

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENAT

EXPUNERE DE MOTIVE

**pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind
prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii nr. 202/2002
privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**

1. DESCRIEREA SITUAȚIEI ACTUALE

1.1. Perspectiva europeană:

Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene a pus accent pe sănătatea la locul de muncă în mod special în ceea ce privește „mediul de lucru”¹, fără a detalia însă limitele protecției acordate. A revenit Curții de Justiție a Uniunii Europene rolul de a dezlega sensul atribuit legiuitorului european acestui concept și de a contura responsabilitatea angajatorului în ceea ce privește sănătatea lucrătorilor. Astfel, Curtea a apreciat că sintagma „mediu de lucru” trebuie interpretată în sens larg, aceasta incluzând toți factorii care ar putea afecta sănătatea și securitatea lucrătorilor, factori care pot fi de natură fizică sau „de orice altă natură”².

Începând cu anul 2000, la nivelul Uniunii Europene s-a acordat o atenție deosebită acestei problematice, în contextul în care situațiile cu care salariații se confruntau la locul de muncă au devenit mult mai complexe și mai sofisticate. Stresul la locul de muncă sau cauzat de munca prestată pentru și sub autoritatea angajatorului, rezultat din acțiunile de hărțuire morală exercitate vertical (de către superiori sau de către subordonați) sau orizontal (de către colegi de

¹ Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, Mar. 25, 1957, 298 U.N.T.S. 11. Disponibil la adresa web <http://www.hri.org/docs/Rome57/Part3Title08.html>. Potrivit art. 118a para. (1) prevede că „Statele Membre vor acorda o atenție deosebită pentru a încuraja îmbunătățirile, în special în mediul de lucru, în ceea ce privește sănătatea și securitatea lucrătorilor, și își vor fixa ca obiectiv armonizarea condițiilor în acest domeniu, cu menținerea îmbunătățirilor făcute”.

² Hotărârea CJUE din 12 noiembrie 1996, cauza C-84/94, Regatul Marii Britanii și al Irlandei de Nord v Consiliul Uniunii Europene, disponibilă la adresa web <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf>. Paragraful 18 redă următoarea concluzie: „Nu există niciun element în formularea articolului 118a care să indice că „mediu de lucru”, „securitatea” sau „sănătatea” utilizate în cuprinsul acelor prevederi ar trebui, în lipsa altor indicații, să fie interpretate restrictiv, și nu ca înglobând toți factorii, de natură fizică sau de altă natură, care afectează sănătatea și securitatea lucrătorului în mediul său de lucru [...]”.

același nivel ierarhic) s-a dovedit a fi larg răspândit și a creat insecuritate – atât în ceea ce privește viața personală, cât și în ceea ce privește viața profesională - și, deci, un dezechilibru al balanței muncă – viață personală.

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene³, proclamată în anul 2000, consacră dreptul oricărui lucrător la condiții de muncă care să îi respecte sănătatea și demnitatea⁴. Chiar dacă, vreme de un deceniu, Carta a avut valoare declarativă, prevederile sale s-au dovedit de o importanță semnificativă în interpretarea dreptului european chiar și până la momentul la care a devenit un instrument central, de referință, în ordinea juridică a Uniunii Europene.

În anul 2001, Parlamentul European a solicitat Comitetului pentru Muncă și Afaceri Sociale să elaboreze un raport cu privire la hărțuirea morală la locul de muncă⁵, pe baza datelor și cercetărilor efectuate până în acel moment cu privire la acest subiect. Potrivit acestui document, la nivelul anului 2000, 8% din forța de muncă din cadrul Uniunii Europene, reprezentând 12 milioane de lucrători, au declarat că au fost victime ale hărțuirii morale la locul de muncă. Mai mult, raportul recunoaște efectele devastatoare ale hărțuirii morale la locul de muncă, atât asupra victimelor actelor și faptelor de hărțuire, cât și asupra familiilor acestora, care necesită deseori tratament medical și psiho-terapeutic.

Cu titlu de măsură imediată, Parlamentul European a adoptat Rezoluția 2001/2339 (INI)⁶, calificând hărțuirea morală la locul de muncă ca fiind o problemă serioasă la locul de muncă. Se subliniază faptul că studiile efectuate până la momentul adoptării rezoluției atestă faptul că, în practică, femeile sunt supuse hărțuirii morale la locul de muncă într-o măsură mai mare decât bărbații⁷. De asemenea, este punctat faptul că problemele asimilate hărțuirii morale la locul de muncă sunt subestimate în multe state ale Uniunii Europene și că, astfel, există o multitudine de argumente în favoare unor acțiuni comune care să fie întreprinse la nivel european⁸. Nu în cele din urmă, Parlamentul European re-amintește că hărțuirea morală la locul

³ Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C/83/391 din data de 30/03/2010. Disponibilă la adresa web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>.

⁴ Potrivit art. 31 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, „Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”.

⁵ Raportul Comitetului pentru Muncă și Afaceri Sociale din cadrul Parlamentului European din 16 iulie 2001, disponibil la adresa web <http://www.europarl.europa.eu/portal/en>.

⁶ Rezoluția Parlamentului European 2001/2339 (INI) cu privire la hărțuirea morală la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C/77E din 28/03/2002. Disponibilă la adresa web <http://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication>.

⁷ Paragraful 3 din Rezoluția Parlamentului European 2001/2339 (INI).

⁸ Paragraful 7 din Rezoluția Parlamentului European 2001/2339 (INI). Sunt utilizate drept exemple: (i) dificultățile existente în conceperea unor instrumente efective pentru combaterea și prevenirea acțiunilor de bullying, (ii) faptul că liniile directe utilizate pentru definirea măsurilor împotriva hărțuirii morale la locul de muncă pot avea drept

de muncă are consecințe negative care se răsfrâng și asupra angajatorilor (nu numai asupra lucrătorilor), prin afectarea performanței economice și a profitabilității companiilor ca urmare a absenteismului de la locul de muncă pe care îl cauzează, prin reducerea ratei de productivitate a lucrătorilor derivată din lipsa de concentrare și starea de confuzie ce le este cauzată, precum și prin faptul că procedura de concediere implică costuri de natură salarială pentru angajator⁹.

