

IOSUD TITU MAIORESCU BUCUREȘTI

ȘCOALA DOCTORALĂ –DREPT

MATERIA: DREPTUL MUNCII

”DEMNITATEA ÎN MUNCĂ”

TEZA DE DOCTORAT

REZUMAT

Coordonator prof. univ. dr. Magda Volonciu

Doctorand: Dobrinoiu Alice-Valentina

București

2023

CUPRINSUL REZUMATULUI

1. Considerații introductive	3
2. Metodele de cercetare științifică	6
3. Structura lucrării	7
4. Rezumatul tezei	8

Bibliografie selectivă	28
------------------------------	----

1. CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE

Conceptul tratat în prezenta lucrare, respectiv ”*demnitatea în muncă*”, are rădăcini adânci atât în filozofie cât și în sociologie. Dacă în *Roma Antică*, *demnitatea* avea semnificația valorii, distincției (*latină dignitas, dignor*) unei persoane, referindu-se la valoarea conferită de ocuparea unei funcții publice, de apartenența la o categorie socială (atristocrația) sau de atingerea excelenței umane într-un anumit domeniu, prin dezvoltarea unei abilități sau dispoziții personale¹, sensul actual al demnității a fost exprimat de către *Immanuel Kant*², care considera că *demnitatea este o valoare absolută* inerentă ființei umane, care-i conferea acesteia atât dreptul de a fi respectată cât și obligația de a-i respecta pe ceilalți.

Din analiza evoluției istorice a conceptului de demnitate, putem distinge trei rădăcini principale ale perspectivei moderne asupra acestuia: a) *conceptul roman de dignitas*, ca manifestare a măreției și a calităților morale, strict legată de statutul social sau politic înalt, fiind o trăsătură a celor puțini, aflați în înalte funcții; b) *conceptul religios* (Iudeo-Creștină) despre demnitatea inerentă a omului, bazată pe prezumția omului ca și ”*imago dei*”, postulând astfel egalitatea fundamentală a fiecărui individ cu privire la demnitate, indiferent de condițiile sociale și economice; c) *conceptul filozofic*, în special cel *Kantian*, care pune accent pe legătura dintre demnitate și autonomie, demnitatea fiind concepută ca expresie a capacității individului de a-și forma un gând rațional și de a-și stabili propriile scopuri.

În cuprinsul Dicționarului actual Oxford pentru avansați³, conceptul de ”demnitate” este definit drept ”*o manieră calmă și serioasă care merită respect, faptul de a primi onoare și respect din partea oamenilor, un sentiment al propriei importanțe și valori*”.

În zilele noastre însă, conceptul a dobândit statutul de **normă juridică obligatorie**, fiind adesea menționat ca piatra de temelie a drepturilor omului.

¹ Asist. univ. drd. Cristina SÂMBOAN, Cum a intrat demnitatea în drept și ce a adus demnitatea dreptului, Tribuna Juridica, vol. 2, editia 1, Iunie 2012, pag.150

² I. Kant, Întemeierea metafizicii moravurilor, Ed. Humanitas, București, 2007, p. 243

³<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/dignity?q=dignity>

Obligația de a respecta demnitatea fiecărui individ este consacrată solemn în numeroase declarații, pacte internaționale precum și în constituțiile naționale. Dignitatea persoanei nu reprezintă doar un drept fundamental în sine, ci este însuși *temeiul drepturilor fundamentale*. Declarația universală a drepturilor omului din 1948 a inclus demnitatea umană în preambulul său: *”întrucât recunoașterea demnității inerente tuturor membrilor familiei umane și a drepturilor lor egale și inalienabile constituie fundamentul libertății, al dreptății și al păcii în lume”*.

Un punct de pornire al importanței acordate demnității în muncă este reprezentant de atenția acordată în jurul anilor 1930, de către Émile Durkheim⁴ conceptului de *demnitate la locul de muncă* și a atras atenția asupra inexistenței normelor de protecție în cadrul organizațiilor, aspect care conducea la abuzul emoțional și fizic asupra angajaților. Aceste idei fundamentale reprezintă parte integrantă a conceptului actual al demnității la locul de muncă.

Definiția demnității în muncă poate fi privită prin prisma celor patru elemente cuprinse de termenul olandez pentru demnitate (*”waardigheid”*), respectiv: adevăr (*waar*), valoare (*waarde*), natură sau pământ (*aard* sau *aarde*) și bunătate (*aardigheid*)⁵. Prin urmare, se poate spune că demnitatea la locul de muncă se bazează pe valoarea intrinsecă a însuși locului de muncă, atât din perspectivă fizică cât și mentală, ținând cont de faptul că oamenii se reunesc pentru a lucra, depunând eforturi fizice și mentale pentru a construi ceva fizic sau intangibil, respectiv idei sau creativitate.

Pentru a conceptualiza rolul unei persoane la locul de muncă, este important să analizăm implicarea acesteia în muncă, prin prisma faptului că această activitate nu este una neutră, întrucât nu putem pretinde că implicarea unei persoane în muncă presupune renunțarea acesteia la valorile și responsabilitățile morale. Chiar dacă demnitatea a fost tratată în primul rând la nivel individual, o imagine mai completă și reală este dată de analiza conceptului cu ocazia interacțiunilor dintre oameni și a mediului de acțiune al acestora. Atunci când conceptul este privit în strictă legătură cu cel de „muncă decentă”, demnitatea în muncă reprezintă în mod clar scopul primordial al reglementărilor precum și al îndrumărilor realizate de către Organizația

⁴ P. Hodgkiss, (2013), A moral vision: Human dignity in the eyes of the founders of sociology. *The Sociological Review*, 61, 417-439. doi:10.1111/1467-954X.12049

⁵ M. Bal, Dignity in the workplace, New Theoretical Perspectives, 2017, pag 74, https://www.matthijsbal.com/articles/Bal_2017_Dignity_FullBook.pdf

Internațională a Muncii sau al Declarației Națiunilor Unite a Drepturilor Omului. Implementând protecția oferită prin intermediul acestor instrumente internaționale, la nivel de companie, reglementările interne tratează conceptul de demnitate umană prin prisma satisfacției în muncă, a reciprocității, a managementului diversității și a mândriei în muncă. Subiectul demnității la locul de muncă este indisolubil legat de multe probleme importante legate de desfășurarea procesului de muncă și ocuparea forței de muncă atât la nivel teoretic cât și practic.

Trecerea timpului și evoluția tehnologică nu au ajutat, chiar și în contextul reglementărilor timpurii europene, la combaterea formelor de hărțuire la locul de muncă. Hărțuirea morală alături de cea sexuală reprezintă două dintre cele mai răspândite forme de discriminare de gen, 90% dintre victimele acestora fiind femei⁶, și reprezintă o problemă stringentă pentru toate țările lumii. De importanță este și faptul că într-o lume în care încă sunt tolerate manifestări sexiste și de incitare la ură și violență, există situații în care victimele formelor de hărțuire nu își dau seama că sunt victime sau nu folosesc mijloacele legale de combatere din cauza șanselor limitate de reușită sau pentru că sunt ghidate de frica de consecințe negative. Insuficienta cunoaștere a conceptului de hărțuire și a mijloacelor legale de protecție împotriva acestuia și caracterul limitat al instrumentelor de combatere sunt două aspecte care susțin recunoașterea scăzută a problemei hărțuirii morale la nivel mondial și național. De cele mai multe ori, hărțuirea la locul de muncă poate fi tolerată de elemente specifice angajatorului, cum ar fi sistemul de conducere, vulnerabilitatea socială a victimei sau un mediu de lucru care acceptă sau ignoră hărțuirea.

Ținând cont de faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii constituie o încălcare a drepturilor omului iar violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la adresa egalității de șanse, fiind incompatibile cu munca în condiții decente și având în vedere importanța unei culturi a muncii bazate pe respectul reciproc și respectarea demnității ființei umane, în anul 2019, Organizația Internațională a Muncii a adoptat la Geneva la data de 21 iunie, prima reglementare internațională care recunoaște dreptul fiecărui individ la o lume a muncii fără violență și hărțuire, referindu-se inclusiv la violența și hărțuirea bazate pe gen, respectiv Convenția nr. 190⁷.

⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_RO.html

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Convenția nr. 190 este un instrument de referință în domeniu, fiind primul standard internațional al muncii care abordează violența și hărțuirea în cadrul procesului de muncă. În cuprinsul acesteia se stipulează faptul că oricine are dreptul la un loc de muncă fără abuz și este furnizată prima definiție convenită la nivel internațional a violenței și hărțuirii în lumea muncii, incluzând violența bazată pe gen. Convenția definește violența și hărțuirea ca reprezentând „o serie de comportamente și practici inacceptabile care vizează, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale sau economice”.

Necesitatea adoptării acestei convenții a reieșit din impactul adus de hărțuirea și violența întâlnite în lumea muncii asupra drepturilor omului. Atât hărțuirea cât și violența au consecințe negative pentru lucrători, angajatori și stat, în general. Pentru lucrători, ele pot determina afecțiuni psihologice (ex. pierderea motivației, stimei de sine, depresie, anxietate etc), afecțiuni fizice (ex. tulburări de somn, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, proleme de sănătate sexuală, etc) și pot avea un impact negativ asupra capacității de lucru (ex. scăderea performanței, absenteism, dificultăți de revenire la lucru)⁸. Efectele negative suferite de către lucrător se răsfrâng și asupra angajatorului, întrucât hărțuirea și violența implică costuri legate de scăderea capacității de lucru, fluctuația de personal, riscul crescut de erori și/sau accidente, costuri juridice și nu în ultimul rând, afectarea imaginii angajatorului. Din perspectiva statului, efectele negative sunt reprezentate de creșterea costurilor prin accesarea serviciilor publice de ajutor de șomaj, asistență medicală sau alte servicii din structura publică menită să combată intervenția hărțuirii și/sau violenței la locul de muncă și de asemenea, de afectarea negativă a PIB-ului ca urmare a pierderii locurilor de muncă sau neproductivității economice.

2. METODELE DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ

Teza de doctorat are ca obiective cercetarea conceptului de demnitate în muncă, analizarea originilor acestui concept și evoluția acestuia în timp raportat la evoluția societății și implicit la progresele tehnologice cunoscute de către umanitate și transpuse în sfera raportului de muncă. Pe lângă analiza conceptului de demnitate în mod abstract, au fost analizate situațiile de încălcare a acestui drept fundamental al

⁸ ibidem, p. 8.

persoanei în raportul de muncă, fiind incidente situațiile de hărțuire sau/și de hărțuire morală la locul de muncă precum și atragerea răspunderii angajatorului în cazurile de constatare a încălcării dreptului la demnitate în muncă, cu consecința obligării acestuia la compensarea prejudiciilor morale produse lucrătorilor.

Pentru atingerea obiectivelor propuse, cercetarea științifică în domeniul dreptului muncii și al dreptului privat, în general, s-a realizat prin utilizarea unătoarelor metode de cercetare științifică. Astfel, a fost folosită **documentarea ca metoda de cercetare științifică**, realizată atât asupra izvoarelor juridice cât și a celor conexe. A fost de asemenea folosită metoda de **cercetare istorică**, cu precădere în primul capitol care analizează evoluția istorică a conceptului de demnitate. O altă metodă de cercetare științifică folosită este cea **logică**, pentru analizarea și obținerea raționamentelor juridice, fiind analizate atât materiale doctrinare cât și jurisprudențiale. A fost folosită și metoda de cercetare **interdisciplinară**, întrucât au fost analizate ramuri de drept care cuprind dispoziții de completare a legislației muncii, referitoare la subiectul tratat. Aici indicăm mai ales Dreptul penal care, odată cu abrogarea infracțiunilor de insultă și calomnie din Codul muncii, joacă un rol important în sancționarea comportamentelor calificate drept hărțuire și care nu reprezintă contravenții.

O altă metodă de cercetare folosită este **metoda comparativă**, cu precădere din punct de vedere al analizei făcute asupra dreptului comparat și obținerea unor informații valoroase cu privire la modalitatea în care alte state tratează situațiile de încălcare a demnității în muncă și mai ales cum sancționează aceste situații.

3. STRUCTURA LUCRĂRII

Ținând cont de evoluția conceptului din punct de vedere istoric și conceptual, lucrarea cuprinde în cadrul **Capitolului I** analiza conceptului cadru de demnitate, evoluția noțiunii de demnitate în contextul istoric, abordarea noțiunii în cadrul textelor constituționale din perspectiva dreptului comparat și a reglementărilor internaționale privind drepturile omului și nu în ultimul rând, analiza diferitelor definiții ale demnității consacrate de-a lungul timpului. Capitolul I de asemenea

cuprinde considerații generale privind hărțuirea ca formă de încălcare a demnității, prin prisma dreptului intern și comparat.

În cuprinsul **Capitolului II** a fost analizată cu precădere demnitatea în muncă, la nivel internațional, analizând reglementările generale ale celor mai importante Convenții și Declarații și ținând cont de dispozițiile Directivelor ce stabilesc cadrul egalității de tratament în general și în special, în relațiile de muncă. Totodată a fost tratată demnitatea în muncă din perspectiva legislației interne și a fost analizată modalitatea de abordare la nivel normativ a acestei noțiuni de țări precum Franța, Spania, Marea Britanie, Canada.

Capitolul III tratează în mod special legătura dintre demnitatea în muncă și viața privată a salariatului, analizând de asemenea un aspect de actualitate, respectiv monitorizarea salariatului la locul de muncă, ținând cont de noile modificări ale noțiunii de "loc de muncă" impuse de contextul pandemic. A fost analizat conceptul de viață privată atât în contextul intern cât și european, din perspectivă legislativă, fiind indicate și câteva repere jurisprudențiale. În ceea ce privește monitorizarea, au fost analizate indicațiile O.I.M cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale lucrătorilor, avizele emise de Grupul de lucru constituit în temeiul art. 29 din Directiva 95/46/CE, Regulamentul General de Protecție a Datelor nr. 2016/679 și Legea nr. 190/2018, privind implementarea acestuia la nivel național. În final au fost analizate cazurile concrete de monitorizare la locul de muncă și au fost prezentate câteva cazuri de constatare a încălcării dreptului la viață privată a salariatului de către Autoritatea națională de supraveghere.

Capitolul IV tratează problematica răspunderii juridice în cazul nerespectării demnității în muncă, analizând cazurile de răspundere prevăzute de Codul muncii și se apleacă în mod special asupra obligațiilor angajatorului și asupra protecției salariatului în cazurile de hărțuire. Sunt analizate izvoarele de drept intern și de asemenea sunt cercetate legislațiile specifice acestui domeniu, cu caracter inovator, ale Franței, Marii Britanii, Germaniei și Spaniei.

Capitolul V tratează răspunderea patrimonială a angajatorului precum și condițiile acordării de daune morale de către instanțele de judecată, raportat la dispozițiile interne ale Codului muncii și ale legislației speciale în materie, poziția doctrinei și indicarea unor cazuri întâlnite în practica judecătorească actuală. A fost analizat conceptul de "daune morale", originea și evoluția acestuia, mai ales din

perspectiva jurisprudențială, fiind incluse situații întâlnire în practica noastră judiciară în ultima perioadă.

Capitolul VI conține concluziile lucrării și de asemenea propunerile de lege ferenda.

4. REZUMATUL TEZEI

În literatura de specialitate s-a afirmat⁹ despre demnitatea la locul de muncă că de multe ori este „*înțeleasă și simțită mai bine atunci când lipsește decât atunci când este respectată*”. Urmând linia trasată de această idee ar rezulta că, de regulă, nu putem conceptualiza demnitatea fără a ține cont mai ales de aspectele încălcării acesteia. Prin urmare, prezenta lucrare intenționează să trateze atât istoria conceptului de demnitate, cât și actualul concept de demnitate în muncă, analizat din perspectiva dreptului intern și a celui comparat. Nu în ultimul rând, lucrarea dorește să analizeze incidența încălcării demnității în muncă prin perspectiva răspunderii și a posibilității de a compensa pecuniar atingerile aduse demnității în cadrul raportului de muncă.

