



Stimati colaboratori,

Legea nr. 167/2020 pentru modificarea si completarea Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, precum si pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati

In vigoare de la 10 august 2020

Hartuirea morala la locul de munca reprezinta orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia:

- conduita ostila sau nedorita;
- comentarii verbale;
- actiuni sau gesturi;
- orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru;
- stresul si epuizarea fizica la locul de munca.

Dear collaborators,

Law no. 167/2020 for the amendment and completion of the Government Ordinance no. 137/2000 regarding the prevention and sanctioning of all forms of discrimination, as well as for the completion of art. 6 of Law no. 202/2002 on equal opportunities and treatment between women and men

In force since August 10th, 2020

Moral harassment at work represents any behavior exercised with respect to an employee by another employee who is his superior or hierarchically, by a subordinate and/or by a hierarchically comparable employee, in relation to employment relationships, which has as purpose or effect a deterioration of working conditions by damaging the rights or dignity of the employee, by affecting his physical or mental health or by compromising his professional future:

- hostile or unwanted conduct;
- verbal comments;
- actions or gestures;
- any behavior which, by its systematic character, may harm the dignity, physical or mental integrity of an employee or group of employees, endangering their work or degrading the working climate;
- stress and physical exhaustion at work.

Hartuirea morala la locul de munca pe criteriul de sex este interzisa.

Hartuire morala la locul de munca se sanctioneaza disciplinar, contraventional sau penal, dupa caz.

Refuzul angajatului de a se supune hartuirii morale la locul de munca, nu va duce la sanctionarea sa, concedierea sau discriminarea, directa sau indirecta, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca.

Angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca raspund disciplinar, in conditiile legii si ale regulamentului intern al angajatorului. Raspunderea disciplinara nu inlatura raspunderea contraventionala sau penala a angajatului pentru faptele respective.

Angajatorul are obligatia de a lua orice masuri necesare in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca, inclusiv prin prevederea in regulamentul intern al unitatii de sanctiuni disciplinare pentru angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca. In caz contrar, angajatorul este pasibil de amenda contraventionala de la 30.000 lei la 50.000 lei.

Stabilirea de catre angajator de reguli sau masuri interne care sa oblige, sa determine sau sa indemne angajatii la savarsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca, este interzisa. In caz de nerespectare

Moral harassment at work on the basis of sex is prohibited.

Moral harassment at work is sanctioned disciplinary, contraventional or criminal, as the case may be.

The employee's refusal to submit to moral harassment at work will not lead to his sanctioning, dismissal or discrimination, direct or indirect, including on pay, training, promotion or extension of employment relationships.

Employees who commit acts or facts of moral harassment at work are disciplinary liable, in accordance with the law and the internal regulations of the employer. Disciplinary liability does not remove the employee's contraventional or criminal liability for those acts.

The employer has the obligation to take any necessary measures in order to prevent and combat acts of moral harassment at work, including by providing in the internal regulations of the disciplinary sanctions unit for employees who commit acts or facts of moral harassment at work. Otherwise, the employer is liable to the fine ranging from 30.000 lei to 50.000 lei.

The establishment by the employer of internal rules or measures that oblige, determine or urge employees to commit acts or facts of moral harassment at work, is prohibited. In case of non-compliance with this provision,



a acestei prevederi, angajatorul este pasibil de amenda contravențională de la 50.000 lei la 200.000 lei.

Când instanța de judecată constată săvârșirea unei fapte de hartuire morală la locul de muncă poate stabili următoarele:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hartuire 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 evidentelor disciplinare ale angajatului.

Consiliul National pentru Combaterea Discriminării ("Consiliul") poate lua oricare din măsurile de mai sus, în cazul în care constată săvârșirea unei fapte de hartuire morală la locul de muncă. Dacă angajatorul nu va duce la îndeplinire măsurile dispuse de către Consiliu, acesta va putea fi amendat cu amenda contravențională de la 100.000 lei la

the employer is liable to a fine from 50,000 lei to 200,000 lei.

When the court finds the commission of an act of moral harassment at work, it may establish the following:

- a) to order the employer to take all necessary measures to stop any acts or facts of moral harassment at work regarding the employee in question;
- b) to order the reintegration at work of the employee in question;
- c) to order the employer to pay to the employee a compensation in an amount equal to the equivalent of the salary rights he was deprived of;
- d) to order the employer to pay to the employee some compensatory and moral damages;
- e) to order the employer to pay to the employee the amount necessary for the psychological counseling that the employee needs, for a reasonable period established by the occupational medicine doctor;
- f) to order the obligation of the employer to modify the disciplinary records of the employee.

The National Council for Combating Discrimination ("the Council") may take any of the above measures if it establishes that there is a material harassment at work. If the employer does not carry out the measures ordered by the Council, he may be fined from 100,000 lei to 200,000 lei. The payment of the fine does not exonerate the employer from



200.000 lei. Plata amenzii nu exonereaza angajatorul de aducerea la indeplinire a obligatiilor dispuse de Consiliu.

fulfilling the obligations ordered by the Council.

Contact:

Florentina Susnea
Managing Partner
florentina.susnea@pkffinconta.ro

Maria Popa
Tax Manager
maria.popa@pkffinconta.ro

