

CZU: 343.541

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4011783>**HĂRȚUIREA NONSEXUALĂ: POSIBILE IMPLICAȚII PENALE***Vitalie STATI**Universitatea de Stat din Moldova*

Pot oare mijloacele extrapenale să asigure în toate cazurile prevenirea și descurajarea săvârșirii de hărțuire la locul de muncă? O întrebare urmată de alta, nu mai puțin importantă: Nu ar trebui oare posibila incriminare a hărțuirii la locul de muncă să fie privită ca parte a unui obiectiv mai larg, și anume – posibila incriminare *in corpore* a hărțuirii nonsexuale, indiferent de ambianța (de muncă, educațională, stradală, virtuală etc.) în care se comite o astfel de faptă? În cadrul acestui studiu se oferă răspunsuri argumentate la aceste întrebări. Se arată că nu ar fi suficient ca norma penală proiectată cu privire la infracțiunea de hărțuire să apere exclusiv relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei. Pentru a avea gradul de pericol social caracteristic unei infracțiuni, hărțuirea nonsexuală trebuie să lezeze valorile sociale de cel mai înalt rang. Principiul ofensivității va fi respectat în ipoteza în care va fi incriminată hărțuirea care provoacă din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei. În cazul în care hărțuirea provoacă din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei, mijloacele extrapenale ar fi inefficiente. În ipoteza în care nu cauzează din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei, hărțuirea ar trebui să atragă răspunderea contravențională. Aceasta ar asigura diferențierea adecvată a răspunderii juridice pentru hărțuire.

**Cuvinte-cheie:** hărțuire, demnitatea persoanei, discriminare, acțiune discriminatorie, principiul „ultima ratio”, principiul ofensivității, pericol social.

**NON-SEXUAL HARASSMENT: POSSIBLE CRIMINAL IMPLICATIONS**

Can the extra-penal means ensure in all cases the prevention and deterrence of harassment at work? Another equally important question is: shouldn't the possible criminalization of harassment in the workplace be seen as part of a broader goal, namely – the possible criminalization of non-sexual harassment in the body, regardless of the environment (work, education, street, virtual space, etc.) in which such an act is committed? This study provides reasoned answers to these questions. It is pointed out that it would not be sufficient for the projected criminal law on the crime of harassment to defend exclusively social relations with regard to the dignity of the person. In order to have the degree of social danger characteristic of a crime, non-sexual harassment must harm the highest social values. The principle of offensiveness will be respected in the event that the harassment that recklessly causes severe bodily injury or damage to health or the death of the victim will be incriminated. If harassment recklessly causes severe bodily injury or damage to health or the death of the victim, the extra-penal means would be ineffective. Assuming that it does not inadvertently cause severe bodily injury or damage to health or the death of the victim, harassment should lead to contravention liability. This would ensure adequate differentiation of legal liability for harassment.

**Keywords:** harassment, the dignity of the person, discrimination, discriminatory action, the "ultima ratio" principle, the principle of offensiveness, social danger.

**Introducere**

Într-o investigație recentă am formulat următoarea concluzie: „În acord cu Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității, o faptă poate fi considerată hărțuire la locul de muncă doar atunci când presupune discriminare. Însă, din dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova rezultă că demnitatea în muncă trebuie protejată împotriva oricărei hărțuiri, indiferent dacă aceasta presupune sau nu discriminare. În cazurile în care demnitatea în muncă este lezată în rezultatul hărțuirii ce nu implică discriminare, există posibilitatea ca această valoare socială să fie apărută pe alte căi (de exemplu, prin aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute de art.206 din Codul muncii al Republicii Moldova, de art.58 al Legii Republicii Moldova cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public etc.). Este puțin probabil că astfel de căi pot să asigure în toate cazurile efectul preventiv și disuasiv scontat” [1].

Într-adevăr, pot oare mijloacele extrapenale să asigure în toate cazurile prevenirea și descurajarea săvârșirii de hărțuire la locul de muncă? Și o altă întrebare, nu mai puțin importantă: Nu ar trebui oare posibila incriminare a hărțuirii la locul de muncă să fie privită ca parte a unui obiectiv mai larg, și anume – posibila incriminare *in corpore* a hărțuirii nonsexuale, indiferent de ambianța (de muncă, educațională, stradală, virtuală etc.) în care se comite o astfel de faptă?

În continuare vom încerca să identificăm răspunsuri argumentate la aceste întrebări.

### Rezultate și discuții

Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați conține, printre altele, recomandarea de completare a art.26 al Ordonanței de Guvern al României nr.137 din 31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare [2] cu alineatul (1<sup>1</sup>) având următorul conținut: „Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de un salariat, prin lezarea drepturilor sau demnității acestuia, constituie contravenție și se pedepsește cu amendă de la 10.000 de lei la 15.000 de lei. Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de un salariat, având drept consecință afectarea sănătății fizice sau mentale a salariatului victimă, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă” [3].

Această propunere legislativă a fost respinsă de Parlamentul României. În special, în Punctul de vedere al Guvernului României asupra Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați găsim următoarele argumente care au condiționat această respingere: „Din modul de redactare al textului inițiativei legislative, apreciem că menținerea acestuia poate crea dificultăți în ceea ce privește aplicarea acestei infracțiuni, prin raportare la alte fapte deja reglementate drept infracțiuni în Codul penal. [...] Apreciem că astfel de fapte (se are în vedere hărțuirea morală la locul de muncă – *n.a.*) este bine să rămână circumscrise infracțiunilor cu aplicabilitate generală din Codul penal, care au un regim sancționator superior celui propus de inițiatori: art.206 „Amenințarea”; art.207 „Șantajul”; art.208 „Hărțuirea”; art.296 „Purtarea abuzivă”; art.297 „Abuzul în serviciu”; art.299 „Folosirea abuzivă a funcției în scop sexual” [4].

În context, prezintă interes opinia expusă de L.I. Timofeeva: „Chiar dacă mobbingul nu este incriminat, acesta poate fi regăsit în anumite limite (sublinierea ne aparține – *n.a.*) în alte articole din Codul penal. În același timp, în asemenea condiții, multe abuzuri vor rămâne fără atenția legislației (sublinierea ne aparține – *n.a.*)” [5]. În comparație cu Punctul de vedere al Guvernului României asupra Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, reprodus mai sus, această opinie redă mai nuanțat realitatea socială. Cu această ocazie, consemnăm că în pct. O al preambulului la Rezoluția Parlamentului European din 11.09.2018 referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică a UE (2018/2055(INI)) se menționează: „Violența în mediul ocupațional este adesea abordată fragmentat, accentul punându-se cu precădere pe formele mai vizibile, cum ar fi violența fizică; [...] cu toate acestea, hărțuirea [...] psihologică [poate] avea efecte și mai distructive asupra persoanei afectate” [6].