În ultimele decenii, problema echilibrului dintre viața profesională și cea privată a devenit din ce în ce mai importantă în cadrul agendelor politice internaționale și naționale. Termenul „*echilibrul dintre viața profesională și viața privată*” este folosit în dezbaterile politice referitoare la distribuirea timpului și a efortului între muncă și alte aspecte ale vieții. De asemenea, schimbările profunde în structurile demografică și a gospodăriei au creat noi nevoi și provocări în societățile industriale moderne. Procesul de globalizare și competiția intensă au avut un impact mare asupra metodelor de producție și a organizării muncii. Introducerea de noi metode de producție a avut ca rezultat o abandonare treptată a modalităților tradiționale de administrare a forței de muncă și o organizare mult mai flexibilă a muncii și a timpului de lucru. Aceste tendințe reflectă tranziția de la organizarea

⁹ Lucas, K. (2017). Workplace dignity. In C. R. Scott & L. Lewis (Eds.), *The international encyclopedia of organizational communication* (Vol. 4, pp. 2549-2562). Chichester, UK: Wiley Blackwell

muncii și modelele de timp de lucru relativ standardizate către structuri mai complexe și mai diversificate.

Așa cum s-a reținut în doctrină¹⁰, noile tehnologii afectează relația angajator-salariat și implică modificarea statutului salariatului în raportul de muncă și în viața privată. Evoluția tehnologică și implicit, popularizarea telemuncii, permit salariatului să decidă asupra timpului de muncă și să determine timpul aferent vieții sale private, însă linia dintre mediul profesional și cel privat este una foarte fină, fiind predispusă la generarea unor dezechilibre. Evoluția societății a condus la necesitatea implementării unui cadru juridic necesar asigurării tratamentului egal pentru femei și bărbați, ținând cont de rolul egal, actual al acestora la locul de muncă și acasă, în speranța consolidării egalității de gen și a îmbunătățirii vieții profesionale și private. Rolul politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată este de a contribui la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin împărțirea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea diferențelor de gen cu privire la venituri. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată reprezintă o provocare pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, mai ales datorită întâlnirii cât mai frecvente a programului de lucru prelungit și a orelor de lucru flexibile. Inegalitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este vizibilă în cazul părinților și al persoanelor cu alte responsabilități de îngrijire. În același sens, s-a constatat că femeile sunt mult mai predispuse să desfășoare activitate prin reducerea normei de lucru, datorită responsabilităților privind îngrijirea. Acest lucru conduce în timp la inegalitatea de gen înregistrată la nivelul remunerării atât din punct de vedere al salarizării cât și ulterior a veniturilor aferente pensiilor, atrăgând creșterea riscului de sărăcie, în special în rândul persoanelor în vârstă.

În acest context și având în vedere principiile 2 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale¹¹, care consacră principiile egalității de gen și ale echilibrului dintre viața profesională și cea privată, a fost adoptată Directiva 2019/1158 privind

¹⁰ Volonciu M., Țichindelean M., Aspecte privind rolul muncii digitale în reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, Publicat în "REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII" cu numărul 5 din data de 31 octombrie 2021

¹¹ Pilonul european al drepturilor sociale proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17.11.2017, disponibil la <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>

echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. În cuprinsul directivei s-a subliniat faptul ca dificultatea de a găsi un echilibru între viața profesională și cea de familie reprezintă un factor major care contribuie la participarea mai redusă a femeilor pe piața muncii, întrucât atunci când devin mame, femeile lucrează mai puține ore remunerate, ocupandu-se cu prioritate de îngrijirea copiilor. De asemenea, existența unei rude bolnave sau aflată în îngrijire s-a dovedit a avea impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor.

Legiuitorul european a ținut cont și de faptul că bărbații nu sunt încurajați să-și asume responsabilități de îngrijire în baza cadrului juridic existent anterior directivei, în multe state membre ale Uniunii neexistând posibilitatea beneficiarii de concediul de paternitate sau de concediul pentru creșterea copilului de către tați. De asemenea, s-a reținut că utilizarea de către tați a unor formule de organizare a lucrului care să le permită atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, are un impact pozitiv, echilibrând balanța dintre munca remunerată a femeilor și cea a bărbaților, părinți.

Noua directivă s-a bazat și a completat pe normele Directivei 2010/18/UE, consolidând drepturile existente și introducând noi drepturi. Așadar, noua directivă stabilește *cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori*. În ceea ce privește sfera extinsă de aplicare, directiva menționează în mod expres faptul ca aceasta se aplică tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă, inclusiv celor care dețin contracte sau raporturi de muncă cu timp parțial, lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau persoanelor cu contract de muncă sau care se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.

Dintre cele mai importante aspecte tratate, directiva reglementează *dreptul taților de a efectua un concediu de paternitate*, efectuat în apropierea datei nașterii copilului, având ca scop încurajarea repartizării mai echitabile a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați precum și pentru a permite crearea timpurie a unei legături între tați și copii. De asemenea, prevede ca acest concediu ar trebui acordat indiferent de starea civilă sau statutul familial al beneficiarului. Un alt element este *prelungirea duratei minime a concediului pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt, de la una la două luni*, pentru a încuraja tații să uzeze acest drept la un concediu pentru creșterea copilului. Această măsură are

rolul și de a promova și facilita reintegrarea mamelor pe piața forței de muncă după realizarea concediului de maternitate și a celui pentru creșterea copilului. Directiva garantează o perioadă de minim patru luni de concediu pentru creșterea copilului pentru lucrătorii care sunt părinți.

Studiile desfășurate la nivel european au relevat că în statele membre care asigură taților accesul la o parte semnificativă a concediului pentru creșterea copilului și care asigură lucrătorului aflat în concediu pentru creșterea copilului o remunerație sau o indemnizație la o rată de înlocuire relativ ridicată, se înregistrează un procent mai mare de tați care efectuează acest concediu și o tendință pozitivă a ratei de ocupare în rândul mamelor.

Directiva stabilește pentru statele membre posibilitatea de a reglementa perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul cu privire la opțiunea sa de a beneficia de concediul pentru creșterea copilului și de asemenea, de a putea decide dacă dreptul la concediul pentru creșterea copilului este condiționat de o anumită perioadă de serviciu. Față de dimensiunea situației de fapt actuale, directiva recomandă ca pentru calcularea perioadei de serviciu să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator.

Un alt aspect important prevăzut de directivă este posibilitatea lucrătorilor, bărbați și femei, care au responsabilități de îngrijire de a beneficia de dreptul la un *concediu de îngrijitor* de cinci zile lucrătoare pe an. Acest beneficiu are la bază creșterea estimată a nevoilor în materie de îngrijire, cauzată de îmbătrânirea populației. Statele membre sunt încurajate în cadrul directivei să acorde dreptul la concediul de îngrijitor și pentru alte rude (bunicii ori frații sau surorile), având posibilitatea de a solicita beneficiarului, un certificat medical prealabil care să ateste necesitatea unei îngrijiri semnificative sau a sprijinului dintr-un motiv medical grav.

Tot prin directivă se menționează *dreptul lucrătorilor de a absenta de la locul de muncă*, fără pierderea drepturilor de muncă deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, din motive de forță majoră *în situații de urgență familială neprevăzută*, în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre.

Un alt aspect important prevăzut în directivă este posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale, cu scopul de a încuraja lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii. În acest sens, lucrătorii au dreptul de a solicita *formule flexibile de lucru*,

inclusiv folosirea muncii la distanță, programe de lucru flexibile sau reducerea timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Este de asemenea prevăzută posibilitatea statelor membre de a limita durata formulelor flexibile de lucru, acordând angajatorilor dreptul de a analiza solicitările de formule flexibile de lucru și de a decide asupra acceptării sau refuzului solicitării, ținând cont de durata solicitată a formulei flexibile de lucru, precum și de resursele și situația economică a angajatorilor de a oferi astfel de formule. Totodată este prevăzut dreptul lucrătorului de a solicita revenirea anticipată la respectivele moduri de lucru, ca urmare a unei modificări a circumstanțelor de bază.