În anul 2004, la nivelul Uniunii Europene a fost adoptat Acordul-cadru privind stresul la locul de muncă¹⁰, cu scopul de a crește gradul de conștientizare cu privire la stresul la locul de muncă în rândul angajatorilor. Fără a avea ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă, Acordul-cadru recunoaște faptul că acest fenomen prezintă potențial de a cauza stres legat de locul de muncă¹¹. În ceea ce privește descrierea stresului la locul de muncă, documentul menționat stipulează că acesta poate consta într-o stare „cu disfuncționalități fizice, psihologice sau sociale”¹². Analiza întreprinsă la nivel european în anul 2008 cu privire la implementarea la nivelul statelor membre a Acordului-cadru privind stresul la locul de muncă¹³ a relevat faptul că, în România, se pare că există problema creșterii gradului de conștientizare în rândul liderilor de sindicat și a celor din mediul de afaceri cu privire la necesitatea de a aborda problematica stresului la locul de muncă.

În anul 2007, Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC/CES), Confederația Mediilor de Afaceri Europene (BUSINESSEUROPE), Asociația Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mijlocii (UEAPME), precum și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), au semnat Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă¹⁴. Acordul-cadru prevede în mod expres faptul că hărțuirea (și violența) la locul de muncă „poate fi comisă de către unul sau mai mulți membrii din conducere sau salariați, cu

efect stabilirea de standarde în materie și influențarea pozitivă a atitudinilor de la locul de muncă, precum și (iii) faptul că motive de echitate justifică, de asemenea, astfel de linii directoare comune.

⁹ Paragraful 21 din Rezoluția Parlamentului European 2001/2339 (INI).

¹⁰ Acordul-cadru privind stresul la locul de muncă din data de 08/10/2004, semnat de către Confederația Europeană a Sindicatelor, Uniunea Federațiilor Patronale și Industriale Europene, Asociația Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mijlocii și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică. Disponibil la adresa web https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Romanian_TU_version_1.pdf.

¹¹ Secțiunea 2 (*Scopul*) din Acordul-cadru privind stresul la locul de muncă, teza finală.

¹² Secțiunea 3 (*Descrierea stresului și a stresului legat de locul de muncă*) din Acordul-cadru privind stresul la locul de muncă, definește stresul ca reprezentând „o stare însoțită de disconfort sau disfuncționalități fizice, psihologice sau sociale ce rezultă din faptul că indivizii se simt incapabili să facă față distanțării față de exigențele sau așteptările care îi privesc”.

¹³ Raportul Partenerilor Sociali Europeni privind implementarea Acordului-cadru privind stresul la locul de muncă, adoptat de către Comitetul Dialogului Social la data de 18 iunie 2008. Disponibil la adresa web <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/implementation-of-the-european-autonomous-framework-agreement-on-work-related-stress>.

¹⁴ Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă, adoptat la data de 26 aprilie 2007. Disponibil la adresa web <https://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>.

scopul sau efectul de a aduce atingere demnității membrilor de conducere sau a salariaților, afectând astfel sănătatea acestora și/sau crearea unui mediu ostil la locul de muncă”. Așadar, se recunoaște legătura de cauzalitate directă dintre actele de hărțuire morală la locul de muncă și precaritatea stării de sănătate a salariatului-victimă.

La nivelul anului 2007, România avea unul dintre cele mai crescute grade de incidență a violenței sau a amenințării cu violența la locul de muncă, potrivit studiului realizat în anul 2010 de către Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă¹⁵. State precum Turcia, Portugalia sau Bulgaria se aflau în aceeași situație. În ceea ce privește incidența actelor de hărțuire morală la locul de muncă sau de *bullying*, România se situa de asemenea în top, împreună cu Turcia, Portugalia și Norvegia.

Un sondaj realizat în anul 2009 de către Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă¹⁶ a relevat faptul că stresul, violența și hărțuirea morală la locul de muncă constituie riscuri „emergente”, cu o importanță tot mai mare în cadrul relațiilor juridice de muncă. Dintre acestea, hărțuirea morală la locul de muncă este riscul care ridică cele mai mari probleme în practică, datorită lipsei de conceptualizare și de legiferare coerentă la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene.

Lipsa, la nivel european, a unei definiții comune și unice a fenomenului de hărțuire morală la locul de muncă a fost semnalată și de către Parlamentul European, cu prilejul analizării Bilanțului interimar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă. Astfel, prin Rezoluția din data de 15 decembrie 2011¹⁷ (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene la data de 14 iunie 2013), Parlamentul European a solicitat Comisiei Europene și statelor membre să dezvolte strategii naționale eficace de combatere a violenței la locul de muncă, bazate pe o definiție comună a hărțuirii morale la nivelul celor 28 de state membre. Solicitarea are la bază următoarele concluzii ale Parlamentului European:

- riscurile psiho-sociale sunt cele legate de stres, violență simbolică și hărțuire la locul de muncă; întrucât stresul este legat de nesiguranța locului de muncă, conflicte etice,

¹⁵ Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, *Violența și hărțuirea la locul de muncă: situația la nivel European*, Oficiul de Publicații al Uniunii Europene, 2010. Disponibil la adresa web <http://www.maybo-by-mandt.com/file/25/violence-harassment-eu-report.pdf>.

¹⁶ Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, *Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente*, disponibil la adresa web https://osha.europa.eu/ro/publications/reports/ro_esener1-summary.pdf.

¹⁷ Rezoluția Parlamentului European din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă 2011/2147(INI), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene CE 168/102 din 14/06/2013. Disponibilă la adresa web <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52011IP0589&qid=1485504596995&from=EN>.

slaba organizare a muncii (de exemplu, presiunea termenelor limită sau volumul prea mare de muncă), o relație conflictuală cu clientul, lipsa de sprijin la locul de muncă, instabilitatea relațiilor de muncă, precum și de un dezechilibru între viața profesională și cea personală¹⁸;

- stresul cauzat adesea de hărțuirea morală este un factor care sporește tulburările musculo-scheletale și riscurile psiho-sociale¹⁹;

- impactul problemelor cronice de sănătate legate de condițiile de muncă, cum ar fi tulburările musculo-scheletale și riscurile psiho-sociale este în creștere²⁰;

- este necesar să se abordeze problema siguranței la locul de muncă prin punerea în aplicare a unei strategii pe două niveluri, cu eforturi direcționate mai ales către riscurile de mediu și, în același timp, cu îmbunătățiri aduse mediului de lucru psihosocial²¹;

Totodată, Parlamentul European a reamintit că stresul la locul de muncă este recunoscut, la nivel european, ca un obstacol major în ceea ce privește productivitatea, crescând incidența suicidului la locul de muncă²².