Din perspectiva legislației autohtone, anumite forme de hărțuire nonsexuală la locul de muncă pot atrage răspunderea în baza art.150, 166<sup>1</sup>, 287, 327, 335 etc. din Codul penal al Republicii Moldova (în continuare – CP RM) ori a art.312, 354 etc. din Codul contravențional al Republicii Moldova (în continuare – C.contr. RM). În același timp, alte forme de hărțuire non-sexuală la locul de muncă pot să nu cadă – deloc sau în anumite circumstanțe – sub incidența acestor norme: îngrădirea posibilității de exprimare a victimei; luarea în derâdere; poreclire; tachinare; respingere; izolare; ostracizare; implicarea în viața personală a victimei; evaluarea / clasarea tendențioasă a caracteristicilor personale ale victimei; manipularea / montarea prietenilor sau colegilor împotriva victimei; utilizarea tehnologiilor informaționale sau a comunicațiilor electronice într-un mod care ar putea să provoace victimei anxietate sau temere etc. Se poate susține că normele penale și cele contravenționale în vigoare reflectă fragmentar și incomplet fenomenul hărțuirii nonsexuale la locul de muncă.

Cineva ar putea obiecta că, în cazul în care nu este cuprinsă de normele penale și cele contravenționale în vigoare, hărțuirea nonsexuală la locul de muncă nu are un grad suficient de pericol social. În replică, vom reproduce un fragment din Acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă: „Diverse forme de hărțuire și violență se pot manifesta la locurile de muncă. Acestea pot să varieze de la cazuri minore de lipsă de respect la acțiuni mult mai grave, inclusiv fapte penale care necesită intervenția autorităților publice (sublinierea ne aparține – *n.a.*)” [7]. De asemenea, incriminarea hărțuirii la locul de muncă este recomandată în suplimentul la Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii la

locul de muncă, adoptată la Geneva la 20.06.2019 [8]. La fel, în pct.10 al Rezoluției Parlamentului European privind hărțuirea morală la locul de muncă (2001/2339 (INI)) se arată: „Parlamentul European invită statele membre, cu scopul de a lupta împotriva hărțuirii morale și sexuale la locul de muncă, să examineze, dacă este cazul, sau să completeze legislația lor existentă în materie de hărțuire, să reanalizeze și să standardizeze definiția hărțuirii morale” [9]. Nu în ultimul rând, potrivit pct.29 din Rezoluția Parlamentului European din 11.09.2018 referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică a UE (2018/2055(INI)), Parlamentul European „invită statele membre să introducă măsuri care să prevină și să combată violența și hărțuirea la locul de muncă prin intermediul unor [...] sanțiuni robuste și disuasive pentru autorii faptelor (sublinierea ne aparține – *n.a.*) [...]” [6].

În opinia lui A.A. Niță, „hărțuirea morală reprezintă [...] o formă de discriminare” [10]. În viziunea lui M.Stanciu, S.Ilieș, M.Lambriu, C.Tomescu, A.Neguț, A. Mihăilescu, A.Gheondea [11], N.Romandaș și E.Boișteanu [12], mobbing-ul poate fi parțial considerat un tip de discriminare. După A.A. Brajnik și I.V. Galeev, „mobbing-ul este considerat în mod tradițional ca manifestare a unui comportament discriminatoriu. Deci, ideea este de a aplica în astfel de cazuri normele penale care interzic discriminarea” [13].

În același registru, potrivit alin.(9) art.15 al Legii cu privire la asigurarea egalității, nr.121 din 25.05.2012 (în continuare – Legea nr.121/2012), „în cazul în care faptele examinate (inclusiv hărțuirea – *n.a.*) conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității expediază imediat materialele organelor de urmărire penală”.

Din acestea ar rezulta că, în cazul hărțuirii nonsexuale, ar fi aplicabile normele care prevăd răspunderea pentru manifestările de discriminare.

În alin.(1) art.176 CP RM se recurge la cuvintele: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, [...] bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu [...]”. Aceeași formulare este utilizată în alin.(1) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM, care este o normă complementară în raport cu alin.(1) art.176 CP RM. Aceste două norme stabilesc răspunderea tocmai pentru discriminare. Aceasta o confirmă următoarea definiție din art.2 al Legii nr.121/2012: „discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criteriile presupuse”.

Conform alin.(2) art.7 al Legii nr.121/2012, hărțuirea este consideră acțiune discriminatorie a angajatorului. Cu toate acestea, în art.2 al aceleiași legi noțiunile „discriminare” și „hărțuire” au un conținut distinct. Astfel, deducem că hărțuirea este o acțiune discriminatorie, fără însă a constitui o manifestare de discriminare.

În literatura de specialitate sunt stabilite mai multe deosebiri între hărțuire (mobbing) și discriminare.

Astfel, C.Lazariuc susține: „Diferența dintre mobbing și discriminare este că primul proces are ca țintă caracteristicile personale ale victimei, în timp ce discriminarea se referă la o categorie de persoane” [14]. Un punct de vedere apropiat îl exprimă S.Cace, S.Ilie, M.Lambriu ș.a.: „Mobbing-ul are ca țintă victima pentru unele caracteristici personale, particulare, pe când discriminarea are în vedere nu o persoană, ci o categorie de persoane, delimitată pe un criteriu sau altul – etnie, religie ș.a.” [15, p.17]. M.Botnarenco are o poziție asemănătoare [16, p.45]. Așadar, discriminarea trebuie să aibă ca temei una dintre trăsăturile ce o caracterizează pe victimă: rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu. În acest caz, victima este depersonalizată, fiind circumscrisă unei sfere anumite. Întotdeauna și exclusiv, victima discriminării este determinată prin apartenența sa la un anumit ansamblu de persoane reunite (în mod stabil sau temporar) pe baza unui anumit criteriu. În contrast, hărțuirea (dacă nu este o acțiune discriminatorie) este îndreptată asupra unei persoane concrete. O persoană devine victimă a hărțuirii (care nu este o acțiune discriminatorie) datorită trăsăturilor ce o disting de alte persoane.