La nivel național, dispozițiile Legii nr. 283 din 2022 au transpus dispozițiile directivei 2019/1158, menționată mai sus, precum și pe cele ale directivei 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană. În acest sens, au fost completate dispozițiile privind organizarea timpului de muncă, în sensul asigurării unor formule de lucru mai flexibile și au fost introduse dispoziții speciale privind concediul de îngrijitor, dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă datorită unor situații de urgență familială și au fost făcute completări privind concediul paternal, deja reglementat la nivel național prin Legea nr. 210/1999.

În cuprinsul lucrării a fost de asemenea tratat Dreptul la viață privată, acesta fiind dificil de definit, însă incluzând o gamă largă de drepturi suprapuse și interconectate care protejează libertatea individului, atâta timp cât acțiunile sale nu interferează cu drepturile și libertățile altora. Dreptul la viață privată cuprinde dreptul la protecția intimității, identității, numelui, sexului, onoarei, demnității, aspectului, sentimentelor și orientării sexuale a unei persoane și se extinde asupra casei, familiei și corespondenței individului. Dreptul la viață privată poate fi limitat în interesul altora și în condiții specifice, cu condiția ca ingerința să nu fie arbitrară sau ilegală.

De asemenea, dreptul la viață privată nu poate fi restricționat în cadrul raportului de muncă. Curtea Europeană a stabilit în cauza Niemitz împotriva Germaniei (Cererea nr. 13710/88, Hotărârea din 16 decembrie 1992) că respectul pentru viața privată include un anumit drept de a dezvolta relații cu ceilalți: *”Curtea nu consideră că este posibil sau necesar să încerce o definiție exhaustivă a noțiunii de „viață privată”. Cu toate acestea, ar fi prea restrictiv să limităm noțiunea la un „cerc interior” în care individul își poate trăi propria viață personală după cum alege și să excludem din acesta în întregime lumea exterioară care nu este cuprinsă în acel cerc. Respectul pentru viața privată trebuie să cuprindă și într-o anumită măsură dreptul*

de a stabili și dezvolta relații cu alte ființe umane. În plus, nu pare să existe niciun motiv de principiu pentru care această înțelegere a noțiunii de „viață privată” ar trebui considerată ca excluzând activitățile de natură profesională sau de afaceri, deoarece, până la urmă, în cursul vieții lor profesionale, majoritatea oamenilor au o oportunitate semnificativă, dacă nu cea mai mare, de a dezvolta relații cu lumea exterioară. Această opinie este susținută de faptul că [?] nu este întotdeauna posibil să se distingă clar care dintre activitățile unei persoane fac parte din viața sa profesională sau de afaceri și care nu. Astfel, mai ales în cazul unei persoane care exercită o profesie liberală, munca sa în acest context poate face parte integrantă din viața sa într-o asemenea măsură încât devine imposibil de știut în ce calitate acționează la un moment dat.”

Dreptul oricărei persoane de a se bucura de condiții de muncă sigure și favorabile este recunoscut atât la nivel internațional cât și național. Exercițarea dreptului la condiții de muncă sigure și sănătoase este protejat în mod explicit în tratate ratificate de România. La nivelul Uniunii Europene, dreptul fiecărei persoane de a lucra într-un mediu lipsit de hărțuire și violență este statuat la nivel de directive¹² precum și în Acordul cadru al partenerilor sociali europeni privind hărțuirea și violența la locul de muncă, încheiat în 2007, care oferă angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora un cadru pentru identificarea, prevenirea și gestionarea problemelor legate de hărțuire și violență la locul de muncă¹³.

Fenomenul de hărțuire și abuz „psihologic” sau „moral” la locul de muncă este cunoscut prin intermediul mai multor termeni. Termenul „bullying” este folosit în mod comun în țări precum Marea Britanie și Irlanda, în timp ce termenul de „mobbing” este adesea folosit în SUA și în unele țări continentale europene, inclusiv Italia. Cuvântul „mobbing” provine din verbul englezesc „to mob” folosit pentru

¹² Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>; Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE.

¹³ Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul european prin care se transmite acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă, 2007, COM/2007/0686 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>.

prima dată în context uman de etnologul Konrad Lorenz, care a împrumutat termenul din știința animalelor, însemnând literal „*a forma o mulțime în jurul cuiva pentru a-l ataca*”, definind comportamentul unor specii de animale de a ataca un membru al grupului care, din diverse motive, urmează să fie expulzat. Primul cercetător care a studiat termenul în cadrul mediului de muncă a fost psihologul german Heinz Leymann, care a început să studieze fenomenul de mobbing în anii 1980, definindu-l drept violență psihologică la locul de muncă.

Organizația Internațională a Muncii și-a unit forțele cu Fundația Lloyd's Register și Gallup pentru a desfășura un sondaj global¹⁴ privind experiențele oamenilor de violență și hărțuire la locul de muncă în cadrul sondajului mondial de risc desfășurat în anul 2021. Rezultatele acestei prime imagini globale sunt revelatoare și chiar surprinzătoare, fiind de folos la obținerea unei percepții a amplitudinii violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a diferitelor forme ale acestora, și a factorilor care împiedică oamenii să raporteze aceste situații, indiferent că este vorba despre rușine și vinovăție, lipsa de încredere în instituții, sau chiar pentru că astfel de comportamente inacceptabile sunt considerate „normale”.

Violența și hărțuirea la locul de muncă reprezintă fenomene larg răspândite în întreaga lume, unde mai mult de una din cinci persoane angajate au suferit cel puțin o formă de violență și hărțuire la locul de muncă în timpul vieții lor profesionale (22,8% sau 743 de milioane). Dintre persoanele care au fost victime ale violenței și hărțuirii la locul de muncă, aproximativ o treime au declarat că au suferit mai mult de o formă în viața lor profesională. Hărțuirea psihologică este cea mai frecventă formă de violență și hărțuire raportată atât de bărbați, cât și de femei, aproape una din cinci (17,9 % sau 583 de milioane) persoane angajate fiind victime în viața profesională. În cadrul sondajului s-a constatat că există mulți factori și bariere care împiedică oamenii să dezvăluie incidentele de violență și hărțuire la locul de muncă. Dintre răspunsurile obținute, s-a identificat că „pierderea de timp” și „teama pentru afectarea reputației” sunt cele mai frecvente bariere care au efectul de a descuraja oamenii să facă publice experiențele de violență și hărțuire la locul de muncă suferite.

14

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

Violența și hărțuirea la locul de muncă provoacă prejudicii lucrătorilor, familiilor acestora, angajatorilor și societății, în general. Aceste fenomene afectează viața, demnitatea, sănătatea și bunăstarea oamenilor, exacerband inegalitatea în cadrul societății și subminând productivitatea angajatorilor. Atmosfera de la locul de muncă sau din cadrul raportului de muncă joacă un rol major în viața unui angajat, întrucât tendința oamenilor înregistrată în ultimii ani este de a-și petrece cea mai mare parte a zilei la locul de muncă sau lucrând. Atât la nivel comunitar cât și național, în ultimii ani, problematica discriminării și a hărțuirii morale a reprezentat o preocupare extrem de ardentă, fiind în strânsă legătură cu drepturile omului și mai ales cu dreptul la demnitate, în contextul în care s-au înregistrat situații cu care se confruntă salariații la locul de muncă, din ce în ce mai complexe și mai numeroase. În acest sens, stresul suferit la locul de muncă sau ca urmare a desfășurării activității pentru angajator, indiferent de locul de desfășurare a activității, ca o consecință a hărțuirii morale, exercitată fie de către superiorii ierarhici, fie de către colegii de același nivel ierarhic, a cunoscut un proces de extindere și a afectat echilibrul dintre viața privată și cea profesională. S-a constatat la nivel european că femeile sunt în procent mai mare victime ale hărțuirii morale la locul de muncă și de asemenea, că sunt necesar a fi întreprinse acțiuni comune la nivel european, tratând cu precădere situații, cum ar fi: dificultățile în conceperea unor instrumente pentru combaterea și prevenirea acțiunilor de bullying, faptul că liniile directoare utilizate pentru definirea măsurilor împotriva hărțuirii morale la locul de muncă pot avea drept efect stabilirea de standarde în materie și influențarea pozitivă a atitudinilor de la locul de muncă, precum și faptul că motive de echitate justifică astfel de linii directoare comune.

