

PROPUNERI TEHNICE

PENTRU IMPLEMENTAREA CONVENȚIEI OIM 190/2019 ÎN ROMÂNIA

AJUSTATE/MODIFICATE

DECEMBRIE 2024

« Acest material a fost realizat în cadrul proiectului « Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social » Cod 302141





Mecanism pentru prevenirea și sancționarea faptelor de violență și hărțuire la locul de muncă în România

I. Context

Convenția nr. 190/2019 stabilește că fiecare stat „*va adopta legi și reglementări care să definească și să interzică violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen*” (Art. 7).

Definirea este esențială pentru scopuri de interpretare, dar doar o interdicție poate avea un efect particular asupra comportamentului și poate conduce la schimbări în practică, protejând astfel indivizii și prevenind efectiv violența și hărțuirea.

De asemenea, art. 9 din Convenție stabilește că “*Fiecare membru va adopta legi și reglementări prin care se solicită angajatorilor să ia măsurile adecvate proporțional cu gradul de control pe care îl exercită, pentru prevenirea violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțuirii bazate pe diferența de gen, și, în special, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil:*

(a) să adopte și să implementeze, în consultare cu lucrătorii și cu reprezentanții acestora, o politică cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă;

(b) să ia în considerare violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă;

(c) să identifice pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțuirii, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora; și

(d) să ofere informații și instruire lucrătorilor și altor persoane vizate, în formatele accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor persoane vizate prin raportare la politica la care se face referire la litera (a) din prezentul articol.”

Angajatorii ar trebui astfel să adopte politici și proceduri interne care să prevină și să combată violența și hărțuirea la locul de muncă care ar trebui să includă:

1. Măsuri preventive, precum sesiuni de formare regulată pentru angajați și manageri, campanii de conștientizare și afișarea clară a politicilor anti-hărțuire în spațiile comune.
2. Proceduri clare pentru raportarea incidentelor, care să asigure confidențialitatea și protecția denunțătorilor împotriva represaliilor.
3. Proceduri de investigare imparțială și promptă a plângerilor, cu desemnarea unei comisii de investigare independente și bine instruite, precum și a unei

Astfel, conform Convenției, responsabilitatea angajatorilor este orientată în două direcții:

1. Luarea unor măsuri adecvate pentru protecția tuturor lucrătorilor, indiferent că aceștia sunt lucrători care lucrează echipe, pe diferite poziții, dar care sunt diferiți de reprezentantul legal sau de asociații unei companii.
2. Trebuie ca măsurile să fie apte să producă efectele dorite, pentru că în funcție de rolul pe care o persoană îl are într-o companie, trebuie ca mecanismul să poată fi aplicat.

În regulamentele interne, angajatorii trebuie să prevadă sancțiuni clare și proporționale pentru actele de violență și hărțuire, care să varieze de la avertismente scrise până la concediere.

II. Obiectiv și domeniu de aplicare

Scopul unui astfel de mecanism este de a preveni hărțuirea, precum și violența la locul de muncă și, în cazul în care apar asemenea cazuri, să existe garanții și proceduri adecvate care pot fi aplicate pentru prevenirea și combaterea acestora. Aceste măsuri își propun să garanteze un mediu de lucru în care toate persoanele respectă demnitatea colegilor lor, atât în sfera profesională, cât și personală.

Hărțuirea și violența poate apărea atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care se desfășoară acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau acceptate de destinatar, se vor aplica măsurile prevăzute în acest mecanism.

Hărțuirea reprezintă o manifestare a relațiilor de putere și poate apărea în cadrul relațiilor inegale de la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu se limitează la acestea. Relațiile de putere pot lua diverse forme și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna doar victime). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, în contextul participării la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relațiile cu beneficiarii instituției.

III. Măsuri de prevenire

Angajatorul ar trebui să includă în regulamentul intern normele privind prevenirea, gestionarea și combaterea violenței și a hărțuirii la locul de muncă. Aceste reguli trebuie să fie ușor accesibile și de asemenea, trebuie să fie cunoscute de toți angajații.

De asemenea, pentru a asigura o cunoaștere a regulilor la toate nivelurile unui angajator, acesta ar putea să desfășoare sesiuni periodice de training pentru angajați și management, pentru ca angajații să fie apti de a recunoaște, preveni și reacționa corespunzător la violență și hărțuire. Pe de cealaltă parte, este importantă totodată instruirea angajaților despre drepturile și responsabilitățile pe care le au, inclusiv aceea de a raporta incidentele de hărțuire și violență.

Pentru ca lucrătorii să fie dispuși să împărtășească incidentele sesizate sau ale căror victime sunt, trebuie ca aceștia să aibă încredere că va fi păstrată confidențialitatea și totodată va fi protejat de eventuale represalii, trebuie ca procedura să fie cât mai clară, iar rezolvarea plângerilor pentru hărțuire și violență să fie cât mai promptă, corectă și imparțială.

