



Ce este hărțuirea la
locul de muncă și ce
poți face dacă ai fost
hărțuit(ă)?

Autor: Bianca Drotleff

Mulțumim celor care au contribuit cu feedback: psih. Alexandra Abrudean, av. Dana Dunel-Stancu, Georgiana Epure, psih. Eniko Gall, Camelia Proca

DTP: Gabriela Hogeia

Data publicării: iulie 2025

A.L.E.G. oferă servicii de consiliere și informare psiho-juridică persoanelor care s-au confruntat cu o situație de hărțuire sexuală la locul de muncă în baza resurselor disponibile. Vezi mai multe detalii pe: <https://aleg-romania.eu/primeste-ajutor/>

Dacă o persoană se află într-o situație de hărțuire care îi pune viața în pericol, aceasta poate suna de urgență la 112 sau la 0800 500 333 (linia națională gratuită gestionată de Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse care oferă ajutor specializat victimelor violenței de gen).

CUPRINS

DESPRE CONȚINUTUL ACESTUI GHID	3
CE ESTE HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ?	3
CE POȚI FACE DACĂ AI FOST HĂRȚUIT/Ă?	5
EȘTI MARTOR/Ă LA HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ? IATĂ CUM POȚI AJUTA.	7
CE SPUNE LEGEA?	8
ANEXA 1 MODEL RECLAMAȚIE CĂTRE INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ (ITM)	9
ANEXA 2 MODEL PETIȚIE CĂTRE CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII (C.N.C.D.)	10
ANEXA 3 MODEL DE CERERE PENTRU AJUTORUL PUBLIC JUDICIAR	11
ANEXA 4 MODEL DE PLÂNGERE PENALĂ	13

DESPRE CONȚINUTUL ACESTUI GHID

Acest ghid te ajută să înțelegi ce este hărțuirea la locul de muncă, cum o poți recunoaște și ce poți face dacă ești afectat(ă) direct sau ești martor(ă) la un astfel de comportament. **Un mediu de muncă sigur și respectuos este un drept al fiecărei persoane, iar combaterea hărțuirii este o responsabilitate comună – a angajaților, angajatorilor și instituțiilor.**

Ghidul este structurat în mai multe secțiuni esențiale:

- vei afla ce înseamnă hărțuirea la locul de muncă, cum se manifestă și cine o poate comite,
- ce poți face dacă ai fost hărțuit(ă), de la exprimarea dezacordului până la acțiuni legale,
- cum poți interveni în calitate de martor(ă), folosind metoda celor 5D,
- care este cadrul legal aplicabil și ce obligații au angajatorii,
- unde poți raporta hărțuirea, cu informații despre instituții competente și modele utile de sesizări.

Poți citi ghidul integral sau poți merge direct la secțiunea care te interesează. Informațiile sunt concise, actualizate și gândite pentru a te sprijini să reacționezi informat și în siguranță.

CE ESTE HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ?

Hărțuirea este o formă de violență care lezează demnitatea umană și bunăstarea persoanei vizate. Aceasta se manifestă prin comportamente, atitudini sau practici inacceptabile – uneori izolate, alteori repetate – care pot provoca prejudicii fizice, psihologice, sexuale sau economice.

În context profesional, hărțuirea se bazează frecvent pe raporturi inegale de putere și control, dar poate apărea și între persoane aflate pe poziții similare. Ea nu presupune neapărat intenție, dar este evaluată prin efectul asupra persoanei afectate.

Cine poate fi hărțuitor? Orice persoană implicată în activitatea profesională poate fi vizată de comportamente hărțuitoare – fie că este angajat(ă), colaborator(are), stagiar(ă) sau voluntar(ă). Hărțuirea poate fi exercitată de către:

- superiori ierarhici,
- colegi de același nivel,
- subordonați,
- sau chiar persoane din afara organizației, cum ar fi clienți, parteneri sau furnizori.