Potrivit studiului¹⁵ realizat de către Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, în anul 2007, România, Bulgaria și Portugalia erau țările cu cea mai mare incidență a violenței la locul de muncă. De asemenea, România, Turcia, Portugalia și Norvegia se aflau în topul țărilor cu cea mai mare incidență a hărțuirii morale la locul de muncă. Totodată, s-a constatat că hărțuirea morală la locul de muncă ridică multe probleme în practică, datorită lipsei legiferării la nivel european.

¹⁵ Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, Violența și hărțuirea la locul de muncă: situația la nivel European, 2010, disponibil la <http://www.maybo-by-mandt.com/file/25/violence-harassment-eu-report.pdf>

Parlamentul European a solicitat Comisiei Europene și statelor membre, prin Rezoluția¹⁶ din 15.12.2011, să dezvolte strategii naționale de combatere a violenței la locul de muncă, precum și elaborarea unei definiții comune a hărțuirii morale la nivelul celor 28 de țări membre.

În România, hărțuirea și violența în lumea muncii reprezintă o problemă de relevanță socială, juridică și economică. Potrivit unui studiu realizat de BestJobs și publicat în Business Magazin în anul 2019, peste 44% din angajații români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă cel puțin o dată de-a lungul carierei iar dintre cei care s-au simțit hărțuiți, 85% sunt femei¹⁷. România a făcut eforturi pentru a se alinia cu standardele internaționale în domeniu și în acest sens, au fost adoptate importante acte normative care să creeze cadrul necesar protecției drepturilor omului, a principiului nediscriminării și al egalității de șanse și tratament în cadrul raporturilor de muncă. Astfel, în ultima perioadă, a fost amendat cadrul normativ aplicabil, prin intervenția în anul 2020 a legilor nr. 151 și nr. 167, ambele menite a corecta și suplimenta dispozițiile privind prevenirea și sancționarea discriminării, hărțuirii morale și a victimizării. Până la intrarea în vigoare a acestor legi, ”hărțuirea morală la locul de muncă” nu era reglementată ca atare în legislația internă deși, fenomenul era foarte întâlnit pe piața muncii din România, aspect constatat de jurisprudența din materie.

Prevederile din Codul Muncii au fost amendate în anul 2020 prin intervenția Legii nr. 151/2020. Necesitatea adoptării noului act normativ a reieșit atât din fenomenele negative înregistrate la nivel național în ultimii ani cu privire la încălcarea drepturilor salariaților la demnitate în muncă și tratament egal cât și din necesitatea corelării dispozițiilor codului muncii cu dispozițiile Ordonanței nr. 137/2000 și a transunerii Directivelor 2000/43/CE și 2000/78/CE, 2004/113/CE și 2006/54/CE.

¹⁶ Rezoluția Parlamentului European din 15.12.2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă 2011/2147 (INI), disponibil la <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO>

¹⁷ Business Magazin, 2019, „Sondaj BestJobs: Peste patru din zece angajați români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă”, <https://www.businessmagazin.ro/actualitate/sondaj-bestjobs-peste-patru-din-zece-angajati-romani-s-au-simtit-hartuiti-sexual-la-locul-de-munca-17883407>

Anterior reglementării legislative exprese, **doctrina¹⁸ a descris elementele constitutive ale hărțuirii morale la locul de muncă**, menționând: comportamentul repetat al agresorului, deteriorarea condițiilor de muncă ale victimei, încălcarea demnității salariatului victimă, afectarea stării de sănătate mintală sau fizică a victimei și vinovăția agresorului. De asemenea, în absența unui text expres care să reglementeze hărțuirea la locul de muncă, instanțele de judecată au avut în vedere prevederile constituționale și pe cele ale Codului muncii, ținând cont de dispozițiile internaționale din domeniul discriminării și egalității de tratament la locul de muncă. Astfel, în practică¹⁹, s-a reținut *”că ”izolarea și ignorarea contestatorului reprezintă încălcări flagrante ale demnității în muncă. În exercitarea prerogativelor sale, angajatorul nu trebuie să aducă atingere drepturilor fundamentale ale persoanei, hărțuirea morală și orice discriminare fiind interzise. Probatoriul cauzei a relevat împrejurarea că salariatul care deținea funcția de corist a fost marginalizat de către conducerea instituției, care a decis ca acesta să semneze într-o condică separată, să se pregătească singur (nu alături de ceilalți coriști), i-a fost interzisă participarea la spectacole și la repetiții și i s-a retras cartela magnetică. Or, specificul profesiei de corist este tocmai desfășurarea activității în comun cu ceilalți membri ai ansamblului, pentru sincronizare și coordonare. Față de vidul intern legislativ, instanța a realizat analize teoretice ale hărțuirii morale la locul de muncă, evocând modele legislative viabile din dreptul altor state. S-a menționat și că, nu orice conflict cu superiorul sau cu membrii colectivului reprezintă hărțuire morală, astfel că se impune cu necesitate delimitarea hărțuirii morale de alte situații asemănătoare”*.

Prin impactul emoțional produs asupra salariatului, mobbingul afectează puterea de muncă, capacitatea de a atinge performanțe, de a dezvolta relații la locul de muncă, zdruncină încrederea în sine, pofta de viață și în timp poate duce la depresie, pierderea interesului față de muncă. Deși potrivit textelor legale actuale, durata exactă a comportamentului sau a acțiunilor ostile nu este determinată, cu toate acestea în jurisprudență se consideră că, pentru constatarea existenței fenomenului de hărțuire morală la locul de muncă, comportamentul sau acțiunile ostile trebuie să aibă o

¹⁸ M. Gheorghe, Hărțuirea morală la locul de muncă. Reglementare. Elemente. Repere de apreciere a prejudiciului moral, în RRDP nr. 3/2020, p. 81.

¹⁹ Curtea de Apel Galați, decizia civilă nr. 799/R din 27 septembrie 2009, www.rolii.ro

„lungă durată de timp”²⁰ sau ”o perioadă de minimum șase luni”²¹. O critică ce se poate aduce acestei abordări din practică este faptul că pentru anumite categorii de lucrători, ea are un efect contrar scopului legislației anti-hărțuire, întrucât nu se recunoaște accesul la justiție pentru lucrătorii supuși unei deteriorări a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității lor pe o perioadă mai mică de șase luni sau pentru o anumită categorie de de lucrători, precum internii, studenții practicanți sau angajații aflați în perioadă de probă, care sunt părți ale raportului de muncă, în general pe o durată de până la șase luni.

Sub aspect sancționator, încălcarea demnității în muncă atrage răspunerea angajatorului față de salariatul victimă, fiind posibilă acordarea de daune morale de către instanța de judecată cu rolul de a compensa prejudiciul moral suferit de către salariatul victimă. Conceptul de ”*daune morale*” a apărut în doctrină și jurisprudență pe la mijlocul secolului al XIX-lea, fiind definite prin folosirea caracteristicii lor de excepție. În acest sens, daunele morale reprezentau „*toate daunele ce nu au caracter pecuniar*”²². În doctrina franceză a fost folosită definiția cu sens negativ pentru daunele morale, menționându-se că acestea se identifică cu „suferința umană”²³. Jurisprudența franceză a avut un rol deosebit de important în cadrul istoriei daunelor morale din Europa, Franța fiind prima țară din Europa care, în ultimele trei decenii ale secolului al XIX, a dezvoltat un regim liberal de compensare, prin intermediul Codului său civil și a sistemului său judiciar. Recunoașterea dreptului la viață privată și control asupra propriei imagini a fost reprezentat de ”*Afacerea Rachel*” din anul 1858. În acest caz, o actriță celebră, Elizabeth Rachel Félix, aflându-se pe patul de moarte, a fost desenată la comanda surorii sale Sarah, strict pentru aceasta din urmă. Ulterior, copii neautorizate ale portretului original comandat au fost expuse și

²⁰ Oana Cristina Niemesch, Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale, Universul Juridic: București, 2020, p. 229

²¹ Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4210 din octombrie 2019, www.rolii.ro

²² V.V. Palmer, The Recovery of Non-Pecuniary Loss in European Contract Law, Cambridge University Press, Cambridge, 2015.