La o deosebire care derivă din cea precedentă se referă M.Stanciu, S.Ilieș, M.Lambriu, C.Tomescu, A.Neguț, A.Mihăilescu și A.Gheondea: „Mobbing-ul poate fi legat și de fenomenul de discriminare de tip clasic. Un angajator își poate dori să înlăture un angajat din diverse motive. Deși mobbing-ul este legat în multe dăți de profesionalismul deranjant al celui care devine victimă, alte motive pot, de asemenea, conferi suport fenomenului de mobbing” [11]. Mai explicit este C.Sâmboan: „O [...] caracteristică a hărțuirii, în raport cu [...] discriminarea [...], este că, pentru a fi dovedită, nu este necesară identificarea unui element comparativ. [...] Realitatea arată că, în majoritatea cazurilor, hărțuirea apare ca urmare a unor cauze complet subiective (antipatii, rivalități profesionale sau diverse incidente personale fără nicio semnificație profesională) care nu sunt neapărat

legate de caracteristicile protejate" [17]. Așadar, în cazul hărțuirii, atitudinea pârțuitoare a făptuitorului poate să nu aibă nicio legătură cu un criteriu de discriminare, ci să se bazeze pe o ostilitate personală față de victimă.

Toate acestea explică de ce, în cazurile de discriminare, se aduce atingere relațiilor sociale cu privire la realizarea în conformitate cu art.16 din Constituție a dreptului la egalitate a cetățenilor, sub aspectul neadmiterii discriminării. În cazul hărțuirii (care nu este o acțiune discriminatorie), nu putem vorbi despre nesocotirea prevederilor acestui articol din Legea Fundamentală. Drept urmare, în acest caz nu pot fi aplicate nici art.176 CP RM, nici alin.(1) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM.

Din cele relate mai sus se poate vedea că discriminarea la locul de muncă este diferențiată, în funcție de gradul de pericol social, în: discriminare infracțională (art.176 CP RM); discriminare contravențională (alin.(1) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM). Hărțuirea la locul de muncă, privită ca acțiune discriminatorie, atrage răspundere contravențională (alin.(2) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM<sup>1</sup>). În același timp, lipsește o normă care ar incrimina *expressis verbis* cele mai periculoase sub aspect social manifestări de hărțuire la locul de muncă (cu excepția hărțuirii sexuale). La fel, lipsește o normă care ar stabili răspunderea pentru hărțuirea care nu îndeplinește condițiile stabilite de alin.(2) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM.

Pentru comparație, în legea penală franceză și în cea spaniolă astfel de manifestări sunt incriminate. La concret, art.222-33-2 din Codul penal al Franței prevede: „Hărțuirea unei alte persoane prin propuneri sau comportamente repetate având ca obiect sau efect o degradare a condițiilor de muncă susceptibile să ar aduce atingere drepturilor și demnității sale, că i-ar altera sănătatea fizică sau mintală sau că i-ar compromite viitorul profesional, se pedepsește cu 2 ani închisoare și cu amendă de 30.000 euro” [18]. În § 2 alin.1 art.173 din Codul penal al Spaniei se menționează: „[Pedepsa închisorii de la 6 luni la 2 ani] se va aplica celor care, în cadrul stabilirii oricărei relații de muncă sau a serviciului public, profitând de statutul lor superior, comit în mod repetat acte de umilință și ostilitate împotriva altor persoane care, nefiind considerate tratamente degradante, echivalează cu hărțuirea gravă a victimei” [19].

Precizăm că hărțuirea în accepțiunea art.222-33-2 din Codul penal al Franței și a § 2 alin.1 art.173 din Codul penal al Spaniei nu trebuie confundată cu fapta denumită „hărțuire” în legile penale ale altor state, care lezează – exclusiv sau în principal – libertatea psihică a persoanei. Astfel, de exemplu, art.208 „Hărțuirea” din Codul penal al României [20] conține prevederi cu privire la: „Fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere [...]” (alin.(1)); „Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane, [...], dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă” (alin.(2)). La rândul său, art.442-2 din Codul penal al Marelui Ducat de Luxemburg prevede: „Cel care a hărțuit în mod repetat o persoană în condițiile în care știa sau ar fi trebuit să știe că va afecta prin acest comportament liniștea persoanei vizate se pedepsește cu închisoare de la 15 zile la 2 ani și la amendă de la 251 euro la 3.000 euro sau numai la una dintre aceste pedepse” [21]. Dispoziții similare conține Codul penal al Regatului Belgiei. În special, alin.1 art.442bis al acestuia stabilește: „Oricine hărțuiește o persoană, deși știe sau ar trebui să știe că prin acest comportament poate afecta liniștea persoanei vizate, va fi pedepsit cu închisoare de la cincisprezece zile la doi ani și cu o amendă de la cincizeci de euro la trei sute de euro, sau doar cu una din aceste pedepse” [22].

O concepție asemănătoare este promovată în art.78<sup>2</sup> C.contr. RM, care stabilește răspunderea pentru actele de persecuție: „Persecutarea în mod repetat a unei persoane căreia i s-a cauzat o stare de anxietate, frică pentru siguranța proprie ori a rudelor apropiate, fiind constrânsă să-și modifice conduita de viață, savârșită prin: a) urmărirea persoanei; b) contactarea sau încercarea de a contacta prin orice mijloc sau prin intermediul altei persoane, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 20 la 40 de ore, sau cu arest contravențional de la 10 la 15 zile”. Prima încercare de implementare a unei asemenea inovații legislative a fost făcută în Proiectul de lege nr.1472/2016 privind modificarea și completarea unor acte legislative [23]. În conformitate cu acest proiect, Codul penal ar fi urmat să fie completat cu art.177<sup>1</sup> „Acte de persecuție” având următorul conținut: „(1) Amenințarea sau hărțuirea (sublinierea ne aparține – n.a.) unei persoane în mod repetat cu scopul de a-i cauza o stare continuă de anxietate sau frică pentru

<sup>1</sup> Această normă prevede răspunderea pentru „manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă”.



siguranța proprie, a unei rude sau altei persoane apropiate, astfel fiind constrânsă să-și modifice conduita de viață, se pedepsesc cu amendă sau închisoare până la 2 ani. (2) Aceleași acțiuni comise împotriva fostului soț sau a altei persoane cu care a avut legături afective, ori comise împotriva unui minor, se pedepsesc cu amendă sau închisoare până la 5 ani". În acest mod, ar fi fost implementată recomandarea de transpunere în legislația autohtonă a ideii care se conține în art.34 „Urmărirea” al Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptate la Istanbul la 11.05.2011: „Părțile vor lua măsurile legislative sau alte măsuri necesare pentru a asigura faptul că este incriminat comportamentul intenționat de angajare repetată într-un comportament amenințător direcționat către o altă persoană, determinând-o pe aceasta să se teamă pentru siguranța sa” [24]. Într-un final, legiuitorul moldovean a ales o cale de compromis: răspunderea pentru urmărire (alias actele de persecuție) a fost prevăzută nu într-o normă penală, ci într-o normă contravențională.

