

LEGAL ALERT

No. 52 / 24 August 2020

Hărțuirea morală la locul de muncă

În *Monitorul Oficial* nr. 713 / 07.08.2020 a fost publicată **Legea 167 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului 137 / 2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea 202 / 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați („Legea 167”).**

Workplace moral harassment

Monitorul Oficial No. 713 dated August 7, 2020 has published the **Law 167 for the amendment and completion of the Government Ordinance 137 / 2020 on the prevention and sanctioning of all forms of discrimination, as well as for the completion of art. 6 of the Law 202 / 2002 on equal opportunities and treatment between women and men ("Law 167").**

Hărțuirea morală la locul de muncă

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, 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

Workplace moral harassment

Constitutes moral harassment at work and is disciplinary, administratively or criminally sanctioned, as the case may be, any behaviour manifested towards an employee by another employee being their hierarchical superior, by a subordinate and/or by a hierarchically comparable employee, in connection to working



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:

- (i) conduită ostilă sau nedorită;
- (ii) comentarii verbale;
- (iii) acțiuni sau gesturi.

De asemenea, în înțelesul Legii 167, constituie hărțuire morală la locul de muncă 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.

Cu titlu de noutate, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Obligații ale angajatorului și sancțiunile aplicabile

- I. Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, **inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare**, pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Neîndeplinirea de către angajator a acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 30.000 LEI la 50.000 LEI.

- II. Totodată, este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Încălcarea de către angajator acestei dispoziții constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 50.000 LEI la 200.000 LEI.

Mai mult, angajatul victimă a hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii.

Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

relationships, which has as its purpose or effect a deterioration of working conditions by infringing the rights or dignity of the employee, by affecting their physical or mental health or by compromising their professional future. This behaviour can be manifested through any of the following forms:

- (i) hostile or unwanted conduct;
- (ii) verbal comments;
- (iii) actions or gestures.

Also, any behaviour that, by its systematic nature, may harm the dignity, physical or mental integrity of an employee or group of employees, endangering their work or degrading the work environment may constitute harassment at work.

As a novelty, stress and physical exhaustion are expressly regulated as falling under this regulation.

Obligations of the employer and the applicable penalties

- I. In order to ensure the observance of the employees' right to a moral harassment-free working environment, the employer is obliged to take any necessary measures in order to prevent and combat acts of moral harassment at work, **including by providing disciplinary sanctions in the internal regulations** for employees who commit such acts or deeds.

Failure to comply with this obligation constitutes an administrative offence and is sanctioned with a fine from LEI 30,000 to LEI 50,000.

- II. Also, if the employer establishes, in any form, internal rules or measures that oblige, determine or urge the employees to commit acts or deeds of moral harassment at work.

The act of the employer will be regarded as administrative offence and will be sanctioned with a fine from LEI 50,000 to LEI 200,000.

Besides, in the event of a breach, the victim of moral harassment at work needs to prove the factual elements of moral harassment, with the burden of proof falling on the employer.

The intention to harm through acts or deeds of moral harassment in the workplace must not be proved.

Sanctiuni aplicabile angajatului

Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 LEI la 15.000 LEI.

Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Măsuri dispuse de instanța de judecată

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 quantum 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.

Măsuri dispuse de consiliul național pentru combaterea discriminării

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate aplica, în condițiile legii, oricare dintre următoarele măsuri:

- 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;
- 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.

Penalties applicable to the employee

Moral harassment at work committed by an employee, by violating the rights or dignity of another employee, thus constitutes an administrative offence and is punishable by a fine from LEI 10,000 to LEI 15,000.

Naturally, disciplinary liability does not remove the possibility of the employee being criminally or administratively held accountable for those acts.

Measures ordered by the court

Whenever it finds that an act of moral harassment at work was perpetrated, the court may order any of the following measures:

- a. obliging the employer to take all necessary measures to stop any acts or deeds of moral harassment at the workplace regarding the employee in question;
- b. the reinstatement at work of the employee in question;
- c. obliging the employer to pay to the employee compensation in an amount equal to the equivalent of the salary rights they were deprived of;
- d. obliging the employer to pay to the employee compensatory and moral damages;
- e. obliging the employer to pay to the employee the amount necessary for the psychological counselling that the employee needs, for a reasonable period established by the occupational medicine doctor;
- f. obliging the employer to modify the disciplinary records of the employee.

Measures ordered by the national council for combating discrimination

Whenever it finds that an act of moral harassment at work was perpetrated, the National Council for Combating Discrimination may also apply any of following measures:

- obliging the employer to take all necessary measures to stop any acts or deeds of moral harassment at the workplace regarding the employee in question;
- obliging the employer to pay to the employee the amount necessary for the psychological counselling that the employee needs, for a reasonable period established by the occupational medicine doctor.

Neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 LEI la 200.000 LEI.

The non-fulfilment by the employer of the ordered measures constitutes an administrative offence and is sanctioned with a fine from LEI 100,000 to LEI 200,000.

Legea 167 a intrat în vigoare în termen de 3 (trei) zile de la publicarea în *Monitorul Oficial*, respectiv de la data de **10.08.2020**.

The provisions of the Law 167 entered into force within three (3) days from its publication in *Monitorul Oficial*, respectively as of **August 10, 2020**.

Legal Alert este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu / DS Tax Advisory Services nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal Alert contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, specifying your full name and title, as well as the name of your company.

CONTACT

Elena Ichimescu
Partner,
Head of Employment



Florina Voicu
Associate



Str. Economu Cezărescu, nr. 31B
Sector 6, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro