

**MOBBINGUL**  
**HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ**  
**CULEGERE DE JURISPRUDENȚĂ**



**DRAGOȘ CĂLIN**

**MOBBINGUL**  
**HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ**  
**CULEGERE DE JURISPRUDENȚĂ**



**EDITURA UNIVERSITARĂ**  
**București, 2019**

Colecția ȘTIINȚE JURIDICE ȘI ADMINISTRATIVE

Redactor: Gheorghe Iovan  
Tehnoredactor: Ameluța Vișan  
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**  
**CĂLIN, DRAGOȘ**

**Mobbingul : hărțuirea la locul de muncă : culegere de jurisprudență** / Dragoș Călin. -  
București : Editura Universitară, 2019  
Conține bibliografie  
ISBN 978-606-28-0916-4

34

331.442

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062809164

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2019  
Editura Universitară  
Editor: Vasile Muscalu  
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București  
Tel.: 021.315.32.47  
www.editurauniversitara.ro  
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021.315.32.47 / 07217 CARTE / 0745.200.357  
comenzi@editurauniversitara.ro  
O.P. 15, C.P. 35, București  
www.editurauniversitara.ro

## Cuvânt înainte

Prezentul volum reunește o parte dintre cele mai semnificative hotărâri judecătorești pronunțate de instanțele românești în domeniul mobbingului.

**Hărțuirea la locul de muncă (*mobbing*)** poate fi definită drept orice conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere, prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca sa ori degradând climatul de muncă.<sup>1</sup> Așadar, vorbim de un comportament repetat și anormal, față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.

Fenomenul hărțuirii a fost inițial descris în context sociologic de *Konrad Lorentz*, în lucrarea „*On Aggression*”, publicată în anul 1963.<sup>2</sup> În anul 1984, conceptul a fost adaptat raporturilor de muncă de *Heinz Leymann* (doctor în psihologia muncii, profesor la Universitatea din Stockholm), care a identificat elementele centrale ale mobbingului și 45 de comportamente tip:<sup>3</sup>

“• **natura sistematică, repetată și de durată a comportamentului persecutoriu.** S-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minim șase luni;

• **adoptarea a cel puțin unuia dintre comportamentele de mai jos, clasificate în funcție de efectele asupra victimei:**

**a. Acțiuni vizând împiedicarea victimei de a se exprima:**

- superiorii ierarhici îi refuză victimei posibilitatea de a se exprima;
- victima este frecvent întreruptă când vorbește;
- colegii împiedică victima să se exprime;
- colegii țipă, jignesc victima;
- este criticată activitatea victimei;
- este criticată viața privată a victimei;
- victima este terorizată prin apeluri telefonice;
- victima este amenințată verbal;
- amenințarea victimei în scris;
- refuzarea contactului cu victima (se evită contactul vizual, se fac gesturi de respingere etc.);
- ignorarea prezenței victimei (spre exemplu, adresându-se altei persoane, ca și când victima nu ar fi prezentă).

---

<sup>1</sup> A se vedea **Marie-France Hirigozen**, *Malaise au travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux*, La Découverte Syros, 2001.

<sup>2</sup> Pentru detalii, a se vedea pagina web [https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz\\_Konrad\\_On\\_Aggression\\_2002.pdf](https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz_Konrad_On_Aggression_2002.pdf) [accesată ultima dată la 29.03.2019].

<sup>3</sup> Această listă este prezentată frecvent de angajatori salariaților, sub forma unui chestionar, pentru a determina dacă aceștia sunt sau nu victime ale hărțuirii (LIPT - *Leymann Inventory of Psychological Terror*).

**b. Acțiuni vizând izolarea victimei:**

- nu se vorbește niciodată cu victima;
- victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane;
- victimei i se atribuie un alt post care o îndepărtează și izolează de colegi;
- li se interzice colegilor să vorbească cu victima;
- se neagă prezența fizică a victimei.

**c. Acțiuni ce presupun desconsiderarea victimei în fața colegilor:**

- victima este vorbită de rău sau calomniată;
- se lansează zvonuri la adresa victimei;
- victima este ridiculizată;
- se pretinde că victima este bolnavă mintal;
- victima este constrânsă pentru a se prezenta la un examen psihiatric;
- se inventează o infirmitate a victimei;
- se imită acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridiculiza mai bine;
- sunt atacate credințele religioase sau convingerile politice ale victimei;
- se glumește pe seama vieții private a victimei;
- se glumește pe seama originii sau naționalității victimei;
- victima este obligată să accepte activități umilitoare;
- evaluarea inechitabilă a muncii victimei;
- deciziile victimei sunt contestate;
- agresarea victimei în termeni obsceni sau insultători;
- hărțuirea sexuală a victimei (gesturi sau propuneri).

**d. Discreditarea profesională a victimei:**

- nu i se atribuie sarcini de realizat;
- privarea de orice ocupație și vegherea ca victima să nu-și găsească singură vreo ocupație;
- încredințarea unor sarcini inutile sau absurde;
- acordarea de activități inferioare competențelor;
- atribuirea în permanență a unor sarcini noi;
- impunerea executării unor sarcini umilitoare;
- încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei.

**e. Compromiterea sănătății victimei:**

- încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate;
- amenințarea cu violențe fizice;
- agresarea fizică a victimei, fără gravitate, ca un avertisment;
- agresarea fizică gravă;
- i se provoacă intenționat victimei cheltuieli, cu intenția de a-i produce prejudicii;
- provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă;
- agresarea sexuală a victimei.

• **evoluția progresivă a comportamentului vexatoriu**, astfel:

1. Prima fază - divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva, dar care rămân nerezolvate și pot degenera în mobbing.

2. Faza a doua - instalarea treptată a mobbingului, prin repetate acțiuni agresive îndreptate de o persoană sau de un grup de persoane asupra altei persoane. Încetul cu încetul, echilibrul psihic al victimei este afectat, încrederea în sine destructurată, apare stresul.

3. Faza a treia - necesitatea intervenției conducerii organizației, care nu are loc de cele mai multe ori, conflictele fiind lăsate să mocnească, iar persoanele agresate nu sunt apărute, ori are loc mult prea târziu, când situația nu mai poate fi controlată.

4. Faza a patra - stigmatizare, izolare socială, înlăturarea victimei de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra la alte locuri de muncă.

• **consecințe patologice grave în ceea ce privește persoana angajatului.**<sup>4</sup>

**Cauzele mobbingului** pot fi supraîncărcarea cantitativă ori subîncărcarea calitativă a postului, precum și lipsa regulilor și a delimitărilor clare a atribuțiilor.

**Hărțuirea la locul de muncă (mobbing) nu este reglementată expres în legislația primară din România, neexistând prevederi directe, ci doar unele dispoziții indirecte.**

În termeni generali, art. 5 din Codul muncii prevede că, „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.” Conform art.8 alin.(1) din Codul muncii, relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate acțiunile angajatorului trebuie să se circumscrie acestui principiu, iar în temeiul art.39 alin.(1) lit. e, f, salariatul are dreptul la demnitate în muncă și la securitate și sănătate în muncă, sfera acestui drept incluzând atât sănătatea și securitatea fizică, cât și cea psihică. De asemenea, art.253 din Codul muncii prevede că angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a

---

<sup>4</sup> Pentru detalii, a se vedea **Heinz Leymann**, *Mobbing. Persécution au travail*, Éditions du Seuil, Paris, 1996, p.225 -230. În Macedonia de Nord, se consideră că aproximativ 77% dintre salariați sunt supuși unor acte de mobbing. A se vedea **Jadranka Denkova, Sasko Kolevski**, *Analysis of the New Legal Acts on Mobbing Protection of the Employees in the Republic of Macedonia*, în *Journal of Process Management – New Technologies*, International Vol. 3, No.3, 2015.

suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Legislația națională protejează, în principiu, individul împotriva actelor de hărțuire, astfel potrivit art. 2 alin.(5) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 **constituie hărțuire** și se sancționează contravențional „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”.

Mai specific, **art. 4 alin.1 lit.d ind.1 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, introdus prin Legea nr. 229/2015, definește **hărțuirea psihologică** drept „*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*”.

Termenul de „**mobbing**” este folosit doar în două acte publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I sau Partea V:

• **Metodologia-cadru din 19 ianuarie 2011 privind prevenirea și intervenția în echipă multidisciplinară și în rețea în situațiile de violență asupra copilului și de violență în familie aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 49/2011**

*“Alte definiții: 1. Bullying definește intimidarea în școală de către un alt coleg. 2. Fenomenul Lolita se referă la legătura posibilă dintre modeling și erotografia infantilă avansată atunci când fetițele modele pozează cu expresivitatea fizică și vestimentația cu tentă erotică a femeilor din modeling, iar pozele acestora ajung pe internet, fiind exploatare - unele state o subsumează pornografiei infantile. 3. Grooming reprezintă un mod de acțiune prin care o persoană cu înclinații pedofile pregătește transferul relației cu un minor de pe ecranul calculatorului în lumea reală, în scopul săvârșirii față de acel minor a unei infracțiuni privind viața sexuală. 4. Intervenția reprezintă acțiunile și activitățile derulate de profesioniștii din echipa multidisciplinară și din rețeaua de intervenție cu scopul evaluării, formulării unei diagnoze multidimensionale și implementării PIP/planului de reabilitare și/sau reintegrare socială. 5. Lolicon reprezintă desene animate erotice și/sau pornografice care folosesc imagini ale fetițelor. 6. **Mobbing reprezintă forma de abuz emoțional asupra unui copil care este în mod constant discreditat, intimidat psihologic, agresat psihic, jignit, luat în derâdere, batjocorit, izolat, persecutat, terorizat de un grup de colegi în școală sau la locul de muncă.**”*

• **Contractul colectiv de muncă nr. 503 din 21 iunie 2017 la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”**

*“Articolul 3(1) - Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, denumit în*



continuare contract colectiv de muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor de învățământ superior și al bibliotecilor centrale universitare. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, în condițiile legii.(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.(6) 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. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă. **Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile. Prin hărțuire psihologică (de tip mobbing) se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic. Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă. Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul)/hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:– acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de**

un grup de persoane; – acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni; – există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă. Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul)/hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt: – factori individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factorii care pregătesc terenul; – deficiențe în managementul resurselor umane; – toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă; – dinamica grupurilor din organizație; – schimbările organizatorice rapide; – nesiguranța locului de muncă; – relații deficitare între colegii de muncă; – tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii; – trăsăturile de personalitate; – stresul organizațional; – discriminarea; – intoleranța; – problemele personale. Angajatul, cât și angajatorul să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin: – posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă; – reducerea activităților monotone și repetitive; – furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității; – dezvoltarea capacității de conducere; – evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă; – participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul)/ hărțuirii fizice (bullyingul); – îmbunătățirea continuă a relației între colegi; – cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.”

**Art.26 pct.2 din Carta Socială Europeană** („Dreptul la demnitate în muncă”), ratificată de România prin Legea nr.74/1999, prevede următoarele: „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: 1) să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente; 2) 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 legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente”.

În ceea ce privește normele Uniunii Europene, Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă stabilește că angajatorul este responsabil de sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește riscul de mobbing.

**Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** prevede, la art.31 par.1 („Condiții de muncă echitabile și corecte”), faptul că „(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.”

Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă stabilesc liniile directoare privind egalitatea de tratament în angajare și profesie.

**Rezoluția Parlamentului European 2001/2339 privind hărțuirea morală la locul de muncă** invită statele membre să revadă sau să completeze propria legislație sub profilul luptei împotriva mobbingului și hărțuirii sexuale la locul de muncă, să verifice și să uniformizeze definiția termenului de *mobbing* și să elaboreze strategii împotriva mobbingului și a oricăror forme de violență la locul de muncă.