Unde poate avea loc hărțuirea? Hărțuirea nu se limitează la spațiul fizic al locului de muncă. Ea poate avea loc:

- în timpul orelor de muncă, în birouri, ateliere sau spații comune,
- în mediul digital – prin email, mesaje, apeluri sau videoconferințe,
- în timpul delegațiilor, cursurilor, transportului sau cazării oferite de angajator,
- în contexte sociale asociate muncii – cum ar fi team-building-uri, evenimente sau întâlniri informale.

Formele de hărțuire în lumea muncii includ:

FORME	EXEMPLE
Fizică 	se poate manifesta prin agresiunea fizică și abuzul fizic, inclusiv bătaii, palme, lovituri, bruscări și împingeri. În cazuri extreme, poate duce la omor.
Morală/ Psihologică 	se poate manifesta prin abuzuri verbale și non-verbale, abuz sexual, bullying, mobbing, comentarii sexiste sau misogine și/sau intimidări și amenințări, inclusiv amenințări cu violul.
Economică 	se poate manifesta prin atingeri nedorite, mângâieri, pipăieli, comentarii, insulte sau glume cu tentă sexuală, solicitări de favoruri sexuale, priviri fixe sau lascive, inadecvate, expunere indecentă, primirea de e-mailuri/mesaje ofensatoare, cu conținut sexual, avansuri sexuale online etc.
Sexuală 	se poate manifesta prin atingeri nedorite, mângâieri, pipăieli, comentarii, insulte sau glume cu tentă sexuală, solicitări de favoruri sexuale, priviri fixe sau lascive, inadecvate, expunere indecentă, primirea de e-mailuri/mesaje ofensatoare, cu conținut sexual, avansuri sexuale online etc.
Online 	se poate manifesta prin amenințări, insulte, comentarii abuzive, bullying online, urmărirea online, discursuri instigatoare la ură, trimiterea de imagini obscene sau pornografie non-consensuală.
Practici și condiții de muncă abuzive 	se poate manifesta prin aranjamente de muncă precare, care nu oferă timp de odihnă, împiedicarea de a folosi toaleta, izolare, reținerea de informații sau atribuirea de sarcini care nu corespund capacităților lucrătorilor, stabilirea de obiective/termene limită imposibile, supravegherea excesivă, forțarea de a lucra în mod inutil la ore nesociabile sau de a călători în mod inutil, hărțuirea în caz de maternitate/graviditate, reținerea documentelor de călătorie, cum ar fi pașapoartele (frecventă în cazul migranților).
Domestică 	se poate manifesta și în mediul profesional. Violența domestică și mediul profesional se pot suprapune, mai ales pentru cei care lucrează de acasă, lucrătorii casnici sau cei implicați în afaceri de familie. De asemenea, agresorul poate intimida victima la locul de muncă, prin apeluri repetate, apariții neanunțate sau chiar acte de violență în spațiul locului de muncă, punând în pericol atât victima, cât și colegii acesteia.

CE POȚI FACE DACĂ AI FOST HĂRȚUIT/Ă?

Dacă ai fost victima unui comportament de hărțuire, ai la dispoziție mai multe căi prin care poți acționa. Aceste opțiuni nu se exclud reciproc și pot fi aplicate simultan, în funcție de situația specifică.

Căi de soluționare internă

1. Exprimarea dezacordului față de comportamentul hărțuitor: Dacă este posibil și te simți în siguranță, exprimă clar că acel comportament este inacceptabil. Acest pas poate duce la încetarea comportamentului sau poate contribui la crearea unui istoric de contestare util în demersurile ulterioare.

Exemplu: „Te rog să nu mai repeți genul ăsta de remarci.”, „Nu vorbi așa cu mine, te rog.”, „Mă deranjează ceea ce ai spus și nu vreau să se mai repete.”, „Ce ai spus este jignitor și mă deranjează, te rog să nu mai repeți asta.”

2. Informarea superiorului ierarhic: Poți semnala situația direct superiorului tău sau unei persoane din conducerea organizației, precum și superiorului ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. Conform legii, angajatorii au obligația să investigheze și să intervină atunci când sunt informați despre situații de hărțuire.