În anul 2014, Comisia Europeană a emis un document interpretativ privind implementarea Directivei-cadru 89/391/CEE²³ în ceea ce privește sănătatea mentală la locul de muncă²⁴. Potrivit prevederilor acestui document, dată fiind absența unui instrument normativ specific care să reglementeze „sănătatea mentală la locul de muncă”, prevederile Directivei-cadru 89/391/CE devin incidente, în contextul în care problemele de ordin mental determinate de locul de muncă reprezintă una dintre cele mai mari îngrijorări la nivel european, așa cum reiese din multitudinea de date colectate (spre exemplu, absenteismul la locul de muncă, concedii de incapacitate temporară de muncă de lungă durată, sinucideri având legătură cu munca). Îngrijorarea are în vedere stresul la locul de muncă, acesta însuși o consecință a noilor

¹⁸ Paragraful (N) din Preambulul Rezoluției Parlamentului European din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă.

¹⁹ Considerația 93 din Rezoluția Parlamentului European din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă.

²⁰ Paragraful (M) din Preambulul Rezoluției Parlamentului European din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă.

²¹ Considerația 15 din Rezoluția Parlamentului European din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă.

²² Considerația 16 din Rezoluția Parlamentului European din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă.

²³ Cu doi ani înainte, în anul 2012, Comisia Europeană a inițiat o procedură de evaluare a Directivei-cadru 89/391/CE și a celor 23 de directive secundare, care reprezintă actele normative fundamentale în materie de securitate și sănătate în muncă. Scopul urmărit de către Comisia Europeană a fost de a simplifica cadrul normativ existent și de a-l face mai coerent și eficient.

²⁴ Comisia Europeană, *Document interpretativ cu privire la implementarea Directivei-cadru 89/391/CEE în ceea ce privește sănătatea mentală la locul de muncă*, emis în luna noiembrie 2014. Disponibil la adresa web <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/interpretative-document-implementation-council-directive-89391eec-relation>.

forme de organizare a muncii, a actelor și faptelor de hărțuire morală și de violență la locul de muncă, precaritatea locurilor de muncă, expunerea la locuri de muncă precare)²⁵.

Hărțuirea morală la locul de muncă a devenit o temă centrală și în cadrul strategiei europene privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, proiectată să acopere perioada 2014-2020. Astfel, în cadrul Rezoluției 2015/2107(INI) din 25 noiembrie 2015 referitoare la Cadrul strategic al Uniunii Europene privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020²⁶, Parlamentul European pune accent pe următoarele:

- atrage atenția asupra problemei hărțuirii la locul de muncă și asupra consecințelor posibile ale acestora asupra sănătății psihosociale;
- subliniază importanța combaterii hărțuirii și violenței la locul de muncă, cerând Comisiei Europene să dezvolte, împreună cu partenerii sociali, o propunere de act legislativ pe baza unui acord cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă; și
- solicită statelor membre să elaboreze strategii naționale eficace de combatere a violenței la locul de muncă.

Eforturile de reglementare a hărțuirii morale la locul de muncă sunt în continuă creștere, la nivelul Uniunii Europene fiind luate în permanență măsuri în acest sens. Anul 2017 a debutat, sub aspectul reglementării elementelor cheie ale securității și sănătății în muncă, cu două inițiative de referință: **(i)** o inițiativă a Comisiei Europene de îmbunătățire a securității și sănătății în muncă, precum și **(ii)** o rezoluție a Parlamentului European referitoare la un pilon european al drepturilor sociale.

Astfel, în data de 10 ianuarie 2017, Comisia Europeană a lansat o inițiativă de îmbunătățire a securității și sănătății în muncă²⁷, cu scopul de a ajuta întreprinderile să respecte

²⁵ Secțiunea 1 (*Introducere*), paragraful 3 din Documentul interpretativ cu privire la implementarea Directivei-cadru 89/391/CEE în ceea ce privește sănătatea mentală la locul de muncă, emis de Comisia Europeană.

²⁶ Rezoluția Parlamentului European din 25 noiembrie 2015 referitoare la Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020, 2015/2107(INI). Disponibilă la adresa web <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0411+0+DOC+XML+V0//EN>.

²⁷ Comunicat de presă al Comisiei Europene din data de 10 ianuarie 2017. Disponibil la adresa web http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2_en.htm. În cadrul acestui comunicat, Comisarul pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale, competențe și mobilitatea forței de muncă, Marianne Thyssen, a declarat: „Prezentăm astăzi un plan de acțiune clar în vederea creării unui cadru solid în materie de securitate și de sănătate la locul de muncă, adaptat secolului al XXI-lea, cu norme transparente, actualizate și aplicate cu eficacitate pe teren. De asemenea, ne respectăm angajamentul de a combate cancerul cauzat de condițiile de muncă prin abordarea expunerii la șapte substanțe chimice cancerigene suplimentare, ceea ce va ameliora protecția a circa 4 milioane de lucrători din Europa. Ne unim forțele cu statele membre și cu părțile interesate pentru a crea un mediu de lucru sănătos și sigur pentru toți”.

cadrul legislativ aplicabil și să își îndrepte atenția spre rezultate, și nu pe efortul birocratic. În acest sens, Comisia Europeană a publicat, în aceeași zi, un document de orientare pentru angajatori²⁸, care conține sfaturi practice menite să faciliteze evaluarea riscurilor și să o facă mai eficientă. Acest document include recomandări cu privire la modul de abordare a riscurilor tot mai mari în materie de securitate și de sănătate în muncă, cum sunt riscurile psihosociale, riscurile ergonomice sau cele legate de îmbătrânire.

