Ce obligații noi le revin companiilor pentru prevenirea hărțuirii morale la locul de munca?

În data de 14 iulie 2020, Parlamentul a adoptat o propunere legislativa care vizeaza modificarea și completarea legislației din domeniul prevenirii discriminarii la locul de munca, anume Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament. Aceasta propunere va aduce modificari în principal în materia hărțuirii la locul de munca, impunând sancțiuni aspre, inclusiv pentru angajați.

În prezent, se aşteapta ca documentul sa fie promulgat de catre Preşedintele României. Este de bun augur ca legiuitorul arata preocupare pentru prevenirea şi combaterea comportamentelor indezirabile la locul de munca (i.e. discriminare, harțuire) în actualul context socio-economic, în care majoritatea salariaților continua sa lucreze de la domiciliu/ în regim de telemunca. Noile modificari nu rezolva însa o problema esențiala a legislației muncii în acest domeniu, respectiv tendința de a suprapune reguli privind aceeași materie în mai multe reglementari distincte, ceea ce ridica, nu de puține ori, probleme practice de corelare şi aplicare a regulilor care se suprapun. În acelaşi timp, şi Codul muncii a fost modificat recent prin Legea nr. 151/2020, care completeaza dispoziţiile generale privind interzicerea discriminarii şi harţuirii în relaţiile de munca, în acord cu legislația speciala, aducând și un element de noutate – interzicerea și sancționarea discriminarii prin asociere, ce vizeaza discriminarea unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificata potrivit criteriilor expres prevazute de lege, este asociata sau prezumata a fi asociata cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii.

Printre altele, proiectul legislativ introduce obligația angajatorului de a lua masuri de combatere a harțuirii morale la locul de munca și de a sancționa disciplinar angajații vinovați, precum și posibilitatea de a sancționa pasivitatea angajatorului cu amenda contravenţionala. Amenzile prevazute în propunere sunt substanțiale, mai ales raportat la sancțiunile obișnuite aplicabile abaterilor în materia raporturilor de munca.

Este harţuirea morala o noutate în legislaţia noastra?

Deşi la prima vedere raspunsul poate parea afirmativ, o scurta analiza a legislaţiei ne arata ca legiuitorul a particularizat deja sancţionarea harţuirii, prin interzicerea harţuirii psihologice, aplicabila inclusiv în materia relaţiilor de munca, – orice comportament necorespunzator care are loc într-o perioada, este repetitiv sau sistematic şi implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane. Aceasta obligaţie a fost introdusa în octombrie 2015 prin modificarea Legii 202/2002.

Harţuirea morala nu era, deci, total necunoscuta de legislaţia noastra anterioara acestei modificari, însa propunerea legislativa va aduce o definiţie speciala a harţuirii morale în domeniul relaţiilor de munca, ce nu se limiteaza la unul sau mai multe criterii predeterminate şi care ofera inclusiv exemple de comportamente interzise.

În concret, noile prevederi definesc harţuirea morala drept orice comportament manifestat prin conduita ostila/ nedorita, comentarii verbale, acţiuni/ gesturi, exercitat cu privire la un angajat, de catre un angajat care este superiorul sau ierarhic, dar şi de catre un subaltern şi/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legatura cu raporturile de munca, şi care au drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de munca. Aceasta deteriorare se poate manifesta prin dereglarea climatului de munca, inclusiv prin stres şi epuizare fizica (fenomenul de „burn-out"), prin lezarea drepturilor sau demnitaţii angajatului, prin afectarea sanataţii/ integritaţii sale fizice ori mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia.

Ce obligaţii suplimentare sunt impuse angajatorilor? Care vor fi noile sancţiuni?

Angajatorii vor putea fi sancționați mult mai drastic daca nu prevad în regulamentul intern sancțiuni disciplinare pentru savârșirea de acte sau fapte de harțuire morala de catre angajați, dar și daca vor ramâne pasivi și nu vor lua orice masuri necesare în scopul prevenirii și combaterii harțuirii morale la locul de munca. Amenzile pornesc de la 30.000 RON și pot ajunge chiar și la 50.000 RON.

Și în acest moment angajatorii au obligația de a stabili în regulamentele interne reguli privind respectarea principiului nediscriminarii și al înlaturarii oricarei forme de încalcare a demnitații. Însa, în prezent, daca astfel de reglementari nu exista în regulamentul intern, sancțiunile sunt mai mici (amenzi între 3.000 și 10.000 RON) și numai pentru lipsa unor prevederi privind interzicerea discriminarii/ harțuirii bazate pe criteriul de sex. În același timp, ITM-urile pot sa dispuna angajatorilor sa își actualizeze regulamentele interne, pentru a cuprinde regulile precizate anterior, sub sancțiunea aplicarii unei amenzi cuprinse între 5.000 și 10.000 RON.