3. Sesizare scrisă către angajator: Conform legislației din România, angajatorii au obligația de a pune la dispoziția angajaților mecanisme confidențiale, accesibile și eficiente pentru raportarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă. Aceste mecanisme pot fi prevăzute în:

- regulamentul intern al organizației,
- politicile anti-hărțuire sau de etică profesională,
- codurile de conduită aplicabile în organizație.

Este recomandat să consulți aceste documente pentru a identifica:

- persoana sau departamentul responsabil cu primirea sesizărilor (ex. manager direct, Resurse Umane, persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire, comisie de etică),
- forma cererii (email, formular tipizat, adresă fizică),
- termenele de soluționare și pașii de urmat,
- garanțiile privind confidențialitatea și protecția împotriva represaliilor (victimizare).

Fă o sesizare scrisă în care descrii faptele clar și concis, menționând data, locul și persoanele implicate sau martore. Trimite documentul către persoana sau departamentul desemnat (de exemplu, persoana desemnată, Resurse Umane sau superiorul ierarhic), folosind canalele prevăzute în regulamentul intern (ex. email, cerere depusă fizic). Păstrează o copie a sesizării și, dacă este posibil, obține o confirmare de primire (ex. răspuns pe email sau semnătură de primire).

Căi de soluționare externă

În unele situații, simpla exprimare a dezaprobării poate duce la încetarea comportamentului hărțuitor. Chiar dacă nu se întâmplă acest lucru imediat, astfel de reacții contribuie la formarea unui istoric care poate fi util în cazul unor demersuri ulterioare.

Totuși, din cauza raporturilor dezechilibrate de putere existente frecvent în mediul profesional. De exemplu, atunci când un/o coleg/ă are sprijinul direct al unui superior și nu poate fi tras/ă la

răspundere pentru comportamente nepotrivite, sau când un superior profită de poziția sa pentru a intimida ori reduce la tăcere un/o angajat/ă este adesea mai eficient ca angajatul/a să urmeze procedurile instituționale prevăzute de lege sau de politicile interne. De asemenea, legislația interzice în mod expres orice formă de victimizare (Codul Muncii, art. 5(2)), adică tratamente adverse aplicate ca reacție la sesizarea unui caz de hărțuire. Astfel de comportamente pot fi sancționate.

1. Petiție către Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM): Dacă angajatorul nu răspunde corespunzător sau nu ia măsuri, poți depune o petiție la ITM. Instituția are competența de a verifica respectarea obligațiilor legale privind prevenirea și combaterea hărțuirii. Depune o petiție în scris prin [platforma Inspecției Muncii](#) sau email (găsești contactul pentru fiecare județ pe www.inspectiamuncii.ro/contact). Ca aceasta să fie înregistrată oficial păstrează numărul de înregistrare.

Model de sesizare disponibil în Anexa 1.

2. Sesizare către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD): Dacă hărțuirea a avut la bază un criteriu protejat (ex. sex, gen, etnie, religie, orientare sexuală, etc.), poți depune o sesizare la CNCD. Această instituție are competența de a analiza cazurile de discriminare și de a aplica sancțiuni. Depune o petiție pe [site-ul CNCD](#), fără a fi necesară reprezentarea de către avocat. Termenul legal pentru sesizare este de 1 an de la data incidentului.

Model de petiție disponibil în Anexa 2.

3. Acțiune în instanță: În paralel cu celelalte căi de soluționare, ai dreptul de a te adresa instanței de judecată. Printr-o acțiune în instanță, poți solicita:

- constatarea caracterului ilegal al comportamentului hărțuitor,
- tragerea la răspundere a angajatorului (în cazul lipsei de reacție),
- acordarea de despăgubiri pentru prejudiciul moral sau material suferit.

Dacă nu ai posibilitatea de a suporta costurile judiciare, poți solicita **ajutor public judiciar**, în baza [OUG nr. 51/2008](#). Acesta poate acoperi total sau parțial taxele de timbru, onorariile avocatului și alte cheltuieli de judecată.

Model de cerere pentru ajutor public judiciar disponibil în [Anexa 3](#).

4. Plângere penală: Anumite forme de hărțuire pot constitui infracțiuni, conform Codului Penal. Este vorba în special despre:

- hărțuirea sexuală – pretinderea repetată de favoruri sexuale într-un context profesional, dacă victima este intimidată sau pusă într-o situație umilitoare,
- urmărirea obsesivă sau supravegherea nejustificată ce crează o stare de temere,
- alte fapte cu caracter agresiv, inclusiv amenințări sau atingeri fizice neconsimțite, în funcție de gravitate.

Plângerea penală se depune la secția de poliție sau la parchetul de pe lângă judecătoria competentă, **în termen de cel mult 3 luni** de la data incidentului. După depunerea plângerii, autoritățile pot deschide o cercetare penală, iar victima are dreptul să solicite informații privind stadiul investigației și măsuri de protecție, dacă este necesar.

Este recomandat să păstrezi dovezi ale faptei (ex. mesaje, martori, înregistrări), iar dacă este posibil, să consulți un avocat sau o organizație specializată care oferă sprijin juridic.

Model de plângere penală disponibil în [Anexa 4](#).

Recomandare generală: Colectarea și păstrarea dovezilor

Indiferent de opțiunea aleasă, este important să documentezi comportamentul hărțuitor. Se recomandă păstrarea următoarelor tipuri de dovezi:

- mesaje scrise, emailuri, capturi de ecran,
- notițe cu detalii despre incidente (data, ora, locul, martori),
- înregistrări audio/video,
- copii ale sesizărilor și ale răspunsurilor primite.

EȘTI MARTOR/Ă LA HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ? IATĂ CUM POȚI AJUTA.

Hărțuirea în lumea muncii este o problemă reală, iar intervenția colegilor poate face o diferență semnificativă. Dacă ai fost martor(ă) la o astfel de situație, ai la dispoziție mai multe metode prin care poți interveni în siguranță¹:



Distragere



Delegare



Documentare



Discuție



Direcționare.

Aceste metode sunt complementare. Nu este nevoie să le aplici pe toate. Alege ce este potrivit pentru tine și pentru context, **însă nu îți pune niciodată viața în pericol. Intervin-o doar dacă este sigur să o faci!**

1. DISTRAGEREA comportamentului hărțuitor: Distragerea este o modalitate subtilă și creativă de a interveni. Scopul său este pur și simplu de a deraia incidentul de hărțuire prin întreruperea acestuia. Poți ignora persoana care hărțuiește și interacționa direct cu persoana care este hărțuită. Evită să discuți sau să faci referire la hărțuirea care are loc și vorbește despre ceva complet diferit pentru a distra atenția.

De exemplu: „Accidental” varsă sau scapă un obiect sau creează o agitație pentru a atrage atenția de la hărțuire – poți scăpa un obiect pe jos, adresează o întrebare despre un subiect care nu are legătură cu situația, iar dacă ești online, trimite un emoji/gif și spune că e din greșeală, asta va ajuta să distragă și să de-escaladeze situația.

2. DELEGAREA către o persoană cu autoritate: Delegarea înseamnă să ceri ajutorul unei terțe părți pentru a interveni în cazul unei hărțuiri. Caută pe cineva care este gata și dispus să ajute și explică-i cât mai clar posibil ce observi și cum ai vrea să te ajute.

De exemplu: Vorbește despre situație cu managerul tău sau altcineva cu autoritate în care ai încredere și încercați să vedeți cum puteți interveni pentru a sprijini persoana afectată.

¹ O metodă recunoscută la nivel internațional este Metoda celor 5D, dezvoltată de organizația Right To Be.

3. DOCUMENTAREA incidentului: Documentarea implică fie înregistrarea, fie notarea unui incident de hărțuire. Este important să evaluezi situația și să te asiguri că persoana hărțuită primește deja ajutor sau să începi documentarea dacă ești în siguranță. Întotdeauna întreabă persoana hărțuită ce dorește să facă cu înregistrarea și/sau notițele tale și nu folosi materialul fără permisiunea lor.

De exemplu: În urma unui incident de hărțuire, trimite un mesaj scris persoanei (pe WhatsApp, email) prin care să confirmi ceea ce ai văzut și să verifici dacă persoana are nevoie de sprijin.

4. DISCUTĂ cu persoana hărțuită: Chiar dacă nu poți acționa pe moment, poți face o diferență verificând starea persoanei hărțuite după incident. Ajută la reducerea traumei lor vorbind cu ei după un incident de hărțuire.

De exemplu: Întreabă persoana afectată dacă se simte în regulă, spune-i despre ceea ce ai văzut și că situația nu este acceptabilă, oferă-i acest ghid cu resurse pe care le poate accesa pentru a denunța situația sau redirectionează-o către informațiile interne privind politica anti-hărțuire. Dacă ai documentat situația, întreabă dacă vor să le trimită dovezile.

5. DIRECȚIONEAZĂ situația și numește fapta: Uneori, este necesar să răspunzi direct la hărțuire, numind comportamentul nepotrivit și confruntând persoana care face rău. Această metodă trebuie folosită cu prudență (!) și este important să evaluezi situația înainte de a răspunde. Concentrează-te pe asistarea persoanei hărțuite în loc să te angajezi într-o discuție cu persoana care face rău.

De exemplu: Dacă decizi să te adresezi direct hărțuitorului, poți interveni prin a spune: „Este nepotrivit să ameninți”, „Este lipsit de respect să jignești”, „Nu este în regulă să faci glume sexiste”, „Asta este hărțuire”.

CE SPUNE LEGEA?

În România, mai multe legi protejează angajații împotriva hărțuirii la locul de muncă, printre care:

- Codul Muncii,
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse,
- Ordonanța nr. 137/2000 privind combaterea discriminării,
- Codul Penal,
- Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii ratificată prin Legea nr. 69/2024.

Aceste legi stabilesc clar că:

Angajații au dreptul la demnitate, siguranță și tratament egal

Angajatorul trebuie să îți asigure un mediu de lucru sănătos – atât fizic, cât și psihic. Nu are voie să tolereze comportamente care umilesc, intimidă sau izolează o persoană. Legea interzice orice formă de discriminare sau hărțuire, indiferent de motiv: sex, vârstă, rasă, orientare sexuală, dizabilitate, convingeri, apartenență sindicală etc.

Angajatorul are obligații clare

Toți angajatorii trebuie să:

- prevină și să combată hărțuirea, inclusiv prin măsuri concrete, nu doar prin declarații formale;

- aibă politici interne clare (de exemplu, un regulament intern, cod de conduită, politică anti-hărțuire);
- intervină prompt atunci când primesc o sesizare.

Angajatorul poate fi tras la răspundere dacă ignoră sau minimizează o situație de hărțuire.

Hărțuirea poate fi și infracțiune

Codul Penal pedepsește formele grave de hărțuire:

- **Hărțuirea:** urmărirea sau supravegherea repetată a unei persoane, apeluri insistente sau mesaje care creează teamă;
- **Hărțuirea sexuală:** cereri repetate de favoruri sexuale într-un context profesional, care pun victima într-o situație umilitoare sau intimidantă.

În astfel de cazuri, poți face o **plângere penală** (vezi mai sus secțiunea "Căi de soluționare externă").

ANEXA 1

Model reclamație către Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM)

Sursă: <http://www.itmbucuresti.ro/Model%20orientativ%20depunere%20sesizari.pdf>

SESIZARE DOMNULE INSPECTOR SEF,

Subsemnatul(a) născut(ă) la data de cu domiciliul în județul/sectorul localitatea stada nr. bloc scara etaj apartament nr. telefon posesor al BI(CI) seria nr. eliberat la data de de către CNP de profesie angajat(ă) sau fost angajat(ă) din data de în funcție de la S.C. cu sediul în localitatea str. nr. județul nr. telefon luând la cunoștință despre faptul că inspectorii de muncă vor păstra confidențialitatea celor sesizate de mine în conformitate cu art.18, alin.1, lit.c din Legea nr.108/1999 (republicată) pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, și cunoscând faptul că falsul în declarații este prevăzut și pedepsit de art.292 Cod Penal cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, adresez o petiție prin care sesizez următoarele probleme:

Data,

Semnătura,

ANEXA 2

Model petiție către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)

Sursă: <https://www.cncd.ro/depune-o-petitie/>

Textul scris cu *albastru* te ghidează pas cu pas în completarea cererii.