Cu toate acestea, conceptul a fost dezvoltat jurisprudential, inclusiv în România, așa cum se va putea urmări prin citirea volumului de față, prin urmare nu dezvăluim deocamdată aspecte în acest sens. Totuși, jurisprudența românească pare bine ancorată soluțiilor judecătorești din alte state, selecția prezentată mai jos fiind extrem de utilă:

- ***Mobbingul este o faptă ilicită constând în supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care – considerate unitar – rezultă ca agasante și exercitate cu finalitate persecutorie, în așa fel încât să determine în angajat o atitudine de umilință legată de continuarea practicării profesiei.***<sup>5</sup> În ipoteza mobbingului, lezarea drepturilor fundamentale ale angajatului creează un prejudiciu existențial care se poate individualiza în diminuarea stimei la locul de muncă și a imaginii profesionale a angajatului, redimensionată fără culpă din partea acestuia în urma conduitei colegilor (*mobbing* orizontal) sau superiorilor (*mobbing* vertical); prejudicierea imaginii profesionale a angajatului va fi acoperită în sensul art.2059 din Codul civil italian (prejudiciul nepatrimonial este recunoscut numai în cazurile prevăzute de lege). - *Tribunalul Forlì, Italia, Sentința din 10 martie 2005*

- **Angajatorul este obligat să-l dezdăuneze de angajat, atunci când prejudiciul este consecința punerii în practică a unei conduite de hărțuire morale de colegii de muncă, dacă se demonstrează că superiorul ierarhic, având cunoștința de aceste comportamente incorecte, nu a făcut nimic pentru a le întrerupe.** - *Curtea de Casație Italiană, Decizia nr.18262/2007*

- **Pentru a obține daune morale, angajatul trebuie să demonstreze legătura cauzală dintre boală și pluralitatea de comportamente care se înscriu într-o strategie de persecutare precisă pusă în aplicare de angajator cu scopul de a-l izola din punct de vedere fizic și psihic. În particular, comportamentele vexatorii trebuie**

---

<sup>5</sup> A se vedea pagina web <http://www.omnia-lex.eu/index.php/informatii-juridice/item/7-mobbing-ul-%C5%9Fi-tutela-angajatului-jurispruden> [accesată ultima dată la 29.03.2019].

să se repete - având continuitate – de-a lungul a cel puțin șase luni. - *Tribunalul Milano, 29 octombrie 2004, Curtea de Casație din Italia, Sentința nr.22858/2008*

- Din probele administrate rezultă că nu există hărțuire sexuală cu privire la o jurnalistă ce lucra într-o agenție de știri sportive, care a explicat că, în urma sosirii unui nou editor, situația sa profesională s-a deteriorat brusc: i-au fost retrase cele mai interesante activități, munca sa a fost frecvent criticată în public, a fost de multe ori insultată și bruscată, i-au fost adresate remarci tendențioase, în special despre căsătoria sa, iar colegii săi au numit-o „bichounette”, „copil frumos” sau „micuța T.” și i-au cerut să le pregătească cafeaua. Chiar dacă limbajul folosit în redacție nu a fost sancționat, nu reiese faptul că a avut o conotație sexuală sau a fost atât de nepoliticos încât ar putea fi descris ca un comportament nedorit de natură sexuală. Nu s-a constatat nici existența mobbingului, neprobându-se că jurnaliștii ar fi marginalizat-o sau exclus-o de la locul de muncă pe reclamantă. Faptul că presa sportivă face parte din cercurile tradiționale ale persoanelor de sex masculin, în care femeile încă se luptă să-și găsească locul, nu a fost luat în considerare. - *Tribunalul Federal din Elveția, Decizia nr. 4C.276/2004 din 12 octombrie 2004*

- Faptul că persoana care pretinde a fi victimă a hărțuirii primește ulterior scuze de la presupusul făptuitor nu scutește angajatorul de obligația sa de a-și proteja angajații. Simplul fapt că presupusul făptuitor nu a manifestat un comportament ciudat nu conduce la concluzia că nu există vreo hărțuire, acesta nefiind obligat să acționeze insidios sau ipocrit. - *Tribunalul Federal din Elveția, Decizia nr. 8C\_41/2017 din 21 decembrie 2017*

- Hărțuirea psihologică, cunoscută în mod obișnuit ca mobbing, reprezintă o succesiune de acte ostile repetate frecvent pe o perioadă lungă de timp, prin care unul sau mai mulți indivizi încearcă să izoleze, să marginalizeze sau chiar să excludă o persoană de la locul său de muncă. Se întâmplă deseori ca fiecare act, luat în mod izolat, să pară totuși tolerabil, dar acțiunile întreprinse în ansamblul lor să constituie o destabilizare a personalității, de natură a determina eliminarea profesională a salariatului. - *Tribunalul Federal din Elveția, Decizia nr. 8C\_398/2016 din 17 mai 2017*

- Hărțuirea morală poate rezulta din deteriorarea relațiilor de muncă referitoare la raporturile individuale avute de angajat cu superiorul său sau cu un coleg de serviciu. Astfel, în cazul unui angajat căruia i-a fost luat telefonul mobil oferit de angajator pentru uzul profesional și i s-a introdus fără justificare obligația de a se prezenta zilnic în biroul superiorului său, în fiecare dimineață, atribuindu-i-se sarcini care nu au legătură cu funcțiile sale, toate aceste fapte sunt generatoare ale unei stări depresive, stabilită din

punct de vedere medical. - *Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, Decizia din 27 octombrie 2004, cauza n° 04-41.008*

- **Hărțuirea morală poate rezulta și din acțiunile unei persoane împotriva mai multor angajați ai unei societăți, caracterizate prin fapte repetate de amenințare, denigrare, intimidare și sancțiuni aplicate împotriva acestora.** - *Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, Decizia din 21 iunie 2006, cauza n° 05-43.914*

- **Dificultățile denunțate de un client al angajatorului justifică un control consolidat al activității unui angajat, fără ca această atitudine să reprezinte hărțuire morală.** - *Curtea de Apel Versailles, Secția Socială, Decizia din 13 ianuarie 2004*

- **Nu există hărțuire morală în ceea ce privește situația unui angajat, cât timp mai mulți martori arată că, deși a suportat cu dificultate constrângerile inerente în relația de subordonare și a simțit drept presiuni morale sarcinile angajatorului dictate din rațiuni de creștere a calității muncii efectuate, aceste cerințe au fost stabilite nu numai pentru persoana în cauză, ci pentru întreg personalul.** - *Curtea de Apel Dijon, Secția Socială, Decizia din 24 octombrie 2006, cauza n°05-605*

- **Hărțuirea psihologică se desfășoară neconținut asupra persoanei angajatului, într-o manieră recurentă și nejustificată, presupunând un comportament cu caracter repetitiv și o perioadă destul de importantă. În consecință, limita stabilită de jurisprudență între exercitarea legitimă de angajator a atribuțiilor sale de conducere, chiar autoritară fiind, și, prin urmare, neapărat resimțită grav de angajat, și hărțuirea morală care angajează răspunderea sa este caracterizată prin abuzul de putere motivat de dorința de a „disloca” salariatul, printr-o repetare a unor acte răuvoitoare, cum ar fi lipsa de respect sau impunerea unor condiții de muncă umilitoare.** - *Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, Decizia din 20 ianuarie 2016, cauza n° 14-20322*

- **Plasarea de un superior a unui angajat într-o situație de izolare geografică și funcțională, lipsirea de atribuții importante de încadrare și management, abandonarea proiectelor încredințate, fiind fapte ce au determinat deteriorarea stării sale de sănătate, creează prezumția că angajatul a fost supus unui tratament care nu era justificat de elemente obiective străine de orice hărțuire.** - *Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, Decizia din 28 ianuarie 2015, cauza n° 13-26255*