²³ Rene Savatier Citat de Yv. Chartier, La reparation du prejudice dans la responsabilite civile, Dalloz, Paris, 1983, p. 152

comercializate.²⁴ Tribunalul de la Seine a dispus sechestrarea și distrugerea schițelor, precum și *plata de daune morale* către rudele defunctei. Tribunalul a statuat că: *"Nimeni nu poate, fără acordul expres al familiei, să reproducă și să facă disponibile publicului trăsăturile unei persoane pe patul de moarte, indiferent de gradul de celebritate al acesteia și indiferent cât de publice au fost actele acesteia în timpul vieții. Dreptul de a se opune unei astfel de reproduceri este absolut și decurge din respectul pentru durerea familiei și nu trebuie neglijată"* Această soluție a jucat un rol semnificativ în ceea ce privește dezvoltarea noțiunii de „drepturi ale personalității” în Franța.

În sistemul nostru de drept, noțiunea de daune morale își are izvoarele în dreptul roman, care a conceput termenul precum și modalitatea de sancționare cu amendă a autorului faptei ilicite²⁵. Astfel, prin Codul Calimach se prevedea că despăgubirea trebuie să cuprindă atât *lucrum cessans* cât și *damnum emergens*, iar atunci când se impunea și *pretium affectionis*²⁶. Însă, menționarea expresă a posibilității reparării prejudiciului moral nu a mai reprezentat o opțiune pentru legiuitorul de la 1865. Cu toate acestea, prin Codul civil de la 1865 nu s-a interzis posibilitatea reparării prejudiciului moral, însă nici nu s-a reglementat în mod expres. Din punct de vedere istoric, în anul 1952, instituția daunelor morale a înregistrat o cadere liberă întrucât Plenul Tribunalului Suprem a pronunțat decizia nr. VII din 29 decembrie 1952 prin care s-a adoptat teza inadmisibilității reparării daunelor morale prin bani²⁷.

În zilele noastre, deși în opinia unor autori de drept civil²⁸, este considerată drept inacceptabilă posibilitatea acordării de bani pentru acoperirea prejudiciilor

²⁴ Trib. Civ. Seine, 16.6.1858, D.1858.3.62

²⁵ Cuantumul minim și cel maxim al amenzii pe care trebuia să o plătească cel vinovat erau stabilite de Lex duodecim tabularum (legea celor XII table); V. Hanga, Drept privat roman, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1997, p. 400-401

²⁶ D. Alexandresco, Explicațiunea teoretică și practică a dreptului civil român în comparație cu legile vechi, tomul V, Ed. Iași, 1898, p. 451

²⁷ Din considerentele deciziei, evidențiem următoarele: "(...) izvorul principal de venit este munca. Nu se poate deci concepe plata unei sume de bani ca echivalent pentru suferința morală provocată omului (...)" iar principiile fundamentale ale legislației socialiste sunt incompatibile cu ideea "transformării într-o sumă de bani a suferinței morale și a speculării unui prejudiciu moral, ca mijloc de îmbogățire"; decizia publicată în Culegere de decizii pe anii 1952-1954, vol. I, p. 25

²⁸ M. Boar în Metode și criterii de evaluare a despăgubirilor bănești pentru daunele morale, în Dreptul nr. 10/1996, p. 43.

morale, întrucât reparația pecuniară ar putea conduce la consecințe *"injurioase dacă victima are suficientă mândrie, morală, dacă acceptând prețul dezonoarei sale, victima se consideră plătită pentru răul ce l-a suferit"*, majoritatea consideră că este acceptabilă și chiar necesară compensarea în bani a prejudiciilor morale²⁹, întrucât această posibilitate rezultă din interpretarea logică a dispozițiilor din materie cuprinse în Codul civil, despăgubirile bănești reprezentând un mod eficient de reparare a prejudiciului moral, cuantumul despăgubirii putând fi stabilit chiar dacă prejudiciile morale nu pot fi evaluate în bani iar măsurile reparatorii cu caracter nepatrimonial au o aplicabilitate restrânsă.

Din analiza jurisprudenței statelor europene rezultă că de multe ori, cuantumul compensațiilor acordate are atât *caracter compensator cât și caracter punitiv*, în anumite cazuri fiind menționat în mod expres de către instanțe prin considerentele hotărârilor pronunțate iar în alte cazuri rezultând din cuantumul mare a daunelor acordate. De regula, caracterul punitiv al daunelor este inclus în noțiunea de compensație, ca mijloc de satisfacere a prejudiciului moral suferit de victimă. Sistemele de drept european ce au la bază dreptul roman nu au îmbrățișat caracterul punitiv și preventiv al răspunderii civile delictuale, considerând că rolul preventiv este suficient asigurat prin aplicarea principiului reparației integrale.

Conceptul de *satisfacție acordată victimei* apare menționat printre primele dăți în recomandările Consiliului Europei din anul 1969, când în urma colocviului de la Roma „Redress for non-material damage”, s-a statuat că: *„Despăgubirea are ca scop de a da o compensare sau satisfacție victimei. În anumite cazuri percepute, cuantumul compensației va putea fi determinat și de gravitatea faptei autorului care a cauzat dauna”*³⁰.

De lege ferenda. Chiar dacă în ultimii ani legislația națională a suferit modificări în vederea încercării de a se alinia legislației internaționale, fiind introdusă mult așteptata definiție a hărțuirii morale sau psihologice, cu toate acestea, cadrul legal intern nu respectă dispozițiile Convenției nr. 190/2019 a O.I.M., fiind necesare modificări ulterioare a legislației noastre atât pentru a respecta dispozițiile O.I.M cât

²⁹ I. Urs, *Repararea daunelor morale*, Ed. Lumina Lex, București, 2001, p. 45-54.

³⁰ Redress for non-material damage. Reparation du prejudice moral. Held at King's College, London, 21-25 July 1969, publicat de Consiliul Europei, Strasbourg, 1970

și pentru a facilita identificarea de soluții pentru a preveni și pentru a combate hărțuirea morală la locul de muncă.

Convenția este primul instrument internațional care stabilește standarde specifice, aplicabile la nivel mondial, privind combaterea hărțuirii și a violenței legate de muncă și care specifică măsurile necesare din partea statelor și a altor actori relevanți. Convenția și recomandarea nr. 206/2019 încearcă să stabilească o abordare incluzivă, integrată și care să ia în considerare dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii în câmpul muncii.

Un prim aspect care considerăm ca ar avea caracter salutar în cadrul legislației interne este *înlăturarea criteriului protejat drept element constitutiv al hărțuirii*, fiind astfel înlăturată limitarea impusă prin înseși definiția hărțuirii. În cuprinsul definiției introduse în Codul muncii la art. 5 alin. 5 pentru a fi calificat drept hărțuire orice comportament care are ca ”*scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator*”, trebuie să se bazeze pe unul dintre criteriile enumerate la alin. 2 al aceluiași articol. Deși dispozițiile alineatului 2 stabilesc criterii limitativ enumerate, dispozițiile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 prevede criterii exemplificativ enumerate, incluzând sintagma ”*sau orice alt criteriu*”, prin urmare la acest moment dispozițiile aplicabile conceptului de hărțuire nu au caracter unitar și pot conduce la existența unor soluții contradictorii în practică, ce ar putea avea ca justificare întemeierea în drept a reclamantului.

În accepțiunea C.N.C.D.³¹, condiția existenței unui criteriu ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

Așa cum arătat mai sus, în practică, neidentificarea unuia dintre criteriile aferente hărțuirii, atunci când se analizează un comportament raportat drept hărțuire, conduce de cele mai multe ori la respingerea cererilor³² care au ca obiect constatarea existenței hărțuirii la locul de muncă. Așadar, potrivit legislației actuale interne,

³¹ C.N.C.D., hotărârea nr. 87/22.02.2018, disponibilă la https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/hotarare-87-18_dosar-292-17_a_I_lipsa-criteriu.pdf

³² CNCD Hotărârea nr. 517 din 30.06.2021 (Dosar nr. 635/2020), <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/09/Hotarare-517-2021.pdf>.

definiția hărțuirii este limitată, prin raportare la necesitatea existenței unui criteriu protejat (dintre cele enumerate limitativ sau exemplificativ), ca parte componentă a hărțuirii. Însă, dispozițiile articolului 1 litera (a) din Convenția 190 stabilesc o singură definiție pentru „violență și hărțuire”, care acoperă o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba de o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop, sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic.

