

Harțuirea morala la locul de munca



Agencia 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 harțurii 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 înțelesul prezentei legi, stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.”

Caracterul sistematic al harțurii 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 harțuri 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 să aibă o anumită durată.

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

Combaterea hărțurii morale

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă a stabilit că angajatorii trebuie (i) să formuleze politici anti-hărțuire cu direcții clare, pentru îmbunătățirea generală a climatului psihosocial la locul de muncă și crearea unei culturi organizaționale cu norme și valori împotriva hărțurii, (ii) să instruiască salariații în gestionarea conflictelor și în leadership, precum și (iii) să reproiecteze mediul de muncă în vederea acordării de sprijin victimelor, în caz de hărțuire, prin consiliere și despăgubire.

Obligații suplimentare impuse angajatorilor și sancțiunile aplicabile

În acest context, precizăm că Legea nr. 167/2020 instituie obligația angajatorului de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. În caz contrar, angajatorul se sancționează contravențional cu amendă de la 30.000 RON la 50.000 RON.

În cazul în care angajatorul va stabili, în orice formă, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă va fi sancționat cu amendă de la 50.000 RON la 200.000 RON.

De asemenea, neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării se sancționează cu amendă contravențională de la 100.000 RON la 200.000 RON.

În același timp, în situația în care instanța de judecată va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă va putea:

- să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidentelor disciplinare ale angajatului.