Totodata, stabilirea de catre angajator, în orice forma, de reguli sau masuri interne care sa oblige, sa determine sau sa îndemne angajații la savârșirea de acte sau fapte de harțuire morala la locul de munca se va putea sancționa cu amenda contravenționala de la 50.000 RON la 200.000 RON.

În fine, neaducerea la îndeplinire a masurilor dispuse de catre Consiliul Național pentru Combaterea Discriminarii („CNCD") se va putea sancționa cu amenda contravenționala de la 100.000 RON la 200.000 RON.

Vor exista noi sancțiuni și pentru angajați?

Angajații, colegi ai victimei, care se fac vinovați de harțuirea morala la locul de munca prin lezarea drepturilor sau demnitații unui alt angajat, vor putea fi sancționați cu amenda contravenționala de la 10.000 RON la 15.000 RON.

Faptul ca salariatul vinovat va fi tras la raspunderea disciplinara nu împiedica însa atragerea raspunderii contravenționale sau penale, daca este cazul, pentru faptele respective.

Cine va aplica sancțiunile?

În materia harțuirii morale, competența de a aplica sancțiuni contravenționale va aparține CNCD, în timp ce instanțele de judecata vor fi competente sa soluționeze eventuale pretenții nascute în urma unor fapte sau acte de harțuire morala sau eventuale contestații. CNCD va putea sa oblige angajatorul sa acorde unele despagubiri (i.e. sumele necesare pentru consilierea psihologica) angajatului atunci când va constata încalcarea legii.

De asemenea, instanța de judecata care va constata savârșirea unei fapte de harțuire morala la locul de munca va putea dispune, în condițiile legii:

- obligarea angajatorului la luarea tuturor masurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de harțuire morala la locul de munca (aceasta masura va putea fi dispusa și de catre CNCD);
- reintegrarea angajatului în cauza la locul de munca;
- obligarea angajatorului la plata catre angajat a unei despagubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- obligarea angajatorului la plata catre angajat a unor daune compensatorii și morale;
- obligarea angajatorului la plata catre angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologica de care angajatul are nevoie, pentru o perioada de timp rezonabila, stabilita de medicul de medicina a muncii (aceasta masura va putea fi dispusa și de catre CNCD);
- obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

Salariații pot solicita daune morale în instanța. Cine trebuie sa probeze harțuirea?

Pe lânga raspunderea contravenţionala, angajatorii pot fi obligaţi de instanţele de judecata sa acopere daunele morale solicitate de salariaţi, în masura în care se ajunge la concluzia ca a existat o harţuire morala şi salariatul a suferit un prejudiciu moral care poate fi acoperit astfel. Cuantumul daunelor morale poate varia de la câteva sute de lei la zeci de mii de lei sau euro, în funcţie de gravitatea situaţiei şi de consecinţele suferite de salariat pe plan moral.

Legea prevede ca victima hartuirii morale este cea care trebuie sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii. Acest text pare sa reia şi regula aplicabila în prezent, potrivit careia, deşi în litigiile de dreptul muncii sarcina probei aparţine angajatorului, în materia dovedirii prejudiciului moral, victima este datoare sa produca dovezile necesare cu privire la îndeplinirea condiţiilor cerute de lege pentru a atrage raspunderea celui vinovat, cu precadere cu privire la fapta şi prejudiciul suferit (aceasta întrucât angajatorul nu ar putea proba un fapt negativ, i.e. ca nu a existat harţuire). Legea mai spune ca intentia de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca nu trebuie dovedita, fiind aşadar suficienta producerea efectului precizat anterior.

<u>Ce fel de fapte se circumscriu, de regula, noţiunii de harţuire morala?</u>

Sub sfera noţiunii de harţuire morala pot intra multiple comportamente, noua definiţie urmând sa fie foarte cuprinzatoare şi lasând o marja mare de apreciere autoritaţilor competente sa aplice sancţiunile contravenţionale, respectiv instanţelor de judecata.

De-a lungul timpului, instanţele din România au considerat ca reprezinta harţuire psihologica acele comportamente conştiente, intenţionate, fara o justificare obiectiva, care s-au petrecut într-o durata semnificativa în timp şi care au drept scop afectarea personalitaţii, demnitaţii sau integritaţii fizice ori psihologice a salariaţilor.