În încercarea de a stabili locul actelor de persecuție în sistemul faptelor socialmente periculoase, Gh.Pavliuc evocă: „Clasificarea internațională a infracțiunilor în scopuri statistice, întocmită de Biroul Națiunilor Unite pentru Droguri și Criminalitate (UNODC) [25], oferă un cadru potrivit și cuprinzător pe care se poate baza o astfel de abordare. Potrivit acesteia, actele de persecuție (stalking) fac parte din grupul faptelor săvârșite prin inducerea temerii sau a stresului emoțional. Din aceste considerente, relațiile sociale cu privire la libertatea psihică a persoanei trebuie considerate a fi obiectul juridic special al faptei prevăzute la art.78<sup>2</sup> C.contr. RM” [26].

Ce loc este rezervat hărțuirii (în sens de mobbing) în Clasificarea internațională a infracțiunilor în scopuri statistice, întocmită de Biroul Națiunilor Unite pentru Droguri și Criminalitate (UNODC) (în continuare – CIISS)? Răspunzând la această întrebare, consemnăm că în CIISS hărțuirea la locul de muncă este inclusă, ca și actele de persecuție (stalking), în grupul faptelor săvârșite prin inducerea temerii sau a stresului emoțional. La același grup este raportată hărțuirea de către o persoană în afara locului de muncă și care nu are legătură cu munca.

Rezultă că, în acord cu CIISS, hărțuirea (în sens de mobbing) este considerată faptă contra libertății psihice a persoanei. Totuși, această abordare pare să vină în contradicție cu definiția noțiunii de hărțuire din pct.75 al CIISS: „Hărțuire înseamnă cel puțin comportamentul necorespunzător îndreptat asupra unei persoane, care este ofensator pentru aceasta, manifestat de către o altă persoană care își dă seama că un asemenea comportament este ofensator. Acesta implică un comportament reprobabil sau inacceptabil care umilește persoana, îi lezează demnitatea, îi cauzează o jignire personală ori îi afectează echilibrul emoțional”. Din această definiție reiese că, mai degrabă, demnitatea persoanei (și nu libertatea psihică a persoanei) este cea vătămată în cazul hărțuirii (în sens de mobbing).

Această supoziție își găsește confirmarea din perspectiva definiției noțiunii de hărțuire la locul de muncă din art.2 al Legii nr.121/2012. Din definiția în cauză rezultă patru condiții pe care trebuie să le îndeplinească o faptă pentru a fi considerată hărțuire la locul de muncă: 1) să reprezinte un comportament nedorit de victimă; 2) să conducă la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; 3) să aibă drept scop sau efect lezarea demnității victimei; 4) să se bazeze pe criteriile stipulate de Legea nr.121/2012. În contextul analizat, cea de-a patra condiție nu este relevantă odată ce se referă exclusiv la hărțuirea la locul de muncă, privită ca acțiune discriminatorie. În acest context, impotantă este cea de-a treia condiție: hărțuirea la locul de muncă (ca, de altfel, și oricare altă hărțuire în sens de mobbing) vatămă – efectiv sau potențial – demnitatea persoanei hărțuite.

Apropo, cea de-a doua condiție sus-amintită – „să conducă la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator” – permite disocierea hărțuirii (în sens de mobbing) de injurie (adică de „vorbele sau faptele care lezează onoarea și demnitatea persoanei”), faptă prevăzută la art.69 C.contr. RM. Fapta de injurie lezează demnitatea victimei, însă nu presupune crearea de către făptuitor a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

În această ordine de idei, nu putem face abstracție de următorul fragment din Punctul de vedere al Guvernului României asupra Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați: „Apreciem drept excesivă intenția de a introduce în sfera penală orice fel de fapte de hărțuire morală, în condițiile în care legislația generală a renunțat, în conformitate cu standardele Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO), la incriminarea faptelor de insultă și calomnie. [...] În condițiile în care incriminarea unei fapte trebuie să fie determinată de gradul de pericol social generic al acesteia, care este evaluat de legiuitor în mod abstract, luându-se în considerare o multitudine de factori

(privind importanța valorii sociale ocrotite, gravitatea lezării posibile, starea și dinamica manifestărilor infraționale vizate, împrejurările în care se pot săvârși astfel de fapte) și în contextul în care răspunderea penală este cea mai gravă dintre formele de răspundere juridică și trebuie să intervină numai dacă celelalte forme de răspundere juridică nu sunt suficiente pentru a asigura protecția corespunzătoare a valorilor sociale pe care legiuitorul urmărește să le ocrotească, apreciem că onoarea și demnitatea sunt valori care pot fi protejate deplin prin norme de drept civil, fără să fie necesară impunerea unor sancțiuni penale" [4].

Considerăm că gradul de pericol social al hărțuirii în sens de mobbing nu este același cu gradul de pericol social al injuriei prevăzute la art.69 C.contr. RM. Hărțuirea în sens de mobbing nu doar are drept scop sau ca efect lezarea demnității victimei. În afară de aceasta, ea conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Ceea ce denotă un potențial destructiv comparativ mai ridicat în raport cu victima.

Dar este oare aceasta suficient pentru a invoca oportunitatea incriminării hărțuirii în sens de mobbing? Or, în pct.100 din Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr.22 din 27.06.2017 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi ale articolului 328 alin.(1) din Codul penal (excesul de putere sau depășirea atribuțiilor de serviciu) (sesizările nr.113g/2016 și nr.8g/2017) se menționează: „Curtea subliniază că, în exercitarea competenței de legiferare în materie penală, legiuitorul trebuie să țină seama de principiul potrivit căruia incriminarea unei fapte trebuie să intervină ca ultim resort în protejarea unei valori sociale, ghidându-se după principiul „ultima ratio”. Curtea reține că, din perspectiva principiului „ultima ratio” în materie penală, nu este suficient să se constate că faptele incriminate aduc atingere valorii sociale ocrotite, ci această atingere trebuie să prezinte un anumit grad de intensitate, de gravitate, care să justifice sancțiunea penală” [27]. În același registru, în Decizia Curții Constituționale a României nr.405 din 15.06.2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.246 din Codul penal din 1969, ale art.297 alin.(1) din Codul penal și ale art.13<sup>2</sup> din Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție se arată: „În exercitarea competenței de legiferare în materie penală, legiuitorul trebuie să țină seama de principiul potrivit căruia incriminarea unei fapte ca infracțiune trebuie să intervină ca ultim resort în protejarea unei valori sociale, ghidându-se după principiul „ultima ratio”. Acest principiu nu trebuie interpretat ca având semnificația că legea penală trebuie privită ca ultimă măsură aplicată din perspectivă cronologică, ci trebuie interpretat ca având semnificația că legea penală este singura în măsură să atingă scopul urmărit, alte măsuri de ordin civil, administrativ etc. fiind improprii în realizarea acestui deziderat. În sens larg, scopul urmărit de legiuitor prin legislația penală este acela de a apăra ordinea de drept, iar, în sens restrâns, este acela de a apăra valori sociale, identificate de legiuitor în partea specială a Codului penal, acest scop fiind, în principiu, legitim. Totodată, măsurile adoptate de legiuitor pentru atingerea scopului urmărit trebuie să fie adecvate, necesare și să respecte un just echilibru între interesul public și cel individual. Din perspectiva principiului „ultima ratio” în materie penală, nu este suficient să se constate că faptele incriminate aduc atingere valorii sociale ocrotite, ci această atingere trebuie să prezinte un anumit grad de intensitate, de gravitate, care să justifice sancțiunea penală” [28].

În mod similar, M.Verdussen afirmă că aprecierea necesității de a recurge la dreptul penal ca la o modalitate de protejare a unui drept fundamental se face în funcție de trei elemente: 1) aspectul dreptului fundamental, care constituie obiectul discuției; 2) gradul de eficacitate al garanțiilor de altă natură; 3) existența unor fapte comparabile pedepsite penal [29, p.239].

Referitor la primul dintre aceste elemente, nu este de prisos să menționăm că în Constituția Republicii Moldova, atât în preambul, cât și în alin.(3) art.1, demnitatea omului (de rând cu statul de drept, pacea civică, democrația, drepturile și libertățile omului, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic) se consideră valoare supremă. Această teză o confirmă alte prevederi din Legea Fundamentală: în acord cu alin.(2) art.9, proprietatea nu poate fi folosită în detrimentul demnității omului (precum și al drepturilor și libertăților omului); din alin.(2) art.32 aflăm că libertatea exprimării nu poate prejudicia demnitatea persoanei (precum și onoarea acesteia și dreptul altei persoane la viziune proprie). De asemenea, în conformitate cu alin.(2) art.54, exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare, *inter alia*, în scopul protejării demnității altor persoane. Toate acestea demonstrează că demnitatea persoanei nu este un atribut oarecare al persoanei, ci un aspect definitoriu al drepturilor fundamentale ale persoanei.

În legătură cu cel de-al doilea element învedereat de către M.Verdussen, amintim cele constatate de noi mai sus: normele penale și cele contravenționale în vigoare reflectă fragmentar și incomplet fenomenul hărțuirii

nonsexuale la locul de muncă. Această teză este valabilă și în ipoteza hărțuirii nonsexuale în afara locului de muncă și care nu are legătură cu munca.

În fine, cu privire la ultimul element enunțat de către M.Verdussen, este cazul să consemnăm că F.Strețeanu și D.Nițu vorbesc despre principiul ofensivității, conform căruia o faptă prevăzută de legea penală trebuie să aducă atingere unei valori sociale [30, p.266].

Din însăși denumirea Capitolului III al Părții speciale a Codului penal rezultă clar că demnitatea persoanei este o valoare socială apărută de legea penală<sup>2</sup>. Demnitatea persoanei mai este ocrotită de art.173, 311 și 366 CP RM.

Iată, de exemplu, cum a fost fundamentată oportunitatea completării Codului penal al Republicii Moldova cu art.166<sup>1</sup>: „Includerea infracțiunii de tortură în Capitolul III din Partea Specială a Codului penal se datorează faptului că, similar altor infracțiuni cum ar fi sclavia sau traficul de ființe umane, care au drept scop direct degradarea ființei umane până la un simplu obiect, tortura constituie cel mai direct atac la demnitatea persoanei (sublinierea ne aparține – *n.a.*)” [31]. Totuși, nu putem face abstracție de faptul că, în cazul infracțiunilor prevăzute la art.166<sup>1</sup> CP RM, sunt vătămate nu doar relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei. Aceste infracțiuni lezează în plan secundar relațiile sociale cu privire la integritatea fizică sau psihică a persoanei.

În ipoteza infracțiunii prevăzute la art.173 CP RM relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei (ca și relațiile sociale cu privire la onoarea, libertatea psihică, integritatea corporală sau sănătatea persoanei) reprezintă obiectul juridic secundar. Hărțuirea sexuală afectează, în principal, relațiile sociale cu privire la inviolabilitatea sexuală sau libertatea sexuală a persoanei.

O situație similară o atestăm în cazul infracțiunilor prevăzute la art.311 CP RM. Obiectul juridic principal al acestora îl constituie relațiile sociale cu privire la autenticitatea informației referitoare la învinuirea unei persoane de săvârșirea unei infracțiuni. Obiectul juridic secundar îl formează relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei (sau onoarea persoanei, sau autenticitatea probelor acuzatoare).

Nu în ultimul rând, în cazul infracțiunii prevăzute la art.366 CP RM, este vătămată nu demnitatea (sau onoarea) unei persoane oarecare, ci demnitatea (sau onoarea) unei persoane care are calitatea specială de șef sau subaltern care își îndeplinește obligațiile legate de serviciul militar.

Toate acestea conduc spre următoarea concluzie: nu ar fi suficient ca norma penală proiectată cu privire la infracțiunea de hărțuire să apere exclusiv relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei. Această concluzie este și mai vădită, dacă luăm în calcul abrogarea art.170 „Calomnia” prin Legea pentru modificarea Codului penal al Republicii Moldova, nr.111 din 22.04.2004 [32]. Or, acest articol apăra exclusiv relațiile sociale cu privire la demnitatea (sau onoarea) persoanei.

Așadar, pentru a avea gradul de pericol social caracteristic unei infracțiuni, hărțuirea nonsexuală trebuie să lezeze valorile sociale de cel mai înalt rang.