Prin urmare, eliminarea acestei condiții ar veni atât în întâmpinarea transpunerii directivei europene cât și a obținerii unui cadru legal unitar atunci când analizăm definiția legală a hărțuirii.

Un alt aspect de lege ferenda vizează faptul că, legislația internă și mai ales Codul muncii ar trebui să generalizeze folosirea noțiunii de „lucrător”, înlocuind-o pe cea de „salariat”, astfel încât să extindă aria de protecție asupra anumitor categorii de persoane care nu au un contract individual de muncă care să stea la baza activității remunerate, prestate sub îndrumarea și subordonarea unei alte persoane. În dreptul intern, există raporturi de muncă care însă nu au la baza contracte individuale de muncă, numite în doctrină și „riverane contractelor de muncă”³³, cum este cazul ucenicilor³⁴, zilierilor³⁵ sau internilor³⁶.

În conformitate cu dispozițiile art. 2 din Convenția nr. 190, aceasta protejează lucrătorii și alte persoane din domeniul muncii, inclusiv *”angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practicile naționale, precum și persoanele care lucrează independent de statutul lor contractual, persoanele în curs de formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii al căror contract de muncă a fost reziliat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și solicitanții de locuri de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, atribuțiile sau responsabilitățile unui angajator”*.

Convenția protejează toți lucrătorii din economia formală și informală,

³³ Dimitriu R., Opinii ale specialiștilor cu privire la „alte raporturi de muncă” decât cele care izvorăsc din contractul individual de muncă, disponibil la <https://www.juridice.ro/647687/opinia-specialistilor-sursele-izvoarele-nationale-ale-altor-raporturi-de-munca.html>

³⁴ Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în M. Of. Nr. 498/07.08.2013

³⁵ Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în M. Of. Nr. 276/20.04.2011

³⁶ Legea nr. 176/2018 privind internshipul, publicată în M. Of. Nr. 626/19.07.2018

inclusiv pe voluntari, cursanți și ucenici. Prin urmare, legislația internă ar trebui să extindă aria de protecție astfel încât să se alinieze dispozițiilor internaționale.

Atunci când se pune în discuție aplicabilitatea noțiunii de ”lucrător”, trebuie să avem în vedere dispozițiile articolului 45 din Tratatul pentru Funcționarea Uniunii Europene³⁷, potrivit cărora:

”(1) Libera circulație a lucrătorilor este garantată în cadrul Uniunii.

(2) Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.

(3) Sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, libera circulație a lucrătorilor implică dreptul:

(a) de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă;

(b) de a circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre;

(c) de a ședea într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv;

(d) de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce a fost încadrat în muncă în acest stat, în condițiile care vor face obiectul unor regulamente adoptate de Comisie.

(4) Dispozițiile prezentului articol nu se aplică încadrării în administrația publică.”

Astfel, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut cu privire la noțiunea de „lucrător”,³⁸ că „potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, această noțiune are o semnificație autonomă proprie dreptului Uniunii și nu trebuie interpretată restrictiv. Astfel, trebuie considerată «lucrător» orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția activităților care sunt atât de reduse încât apar ca fiind pur marginale și accesorii. Potrivit jurisprudenței Curții, caracteristica raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora

³⁷ Disponibil la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A12016E045>

³⁸ Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, pct. 26, Hotărârea Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, pct. 15, precum și Hotărârea Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pct. 23.

primește o remunerație În consecință, raportul de subordonare și plata unei remunerații formează elementele constitutive ale oricărui raport de muncă salarizat, în măsura în care activitatea profesională în cauză prezintă un caracter real și efectiv”.

Și mai în detaliu, Curtea³⁹ a statuat că *”în cadrul aprecierii legăturii care există între un membru al unui comitet de conducere al unei societăți de capitaluri și aceeași societate, că un membru al unui astfel de comitet care efectuează, în schimbul unei remunerații, prestații în favoarea societății care l-a numit și din care face parte integrantă, care își exercită activitatea sub îndrumarea sau controlul unui alt organ al acestei societăți și care poate să fie revocat din funcție, în orice moment, îndeplinește condițiile pentru a fi calificat drept lucrător în sensul jurisprudenței Curții (Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 51).”*

Așadar, potrivit interpretării Curții, noțiunea de lucrător cuprinde atât persoane, titulare ale unui contract individual de muncă, cât și persoane care prestează o muncă remunerată, pentru o anumită durată de timp și se află sub autoritatea unei alte persoane.

Deși inițial, noțiunea de "lucrător" a fost utilizată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în contextul liberei circulații și a dispozițiilor art. 45 din TFUE, mai sus redată, în timp definiția europeană a "lucrătorului" a fost inclusă și în domeniul directivelor sociale. Dintre acestea, menționăm Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

În dreptul intern, ca regulă, noțiunea folosită pentru partea subordonată a raportului de muncă este cea de "salariat", fiind folosită doar în mod excepțional

³⁹ Curtea de Justiție a Uniunii Europene, C-270/13, HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 10 septembrie 2014(*) - Trimitere preliminară - Libera circulație a lucrătorilor - Articolul 45 alineatele (1) și (4) TFUE - Noțiunea de lucrător.

noțiunea de "lucrător", datorită evoluției legislației europene. Noțiunea de "lucrător" o regăsim definită în cuprinsul art. 5 lit. a) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, care transpune în dreptul intern Directiva 89/391/CE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Astfel, lucrătorul este definit drept *"persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studentii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice"*. Rezultă faptul că Legea nr. 319/2006 conferă acestei noțiuni un înțeles mai larg, întrucât include atât salariații cât și alte persoane străine de contractul de muncă.

Un element inovativ ar trebuie să vizeze introducerea prevederilor legale privind *interzicerea și prevenirea hărțuirii în lumea muncii comise de sau îndreptate către terțe persoane ale raportului de muncă*. Această situație ar veni să completeze dispozițiile răspunderii juridice consacrate de Codul muncii, însă ar spori protecția lucrătorului pe de o parte și atrage răspunderea acestuia în afara raportului de muncă, pe de altă parte.

De asemenea, este de analizat *prevederea posibilității salariatului victimă fie de a putea obține suspendarea contractului de muncă până la momentul încetării situației de hărțuire, fără atingerea drepturilor salariale, fie chiar de a avea dreptul de a demisiona, cu obligația corelativă a angajatorului de a-i achita salarii compensatorii în acest din urmă caz*. Spre exemplu, în Germania, dreptul angajaților la deminătate în muncă este exercitat atunci când în conformitate cu dispozițiile legale⁴⁰, angajaților li se permite să refuze să lucreze fără a pierde salariul în cazul în care angajatorul nu ia măsuri adecvate pentru a pune capăt hărțuirii la locul de muncă. În România, dispozițiile art. 51 alin. 1 din Codul muncii prevăd posibilitatea suspendării contractului de muncă din inițiativa salariatului însă aceasta este reglementată doar pentru o serie limitată de situații care nu includ situația existenței hărțuirii.

Un alt vid legislativ este reprezentat de *lipsa oricărei măsuri legislative care să atenueze impactul violenței domestice asupra lumii muncii*, mai ales în, și ca

⁴⁰ General Equal Treatment Act, 2006, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/agg_geweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=The%20AGG%20protects%20people%20who,discrimination%20in%20the%20same%20way

urmare a contextului pandemic, acordând victimelor violenței domestice dreptul la concediu plătit și la forme flexibile de lucru.