O altă modalitate în care organizație poate preveni fapte de violență și hărțuire este prin promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect reciproc, demnitate și cooperare, în care este încurajată comunicarea directă și deschisă între lucrători și management.

În contextul în care Convenția prevede că măsurile de prevenire pot fi stabilite prin contract colectiv de muncă și/sau prin *"adaptarea măsurilor actuale de securitate și sănătate în muncă pentru a include violența și hărțuirea și prin elaborarea de măsuri specifice dacă este necesar"*, apreciem că actorii sociali ar trebui să stabilească, de principiu, în contractele colective de muncă câteva aspecte esențiale referitoare la principalele fapte care constituie hărțuire în muncă și modalitatea de protecție a salariatului.

În măsura în care se va modifica legislația privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorii ar trebui să desfășoare activități periodice prin care să evalueze riscul privind hărțuirea, impactul pe care aceste fapte îl pot avea pentru bunăstarea salariaților, și parcurgerea unor formări pentru identificarea și diminuarea cauzelor acestor situații.

În plus, pentru ca instrumentul sesizării faptelor de hărțuire sau violență în muncă să fie utilizat, este necesar ca acesta să fie promovat intern în mod permanent, și trebuie, de asemenea, să fie evaluată modalitatea în care acesta este utilizat. Mai mult de atât, angajatorul poate să facă sondaje interne și să chestioneze inclusiv în cadrul unor evaluări periodice percepția angajaților asupra mediului de lucru pentru a identifica eventuale probleme

În cele din urmă, este necesară implicarea tuturor în acest proces, și este necesar ca într-o organizație să existe asigurarea că atât liderii echipelor cât și managerii de la toate nivelurile sunt interesați să și contribuie activ la promovarea și menținerea unui mediu de lucru sigur.

IV. Remedii

Remediile, conform Convenției, au în centru protecția victimei. Victima unei fapte de hărțuire sau violență trebuie să poată formula o plângere oficială către:

1. Conducerea angajatorului

Este important ca angajatorul, în special angajatorii cu un număr semnificativ de salariați, să poată lua act și să poată soluționa intern cazurile de hărțuire, în special atunci când aceste cazuri sunt între salariați. În contextul interzicerii prin legislație, dar și prin regulamentul intern, a faptelor de hărțuire și violență, angajatorul are remediile necesare să poată corecta și impune la nivelul companiei un climat de siguranță.

Este important ca procedurile la nivelul angajatorului să fie confidențiale și să fie desemnată o persoană responsabilă pentru astfel de situații. De asemenea, este important să fie asigurat și o persoană subsidiară, atunci când hărțuirea provine chiar de la persoana desemnată general.

Atribuțiile acestor persoane trebuie să fie stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare / fișa postului.

Atunci când fapta de hărțuire provine de la un administrator, iar compania are un consiliu de administrație, este important ca sesizarea să fie analizată la nivelul consiliului de administrație, care să poată propune, dacă este cazul, revocarea administratorului.

Dacă compania are un singur administrator și acesta este persoana care hărțuiește, atunci victima nu ar trebui să fie obligată să se adreseze acestuia pentru că orice plângere ar fi inutilă.

2. Consiliul Național privind Combaterea Discriminării (CNCD)

Competența CNCD este în sfera combaterii faptelor de discriminare. Deși între hărțuire și discriminare poate exista o strânsă legătură, competența CNCD este în momentul de față doar în sfera faptelor de discriminare.

Competența CNCD nu ar trebui să fie modificată propriu-zis de implementarea Convenției OIM 190/2019, ci ar trebui să fie mai bine clarificată.

În momentul de față, victima se poate adresa CNCD atât pentru fapte de discriminare constând în hărțuire și atunci când provin de la angajator, cât și când provin de la alți salariați.

Este important ca răspunderea angajatorului pentru fapte de discriminare costând în hărțuire să fie atrasă doar dacă, fiind sesizat cu o plângere, nu a luat măsuri pentru eliminarea/sanționarea faptelor de violență. Angajatorul nu ar trebui să aibă o răspundere obiectivă pentru faptele de hărțuire ale salariaților săi, ci răspunderea trebuie să îi fie atrasă numai când se poate stabili o culpă proprie: fapta provine de la un administrator, nu există un mecanism de soluționare a plângerilor, mecanismul nu este respectat etc.

3. Instanța de judecată

Accesul la justiție este garantat, astfel că orice salariat se poate adresa instanței de judecată. Cu toate acestea, legea poate stabili anumite proceduri prealabile, ele fiind compatibile cu liberul acces la justiție.