Mai mult, Comisia Europeană își propune ca, în următorii doi ani, să lucreze împreună cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a înlătura sau pentru a actualiza reglementările care nu mai sunt de actualitate, cu scopul de a simplifica sau de a reduce sarcina administrativă impusă angajatorilor, și de a menține protecția acordată lucrătorilor. Modernizarea prefigurată are, așadar, menirea de a facilita aplicarea la nivel național a normelor europene în materie de securitate și sănătate în muncă. Inițiativa Comisiei Europene, lansată în primele zile ale anului 2017, relevă că preocuparea la nivel european cu privire la securitatea și sănătatea în muncă este ridicată la un alt nivel: menținerea lucrătorilor sănătoși la locul de muncă prin păstrarea și actualizarea standardelor europene în materie devine o prioritate.

La data de 19 ianuarie 2017, Parlamentul European a adoptat Rezoluția 2016/2095(INI)²⁹ referitoare la un pilon european al drepturilor sociale, subliniind faptul că se vor prefigura măsuri concrete privind prevenția violenței și a hărțuirii împotriva femeilor, bazate pe studii de impact, măsuri care vor reflecta toate cunoștințele dobândite până în prezent în materie de securitate și sănătate în muncă și care vor avea în vedere noile modalități de prestare a muncii asociate cu digitalizarea și alte evoluții tehnologice³⁰.

În acest context, Parlamentul European re-amintește faptul că dreptul la securitate și sănătate în muncă implică, de asemenea, și dreptul la protecție împotriva riscurilor de la locul de muncă³¹. În direcția creării noului pilon european al drepturilor sociale, Comisia Europeană a organizat la data de 23 ianuarie 2013 o conferință la nivel înalt³², la care au participat peste

²⁸ Documentul „Sănătatea și securitatea în muncă este responsabilitatea tuturor – Ghid practice pentru angajatori” (denumirea originală: „Health and safety at work is everybody’s business - Practical guidance for employers”), publicat de Comisia Europeană la data de 10 ianuarie 2017. Disponibil la adresa web ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16876&langId=en.

²⁹ Rezoluția Parlamentului European 2016/2095(INI) din 19 ianuarie 2017 referitoare la un pilon european al drepturilor sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C/77E din 28/03/2002. Disponibilă la adresa web <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

³⁰ Paragraful 7 din secțiunea Condiții de Muncă a Rezoluției Parlamentului European 2016/2095 (INI).

³¹ Idem.

³² Comunicat de presă al Comisiei Europene din 23 ianuarie 2017. Disponibil la adresa web http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-114_en.htm. În cadrul conferinței, Președintele Comisiei Europene,

600 de reprezentanți ai autorităților statelor membre, instituțiilor UE și societății civile. Scopul conferinței a fost de a facilita elaborarea propunerii legislative avute în vedere, preconizată a fi adoptată în luna martie 2017.

În concluzie, din perspectivă europeană, preocuparea pentru asigurarea securității și sănătății la locul de muncă se manifestă în prezent în raport cu *riscurile psiho-sociale* care pot fi cauzate de modul în care munca este concepută, organizată și gestionată. Noile tehnologii implementate la nivel global, precum și condițiile economice și sociale actuale au un impact semnificativ asupra locurilor de muncă, prin accelerarea ritmului de desfășurare a proceselor de lucru.

Dinamica acestor evoluții a generat apariția acestor riscuri și dificultăți pe care - până nu demult - nici salariații, și nici angajatorii nu au fost nevoiți să le gestioneze. În acest context, hărțuirea morală la locul de muncă este recunoscută ca un risc emergent în materie de sănătate la locul de muncă.

1.2. Perspectiva legislației naționale:

„Hărțuirea morală la locul de muncă” nu este reglementată ca atare în legislația română. În ciuda faptului că este un fenomen des întâlnit pe piața muncii din România, aspect evidențiat de practica instanțelor judecătorești naționale în materie, în prezent nu există niciun act normativ care să definească conținutul unei atare fapte, precum și consecințele juridice ale săvârșirii acesteia.

O anchetă complementară realizată de Institutul Național de Statistică în trimestrul al II-lea al anului 2013³³, pe un eșantion de 4.426.000 de persoane, în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă, a arătat următoarele:

- aproape un sfert (24,8%) erau expuse, conform propriilor declarații, atât la factori care le-ar putea afecta sănătatea mentală, cât și la cei care le-ar putea afecta sănătatea fizică (1.101.000 de persoane); iar

Jean-Claude Juncker, a afirmat următoarele: „De la începutul mandatului meu, am precizat în mod clar că doresc o Europă mai socială. Împreună, am făcut deja pași importanți în această direcție. Anul acesta va fi un an crucial. După consultarea publică amplă, este timpul să creăm pilonul european al drepturilor sociale. Summitul social din Suedia ne va ajuta să creăm impulsul necesar și să punem prioritățile sociale acolo unde le este locul: printre prioritățile absolute ale agendei europene”. Totodată, a fost comunicată și organizarea „Summitului social pentru locuri de muncă și creștere echitabilă” în Suedia, în luna noiembrie 2017, în scopul de a discuta și analiza prioritățile și inițiativele de politică stabilite la nivel european, precum și modalitățile în care ar putea Uniunea Europeană, statele membre și partenerii sociali de la toate nivelurile să obțină rezultatele scontate în ceea ce privește prioritățile lor economice și sociale comune.

³³ Comunicat de presă al Institutului Național de Statistică nr. 293 din 5 decembrie 2013. Disponibil la adresa web http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_trim/sanatare/CIC_trIIr03.pdf.

- 255.000 mii persoane (5,8%) erau expuse doar la factori de natură a le deteriora sănătatea mentală (hărțuire sau violență psihică; violență fizică sau amenințarea cu violență fizică; presiune sau supraîncărcare).

De asemenea, un sondaj realizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în luna august 2015³⁴ a arătat că, spre deosebire de celelalte domenii evaluate (de exemplu, discriminarea pe criteriul de gen, discriminarea pe criteriul de handicap etc.), domeniul demnității personale a fost mai greu de cuantificat și evaluat, întrucât *„publicul larg nu are o definiție clară a componentelor acestui domeniu – ce înseamnă libertate de expresie, care sunt limitele, cum sunt definite victimele încălcării demnității umane”*.

Analiza cadrului normativ existent relevă faptul că reglementările în vigoare, relevante în contextul acestei cercetări, vizează următoarele aspecte:

- discriminarea (directă și indirectă) la locul de muncă;
- principiul egalității de tratament în raporturile de muncă;
- hărțuirea, ca formă de discriminare;
- hărțuirea morală (psihologică) întemeiată pe criteriul de sex;
- hărțuirea morală (psihologică) în mediul școlar;
- hărțuirea, ca faptă penală.

Mai precis, în prezent, legislația română face referire la hărțuirea morală (psihologică) în cadrul a 3 (trei) acte normative, prima reglementare datând din anul 2003, iar ultima de la sfârșitul anului 2015. Prevederile relevante ale acestor acte normative sunt redate, sintetic, în cele ce urmează:

³⁴ Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, *Percepții și atitudini ale populației României față de Strategia națională de prevenire și combatere a discriminării*, 2015, p. 15. Disponibil la adresa web http://api.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa56853282d5da/2016/10/Sondaj_TNS_CNCD_2015.pdf.

Reglementarea în dreptul român a hărțuirii morale (psihologice)

Nr. crt.	Act normativ	Prevederi relevante	Tipul de hărțuire morală (psihologică) vizat	Categorie/categorii de persoane protejate	Agresor prezumtiv
1.	Anexa nr. 1 la Ordinul A.N.P.C.A. nr. 177/2003 privind aprobarea standardelor minime obligatorii pentru telefonul copilului, standardelor minime obligatorii privind centrul de consiliere pentru copilul abuzat, neglijat și exploatat, precum și a standardelor minime obligatorii privind centrul de resurse comunitare pentru prevenirea abuzului, neglijării și exploatării copilului	Anexa 1 și Anexa nr. 1 C: Hărțuirea psihologică a unui elev de către altul/alții, intervenită în mediul școlar, poate fi un aspect reclamat de victimă (elevul agresat) prin intermediul Telefonului Copilului ³⁵ .	Hărțuire morală (psihologică) în mediul școlar, exercitată de un alt elev / alți elevi	Copil/copii cu statut de elev/elevi	Copil/copii cu statut de elev/elevi
2.	H.G. nr. 49/2011 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind prevenirea și intervenția în echipă multidisciplinară și în rețea în	Metodologia cadru privind prevenirea și intervenția în echipă multidisciplinară și în rețea în situațiile de violență asupra copilului și de violență în familie (secțiunea „Glosar”)	Hărțuire morală (psihologică) în mediul școlar, exercitată de un alt	Copil/copii cu statut de elev/elevi	Copil/copii cu statut de elev/elevi

³⁵ Potrivit aceluiași prevederi, Telefonul Copilului este „un serviciu pentru protecția copilului, de tip permanent, a cărui misiune este să primească semnalările cu privire la situațiile de abuz, neglijare și exploatare a copilului, să asigure consilierea telefonică în aceste situații și să intervină prompt în cazurile urgente prin intermediul unei echipei mobile”.

	situațiile de violență asupra copilului și de violență în familie și a Metodologiei de intervenție multidisciplinară și interinstituțională privind copiii exploatați și aflați în situații de risc de exploatare prin muncă, copiii victime ale traficului de persoane, precum și copiii români migrați victime ale altor forme de violență pe teritoriul altor state	definește, prin trimitere la reglementările Organizației Internaționale a Muncii, termenii de „bullying” și „mobbing”, astfel: (i) <i>„Bullying definește intimidarea în școală de către un alt coleg”;</i> (ii) <i>„Mobbing reprezintă forma de abuz emoțional asupra unui copil care este în mod constant discreditat, intimidat psihologic, agresat psihic, jignit, luat în derâdere, batjocorit, izolat, persecutat, terorizat de către un grup de colegi în școală sau la locul de muncă”.</i>	elev / alți elevi, sau la locul de muncă, exercitată de un alt elev / alți elevi		
3.	Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Potrivit Art. I punctul 3 , hărțuirea psihologică este definită ca reprezentând <i>„orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane”.</i>	Hărțuire morală (psihologică) ca formă de discriminare pe criteriu de sex	Femeie ↔ Bărbat	Bărbat ↔ Femeie

Se impune a fi remarcat faptul că primele două acte normative indicate vizează hărțuirea morală (psihologică) asupra copiilor, ca formă de violență exercitată exclusiv în mediul școlar. În schimb, Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reglementează hărțuirea morală (psihologică) ca formă de discriminare pe criteriu de sex.

Legea nr. 229/2015 este rezultatul unei inițiative legislative inițiată în luna martie 2013 și care a parcurs procedura legislativă impusă de lege timp de 2 ani și 7 luni. Reglementarea hărțuirii psihologice în această formă a vizat strict problematica egalității de gen și implicațiile acesteia în viața socială³⁶. Așadar, conceptul legiferat de „hărțuire psihologică” este proiectat ca formă de discriminare pe criteriul de sex, aplicabil inclusiv în domeniul muncii³⁷, fără a acoperi și situațiile în care actele de hărțuire morală (psihologică) sunt exercitate între persoane de același gen, fie orizontal (între persoane aflate pe aceeași poziție ierarhică), fie vertical (între persoane aflate în raporturi de subordonare, fie de către subordonat către superiorul ierarhic, fie de către superiorul ierarhic către subordonat). În concluzie, în prezent, putem vorbi despre o reglementare legală a „hărțuirii morale (psihologice)” la locul de muncă doar în măsura în care discriminarea este întemeiată pe criteriul de sex, și numai în situația în care actele discriminatorii intră sub incidența textului de lege și îndeplinește condițiile impuse prin acesta, și anume³⁸:

1. se desfășoară „într-o perioadă”;
2. are caracter „repetitiv sau sistematic”;
3. presupune manifestări precum „un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate”;
4. aduce atingere „personalității, demnității sau integrității fizice ori psihologice a unei persoane”.