Cu titlu de exemplu, menţionam:
a) Într-o speţa soluţionata de Curtea de Apel Bucureşti în anul 2017, au fost considerate drept harţuire psihologica acţiunile angajatorului care, prin prepuşii sai (i.e. personal cu atribuţii de conducere, colegi ai salariatului etc.), au acuzat un salariat în mod repetat şi pentru o durata îndelungata de timp de incompetenţa, au evaluat cu calificative scazute performanţele salariatului, deşi exista feedback pozitiv constant în privinţa sa de la clienţi, i-au restricţionat accesul la platformele de lucru, nu i-au cercetat reclamaţiile transmise etc. În acest caz, instanţa a obligat angajatorul sa achite salariatului daune morale în cuantum de 45.000 RON.

b) Într-o alta speţa soluţionata de Curtea de Apel Bucureşti în anul 2019, s-a considerat ca reprezinta harţuire psihologica urmatoarele fapte: retrogradarea salariatului şi menţinerea acestuia pe acel post, deşi au existat doua hotarâri judecatoreşti definitive care au sancţionat modificarea unilaterala nelegala a felului şi a locului muncii; introducerea unei acţiuni în raspundere patrimoniala exclusiv împotriva salariatului, deşi existau şi alţi salariaţi în aceeaşi situaţie care puteau fi urmariţi pentru recuperarea prejudiciului; cercetarea disciplinara a salariatului, fara ca în final acesta sa fie sancţionat; solicitarea în repetate rânduri de note explicative cu privire la anumite fapte fara ca la final sa fie trasa o concluzie; precum şi un comportament sistematic al angajatorului de verificare a salariatului prin mijloace legale, fara a se ajunge însa niciodata la un rezultat concret şi fara a i se comunica salariatului rezultatul verificarilor efectuate. În acest caz, instanţa de apel a obligat angajatorul sa achite salariatului daune morale în cuantum de 5.000 EUR.

Astfel, pentru a ne afla în situaţia unei harţuiri morale, din legislaţie şi jurisprudenţa instanţelor rezulta ca este necesara existenţa unui comportament repetat al angajatorului, nefiind suficiente fapte izolate, iar acest comportament trebuie sa fie lipsit de o justificare obiectiva, urmarind sa aduca atingere demnitaţii în munca şi integritaţii psihice a salariatului. Este important de reţinut ca, deşi la o prima vedere, anumite acţiuni pot fi legitime (i.e. cercetari disciplinare, întrebari privind desfaşurarea activitaţii etc.), daca acestea se repeta în timp şi nu se ajunge la o concluzie, se poate considera ca scopul aparent legitim mascheaza, în realitate, o alta intenţie – anume afectarea demnitaţii salariatului la locul de munca.

Ce ramâne de facut pentru angajatori. Pașii urmatori

Dupa ce propunerea legislativa va deveni lege, pe fondul sancțiunilor contravenționale înasprite, angajatorii vor trebui sa acorde o atenție sporita prevenirii și combaterii faptelor și actelor de harțuire morala la locul de munca, precum și sa analizeze daca reglementarile interne de la nivelul companiei sunt suficient de detaliate și de bine cunoscute de catre salariați. Astfel, primul pas este auditarea politicilor interne.
În cazul în care reglementarile interne nu acopera acest subiect sau daca se identifica o necesitate de actualizare a acestora, este important ca angajatorii sa introduca noi clauze în reglementarile interne, care sa țina seama de modificarile legislative, ori sa le actualizeze pe cele existente. Al doilea pas implica, deci, revizuirea și actualizarea regulamentului intern și a politicilor adiacente.

Pasul trei presupune informarea continua și instruirea angajaților pentru prevenirea acestor forme de discriminare și harțuire. Așadar, ulterior, o componenta esențiala va fi reprezentata de informarea constanta a salariaților în legatura cu situațiile care pot constitui harțuire morala și modalitațile de prevenire a apariției unor astfel de comportamente nedorite. Masurile preventive vor putea evita apariția unor situații nedorite, iar în acest sens sunt utile inclusiv programe de instruire/ training pentru persoanele cu poziții de management, pentru a facilita identificarea eventualelor comportamente de harțuire/ discriminare la locul de munca și soluționarea unor asemenea situații.

În același sens, angajatorii pot lua în calcul asigurarea unor canale interne specifice de comunicare pentru sesizarile primite cu privire la eventuale fapte/acte de harțuire ori discriminare la locul de munca, cu asigurarea confidențialitații comunicarii și a soluționarii prompte a unor astfel de sesizari. Fiecare persoana implicata în acest proces va trebui sa își cunoasca atribuțiile, iar detalierea lor într-un mod clar la nivel intern va fi de ajutor.