În acest caz, ar trebui să existe o procedură prealabilă astfel încât salariatul să nu se poată îndrepta împotriva angajatorului dacă nu a parcurs o procedură prealabilă, atunci când aceasta este obligatorie. Dacă angajatorul nu a fost sesizat de salariat cu privire la fapta de hărțuire realizată de un alt salariat, este contraproductiv ca un astfel de proces să fie pe rolul instanțelor de judecată. Cu toate acestea, procedura nu ar trebui să fie obligatorie atunci când fapta de hărțuire provine de la administratorul unic al angajatorului deoarece administratorul nu se poate sancționa pe sine, iar adunarea generală nu este organul oportun pentru a analiza fapte de hărțuire.

V. Dispoziții procesuale

Instanța de judecată poate acorda, în temeiul răspunderii civile delictuale, daune pentru pagubele materiale sau morale produse de hărțuire și/sau violență la locul de muncă.

În acest sens, OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare prevede deja câteva soluții pe care le poate dispune instanța de judecată:

“a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare, pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă exercitate asupra angajatului 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 medicina muncii;

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

Cu toate acestea, este neclar care este instanța competentă în această materie, respectiv instanța competentă pentru conflicte de muncă sau instanța civilă.

Legiuitorul trebuie să stabilească clar care este instanța competentă, iar în acest sens, poate fi avut în vedere următorul principiu: atunci când cererea este formulată împotriva angajatorului, în executarea unui contract individual de muncă, respectiv încălcarea acestuia de către angajator, instanța competentă ar fi cea pentru conflicte de muncă. Atunci când raportul de muncă a încetat sau litigiul se poartă între 2 salariați, instanța civilă ar trebui să fie cea competentă.

În cazul altor litigii, cum ar fi cu terții, instanța competentă trebuie să fie instanța civilă și/sau cea pentru litigii cu profesioniști, după caz.

În principiu, acest tip de litigii ar trebui să fie soluționate în regim de urgență. Cu toate acestea, practica demonstrează că și litigiile declarate ca fiind urgente pot fi soluționate în câteva luni, având în vedere încărcarea instanțelor de judecată.

Potrivit Directivei 2000/43/CE A CONSILIULUI din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, respectiv art. 8 stabilește că *“Statele membre iau măsurile care sunt necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, atunci când o persoană care se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament prezintă, în fața unei autorități sau a altei instanțe judecătorești competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâtul să fie obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”*.

O reglementare similară este și în Directiva 2006/54/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), respectiv art. 19 - *“Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament”*.

Aceste dispoziții sunt aplicabile legislației în vigoare referitoare la discriminare și asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Cu toate acestea, în cazul hărțuirii între salariați nu se poate institui o prezumție de hărțuire deoarece orice persoană are dreptul la prezumția de nevinovăție. Mai mult, faptele negative nu pot fi dovedite (o persoană acuzată NU poate dovedi că nu a săvârșit o hărțuire, ci hărțuirea trebuie dovedită de cel care o reclamă).

Cu toate acestea, în scopul facilitării probatoriului, având în vedere că aceste fapte sunt de multe ori ascunse sau în mod intenționat discrete, ar putea fi instituite anumite prezumții, astfel că dovedirea unui fapt vecin și conex să poată conduce la dovedirea hărțuirii. Stabilirea acestor prezumții trebuie să fie stabilită prin studiul cazurilor de hărțuire, pentru a putea vede ce poate fi dovedit și ce nu poate fi dovedit, astfel încât victima să poată dovedi hărțuirea, iar persoana acuzată să aibă posibilitatea de apărare și de a putea dovedi contrariul. Astfel, se impune realizarea unui studiu distinct, calitativ, folosind în principal metoda interviului, dar se poate realiza și o cercetare jurisprudențială.

De asemenea, în privința mijloacelor de probă, ar trebui să fie admisibile orice fel de mijloace probă, inclusiv înregistrări, conversații în aplicații de mesagerie etc. Sigur, aceste probe trebuie să poată să fie expertizate și contestate. Spre exemplu, un screenshot din aplicația de Whatsapp poate fi un indiciu, dar având în vedere tehnicile de manipulare a datelor, trebuie să se poată accesa și materialul original. Dacă mesajul original apare ca fiind șters, atunci ar trebui recunoscut că screenshotul reprezintă adevărul.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Titlul proiectului: "Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social"
Cod SMIS: 302141

AMENDAMENTE LA CODUL MUNCII

Codul muncii	Propunere Ministerul Muncii	Amendament	Justificare
	Art.2¹ Cazurile de violență și hărțuire în domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu, a raporturilor de muncă bazate pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă, produse pe parcursul desfășurării activității sau în legătură cu aceasta sau rezultatul acesteia se aplica: (a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă; (b) în locurile în care persoana care își desfășoara activitatea în baza unui raport de muncă sau de serviciu, a unui raport de muncă bazat pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă, este	Se elimină.	Reglementarea la art. 2¹ este contrară tehnicii legislative deoarece nu urmează structura Codului muncii. Va fi preluat mai jos.