În câteva proiecte legislative dedicate stabilirii răspunderii pentru mobbing în Codul cu privire la contravențiile administrative al Ucrainei, este prevăzută ca circumstanță agravantă „cauzarea de prejudicii sănătății fizice sau psihice a victimei” [33-35]. În Concluzia Direcției principale de expertiză științifică a Radei Supreme a Ucrainei asupra unuia dintre aceste proiecte sunt exprimate rezerve întemeiate cu privire la includerea violenței fizice printre modalitățile de exprimare a mobbingului [36]. Într-adevăr, așa cum rezultă din art.2 al Legii nr.121/2012, fapta de hărțuire conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest sens, comportamentul în cauză trebuie să producă în detrimentul victimei oricare din următoarele efecte de natură psihologică: depresie, anxietate, șoc, negare, stres, tulburări ale somnului; furie, teamă, frustrare, iritare, instabilitate emoțională; nesiguranță, jenă, rușine; confuzie, neputință, tulburări de concentrare, atacuri de panică; stimă de sine scăzută, neîncredere în capacitățile proprii, hipersensibilitate; izolare, auto-blamare etc. Manifestarea comportamentului fizic în contextul oricărei fapte de hărțuire se poate exprima exclusiv în contactul cu corpul victimei (strângeri ușoare de diferite părți ale corpului, îmbrânceli etc.). Manifestarea comportamentului fizic nu poate depăși anumite limite, dincolo de care trebuie să vorbim despre constrângerea fizică exercitată asupra victimei. Astfel, în cazul hărțuirii, făptuitorul nu poate să limiteze libertatea de acțiune și de manifestare a voinței victimei pe calea aplicării violenței. Manifestarea comportamentului fizic în contextul hărțuirii nu poate avea ca obiectiv înfrângerea împotrivrării fizice a victimei. Un

<sup>2</sup> Ținând cont de sistemul Părții speciale a Codului penal, considerăm că articolul proiectat cu privire la infracțiunea de hărțuire ar trebui să-și găsească locul tocmai în Capitolul III din Partea specială a Codului penal.

asemenea obiectiv, specific constrângerii fizice, va atesta necesitatea calificării faptei în baza art.151 sau 152 CP RM ori a art.78 din Codul contravențional.

În Punctul de vedere al Guvernului României asupra Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, se remarcă: „Este greu de imaginat cum unele acte de hărțuire morală pot determina o afectare a sănătății fizice (ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate între hărțuire și afecțiunea fizică dobândită)” [4].

Faptul că hărțuirea nu poate implica o constrângere fizică a victimei, nu înseamnă deloc că hărțuirea nu poate fi avea legătură cauzală cu atingerea adusă unor valori sociale de cel mai înalt rang: sănătatea sau viața persoanei. În astfel de cazuri, făptuitorul manifestă imprudență față de atingerea adusă acestor valori.

O astfel de concepție ar fi similară cu cea promovată în art.166<sup>1</sup> CP RM. Or, așa cum am menționat *supra*, infracțiunile specifice în acest articol lezează, în principal, relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei. În ipotezele consemnate la lit.f) și g) alin.(2) și la lit.f) și g) alin.(4) art.166<sup>1</sup> CP RM, în plan secundar se aduce atingere nu doar relațiilor sociale cu privire la integritatea fizică sau psihică a persoanei, ci și relațiilor sociale cu privire la sănătatea persoanei sau, respectiv, cu privire la viața persoanei. În aceste ipoteze, se cauzează din imprudență fie vătămarea gravă sau medie a integrității corporale ori a sănătății, fie decesul persoanei sau sinuciderea acesteia.

De altfel, în doctrina juridică este admisă posibilitatea lezării – în rezultatul comiterii hărțuirii – a sănătății sau vieții persoanei. Astfel, M. del Pilar Paciencia Bañares specifică tulburările mentale drept urmări ce se pot afla în legătură cauzală cu hărțuirea [37, p.8]. A.A. Basile raportează la astfel de urmări: hipertensiunea arterială; angina pectorală; atacul de cord; depresia majoră sau alte psihoze etc. [38]. O.A. Dmitrieva și I.A. Volkova evidențiază ca posibile urmări ale hărțuirii: atacul de cord; accidentul vascular cerebral; hipertensiunea arterială; angina pectorală; astmul; ulcerul stomacal; diabetul etc. [39]. În același context, M.Ezer și O.F. Ezer vorbesc despre: tulburările psihosomatice; metabolismul deteriorat sau perturbat; hipertensiunea arterială; insuficiența cardiacă prealabilă; paralizie etc. [40]. R.C. Radu susține că hărțuirea se poate solda cu o boală profesională sau chiar cu decesul victimei [41]. E.C. Zaharia afirmă că, în cazurile mai grave de hărțuire, victima ajunge să sufere de tulburări mentale și/sau fizice temporare ori prelungite, care, uneori, nu pot fi depășite decât prin intervenție specializată [42].

Considerăm că principiul ofensivității va fi respectat în ipoteza în care va fi incriminată hărțuirea care provoacă din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei. În aceste condiții, gradul de pericol social al hărțuirii nu ar fi mai redus decât cel al infracțiunilor prevăzute la art.173, 311 și 366 CP RM.

În cazul în care hărțuirea provoacă din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei, mijloacele extrapenale ar fi inefficiente. Totodată, aplicarea într-un asemenea caz a art.149 sau 157 CP RM ar reflecta trunchiat tabloul celor săvârșite.

Considerăm că incriminarea hărțuirii nonsexuale va fi eficientă doar în cazul în care s-ar face în cadrul unei singure norme din Codul penal, iar fapta incriminată s-ar referi la orice ambianță (de muncă, educațională, stradală, virtuală etc.). Argumente în sprijinul acestei idei găsim în preambulul la Rezoluția Parlamentului European din 11.09.2018 referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică a UE (2018/2055(INI)): „[...] L. întrucât apar noi forme de organizare a muncii și a vieții sociale, iar granițele între viața privată, profesională și cea socială sunt din ce în ce mai neclare, se pot intensifica comportamentele negative față de indivizi sau grupuri sociale; [...] M. [...] hărțuirea [...] psihologică [este un fenomen] care implică victime și agresori de toate vârstele, din toate mediile educaționale și culturale și categoriile de venit și cu statut social divers; [...] AA. [...] hărțuirea [...] morală are loc nu numai la locul de muncă, dar și în spațiul public, inclusiv în structurile educaționale formale sau informale, în localurile serviciilor medicale sau de agrement, pe stradă și în mijloacele de transport public” [6]. De asemenea, în pct.28 din aceeași Rezoluție Parlamentul European „observă că un comportament nedorit poate proveni din mai multe surse în același timp sau se poate referi concomitent la viața profesională, privată sau socială, ceea ce are un efect negativ pentru toți indivizii, toate grupurile profesionale sau sociale din acele domenii” [*Ibidem*].

Subiectul hărțuirii nonsexuale n-ar trebui limitat la o anumită categorie de persoane. O astfel de abordare nejustificat de restrictivă o atestăm, de exemplu, în alin.(2) art.7 al Legii nr.121/2012 și în alin.(2) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM.