Deși violența domestică este considerată o problemă „privată”, aceasta trebuie abordată și în legătură cu locul de muncă, privit în interpretare extinsă. Astfel că unele locuri de muncă sunt locuri în care se manifestă violența domestică, mai ales în cazul în care lucrătorii prestează muncă la domiciliu, mulți dintre aceștia fiind reprezentați de femei care lucrează în mod informal⁴¹. Considerăm că în ultima perioadă au fost făcuți pași importanți în această direcție, mai ales prin adoptarea legislației privind violența domestică prin care au fost introduse aspecte de protecție importante, respectiv introducerea brățărilor de geolocalizare pentru monitorizarea respectării ordinelor de protecție⁴² și includerea violenței cibernetice în definiția violenței domestice⁴³. Spania, spre exemplu, acordă victimelor violenței de gen dreptul de a-și reduce și reorganiza timpul de lucru, de a-și schimba locul de muncă și de a suspenda contractul de muncă⁴⁴.

Totodată, salutară ar fi introducerea unor prevederi legislative clare și specifice cu privire la *obligativitatea angajatorilor de a preveni, combate, sancționa și gestiona în mod responsabil*, cu respectarea drepturilor omului, hărțuirea în lumea muncii, sub toate formele sale, indiferent de manifestarea hărțuirii ca discriminare pe un anumit criteriu sau nu.

Nu în ultimul rând, considerăm oportună *elaborarea de către profesioniștii din domeniul legislației muncii interne și internaționale, a unor ghiduri și orientări în*

⁴¹ ILO, 2021, „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, p. 14.

⁴² Legea nr. 146/2021 privind monitorizarea electronică în cadrul unor proceduri judiciare și execuțional penale publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 515 din 18 mai 2021

⁴³ Legea nr. 106 din 3 iulie 2020 privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, art. 4(1)(h)

⁴⁴ Spain, Organic Act 1/2004 of 28 December on Integrated Protection Measures against Gender Violence,

https://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/countryinformationpages/spain/LeyViolenciadeGeneroingles_en.pdf

format accesibil atât pentru organele de control cât și pentru angajatori cu privire la obligațiile acestora din urmă de a elimina hărțuirea în lumea muncii. Corelativ, ar fi utilă elaborarea unor astfel de ghiduri în format accesibil pentru lucrători cu privire la dreptul acestora de a lucra într-un mediu lipsit de hărțuire și cu privire la opțiunile pe care le au atunci când sunt hărțuiți.

În concluzie, deși la acest moment legislația internă nu a fost aliniată pe deplin celei europene, modificările aduse în ultimii ani privind definirea conceptelor în strânsă legătură cu încălcarea demnității în muncă și modalitățile de prevenție, de educare a salariaților și de sancționare a încălcărilor realizate în domeniul egalității de tratament, reprezintă un pas important și necesar cadrului legislativ intern, menit a conduce la diminuarea cazurilor de hărțuire a salariaților în muncă, adaptat la realitățile afectate atât de progresul tehnologic cât și de contextul pandemic.

Bibliografie selectiva.

1. **Volonciu M., Țichindelean M.**, Aspecte privind rolul muncii digitale în reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, Publicat în "REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII" cu numărul 5 din data de 31 octombrie 2021
2. **Dimitriu R.**, Opinii ale specialiștilor cu privire la „alte raporturi de muncă” decât cele care izvorăsc din contractul individual de muncă, disponibil la <https://www.juridice.ro/647687/opinia-specialistilor-sursele-izvoarele-nationale-ale-altor-raporturi-de-munca.html>
3. **SÂMBOAN C.**, Cum a intrat demnitatea în drept și ce a adus demnitatea dreptului, Tribuna Juridica, vol. 2, editia 1, Iunie 2012, pag.150
4. **Gheorghe M.**, Hărțuirea morală la locul de muncă. Reglementare. Elemente. Repere de apreciere a prejudiciului moral, în RRDP nr. 3/2020, p. 81.2. I. Kant, Întemeierea metafizicii moravurilor, Ed. Humanitas, București, 2007, p. 243
5. **Niemesch O.**, Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale, Universul Juridic: București, 2020, p. 229

6. **Hanga V.**, Drept privat roman, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1997, p. 400-401 Cuantumul minim și cel maxim al amenzii pe care trebuia să o plătească cel vinovat erau stabilite de Lex duodecim tabularum (legea celor XII table);
7. **Alexandresco D.**, Explicațiunea teoretică și practică a dreptului civil român în comparație cu legile vechi, tomul V, Ed. Iași, 1898, p. 451
8. **Boar M.** în Metode și criterii de evaluare a despăgubirilor bănești pentru daunele morale, în Dreptul nr. 10/1996, p. 43.
9. **Urs I.**, Repararea daunelor morale, Ed. Lumina Lex, București, 2001, p. 45-54.
10. **Palmer V.V.**, The Recovery of Non-Pecuniary Loss in European Contract Law, Cambridge University Press, Cambridge, 2015.
11. **Savatier R.**, Citat de Yv. Chartier, La reparation du prejudice dans la responsabilite civile, Dalloz, Paris, 1983, p. 152
12. **Hodgkiss P.**, (2013), A moral vision: Human dignity in the eyes of the founders of sociology. *The Sociological Review*, 61, 417-439. doi:10.1111/1467-954X.12049
13. **Bal M.**, Dignity in the workplace, New Theoretical Perspectives, 2017, pag 74, https://www.matthijsbal.com/articles/Bal_2017_Dignity_FullBook.pdf
14. **Lucas, K.** (2017). Workplace dignity. In C. R. Scott & L. Lewis (Eds.), *The international encyclopedia of organizational communication* (Vol. 4, pp. 2549-2562). Chichester, UK: Wiley Blackwell
15. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
16. Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE.
17. Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul european prin care se transmite acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă, 2007, COM/2007/0686 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/RO/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686).

18. Pilonul european al drepturilor sociale proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17.11.2017, disponibil la <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>
19. Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, Violența și hărțuirea la locul de muncă: situația la nivel European, 2010, disponibil la <http://www.maybo-by-mandt.com/file/25/violence-harassment-eu-report.pdf>
20. Rezoluția Parlamentului European din 15.12.2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă 2011/2147 (INI), disponibil la <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO>
21. Curtea de Apel Galați, decizia civilă nr. 799/R din 27 septembrie 2009, www.rolii.ro
22. Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4210 din octombrie 2019, www.rolii.ro
23. Trib. Civ. Seine, 16.6.1858, D.1858.3.62
24. C.N.C.D., hotărârea nr. 87/22.02.2018, disponibilă la https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/hotarare-87-18_dosar-292-17_a_I_lipsa-criteriu.pdf
25. CNCD Hotărârea nr. 517 din 30.06.2021 (Dosar nr. 635/2020), <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/09/Hotarare-517-2021.pdf>.
26. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în M. Of. Nr. 498/07.08.2013
27. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în M. Of. Nr. 276/20.04.2011
28. Legea nr. 176/2018 privind internshipul, publicată în M. Of. Nr. 626/19.07.2018

29. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, pct. 26, Hotărârea Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, pct. 15, precum și Hotărârea Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pct. 23
30. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, C-270/13, HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 10 septembrie 2014(*) - Trimitere preliminară - Libera circulație a lucrătorilor - Articolul 45 alineatele (1) și (4) TFUE - Noțiunea de lucrător.
31. General Equal Treatment Act, 2006, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/agg_we-gweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=The%20AGG%20protects%20people%20who,discrimination%20in%20the%20same%20way
32. ILO, 2021, „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, p. 14.
33. Legea nr. 146/2021 privind monitorizarea electronică în cadrul unor proceduri judiciare și execuțional penale publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 515 din 18 mai 2021
34. Legea nr. 106 din 3 iulie 2020 privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, art. 4(1)(h)
35. Spain, Organic Act 1/2004 of 28 December on Integrated Protection Measures against Gender Violence, https://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/countryinformationpages/spain/LeyViolenciadeGeneroingles_en.pdf
36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A12016E045>
37. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_RO.html
38. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
39. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf
40. Business Magazin, 2019, „Sondaj BestJobs: Peste patru din zece angajați români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă”,

<https://www.businessmagazin.ro/actualitate/sondaj-bestjobs-pestes-patru-din-zece-angajati-romani-s-au-simtit-hartuiti-sexual-la-locul-de-munca-17883407>

41. Redress for non-material damage. Reparation du prejudice moral. Held at King's College, London, 21-25 July 1969, publicat de Consiliul Europei, Strasbourg, 1970