	plătita, se odihnește, mănâncă sau folosește grupurile sanitare; instalațiile pentru spălare și vestiare; (c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților sociale în legătura cu munca; (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; (f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă. (2²) Prevederile art.5 alin.(4)¹ și (5)¹ se aplică: persoanelor care au încheiat un contract individual de muncă, zilierilor, persoanelor aflate în perioada de formare profesională, ucenicii și stagiarilor, voluntarii, persoanelor care au încheiat un contract de internship, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, persoanelor care au depus cereri pentru ocuparea unui loc de muncă, persoanelor care au un raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă, persoanelor care exercită autoritatea, îndatoririle sau responsabilitățile unui angajator și persoanelor cărora le-a încetat raportul de muncă într-un termen de 90 de zile.	Se elimină.	Domeniul de aplicare al Codului muncii, inclusiv prevederile art. 5, este stabilit de art. 2. De asemenea, persoanele care nu au calitatea de salariat sau angajator nu pot fi menționate aici, deoarece nu li se aplică prevederile Codului muncii.
--	---	---------------------------	---

	(2 ³) Prevederile art.5 alin.(4) ¹ si (5) ¹ se aplică tuturor sectoarelor de activitate din domeniul public sau privat, tuturor persoanelor care isi desfasoara in mod legal activitatea in baza raporturilor de muncă sau de serviciu, a raporturilor de muncă bazate pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă.	Se elimină.	Codul muncii se aplică indiferent de domeniul de activitate sau calitatea de persoană juridică de drept public sau drept privat. Prin urmare, reglementarea este doar o repetiție.
	(2 ⁴) De prevederile art.5 alin.(4) ¹ si (5) ¹ beneficiaza si persoanele care isi desfasoara activitatea fara forme legale.	Se elimină.	Codul muncii se aplică și în cazurile de muncă nedecarată - art. 15 ¹ . Prin urmare, reglementarea propusă este confuză și contradictorie.
Art. 3	Art. 3 (3) ¹ - Prezentul Cod respectă, promovează și asigură exercitarea dreptului fiecărei persoane la desfășurarea activității fără violentă și hărțuire, în domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu, a raporturilor de muncă bazate pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă, care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă.	Art. 3 (3) ¹ - Prezentul Cod respectă, promovează și asigură exercitarea dreptului fiecărei persoane la desfășurarea activității fără violentă și hărțuire, în domeniul raporturilor de muncă. sau de serviciu, a raporturilor de muncă bazate pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă, care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă.	Codul muncii se referă la raporturile de muncă, bazate pe contract individual de muncă (chiar și în lipsa încheierii acestuia în formă scrisă). Codul muncii nu se aplică raporturilor de serviciu prin el însuși, ci se aplică pentru că Codul administrativ face această trimitere. Astfel, nu se poate menționa raportul de serviciu. Codul muncii nu se aplică altor raporturi de muncă decât cele pe care le reglementează, deci ultima parte nu poate să conducă la extinderea domeniului de aplicare al Codului muncii.
(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.	(4) – Orice raport de muncă sau de serviciu, raport de muncă bazat pe un act de numire, precum și orice raport de muncă, care nu se întemeiază pe încheierea unui	Se elimină.	Propunerea nu este corectă nici din punct de vedere al tehnicii legislative și nici din punct de vedere logic. Nulitatea este o sancțiune încălcarea unor condiții de fond sau

	contract individual de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1) – (3) ¹ este nul de drept.		de formă ale actului. Art. 3 ¹ nu se referă la condiții de fond sau de formă ale contractului de muncă. Mai trebuie spus că în forma propusă, se propune instituirea nulității contractului de muncă chiar în lipsa existenței unui contract individual de muncă.
Art. 5 (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul 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 interzisă.		Art. 5 (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul 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 interzisă.	Trebuie realizată o decuplare a discriminării de hărțuire, în spiritul convenției OIM.
(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.	Art. 5 (4 ¹) Violenta și hărțuirea în domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu, a raporturilor de muncă bazate pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă constă în comportamente și practici inacceptabile, sau amenințări cu comportamente și practici inacceptabile, indiferent dacă au loc	(5) Violenta și hărțuirea în muncă constau în comportamente și practici inacceptabile, sau amenințări cu comportamente și practici inacceptabile, indiferent dacă au loc în mod izolat sau repetat, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și includ violență și hărțuire bazate pe diferența de gen.	Renumerotare (4 ¹) în (5) . Actualizarea definiției hărțuirii conform Convenției OIM, fără a crea suprapuneri. Definiția trebuie să se integreze în Codul muncii, astfel că nu sunt relevante mențiunile la raporturile de serviciu. Codul muncii se aplică și acestora prin normă de trimitere. Grupul de lucru din Concordia a