³⁶ În cadrul Expunerii de Motive care a stat la baza inițiativei legislative, devenită Legea nr. 229/2015, se arată că „deși a făcut progrese semnificative în domeniu, datorate, în principal, legislației antidiscriminare și și integrării dimensiunii de gen în cadrul reglementărilor naționale, acestea fiind armonizate cu legislația comunitară, în România se manifestă numeroase inegalități și cazuri de discriminare”, un exemplu fiind „discriminarea împotriva femeii prin hărțuire, inclusiv prin hărțuire morală”. Disponibilă la adresa web http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?cam=2&idp=13134.

³⁷ Potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, „Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale”.

³⁸ Art. I punctul 3 din Legea nr. 229/2015, devenit art. 4 lit. d¹) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Analiza jurisprudenței naționale în materie de hărțuire morală (psihologică) la locul de muncă și încălcări ale demnității salariaților este precară, de cele mai multe ori instanțele de judecată fiind reticente în a face aprecieri cu privire la condițiile și măsura în care angajatorul, prin actele și faptele sale, a lezat demnitatea salariaților. Într-o hotărâre judecătorească de dată relativ recentă, Curtea de Apel Cluj s-a pronunțat în sensul celor de mai jos³⁹:

„Astfel, unul dintre principiile fundamentale ale dreptului muncii este protecția salariaților, art. 6 alin. 1 din Codul muncii prevăzând în mod expres că orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare. De asemenea, angajatorul are obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă (art. 40 alin. 2 lit. b din Codul muncii), inclusiv pentru respectarea dreptului angajatului la demnitate în muncă (art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii), ceea ce presupune din partea angajatorului măsuri în vederea eliminării oricăror acte/fapte care au sau ar putea avea drept consecință încălcarea dreptului angajatului la demnitate în muncă. Având în vedere că protecția salariatului reprezintă un principiu fundamental al dreptului muncii, dreptul la demnitate în muncă fiind garantat prin Constituție, că în exercitarea prerogativelor sale de conducere, reglementare și de a aplica sancțiuni disciplinare, angajatorul trebuie să respecte drepturile fundamentale ale angajaților săi, Curtea apreciază, așa cum s-a reținut și în doctrină, că angajatorul răspunde pentru fapta ilicită a oricărui salariat al său și nu numai pentru cea săvârșită de organele sale de conducere. În caz contrar, dacă răspunderea patrimonială a angajatorului ar fi antrenată doar pentru faptele organelor sale de conducere, respectarea dreptului fundamental la demnitate în muncă ar fi pur iluzorie și nu s-ar asigura atingerea finalității acestui principiu de bază al dreptului muncii, și aceasta cu atât mai mult cu cât din dispozițiile art. 253 alin. 1 din Codul muncii nu rezultă intenția legiuitorului de a limita răspunderea angajatorului în sensul invocat de recurentă”.

În materie de situație de fapt, în speța în discuție, salariatul a fost marginalizat la locul de muncă de către angajator prin fapte de preluare în mod abuziv a atribuțiilor sale de manager al regiunii Cluj, transfer al acelor atribuții către o altă persoană și prin neluarea de către angajator a măsurilor necesare asigurării exercitării atribuțiilor care îi reveneau salariatului conform contractului individual de muncă, precum și prin neluarea măsurilor necesare asigurării unor

³⁹ Curtea de Apel Cluj, secția a I civilă, decizia civilă nr. 4279/R/2012. Disponibilă la adresa web www.jurio.ro.

condiții de muncă adecvate în ceea ce îl privește pe salariat, acesta fiind împiedicat pe durata unei perioade de circa cinci luni să își exercite atribuțiile stabilite prin contractul individual de muncă și fișa postului, fiind supus marginalizării și izolării la locul de muncă. În baza probatoriului administrat, atât instanța de fond (Tribunalul Cluj), cât și instanța care a judecat în calea de atac (Curtea de Apel Cluj) au apreciat că faptele angajatorului au adus atingere demnității salariatului. În ceea ce privește analiza acțiunilor angajatorului din perspectiva reglementărilor în materie de discriminare, cele două instanțe au avut viziuni diferite. Astfel:

- Tribunalul Cluj (în calitate de primă instanță sesizată) a apreciat că au existat un ansamblu de fapte ce intră sub incidența hărțuirii morale (psihologice) la locul de muncă, constituind acte de discriminare, și care au avut ca efect lezarea demnității salariatului în cauză⁴⁰. Cu toate acestea, instanța de fond și-a fundamentat în drept opinia exclusiv pe prevederile Codului muncii;
- Curtea de Apel Cluj admite că a existat un tratament diferențiat din partea angajatorului, care a avut ca efect lezarea demnității salariatului în cauză, însă apreciază că nu se poate pune problema discriminării acestuia, pe considerentul că nu a existat niciun criteriu din cele menționate de art. 5 alin. (2) din Codul muncii⁴¹.

⁴⁰ Tribunalul Cluj și-a fundamentat opinia pe prevederi ale legislației europene, cât și pe studii efectuate în materie de hărțuire morală la locul de muncă: „În ceea ce privește faptele de excludere de la exercitarea atribuțiilor din conținutul raportului juridic de muncă, respectiv de marginalizare la locul de muncă, în țările Uniunii Europene acestea au atras în mod constant răspunderea angajatorului, fie în temeiul unor acte normative cu caracter special, fie în temeiul normelor juridice cu caracter general privind drepturile angajaților și răspunderea juridică a angajatorilor. La nivelul organelor Uniunii Europene s-a subliniat că angajatorul are obligația și responsabilitatea de a adopta măsurile care să prevină faptele de excludere la locul de muncă, aceasta fiind o responsabilitate subliniată *expressis verbis* și în legislația specifică adoptată în anul 2002 în Franța și Belgia (conform studiului realizat de Comisia Europeană prin Programul Daphne în aprilie 2004, autor E. Ferrari, studiu intitulat „Creșterea conștientizării fenomenului de mobbing, O perspectivă a Uniunii Europene”). În legislația adoptată de Uniunea Europeană, izvorul protecției împotriva faptelor de excludere, marginalizare sau hărțuire la locul de muncă l-a constituit încă din anul 1989 Directiva Consiliului European 89/391 care stabilește obligația tuturor angajaților de a asigura pentru angajații acestora „condiții de muncă sigure” ceea ce presupune obligația angajatorului de a lua măsuri care să prevină desfășurarea la locul de muncă din partea celorlalți angajați sau a persoanelor cu funcții de conducere a unor acte sau fapte de izolare, de hărțuire, respectiv de excludere de la îndeplinirea normală a activității. În anul 2001, Parlamentul Uniunii Europene a adoptat Rezoluția privind hărțuirea la locul de muncă 2001/2339 care s-a concentrat în mod specific pe fenomenul de excludere, marginalizare respectiv hărțuire la locul de muncă. Și în ceea ce îl privește pe reclamant, s-a constatat că scopul, efectul urmărit prin acțiunile de izolare, excludere de la exercitarea atribuțiilor sale prin preluarea și transmiterea arbitrară a responsabilităților acestuia privind regiunea Cluj, l-a constituit îndepărtarea sa [...]. Așadar, toate aceste fapte de excludere și izolare a reclamantului la locul de muncă au avut ca scop descurajarea reclamantului, crearea unei atmosfere ostile la locul de muncă, crearea unui sentiment de inutilitate, inferioritate și izolare care să conducă, în cele din urmă, la îndepărtarea totală a reclamantului de la locul de muncă, în condiții contrare clauzelor contractului său individual de muncă și legislației muncii.”

⁴¹ Sinteza raționamentului Curții de Apel Cluj este următoarea: „Contrar celor reținute de instanța de fond, Curtea apreciază că în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune

2. SCOPUL URMĂRIT PRIN PREZENTUL PROIECT DE LEGE. SCHIMBĂRI PRECONIZATE

Finalitatea urmărită de prezentul proiect de lege este de a asigura protecția juridică necesară și adecvată a salariaților la locul de muncă, prin combaterea hărțuirii morale la locul de muncă.

Definirea conceptului de „hărțuire morală la locul de muncă” are o însemnătate deosebită, întrucât definește o serie de aspecte cheie care caracterizează fenomenul și în raport de care acesta poate fi identificat.

Mai precis, prin prezentul proiect de lege, **„hărțuirea morală la locul de muncă”** este definită drept *orice comportament manifestat sub forma unei conduite ostile sau nedorite, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, exercitat cu privire la un salariat, de către superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia*. Constituie, de asemenea, „hărțuire morală la locul de muncă” chiar și *o singură manifestare serioasă a unui astfel de comportament, care poate avea un efect dăunător de lungă durată asupra unui salariat*. În înțelesul prezentului proiect, *stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.*”

Așadar, atât angajatorii, cât și autoritățile publice și instanțele de judecată chemate să se pronunțe cu privire la calificarea unei situații ca reprezentând un caz de hărțuire morală la locul de muncă, trebuie să parcurgă **„TESTUL”** derivat din reglementarea națională, propus prin prezentul proiect

Testul presupune verificarea întrunirii cumulative a următoarelor condiții:

- i. comportamentul vexant manifestat în legătură cu raporturile de muncă (dacă au existat comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, cu caracter vexatoriu, manifestată față de salariatul victimă);
- ii. conduita ostilă sau nedorită (ostilitatea poate deriva din comportamentul caracterizat de comentarii, acțiuni sau gesturi care – analizate individual – ar putea fi inofensive sau

politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală) în cauză nu se poate reține o discriminare a reclamantului în sensul dispoziției legale menționate. Soluția pronunțată de Tribunal este însă corectă întrucât tratamentul diferențiat la care a fost supus reclamantul în raport cu ceilalți angajați poate fi considerat un abuz de drept din partea angajatorului, care se sancționează tocmai prin angajarea răspunderii patrimoniale a acestuia, ceea ce s-a și realizat în cauză.”

insignifiante, dar acumulate sau agregate pot fi apreciate ca vătămătoare pentru salariați);

- i. efectul dăunător asupra demnității sau integrității fizice sau psihice a salariatului (hărțuirea aduce atingere și diminuează încrederea în sine și integritatea salariatului), inclusiv stres și epuizare fizică;
- ii. mediu de lucru vătămător pentru salariat; și/sau
- iii. incident izolat (chiar și un incident izolat poate constitui hărțuire psihologică la locul de muncă în măsura în care are o anumită intensitate și efectele sale se produc pe termen lung).

Este irelevantă poziția ierarhică a celui care săvârșește acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, fiind dovedit prin studii și în practică faptul că acest fenomen poate apărea atât vertical (*top-down*, de la superior la subaltern, sau *bottom-up*, de la subaltern la superior), cât și orizontal (între persoane comparabile din punct de vedere ierarhic).

Așadar, prezentul proiect de lege urmărește definirea conceptului de „hărțuire morală la locul de muncă”, indicarea expresă a modalităților în care acest fenomen se poate manifesta, precum și stabilirea cadrului probator și sancționator corespunzător.

3. EFECTELE PROIECTULUI DE ACT NORMATIV ASUPRA LEGISLAȚIEI ÎN VIGOARE

Urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ, următoarele acte normative vor fi modificate și completate:

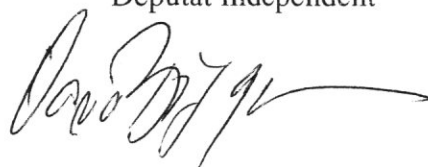
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 07 martie 2014;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 05 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare.

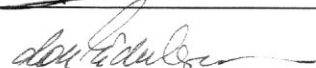
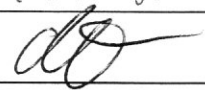
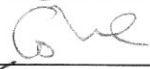
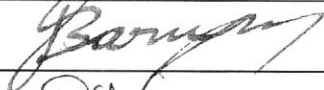
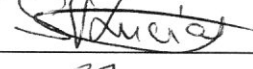
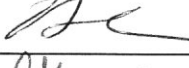
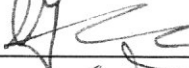
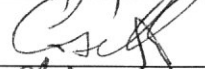
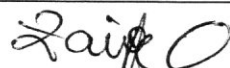
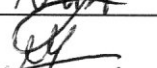
Față de cele expuse, solicităm dezbaterea și adoptarea prezentei propuneri legislative.