Potrivit acestor norme, hărțuirea este considerată acțiune discriminatorie exclusiv a angajatorului. În aceste norme nu se vorbește nimic despre hărțuire ca acțiune discriminatorie a unui salariat care este coleg cu victima sau subaltern al victimei. Însă, potrivit art.1 al Codului muncii, demnitate în muncă reprezintă climatul psihonoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului. În plus, în conformitate cu lit.d<sup>1</sup>) alin.(2) art.9, „salariatul este obligat [...] să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați”.

Considerăm că norma penală proiectată cu privire la hărțuirea nonsexuală ar trebui să aibă rolul de antiteză în raport cu art.173 CP RM. În eventualitatea implementării acestei idei, va putea fi disociată cu precizie sfera de aplicare a celor două norme. În același timp, în dispoziția normei penale proiectate cu privire la hărțuirea non-sexuală ar trebui să se regăsească cele trei condiții pe care trebuie să le îndeplinească hărțuirea (indiferent dacă este sau nu o acțiune discriminatorie), specificate în definiția noțiunii de hărțuire la locul de muncă din art.2 al Legii nr.121/2012: 1) să reprezinte un comportament nedorit de victimă; 2) să conducă la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; 3) să aibă drept scop sau efect lezarea demnității victimei.

La concret, recomandăm completarea Capitolului III „Infrațiuni contra libertății, cinstei și demnității persoanei” din Partea specială a Codului penal cu art.166<sup>2</sup> „Hărțuirea”, care ar avea următorul conținut:

*„Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament nedorit – fizic, verbal sau nonverbal – care lezează demnitatea victimei și care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, dacă prin aceasta se cauzează din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei,*

*se pedepsește cu amendă în mărime de la 1350 la 1850 de unități convenționale sau cu închisoare de la 3 la 7 ani, în ambele cazuri cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani”.*

Precizăm că la formularea sancțiunii pentru acest articol proiectat am luat în considerare concurența dintre art.149 și 157 CP RM, pe de o parte, și proiectatul art.166<sup>2</sup> CP RM, pe de altă parte. Având în vedere toate caracteristicile hărțuirii examinate anterior, considerăm că sancțiunea art.166<sup>2</sup> CP RM corespunde principiului proporționalității.

În cazul în care nu cauzează din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei, hărțuirea ar trebui să atragă răspunderea contravențională. Aceasta ar asigura diferențierea adecvată a răspunderii juridice pentru hărțuire. Cel mai potrivit loc pentru plasarea articolului cu privire la hărțuire ar fi Capitolul VI „Contravenții ce atentează la drepturile politice, de muncă și la alte drepturi constituționale ale persoanei fizice” din Partea specială a Codului contravențional. La concret, recomandăm completarea acestui capitol cu art.70<sup>1</sup> „Hărțuirea”, care ar avea următorul conținut:

*„Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament nedorit – fizic, verbal sau nonverbal – care lezează demnitatea persoanei și care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator,*

*se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu (sau fără) privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an”.*

Sancțiunea propusă pentru acest articol este identică cu cea din alin.(2) art.54<sup>2</sup> C.contr. RM. Rolurile art.70<sup>1</sup> C.contr. RM ar fi cel de: 1) normă de rezervă față de alin.(2) art. 54<sup>2</sup> C.contr. RM; 2) normă complementară față de art.166<sup>2</sup> CP RM. Or, art.70<sup>1</sup> C.contr. RM ar fi aplicabil în ipoteza în care hărțuirea ar presupune manifestarea, după caz, de către: 1) altcineva decât angajatorul a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă; 2) orice persoană a oricărui comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, dacă prin aceasta nu se cauzează din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei.

### Concluzii

Întotdeauna și exclusiv, victima discriminării este determinată prin apartenența sa la un anumit ansamblu de persoane reunite (în mod stabil sau temporar) pe baza unui anumit criteriu. În contrast, hărțuirea (dacă nu este o acțiune discriminatorie) este îndreptată asupra unei persoane concrete. O persoană devine victimă a hărțuirii (care nu este o acțiune discriminatorie) datorită trăsăturilor ce o disting de alte persoane. În cazul hărțuirii, atitudinea părtinitoare a făptuitorului poate să nu aibă nicio legătură cu un criteriu de discriminare, ci să se bazeze pe o ostilitate personală față de victimă.

Nu ar fi suficient ca norma penală proiectată cu privire la infracțiunea de hărțuire să apere exclusiv relațiile sociale cu privire la demnitatea persoanei. Pentru a avea gradul de pericol social caracteristic unei infracțiuni, hărțuirea nonsexuală trebuie să lezeze valorile sociale de cel mai înalt rang. Principiul ofensivității va fi respectat în ipoteza în care va fi incriminată hărțuirea care provoacă din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei. În cazul în care hărțuirea provoacă din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei, mijloacele extrapenale ar fi ineficiente.

În ipoteza în care nu cauzează din imprudență vătămarea gravă a integrității corporale sau a sănătății ori decesul victimei, hărțuirea ar trebui să atragă răspunderea contravențională. Aceasta ar asigura diferențierea adecvată a răspunderii juridice pentru hărțuire.

### Referințe:

1. STATI, V, STATI, N. Hărțuirea la locul de muncă în Republica Moldova: abordări teoretice și practice. În: *Modern Scientific Challenges and Trends: a collection scientific works of the International scientific conference (20th December, 2019)*. Warsaw: Sp. z o. o. "iScience", 2019, Part 3, p.116-132. ISBN 978-83-949403-3-1
2. Ordonanța de Guvern al României nr.137 din 31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. În: *Monitorul Oficial al României*, 2000, nr.431.
3. *Forma inițiatorului. Propunere legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.* [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [www.cdep.ro/proiecte/2018/300/50/6/pl451.pdf](http://www.cdep.ro/proiecte/2018/300/50/6/pl451.pdf)
4. *Punctul de vedere al Guvernului României. Propunere legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern al României nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii României nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.* [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: <http://www.cdep.ro/proiecte/2018/300/50/6/pvg451.pdf>
5. ТИМОФЄСВА, Л.Ю. Мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики. В: *Держава та регіони. Серія: Право*, 2019, №3, с.247-252. ISSN 1813-338X
6. *Rezoluția Parlamentului European din 11.09.2018 referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică a UE (2018/2055(INI))*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018I0331&from=EN>
7. *Acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă.* [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:RO:PDF>
8. *Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work.* [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711242.pdf)
9. *European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d8f9cea5-f1f1-45c9-8941-f9e39b912d10>
10. NIȚĂ, A.A. Hărțuirea morală la locul de muncă. În: *Revista de dreptul muncii și dreptul securității sociale*, 2009, nr.2, p.7-8. ISSN 2069-3621
11. STANCIU, M., ILIEȘ, S., LAMBRU, M., TOMESCU, C., NEGUȚ, A., MIHĂILESCU, A., GHEONDEA, A. Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: mobbing-ul. În: *Calitatea vieții*, 2010, nr.2, p.113-136. ISSN 1018-0389
12. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, E. Problematika mobbing-ului și a bullying-ului pentru domeniul raporturilor juridice de muncă. În: *Avocatul poporului*, 2011, nr.2, p.10-12. ISSN 1810-7141
13. БРАЖНИК, А.А., ГАЛЄЄВ, Я.В. Криміналізація «мобінгу»: проблеми та перспективи. В: *Юридичний науковий електронний журнал*, 2018, №6, с.271-275. ISSN 2524-0374
14. LAZARIUC, C. Măsurii în prevenirea și contracararea mobbing-ului la locul de muncă la nivelul Uniunii Europene. În: *Materialele conferințelor: „Științele socio-umanistice și progresul tehnico-științific” (Conferință științifică interuniversitară), 7 aprilie 2017; „Teoria și practica integrării europene” (Conferință științifică studentescă), 5 mai 2017*. Chișinău: Tehnica-UTM, p.118-141. ISBN 978-9975-45-498-8