	în mod izolat sau repetat, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și includ violență și hărțuire bazate pe diferența de gen.		propus eliminarea, însă reformularea echivalează cu eliminarea propusă.
-	Art. 5 (5') - Violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen înseamnă violența și hărțuirea îndreptată împotriva persoanelor bazată pe criteriul sexului sau genului acestora și care afectează aceste persoane în mod disproporționat, și include hărțuirea sexuală.	Nemodificat.	Preia definiția din Convenție și continuă definiția anterioară.
	Articol nou art.5¹ (1) Legislația în domeniul raporturilor de munca și de serviciu se elaborează în consultare cu organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu respectarea dimensiunii de gen, în scopul prevenirii și eliminării violenței și hărțuirii, în conformitate cu prevederile art. (2 1). (2) Aplicarea alin. (1) se face și pentru situațiile în care hărțuirea și violența implică și părți terțe, unde este cazul și va include următoarele: (a) interzicerea prin lege a violenței și hărțuirii; (b) asigurarea faptului că politicile publice relevante abordează		Acest articol nu își are locul în Codul Muncii, dar ar putea fi preluat în Legea privind dialogul social.
		Se elimină	

	aspectele privind prevenirea violenței și hărțuirii în domeniul relațiilor de muncă; (c) adoptarea unei strategii naționale în vederea implementării măsurilor pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii; (d) stabilirea sau consolidarea mecanismelor de aplicare și monitorizare; (e) asigurarea accesului la căile de atac și a sprijinului pentru victime; (f) stabilirea de sancțiuni; (g) dezvoltarea de instrumente, îndrumări, educație și formare și creșterea nivelului de conștientizare, în forme accesibile, după caz; h) asigurarea unor mijloace eficiente de inspecție și anchetă a cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv prin intermediul inspectoratelor de muncă sau al altor organisme competente. (3) Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse identifică sectoarele de activitate sau ocupațiile în care lucrătorii și alte persoane vizate sunt mai expuse la violență și hărțuire, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național. (4) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Inspekția Muncii elaborează anual și publică pe	Se elimină	Alineatele (3) și (4) nu își au locul în Codul Muncii, ar putea fi avute în vedere pentru completarea Legii egalității de șanse nr. 202/2002.
--	--	--------------------------	--

	site-urile proprii instrucțiuni metodologice, rapoarte și date statistice, cu privire la violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv privind violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen.	Se elimină	
	(5) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de munca competente, derulează periodic campanii de informare și conștientizare în domeniul violenței și hărțurii în lumea muncii, adresate angajatorilor, organizațiilor sindicale și patronale și asociațiilor profesionale.”	Se elimină	Propunem eliminarea alineatului (5) deoarece prin acesta se stabilesc atribuții pentru inspectoratele teritoriale de muncă, iar aceste norme ar trebui să fie introdusă în Legea inspecției muncii.
Articolul 6 (1) 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.		Alineate noi	Interzicerea în mod expres a violenței și hărțurii în muncă. Stabilește drepturi și obligații pentru angajați și angajatori. Alineatele se integrează organic în art. 6 care stabilește dreptul la demnitate în muncă. Propunerea provine din partea grupului de lucru Concordia.

		muncă, inclusiv în ceea ce privește accesul la muncă, formare și promovare profesională. (1³) Angajații au obligația de a nu săvârși acte de violență și hărțuire în muncă. (1⁴) Cazurile de violență și hărțuire în muncă, produse pe parcursul desfășurării activității sau în legătură cu aceasta sau rezultatul acesteia se aplică: a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă; b) în locurile în care persoana care își desfășoară activitatea în baza unui raport de muncă, este plătită, se odihnește, mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalațiile pentru spălare și vestiare; c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților sociale în legătură cu munca; 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; f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.	Preluarea art. 2¹ sub formă de alineat aici cu reformulările necesare.
Articolul 175 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.	Art. 175 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv în scopul	Art. 175 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv în scopul	Amendamentul agreeat de Concordia corespunde cu propunerea MMSS. Corecții de formă - diacritice.

	prevenirii violenței și hărțuirii în domeniul relațiilor de muncă, precum și a violenței și hărțuirii bazate pe diferența de gen.	prevenirii violenței și hărțuirii în muncă, precum și a violenței și hărțuirii bazate pe diferența de gen.	
Articolul 177 (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în muncă, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestea.	Articolul 177 (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în muncă, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestea.	Articolul 177 (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii în muncă, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestea.	Modificări de formulare. Cu privire la obligația angajatorilor de a avea un responsabil specializat în violență și hărțuire, propusă de către organizațiile sindicale la pragul de 10 lucrători, propunem stabilirea unui prag mai ridicat care să nu sufocă întreprinderile mici în curs de dezvoltare.
Articol nou	Art.237¹ – Monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violența și hărțuirea în muncă sau de serviciu, a raporturilor de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui	Art.237¹ – Monitorizarea și controlul respectării legislației referitoare la violență și hărțuirea în muncă sau de serviciu, a raporturilor de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui	Corelarea cu domeniul Codului Muncii.