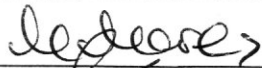
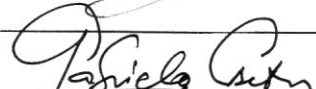
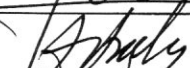
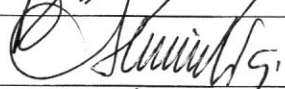
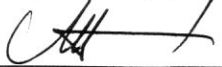
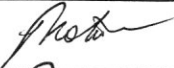
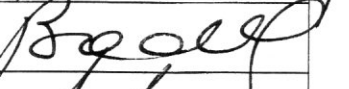
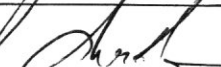
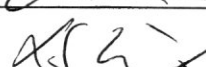
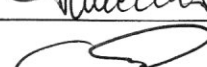
Inițiator:

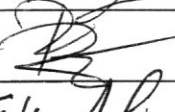
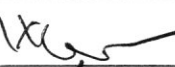
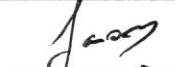
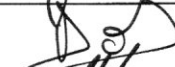
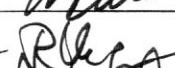
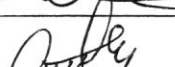
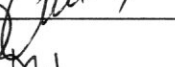
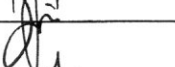
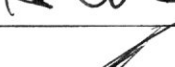
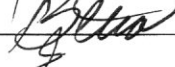
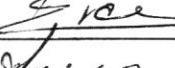
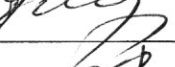
Oana Mioara BÎZGAN-GAYRAL

Deputat independent



Nr. Crt.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Deputat / Senator	Semnătura
1	Adrian Bobocaru	Independent	deputat	
2	Năncuș Dan	USR	DEP	
3	NICOLAE DANIEL POPESCU	USR	DEP.	
4	Radușan Br. Bogdan	USR	DEP	
5	Deboros Matei	USR	DEP	
6	CRISTIAN GHINEA	USR	DEP	
7	POP RADUȘ TUDOR	USR	Dep	
8	Dan Barna	USR	Dep	
9	STANCIU-VĂLTERU WILIAN	USR	Dep	
10	DRUȚA CĂTOLICU	USR	Dep	
11	IURISNITĂ CRISTINA	USR	Dep	
12	VLAD SERGIU	USR	Dep	
13	COSMA LAVINIA-CORINA	USR	Dep	
14	CHICHIRĂU COSETA	USR	Dep	
15	Bulci Julian	USR	Dep	
16	ZĂINEA CORNEL	USR	Dep	
17	Ștefan George Edward	USR	Senator	
18	Ștefan Cornel	PSD	Deputat	
19	MASRA HORIU	PSD	Deputat	
20	Pătru Florin Marius	PSD	Deputat	
21	PETRECA GABRIEL	PSD	Deputat	
22	ILIANU CLAUDIA	PSD	Deputat	
23	GHICA CRISTIAN	USR	Senator	
24	Oprea Stefan Rodu	PSD	Senator	

Nr. Crt.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Deputat / Senator	Semnătura
25	Mara Mares	PNL	Dep.	
26	Silvia SEHELEA	USR	Dep.	
27	ION STELIAN C.	USR	Dep.	
28	Carolea Iuliu	PSD	Sen.	
29	CRETU GABRIELA	PSD	Senat	
30	Ecatarina Andronescu	PSD	Senat	
31	ARCAN EMILIA	PSD	SENAT	
32	CRIOVEANU LAVINIA	PSD	SENAT	
33	PATURCA ROXANA	PSD	Senat	
34	BOCLOIU NICOL	PSD	Senat	
35	CLAUDIU MANEA	PSD	Senat	
36	SBIRNEA LILIANA	PSD	Senat	
37	Băişanu D. H.	ALDE	Dep.	
38	MARA CALISTA	PNL	deputat	
39	LUNGU TUDORITA	PNL	Deputat	
40	CHERECHES VIORICA	PNL	deputat	
41	VLCEANU DAN	PNL	DEPUTAT	
42	Heius Lucian	PM	deputat	
43	ROMANESCU CRISTINA	PNL	deputat	
44	Schela Ionel V.	PNL	deputat	
45	SORIN-DAN MOLDOVAN	PNL	deputat	
46	VLASE GABRIEL	PSD	dep.	
47	Săftiru Adrian	PNL	Dep.	
48	BOZIANU CATALINA	PMP	Dep.	

Nr. Crt.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Deputat / Senator	Semnătura
49	GAVRILIA POIANCA	PSD	DEP	
50	MINZATU ROKANA	PSD	DEP	
51	TEIȘ ALINA	PSD	DEPUTAT	Teiș Alina
52	WIETNER ALBISTAN	USR	SENIAT	
53	BRAN IOANA	PSD	DEP	
54	DOBRIȚĂ IONELA	PSD	DEP	
55	MOAGHER LAURA M.	PSD	DEP.	
56	URSU RĂZVAN	PSD	DEP	
57	PREDA CERAR	PNL	DEP	
58	CSEPE EVA ANDREA	USMR	DEP	
59	BRĂDĂRĂȘ IOLYA	UDMR	DEP	
60	AMBROS IZABELLA AGNES	UDMR	DEP	
61	BENKŐ ERIKA	UDMR	DEP	
62	ANTAL ISTVÁN-JÁNOS	UDMR	DEP	
63	Benedek ZACHENIE	UDMR	DEP.	
64	Bende Sandor	UDMR	DEP	
65	ERDEI-S. ISTVÁN	UDMR	DEP.	
66	SERES DÉNES	UDMR	DEP.	
67	LUPASCU COSTEL	PSD	DEP.	
68	ANU CRISTINA	PSD	DEP.	
69	Gimpranu Sorin	Meafibat	DEP	
70	Vasile Cătu	PSD	DEP	
71	ALBUCAIN Săbău	PSD	DEP	
72	PROF. OVIDIU	PSD		