- **Salariata a fost concediată pentru acuzații mincinoase de hărțuire la adresa unui superior. Faptele probate erau justificate de motive obiective străine de orice discriminare, iar sindromul anxio-depresiv, în lipsa unor constatări medicale anterioare concedierii, părea insuficient pentru a caracteriza o situație de hărțuire morală și se explica prin motive de ordin personal. Întrucât**

salariata a denunțat în mod repetat multiple fapte inexistente de hărțuire morală din partea unui superior ierarhic, fără niciun element probator și pe care nici nu a reușit să le precizeze, ci le-a formulat în termeni generali, reținând, în același timp, că este vorba de denunțuri care nu au fost aduse din simplă lejeritate ori dezinvoltură, ci de acuzații grave, repetate, chiar calomnioase și de natură să prejudicieze în mod obiectiv pe destinatarii lor, precum și acuzații la adresa angajatorului cum că a lăsat-o fără apărare, încălcând obligația de securitate, curtea de apel, în mod legal, a respins contestația. - *Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, Decizia din 28 ianuarie 2015, cauza n° 13-22378*

- Nici declarațiile unui martor conform cărora angajatul ar fi fost de acord cu reducerea orelor de lucru și nici dificultățile inerente sistemului de stabilire și decontare a plății salariului ori și omisiunea neintenționată a angajatorului în monitorizarea stării de sănătate a angajatului nu constituie fapte de hărțuire. - *Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, Decizia din 18 martie 2016, cauza n° 14-26827*

- Pentru că hărțuirea psihologică la locul de muncă este un comportament care este configurat de mai multe acte de persecuție sau hărțuire, repetate în timp, aceasta imprimă victimei diferite grade de tulburări psihice variind de la simptome foarte apropiate de stres și depresie până la deteriorarea permanentă a structurii mentale, pe lângă o varietate largă de tulburări psihosomatice. - *Tribunalul Muncii din Valparaíso, Chile, Decizia din 24 februarie 2010, cauza RIT T-55-2009*

- Poate fi vorba de mobbing în cazul în care nu sunt transmise victimei informații utile pentru îndeplinirea unei sarcini de lucru, activitatea sa este criticată în mod incorect, este pusă să îndeplinească sarcini inferioare competențelor sale, nu este promovată, îi sunt interzise instrumentele fundamentale pentru munca sa, cum ar fi computerul, faxul, telefonul etc. - *Tribunalul Muncii din Iquique, Chile, Decizia din 28 septembrie 2009, cauza RIT T-12 2009*

- Reprezintă fapte de mobbing: acuzarea angajatului de lipsa abilităților, de gândirea conceptuală, de lipsa cunoștințelor tehnice, învinuindu-l pentru greșeli care nu au fost săvârșite direct de acesta, de mai multe ori, sugerând angajatului să se pensioneze; exercitarea presiunii asupra salariatului și crearea unei atmosfere care să-l determine să-și îndeplinească îndatoririle în stres permanent, ceea ce a provocat în cele din urmă tulburarea sănătății sale, leșinând de două ori în timpul programului și fiind spitalizat; obligarea angajaților să repete aceleași activități; crearea de comportamente menite să umilească angajatul (expresii faciale, gesturi, tonuri de voce); discriminarea angajatului prin direcționarea comentariilor despre persoana sa către echipa din spatele său; critica constantă a angajatului în prezența colaboratorilor; organizarea de întâlniri multiple cu participarea colegilor, în timpul cărora angajatul a fost

**singurul care nu a fost invitat.** - *Tribunalul Lodz, Polonia, Decizia VIII P 9/14 din 25 mai 2016*

• **Legile Statului Washington nu garantează un loc de muncă fără stres.** - *Curtea de Apel a Statului Washington, Fernandes v. Manning et. al.*, hotărârea din 14 noiembrie 2011

Volumul este extrem de util, în primul rând pentru magistrați și avocați, pentru că poate cele mai reprezentative hotărâri judecătorești privind mobbingul au fost strânse pentru prima oară în România în aceeași lucrare, de altfel ușor accesibilă tuturor celor interesați de subiect.