	contract individual de muncă se realizează de Inspectia Muncii.	contract individual de muncă —se realizează de Inspectia Muncii.	
Art. 260 (1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în asfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni: a)-u)	v) nerespectarea de către angajator a obligațiilor de prevenire a violenței și hărțuirii în domeniul relațiilor de muncă, a prevenirii violenței și hărțuirii bazate pe diferența de gen, precum și prevenirea riscurilor profesionale, a riscurilor psihosociale asociate violenței și hărțuirii la locul de muncă, de informare și pregătire, prevăzute la art.175 alin.(1) și la art.177 alin.(1), cu amendă de la 1000 la 3000 lei; w) nerespectarea dispozițiilor prevăzute la art.266 ¹ alin.(1) și alin.(5)-(8),cu amendă de la 4000 la 8000 lei;	v) nerespectarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 6 alin. (1 ¹) - (1 ²), cu amendă de la 1000 la 3000 lei; Se elimină	Înlocuirea trimiterilor către art.175 alin.(1) și la art.177 alin.(1) cu cele de la art. 6 alin. (1 ¹) - (1 ²) clarifică ipotezele în care sancțiunea prevăzută la art 260 alin.(1) lit. v) urmează să se aplice. Prin prezenta sancțiune propusă, se face trimitere la o serie de obligații care nu sunt concret definite, iar alin. (1) conform propunerii transmise este o definiție. Această prevedere nu respectă normele de tehnică legislativă.
Articol nou	Art.266 ¹ (1) Constituie conflict de muncă, în intelesul art.266, si cazurile de violenta si hartuire in domeniul raporturilor de muncă sau de serviciu, a raporturilor de muncă bazate pe un act de numire, precum și a oricărui raport de muncă care nu se întemeiază pe încheierea unui contract individual de muncă. (2)In cazurile de violenta si hartuire prevazute la alin.(1), persoanele prevazute la art.2 ² au dreptul sa	Art.266 ¹ (1) În cazurile de violență și hărțuire în muncă prevăzute la art. 6, presupusa victimă are dreptul să exercite una sau mai multe dintre următoarele:	Se impune eliminarea formei alin. (1) deoarece Codul muncii se aplică raporturilor de muncă. Alineatul (2) devine alin. (1), cu o formulare simplificată.

	exercite una sau mai multe dintre următoarele: a) reclamație adresată direct angajatorului, privind declansarea procedurilor de cercetare administrativă, disciplinare, împotriva persoanelor vinovate; b) acțiune adresată instanței de judecată competente; c) sesizarea altor organe cu atribuții jurisdicționale; d) sesizarea inspectoratului teritorial de muncă competent, sau, după caz, a organului de cercetare penală competent; e) dreptul de a se adresa unui arbitru sau mediator autorizat.	a) reclamație adresată direct angajatorului, privind declansarea procedurilor de cercetare împotriva persoanelor vinovate; b) acțiunea adresată instanței de judecată competente; c) sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, dacă fapta îndeplinește criteriile conform legislației aplicabile; d) sesizarea inspectoratului teritorial de muncă competent pentru verificarea respectării de către angajator a prevederilor legale privind procedurile de cercetare împotriva persoanelor vinovate; e) organului de urmărire penală competent dacă fapta de violență și hărțuire în muncă constituie infracțiune; f) dreptul de a se adresa unui arbitru sau mediator autorizat. (2) Victima nu se poate adresa direct instanței de judecată împotriva angajatorului decât dacă face dovada depunerii reclamației prevăzute la alin. (1) lit. a).	Pentru simplificare și acoperire deplină. CNCD este organul jurisdicțional la care se referă textul. Pentru claritate. Clarificarea faptului că ITM are rolul de a verifica procedurile la nivelul angajatorului și nu fapta în sine. Organele de cercetare penală sunt organe de urmărire penală. Procurorul desemnează organele de cercetare penală competente. Este important să se acorde prioritate angajatorului să poată remedia situația intern prin mijloace proprii. Altfel, angajatorul poate ajunge să ia cunoștință de fapta petrecută de-abia în fața instanței, ceea ce îl privează de posibilitatea de a acționa și de a-și îndeplini în prealabil rolul preventiv potrivit propriilor proceduri interne, pe care tot proiectul le reglementează ca fiind necesare. Varianta preferabilă ar fi ca angajatorul să aibă prilejul să
--	--	--	--