Către,

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

DOMNULE PREȘEDINTE,

Prin prezenta, subsemnatul(a)....., domiciliat/(ă) cu adresa de corespondență în..... sau prin reprezentant legal cu adresa de corespondență (pentru situația în care petentul/a este reprezentată legal este necesară atașarea unei împuterniciri)..... formulez:

PETIȚIE

În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, formulez prezenta PETIȚIE prin care solicit constatarea și sancționarea faptei prevăzută de art. din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, săvârșită la data de (numele și prenumele sau denumirea persoanei juridice reclamate..... în calitate de reclamat/ă, domiciliat/ă în/ cu adresa de corespondență sau cu sediul (pentru persoana juridică).....

Vă solicit ca, pe lângă constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale, să dispuneți obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii,

MOTIVELE PETIȚIEI SUNT URMĂTOARELE:

În fapt,.....(*descrierea cât mai detaliată a faptei de discriminare - Datele prezentate trebuie susținute detaliat, să conțină data la care s-a petrecut fapta reclamată, contextul acesteia, împrejurările, martorii și dovezile pe care se susțin cele reclamate precum și criteriul de discriminare (motivul care stă la baza respectivei fapte - de ex. etnic, naționalitate, sex, boală cronică necontagioasă etc. - vezi O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare republicată) și dreptul încălcat.*)

În cazul petițiilor formulate de o organizație neguvernamentală care apără drepturile anumitor persoane, grupuri vulnerabile sau comunități, trebuie dovedit (prin documente - copie a actului de constituire, statut etc.) că discriminarea se manifestă în domeniul acesteia de activitate și că aduce atingere unei comunități/grup de persoane ale căror drepturi le protejează. Astfel, o copie a actului de constituire a organizației neguvernamentale petentă / statutul organizației este necesară pentru dovedirea acestui aspect.)

În drept, faptele descrise se încadrează în prevederile art. din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

Pot dovedi cele afirmate cu: (*alege din lista de mai jos*)

- următoarele înscrisuri/documente pe care le depun în copie (numărul exemplarelor să fie egal cu numărul reclamațiilor plus un exemplar pt. C.N.C.D).
- declarațiile scrise sau audio/video ale următorilor martori cu numele și prenumele..... și adresele de corespondență.....dacă va fi necesară o audiere sau o investigație suplimentară.
- înregistrări audio/video relevante (de ex, înregistrarea unei emisiuni) împreună cu

- transcript-ul acestora;
- articole de presă/ mass-media;
- capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet;
- date statistice (de la caz la caz, când există și sunt relevante în cauză)

Notă: Petiția se va depune în mai multe exemplare. Numărul exemplarelor să fie egal cu numărul reclamațiilor plus un exemplar pt C.N.C.D.

Data,

Semnătură,

ANEXA 3

Model de cerere pentru ajutorul public judiciar

Sursă: <https://singur-in-stanta.ro/Model-Cerere-ajutor-public-plata-onorariu-avocat-expert-traducator-interpret-executor>

Textul scris cu *albastru* te ghidează pas cu pas în completarea cererii.

Judecătoria/Tribunalul/Curtea de apel/Înalta Curte de Casație și Justiție *(trebuie menționată denumirea instanței și numărul dosarului, pentru ca lucrătorii de la registratura instanței să știe cărui dosar să atașeze cererea dumneavoastră)*

Dosar nr. / /

Domnule Președinte,

Subsemnatul (nume, prenume), cu domiciliul în, având codul numeric personal, *(dacă cererea se depune prin mandatar, reprezentant legal, se precizează în plus „prin nume, prenume”)* în calitate de parte în dosarul nr., având ca obiect....., formulez

CERERE DE ACORDARE A AJUTORULUI PUBLIC JUDICIAR

sub forma plății onorariului pentru asistență prin avocat numit/ales și/ sau plății expertului / traducătorului/ interpretului folosit în cursul procesului/plății onorariului executorului judecătoresc

Alegeți forma/formele de ajutor public de care doriți să beneficiați. Conform art. 7 din O.U.G. nr. 51/2008 ajutorul public judiciar se poate acorda separat sau cumulativ, în oricare dintre formele prevăzute la art. 6, în funcție de alegerea solicitantului.

De asemenea, doresc să beneficiaz de ajutor public judiciar sub forma scutirii/ reducerii/ eşalonării/ amânării de la plata taxelor judiciare prevăzute de lege.

Mențiunea este opțională. Având în vedere prevederile art. 7 din O.U.G. nr. 51/2008 de mai sus, pe lângă formele de ajutor public din prezenta cerere puteți să solicitați și ajutor public pentru achitarea taxelor de timbru. Atenție, și în acest caz puteți alege mai multe forme de ajutor public, de exemplu puteți solicita și reducerea taxelor de timbru și plata eşalonată a acestora prin aceeași cerere.

În fapt, arăt că....

- Precizați toate informațiile necesare pentru calcularea venitului mediu net lunar pe membru de familie, precum și sumele datorate în mod periodic, cum ar fi chiriile și obligațiile de întreținere;
- Dacă venitul mediu net lunar depășește 600 lei, precizați motivele pentru care costurile certe sau estimate ale procesului sunt de natură să vă limiteze accesul efectiv la justiție.
- Dacă solicitați ajutor pentru plata onorariului avocatului, precizați motivele pentru care aveți nevoie de acest lucru (de exemplu : precizez că nu am cunoștințelor juridice, procesul este de o complexitate deosebită etc).
- Dacă solicitați ajutor pentru plata expertului, traducătorului, interpretului, trebuie să precizați faptul că instanța a stabilit în sarcina dumneavoastră obligația de a suporta această plată.

Atenție, conform art. 5 din O.U.G. nr. 51/2008:

- (1) În sensul prezentei ordonanțe de urgență, prin familie se înțelege soțul/soția, copiii sau alți descendenți în linie dreaptă în vârstă de până la 18 ani aflați în întreținerea solicitantului, precum și copiii sau alți descendenți în linie dreaptă în vârstă de peste 18 ani, dar nu mai mult de 26 de ani, dacă se află în continuarea studiilor și în întreținerea solicitantului.
- (2) În sensul prezentei ordonanțe de urgență, se consideră membru al familiei și persoana care are domiciliul ori

reședința comună și gospodărește împreună cu solicitantul, copiii sau alți descendenți în linie dreaptă ai acesteia în vârstă de până la 18 ani aflați în întreținerea solicitantului, precum și copiii sau alți descendenți în linie dreaptă în vârstă de peste 18 ani, dar nu mai mult de 26 de ani, dacă se află în continuarea studiilor și în întreținerea solicitantului.

În drept, îmi întemeiez cererea pe dispozițiile art. 6 și următoarele din O.U.G. nr. 51/2008.

În dovedire, solicit încuviințarea probei cu înscrisuri.

În cadrul probei cu înscrisuri, depun anexat următoarele înscrisuri, în copii certificate pentru conformitate cu originalul, într-un singur exemplar.

Enumerati înscrisurile depuse (de exemplu documente din care reiese venitul dumneavoastră mediu lunar pe membru de familie - cupon de pensie, adeverință de la primărie din care reiese că sunteți asistat social, adeverință de somaj, fluturaș de salariu-, documente din care reiese cuantumul chiriei și obligațiile de întreținere, documente care atestă boli de care suferiți/de care suferă persoanele din întreținerea dumneavoastră și cheltuielile lunare cu tratamentele etc).