**Dragoș Călin,  
judecător,  
Curtea de Apel București**





## Cuprins

1. Hărțuirea morală la locul de muncă poate fi definită ca fiind orice conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere prin caracterul lor sistematic sau prin repetare demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca ei sau degradând climatul de muncă. Pentru a reține existența *mobbingului* (hărțuirea morală a angajatului la locul de muncă), instanța trebuie să constate că acesta a fost supus unor acte de presiune psihologică intensă, în mod repetitiv, din partea altor salariați colegi sau superiori ierarhici. Pentru ca un anumit comportament să poată atinge conotațiile mobbingului, s-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minim șase luni și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei: acțiuni ce vizează izolarea victimei; acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor; acțiuni de discreditare profesională a victimei; acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei. .... 25

*Tribunalul București –  
Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale,  
Sentința civilă nr. 4772 din 12 iunie 2018*

2. Mobbingul este o faptă ilicită constând în supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care considerate unitar rezultă ca agasante și exercitate cu finalitate persecutorie, în așa fel încât să determine în angajat o atitudine de umilință legată de continuarea practicării profesiei. Dacă angajatorul este găsit vinovat de hărțuire morală comisă de unul dintre salariații săi, el are următoarele obligații: să sancționeze salariatul care este autorul hărțuirii (potrivit Codului muncii) și să ia măsuri în acest sens pentru a preveni și combate un asemenea comportament.... 38

*Tribunalul București –  
Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale,  
Sentința civilă nr. 1471 din 20 februarie 2018*

3. Reprezintă fapte de hărțuire morală interzicerea celorlalți salariați de a se întâlni cu reclamanta, după ce aceasta a anunțat că este însărcinată, neprimirea acesteia la locul de muncă sau

refuzul de a elibera adeverințele de salariu și de plată a concediilor medicale. .... 46

*Curtea de Apel București –  
Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări  
sociale,  
Decizia civilă nr.4563 din 28 septembrie 2016, definitivă*

**4. În condițiile în care interzicerea hărțuirii morale are ca scop legal protecția demnității persoanei la locul de muncă, în baza art.1247 alin.1 din Codul civil, aplicabil în temeiul art.278 din Codul muncii, sancțiunea juridică ce intervine este nulitatea absolută a actelor juridice încheiate cu încălcarea interdicției. În acest sens, hărțuirea morală nu reprezintă un simplu viciu de consimțământ, ci reprezintă încălcarea unei dispoziții instituite pentru ocrotirea unei valori fundamentale a statului. Mobbingul este un proces distructiv; el este constituit din acțiuni ostile care, luate izolat, pot părea anodine, dar prin repetiție constantă au efecte primejdioase. .... 62**

*Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale,  
Decizia civilă nr. 338 din 15 mai 2018, definitivă*

**5. Solicitarea de monitorizare a activității reclamantei, profesor, adresată de unitatea de învățământ Inspectoratului Școlar al Municipiului București, a fost justificată de sesizările părinților elevilor, referitoare la activitatea didactică a reclamantei și în special la evaluarea elevilor, neputându-se aprecia că scopul demersului a vizat intimidarea salariatei, hărțuirea morală a acesteia. .... 83**

*Tribunalul București –  
Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale,  
Sentința civilă nr. 4884 din 26 iunie 2017, definitivă*

**6. O atmosferă conflictuală la locul de muncă are aptitudinea de a produce neplăceri, însă aceasta nu dă automat naștere dreptului de a primi compensații morale, dacă un prejudiciu cert de această natură nu rezultă a se fi produs, respectiv salariatul nu a cedat pretinselor acțiuni de intimidare, umilire, rănire, anihilare, ci a rezistat, fructificând cadrul mediului profesional care i-a permis să reacționeze: prin opoziții de fapt, prin apărări în drept (apel la ajutorul specializat al avocaților, contestarea măsurilor, a procedurilor, reclamații, petiții), prin exprimarea punctelor de vedere, refuzul de a răspunde anumitor pretenții ale**

angajatorului și împluterniciților săi în derularea relațiilor de muncă cotidiene sau în cursul anumitor proceduri etc. Cenzura de ordin psiho-comportamental personal nu interferează cu fenomenul de hărțuire la locul de muncă, dacă nu rezultă că incidentul se înscrie pe o linie a unor acțiuni concertate ale angajatorului care să urmărească copleșirea salariatului inocent, pentru a-l determina să renunțe la locul de muncă ori la valorificarea drepturilor și intereselor sale legitime..... 90

