Harțuirea morala la locul de munca

Agenția Europeana pentru Sanatate și Securitate în Munca a stabilit faptul ca harțuirea morala la locul de munca reprezinta un risc care ridica cele mai mari probleme în practica, din cauza lipsei de legiferare coerenta la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene.

Definiția harțuirii morale la locul de munca

La nivel național, harțuirea psihologica este definita atât în art. 4 lit. d¹) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati („Legea nr. 202/2002"), cât și în art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare („OG nr. 137/2000").

De asemenea, precizam ca a fost adoptata Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea OG nr. 137/2000, precum si pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 (în continuarea „Legea nr. 167/2020").

Astfel, prin Legea nr. 167/2020 harțuirea morala la locul de munca a fost definita ca fiind: „orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre urmatoarele forme: a) conduita ostila sau nedorita; b) comentarii verbale; c) actiuni sau gesturi."

Totodata, Legea nr. 167/2020 prevede faptul ca harțuirea morala la locul de munca reprezinta „orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În întelesul prezentei legi, stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca."

Caracterul sistematic al harțuirii morale la locul de munca

În Decizia civila nr. 1439/2020 , Curtea de Apel Cluj a statuat ca prima condiție pentru a ne afla în fața unei harțuiri morale la locul de munca se refera la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care sa fie repetate sau sistematice, ceea ce presupune ca harțuirea morala trebuie înțeleasa ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate". Astfel, instanța a reținut ca pentru acordarea daunelor morale nu este suficient ca un astfel de episod sa existe la un

moment dat, cu caracter excepțional, ci sa aiba o anumita durata.

În sens contrar, raportat la situația de fapt diferita, Curtea de Apel Iași, prin Decizia civila nr. 338/2018 a reținut existența caracterului repetitiv, întrucât șeful ierarhic i-a cerut salariatului sa își dea demisia de mai multe ori pe parcursul unui an, facându-se asupra lui presiuni în acest sens. În ceea ce privește daunele morale solicitate, instanța a reținut ca toate acțiunile concertate ale societații au determinat un stres resimțit puternic de catre salariat, care a adus atingere demnitații sale și a admis cererea salariatului privind plata de daune morale în cuantum de 10.000 RON.

Combaterea harțuirii morale

Agenția Europeana pentru Securitate și Sanatate în Munca a stabilit ca angajatorii trebuie (i) sa formuleze politici anti-harțuire cu direcții clare, pentru îmbunatațirea generala a climatului psihosocial la locul de munca și crearea unei culturi organizaționale cu norme și valori împotriva harțuirii, (ii) sa instruiasca salariații în gestionarea conflictelor și în leadership, precum și (iii) sa reproiecteze mediul de munca în vederea acordarii de sprijin victimelor, în caz de hartuire, prin consiliere și despagubire.

Obligații suplimentare impuse angajatorilor și sancțiunile aplicabile

În acest context, precizam ca Legea nr. 167/2020 instituie obligația angajatorului de a lua orice masuri necesare în scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unitatii de sanctiuni disciplinare pentru angajatii care savârsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca. În caz contrar, angajatorul se sancționeaza contravențional cu amenda de la 30.000 RON la 50.000 RON.

În cazul în care angajatorul va stabili, în orice forma, reguli sau masuri interne care sa oblige, sa determine sau sa îndemne angajatii la savârsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca va fi sancționat cu amenda de la 50.000 RON la 200.000 RON.

De asemenea, neaducerea de catre angajator la îndeplinire a masurilor dispuse de catre Consiliul Național pentru Combaterea Discriminarii se sancționeaza cu amenda contravențională de la 100.000 RON la 200.000 RON.

În același timp, în situația în care instanța de judecata va constata savârșirea unei fapte de hartuire morala la locul de munca va putea:

- sa dispuna obligarea angajatorului la luarea tuturor masurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca cu privire la angajatul în cauza;
- sa dispuna reintegrarea la locul de munca a angajatului în cauza;
- sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a unei despagubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a unor daune compensatorii si morale;
- sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologica de care angajatul are nevoie, pentru o perioada rezonabila stabilita de catre medicul de medicina a muncii;
- sa dispuna obligarea angajatorului la modificarea evidentelor disciplinare ale angajatului.