		(3) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de violență și hărțuire în 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 violență și hărțuire în 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.	soluționeze situația intern, salariatul având ulterior posibilitatea să atace soluția angajatorului pe celelalte căi legale. Alineatul (3) reprezintă preluarea dispozițiilor din OG nr. 137/2000 și adaptarea lor la definiții.
--	--	--	--

	(3) Sesizarea institutiilor sau autoritatilor prevazute la alin.(2) poate fi formulata de catre persoanele prevazute la art.2² in nume propriu sau prin reprezentant legal, de un alt salariat sau prin organizatia sindicala legal constituita la nivelul angajatorului. (4) Sesizarea formulata de catre alti salariati sau de catre organizatiile sindicale legal constituite in numele persoanelor prevazute la art.2² poate fi depusa numai cu acordul scris al acestora. (5) Angajatorul are obligatia sa dispuna toate masurile necesare in vederea asigurarii protectiei persoanelor prevazute la art.2² si a persoanei care a formulat sesizarea. (6) Angajatorul are obligatia de a proteja intimitatea persoanelor implicate si confidentialitatea persoanelor prevazute la art.2² si a persoanei care a formulat sesizarea. (7) Persoanele prevazute la art.2², persoana care a formulat sesizarea si martorii sunt protejati impotriva oricaror abuzuri sau presiuni exercitate impotriva lor de catre angajator. (8) In situatia in care exista un pericol iminent si grav pentru viața, sănătatea sau siguranța persoanelor prevazute la art.2² din cauza	Se elimină. Se elimină. (4) Angajatorul are obligația să dispună toate măsurile necesare în vederea asigurării protecției persoanelor, a intimității și confidențialitatea acestora afectate de fapta de violență și hărțuire în domeniul relațiilor de muncă. (5) În situația în care există un pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea sau siguranța persoanelor afectate de fapte de violență și hărțuire în muncă, din cauza	Propunerea nu este foarte clară. Este evident că persoana vătămată poate formula sesizarea în nume propriu sau poate fi reprezentată legal, atunci când persoana în cauză are reprezentant legal. Reprezentarea convențională nu poate fi acordată altui salariat doar în baza acestui text, necesitând o procură (mandat). În sens similar se aplică și pentru organizația sindicală. Pentru claritatea reglementării. Întrucât la art.266¹ alin. (5-8) se stabilesc mai multe obligații ce îl privesc pe angajator, formula propusă unifică aceste dispoziții într-un singur alineat. Eliminarea trimiterii la art. 2² și reformularea textului.
--	--	--	---

	violentei și hărțuirii, angajatorul pune la dispoziția acestora, după caz, la cererea lor, un alt loc de muncă corespunzător pregătirii sale profesionale, cu respectarea condițiilor generale și specifice de ocupare a postului, care să-i asigure securitatea și sănătatea la locul de muncă. (9) Inspectorul de muncă poate dispune suspendarea activității la locul de muncă în cazuri de pericol iminent la adresa vieții, sănătății sau siguranței persoanelor prevăzute la art.2² ca urmare a hărțurii și violentei în domeniul relațiilor de muncă. (10) Procedura privind suspendarea activității prevăzută la alin.(9) se aprobă prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.	violentei și hărțuirii, angajatorul pune la dispoziția acestora, după caz, la cererea lor, un alt loc de muncă corespunzător pregătirii sale profesionale, cu respectarea condițiilor generale și specifice de ocupare a postului, care să-i asigure securitatea și sănătatea la locul de muncă. Se elimină. Se elimină.	Aprecieri că măsura propusă este excesivă și poate conduce la abuzuri. Obligația angajatorului este de diligență, în special în domeniul procedurilor. Aceeași observație.
--	--	---	--