Pe fiecare înscris pe care îl anexați prezentei cereri scrieți, în josul paginii sau unde se poate și este vizibil, pe fiecare pagină, mențiunea „ Conform cu originalul” și semnați lângă această mențiune. Acesta este modul în care îl certificați pentru conformitate cu originalul înscrisurile pe care doriți să le depuneți.

De asemenea, anexez prezentei **declarația pe propria răspundere.**

Este obligatorie potrivit art. 14 alin. (1) din O.U.G. nr. 51/2008 întrucât în aceasta veți preciza dacă în cursul ultimelor 12 luni ați mai beneficiat de ajutor public judiciar, în ce formă, pentru ce cauză, precum și cuantumul acestui ajutor.

Depun prezenta cerere într-un singur exemplar.

Cererea se depune într-un singur exemplar numai pentru instanță, întrucât nu se comunică părții/părților adverse. Dacă cererea se face prin mandatar/ reprezentant legal se anexează în plus și procura în original/copie legalizată/ copie legalizată după înscrisul doveditor al calității de reprezentant.

Data

Semnătura

Semnătura de pe cerere trebuie să fie olografă (scrisă de mână). Atenție: chiar dacă trimiteți cererea semnată prin email, instanța vă poate pune în vedere prin citație să depuneți cererea în original semnată olograf (dacă nu doriți să vă prezentați la registratura instanței pentru a o depune, o puteți trimite prin poștă și se va atașa la dosar în momentul primirii), iar în cazul în care nu vă conformați acestei solicitări, se va anula cererea pentru lipsa semnăturii.

Domnului Președinte al Judecătoriei...../Tribunalului...../Curții de Apel...../Înaltei Curți de Casație și Justiție

ANEXA 4

Model de plângere penală

Sursă: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2024/08/Anexa-3-Model-de-plangere-penala.pdf>

Textul scris cu *albastru* te ghidează pas cu pas în completarea cererii.

Domnule Prim-Procuror,

Subsemnatul(a) (Numele și prenumele persoanei fizice),
domiciliat(ă) în
(Domiciliul persoanei fizice), în temeiul art. 221 din Codul de procedură penală, vă aduc la
cunoștință următoarele:

..... (Descrierea cât mai precisă și clară a faptelor care, în opinia persoanei vătămate, constituie
infrațiune*, cu precizarea datei săvârșirii faptelor sau a constatării urmărilor acestora, precum și a oricăror împrejurări
relevante. Dacă sunt cunoscute, trebuie menționate numele și adresa făptuitorului. Descrierea trebuie făcută într-un mod
obiectiv și cât mai detașat de emoții, trăiri sau opinii personale.)

** Persoana vătămată (victima) nu trebuie să facă și o încadrare juridică a faptelor descrise, adică să indice concret în ce
texte din Codul penal s-ar încadra acele fapte și care este denumirea „oficială” a infracțiunilor sesizate, întrucât încadrarea
juridică este de competența exclusivă a organelor judiciare; totuși, întrucât plângerea nu poate fi formulată decât pentru
săvârșirea unei/unor infracțiuni, nu și a altor fapte nepenale, considerăm oportun ca petiționarul să indice denumirea, chiar
în limbaj comun, a unei/unor infracțiuni care ar corespunde, în opinia sa, faptelor descrise.*

Solicit tragerea la răspundere penală a făptuitorului.

Întrucât, în urma infracțiunii sesizate, am suferit un prejudiciu (*moral și/sau material*), mă constituie
parte civilă, urmând ca pe parcursul urmăririi penale să precizez cuantumul despăgubirilor.

Mijloacele de probă pe care se întemeiază prezenta plângere sunt următoarele (*Enumerarea va diferi,
de la caz la caz*):

- Martori:
- Înscrișuri:
- Fotografii:

Data:

Semnătura / Nume, prenume:

Domnului Prim-Procuror al Parchetului de pe lângă Tribunalul (*numele tribunalului*).