vătămate, fără să facă o distincție cu privire la locul săvârșirii faptei.

În acest context juridic, apare cu puterea evidenței faptul că se impunea să crearea unui cadru legislativ și administrativ coerent, de natură să asigure respectarea drepturilor lucrătorilor în ceea ce privește desfășurarea activității într-un climat adecvat. De altfel, aceasta a fost și concluzia *Raportului special privind hărțuirea și violența la locul de muncă* întocmit de Avocatul Poporului, care propune ca

soluție la, pct.7: „Analizarea oportunității ratificării Convenției privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii (Convenția OIM nr. 190), adoptată la Geneva în cea de-a 108 -a sesiune ILC din 21 iunie 2019, de către organele abilitate”.

IV. Reacția Guvernului României

Având în vedere Raportul special privind hărțuirea și violența la locul de muncă întocmit de Avocatul Poporului, în 21.11.2023, Guvernul României inițiază un proiect de Lege pentru ratificarea Convenției nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019.

Astfel, executivul își propune, conform expunerii de motive a proiectului de Lege:

- promovarea unei abordări inclusive, integrate, care ține seama de dimensiunea de gen, în scopul prevenirii și eliminării violenței și a hărțuirii în lumea muncii și care include interzicerea prin lege a violenței și a hărțuirii;

- asigurarea faptului că politicile relevante abordează violența și hărțuirea în lumea muncii;

- măsuri privind combaterea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Alături de hărțuirea sexuală, este inclusă și hărțuirea bazată pe diferența de gen, mai precis hărțuirea îndreptată împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora, afectând persoanele de un anumit sex sau gen în mod disproporționat;

- promovarea în lumea muncii a unui mediu lipsit de violență și hărțuire produse pe parcursul, legate de sau rezultate din muncă: (a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă; (b) în locurile în care lucrătorul este plătit, se odihnește sau mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalații pentru spălare și vestiare; (c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților de sociale legate de muncă; (d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor; (e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator; și (f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.

În data de 05.03.2024, Parlamentul României adoptă Legea de ratificare a Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Noua lege vine să protejeze angajații de abuzuri la locul de muncă, indiferent că sunt bărbați sau femei, conceptele de „violență și hărțuire” fiind redefinite conform evoluțiilor tehnologice, astfel încât acum acoperă, printre altele, abuzul fizic, abuzul verbal, hărțuirea, mobbingul, hărțuirea sexuală, amenințările și urmărirea/supravegherea.

În plus, nu mai este limitat locul în care se poate produce un astfel de abuz, doar la spațiul serviciului, ci și în delegații, team-building-uri, în timpul transportului și chiar în comunicările online.

Ratificarea Convenției OIM aduce acum mai multă claritate în legislația națională și reunește norme juridice care se regăseau în mai multe acte normative uneori dificil de aplicat, recunoscându-se astfel faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii pot constitui o încălcare sau un abuz la adresa drepturilor omului și că violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la adresa egalității de șanse, aspecte inacceptabile și incompatibile cu munca decentă.

V. Concluzii

Putem afirma cu încredere faptul că, la nivel global are loc o intensificare a eforturilor pentru combaterea violenței și hărțurii în lumea muncii, subliniind adoptarea Convenției OIM privind acest subiect.

Uniunea Europeană are un rol crucial în promovarea drepturilor omului și a muncii decente, precum și importanța autonomiei ordinii juridice a UE pentru asigurarea aplicării uniforme a dreptului Uniunii. Astfel, armonizarea legislației naționale cu Acquis-ul comunitar este esențială pentru integritatea și funcționarea adecvată a UE.

În plus, recomandări și propuneri de acțiune includ autorizarea ratificării Convenției OIM de către toate statele membre UE și încurajează eforturile pentru punerea în aplicare a standardelor internaționale privind drepturile muncii. Astfel, trebuie recunoscută importanța angajamentului comun și a cooperării între state pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți lucrătorii.

În lumina analizei detaliate a reglementărilor naționale privind violența și hărțuirea la locul de muncă, în contextul ratificării Convenției OIM nr. 190, putem observa că România adoptase deja măsuri legislative pentru a aborda aceste aspecte înainte de ratificarea convenției menționate. Legislația națională cuprindea prevederi ample referitoare la definiția și sancționarea comportamentelor de violență și hărțuire la locul de muncă, reflectând preocuparea pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur și respectuos.

Însă, acțiunea Avocatului Poporului, care a intervenit în acest context, determină promovarea unui proiect de lege pentru ratificarea Convenției OIM nr. 190, de către Guvernul României, ratificare ce are loc în data de 05.03.2024. Această inițiativă subliniază importanța acordată protejării drepturilor și demnității lucrătorilor în cadrul legislației naționale, consolidând astfel angajamentul instituțional față de respectarea standardelor internaționale.

Răspunsul prompt al Guvernului României, precum și reacția Parlamentului României, care ratifică proiectul de lege, nu doar confirmă respectarea obligațiilor internaționale, ci și subliniază o viziune progresistă asupra relațiilor de muncă și a

respectului pentru drepturile lucrătorilor. Astfel, eforturile legislative și administrative sunt direcționate către consolidarea și întărirea protecției lucrătorilor împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă, consolidând astfel demnitatea și drepturile acestora.

În concluzie, ratificarea Convenției nr. 190 a OIM și adoptarea unor măsuri legislative corespunzătoare de către executivul și legislativul național, reprezintă un pas esențial pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur și lipsit de hărțuire și violență. Aceste acțiuni demonstrează angajamentul în promovarea drepturilor lucrătorilor și combaterea discriminării la locul de muncă.

Bibliografie:

- Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene,
- Decizia Consiliului Uniunii Europene de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Legea pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
- Codul penal al României,
- Legea nr. 287/2009 privind Codul civil,
- Legea 53/2003 privind Codul Muncii,
- Carta socială europeană revizuită,
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
- Rezoluția Parlamentului European din 15 februarie 2016 referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind încheierea, de către Uniunea Europeană, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice [COM(2016)0109 – 2016/0062R(NLE)];
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă,
- Legea nr. 367/2022 a dialogului social,
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă,
- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României,
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior,
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă,

-
- Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată;
 - Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată;
 - Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic,
 - Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă,
 - Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă,
 - Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic,
 - Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.