15. CACE, S., ILIE, S., LAMBRU, M. et al. *Studiu asupra fenomenului de mobbing și a unor forme de discriminare la locul de muncă în România*. București: Expert, 2011. 142 p. ISBN 978-973-618-244-7
16. BOTNARENCO, M. *Răspunderea penală pentru hărțuirea sexuală în Republica Moldova*: Teză de doctor în drept. Chișinău, 2016. 197 p.
17. SÂMBOAN, C. Considerations on the court approach of the workplace harassment. En: *Revue européenne du droit social*, 2018, vol. XVI, Is.4, p.57-66. ISSN 1843-679X
18. *Codul penal al Republicii Franceze*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Franta-RO.html](http://codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Franta-RO.html)
19. *Codul penal al Regatului Spaniei*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Spania-RO.html](http://codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Spania-RO.html)
20. *Codul penal al României*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Romania-RO.html](http://codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Romania-RO.html)
21. *Codul penal al Marelui Ducat de Luxemburg*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Luxemburg-RO.html](http://codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Luxemburg-RO.html)
22. *Codul penal al Regatului Belgiei*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Belgia-RO.html](http://codexpenal.just.ro/laws/Cod-Penal-Belgia-RO.html)
23. *Proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: [http://particip.gov.md/public/documente/139/ro\\_1472\\_Proiect-de-lege-VF.pdf](http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_1472_Proiect-de-lege-VF.pdf)
24. *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*. [Accesat: 26.06.2020] Disponibil: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>
25. *International Classification of Crime for Statistical Purposes*. [Accesat: 29.06.2020] Disponibil: [https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/ICCS/ICCS\\_English\\_2016\\_web.pdf](https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/ICCS/ICCS_English_2016_web.pdf)
26. PAVLIUC, GH. Actele de persecuție în reglementarea Codului contravențional al Republicii Moldova: analiza unei inovații legislative. În: *International Scientific Journal "Euro-american scientific cooperation: research articles"*, 2017, vol.5, p.34-37. ISBN 978-1-77192-337-8
27. Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr.22 din 27.06.2017 privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi ale articolului 328 alin.(1) din Codul penal (excesul de putere sau depășirea atribuțiilor de serviciu) (sesizările nr.113g/2016 și nr.8g/2017). În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2017, nr.352-355.
28. Decizia Curții Constituționale a României nr.405 din 15.06.2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.246 din Codul penal din 1969, ale art.297 alin.(1) din Codul penal și ale art.13<sup>2</sup> din Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție. În: *Monitorul Oficial al României*, 2016, nr.517.
29. VERDUSSEN, M. *Contours et enjeux du droit constitutionnel penal*. Bruxells: Bruylant, 1995. 845 p. ISBN 978-2-8027-0985-5
30. STRETEANU, F., NIȚU, D. *Drept penal. Partea generală*. Vol.I. București: Universul Juridic, 2014. 520 p. ISBN 978-606-673-526-1
31. *Proiectul legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Codul penal – art.13, 60, 65 ș.a.; Codul de procedură penală – art.58, 147, 152 ș.a.; Codul de executare al RM – art.175<sup>1</sup>, 232)*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil: <http://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/1344/lan guage/en-US/Default.aspx>
32. *Legea pentru modificarea Codului penal al Republicii Moldova, nr.111 din 22.04.2004*. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2004, nr.73.
33. *Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65602](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602)
34. *Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65695](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65695)
35. *Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65699](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699)
36. *Висновок Головного науково-експертного управління від 13.05.2019*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65602](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602)
37. DEL PILAR PACIENCIA BAÑARES, M. *Perspectiva médico legal del mobbing en el ejercicio de la medicina y la enfermería en el ámbito hospitalario*: Tesis doctoral. Madrid, 2018. 152 p.
38. BASILE, A.A. *El "mobbing" y sus implicancias médico-legales*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil: [http://www.sajj.gov.ar/doctrina/dacc080097-basile-mobbing\\_sus\\_implicancias\\_medicolegales.htm#](http://www.sajj.gov.ar/doctrina/dacc080097-basile-mobbing_sus_implicancias_medicolegales.htm#)
39. ДМИТРИЕВА, О.А., ВОЛКОВА, Я.А. Моббинг как тактика деструктивного институционального общения. В: *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*, 2015, №8, с.83-88. ISSN 1815-9044

40. EZER, M., EZER, O.F. Workplace harassment. Mobbing phenomenon. In: *Perspectives of Business Law Journal*, 2012, vol.1, Is.1, p.298-304. ISSN 2286-0649
41. RADU, R.C. Protection of dignity and the harassment issue at the workplace. In: *Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series*, 2015, Supplement 1, p.92-99. ISSN1844-6051.
42. ZAHARIA, E.C. *Mobbingul sau teroarea psihologică*. [Accesat: 28.06.2020] Disponibil:  
[https://snapromania.ro/uploaded\\_files/bbed129d692492516d15f36264bef8aa.pdf](https://snapromania.ro/uploaded_files/bbed129d692492516d15f36264bef8aa.pdf)

**Date despre autor:**

**Vitalie STATI**, doctor în drept, conferențiar universitar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova.

**E-mail:** stativitalie71@gmail.com

**ORCID:** 0000-0003-1371-4961

*Prezentat la 29.07.2020*