AMENDAMENTE LEGISLAȚIE ITM & SSM

Convenție	Propunere implementare	Justificare
Articolul 9 Fiecare membru va adopta legi și reglementări prin care se solicită angajatorilor să ia măsurile adecvate proporțional cu gradul de control pe care îl exercită, pentru prevenirea violenței și hărțurii în lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțurii bazate pe diferența de gen, și, în special, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil: (b) să ia în considerare violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă; (c) să identifice pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțurii, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora; și	Legea nr. 319/2006: Art. 7 alin. (1): (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația sa ia măsurile necesare pentru: b) prevenirea riscurilor profesionale, inclusiv celor de natură psihosocială; e) prevenirea violenței și hărțurii prin adoptarea de proceduri interne și prin aplicarea acestora. Este implicit la alin. (2) și (3)	Lit. b) implementează lit. b) din art. 9 din Convenția OIM prin referirea în mod explicit la riscurile de natură psihosocială, care nu sunt menționate deloc în Legea nr. 319/2006. Lit. e) este o nouă nouă care implementează lit. b) din art. 9 din Convenția OIM. Se precizează că prevenirea violenței și hărțurii se face prin adoptarea de proceduri interne și prin asigurarea respectării acestora. Având în vedere completările de mai sus, lit. c) din art. 9 din Convenția OIM este implementată în mod implicit.
Articolul 10 Fiecare membru va lua măsurile corespunzătoare pentru: (g) a se asigura că lucrătorii au dreptul de a se retrage dintr-o situație de muncă în legătură cu care au temeiuri justificate să considere că prezintă un pericol iminent și grav pentru viață, sănătate sau siguranță din cauza violenței și hărțurii, fără a suferi de pe urma unor represalii sau a altor consecințe disproporționate, și datorită de a informa conducerea; și (h) a se asigura că inspectoratele de muncă și	Nu este cazul. Lege nr. 108/1999	Art. 10 lit. g) este transpusă prin art. 266¹ în proiectul privind modificarea Codului muncii: (4) <i>În situația în care există un pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea sau siguranța salariaților din cauza violenței și hărțurii, angajatorul, acolo unde este posibil poate modifica temporar locul sau felul muncii cu acordul salariatului, corespunzător pregătirii profesionale a salariatului, cu respectarea condițiilor generale și specifice de ocupare a postului, care să-i asigure securitatea și sănătatea la locul de muncă. (...)</i> (6) <i>În cazul în care un angajator nu ia măsuri</i>

alte autorități competente, după caz, sunt învestite cu autoritatea de a trata problema violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv prin emiterea de ordine care să solicite instituirea de îndată a unor măsuri executorii, precum și ordine de încetare a activității la locul de muncă în cazuri de pericol iminent la adresa vieții, sănătății sau siguranței, care să facă obiectul dreptului la apel în fața unei autorități judiciare sau administrative, în conformitate cu prevederile legii.	Art. 6 alin. (2) pct. A c) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a procedurilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă; ... pct. B g) dispune sistarea activității sau oprirea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care se constată o stare de pericol grav și iminent la adresa vieții, sănătății sau siguranței, și sesizează, după caz, organele de urmărire penală; ... (5) În cazul în care se dispune măsura sistării activității, angajatorul poate solicita instanței de judecată suspendarea măsurii. Cererea se soluționează în termen de 24 de ore, iar hotărârea instanței se redactează și comunică în termen de 24 de ore. Hotărârea instanței este executorie și poate fi atacată cu recurs doar de către angajator. În cadrul acțiunii, sarcina probei aparține inspectoratului teritorial de muncă.	pentru a preveni și combate hărțuirea la locul de muncă, în situații în care siguranța și sănătatea sunt grav afectate, salarii afectate au dreptul de a absenta până la 5 zile lucrătoare, fără pierderea salariului, în măsura în care acest lucru este necesar pentru protecția lor. Referitor la competența inspecției muncii, arătăm că aceasta se referă strict la respectarea procedurilor și nu la investigarea propriu-zisă a cazurilor. În prezent, această competență rezultă indirect prin legislația egalității de șanse. Se corelează/completează cu art. 237 ¹ din propunerea de modificare a Codului muncii. Potrivit ar. 6 alin. (2) lit. B, "(2) <i>Inspecția Muncii are următoarele atribuții specifice:</i> B. în domeniul securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței: g) dispune sistarea activității sau oprirea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care se constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, și sesizează, după caz, organele de urmărire penală."
Articolul 11 Fiecare membru, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, va încerca	Legea nr. 319/2006: Art. 18: (3) Lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor definiți la art. 5 lit. d) iau parte în mod	Articolul 11 se implementează prin menționarea în mod expres a consultării lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora în procedurile aferente

să se asigure că: (a) violența și hărțuirea la locul de muncă sunt abordate prin intermediul politicilor naționale relevante, precum cele referitoare la siguranța și sănătatea în lumea muncii, egalitate și nediscriminare și migrație;	echilibrat sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la: f) prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în domeniul raporturilor de muncă conform art. 7 alin. (1) lit. e).	violentei și hărțuirii.
Articolul 12 Prevederile prezentei convenții se vor aplica prin intermediul legilor și reglementărilor naționale, precum și prin intermediul acordurilor colective sau altor măsuri în concordanță cu practica națională, inclusiv prin extinderea sau adaptarea măsurilor actuale de securitate și sănătate în muncă pentru a include violența și hărțuirea și prin elaborarea de măsuri specifice dacă este necesar.	Nu necesită dispoziții suplimentare.	Prevederile acestui articol sunt generice, arătând instrumentele prin care se poate realiza transpunerea dispozițiilor din Convenția OIM.

Conținutul prezentului material reprezintă
responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Comisia
Europeană și Uniunea Europeană nu sunt responsabile
pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