*Curtea de Apel București –  
Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale,  
Decizia civilă nr.4130 din 12 octombrie 2018, definitivă*

7. Faptul că reclamantul a primit dispoziție să predea autoturismul de serviciu la sfârșitul fiecărei zile nu reprezintă un act abuziv al angajatorului, de natură a concretiza o hărțuire morală, autoturismul de serviciu fiind atribuit pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu iar această măsură nu a fost aplicată numai reclamantului, martorii audiați confirmând faptul că s-au supus unor dispoziții asemănătoare în privința autoturismului de serviciu..... 120

*Tribunalul București –  
Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale,  
Sentința civilă nr. 7330 din 18 octombrie 2017, definitivă*

8. În condițiile în care distribuția solistilor vocali într-un anumit spectacol se face de regizorul și dirijorul aceluia spectacol, întrucât doar aceștia sunt răspunzători de calitatea spectacolului din punct de vedere regizoral și muzical, angajatorul Opera Națională Română lași putând avea un rol cel mult consultativ, nu se poate reține existența unei fapte ilicite a angajatorului constând în „nedistribuția reclamantei în spectacole de operă pe scenă”, de natură a determina hărțuirea morală. .... 130

*Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale,  
Decizia civilă nr. 617 din 18 octombrie 2017, definitivă*

9. Tolerarea situației tensionate de managementul angajatorului și exprimarea publică a unei opinii de etichetare defăimătoare a salariatei, în lipsa declanșării cercetării disciplinare, creionează o situație de mobbing..... 147

*Tribunalul Iași - Secția I Civilă  
Sentința civilă nr. 780 din 25 aprilie 2016, definitivă*

10. Plasarea unui salariat într-un post „fantomă”, raportat la poziția sa în companie înainte de restructurare și la ambițiile de ordin profesional inerente unei cariere de succes, denotă o situație degradantă, comportamentul angajatorului putând fi calificat drept hărțuire morală la locul de muncă. .... 162

*Curtea de Apel București –  
Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări  
sociale,  
Decizia civilă nr. 3112 din 19 mai 2017, definitivă*

11. Asigurarea și promovarea sănătății la locul de muncă implică un *mediu sănătos de lucru, participarea tuturor salariaților la acest proces și încurajarea dezvoltării personale*. Aceasta nu presupune doar respectarea cerințelor legale din domeniul sănătății și securității, ci și sprijinirea activă a salariaților de către angajatori în vederea îmbunătățirii stării generale de sănătate și confortului acestora. Deși securitatea și sănătatea la locul de muncă este strâns legată de evaluarea riscurilor profesionale, o componentă importantă o reprezintă și riscul psihosocial generat, printre altele, de aptitudinile individuale (conceperea, organizarea și gestionarea precară a activității) cât și de context social necorespunzător la locul de muncă. În această ultimă situație se înscrie și hărțuirea psihologică exercitată, ca regulă, în cadrul unui raport inegal de putere ce implică o comunicare ostilă, neetică, îndreptată sistematic asupra unui individ/grup de indivizi, consecința fiind plasarea într-o situație de neajutorare, în care nu se poate/pot apăra..... 185

*Curtea de Apel București –  
Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări  
sociale,  
Decizia civilă nr.5033 din 18 octombrie 2017, definitivă*

12. Mobbingul reprezintă exercitarea stresului psihic asupra cuiva la locul de activitate, spre exemplu, prin teroare psihică, șicanare repetată la locul de muncă, în școală, club sportiv, internet. Acțiuni tipice pentru mobbing sunt atacuri la demnitatea persoanei prin violență verbală și fizică, insulte sau răspândirea frecventă de informații neadevărate despre persoana șicanată, cu scopul de a izola și chinui. Faptul că s-a interzis apelantului să folosească biroul din București al societății, deoarece noua sa arie de activitate o reprezintă județele din Moldova nu reprezintă mai mult decât o simplă exercitare a angajatorului a atribuțiilor conferite de art.40 alin.1 din Codul muncii. Împrejurarea că i s-au aprobat cu întârziere cererile de avans