

Dimensiuni antagonice ale mediului de lucru | Harțuirea vs. climatul normal de lucru



La mai mult de un an de la publicarea HG nr. 970/2023, metodologia privind prevenirea și combaterea harțuirii pe criteriul de sex, precum și a harțuirii morale la locul de munca se afla încă în fazele incipiente de implementare („Metodologia”).

În acest context, abordam în continuare anumite obligații pe care angajatorii trebuie să le ia în considerare, inclusiv în lumina schimbărilor introduse prin HG nr. 27/2025 de modificare a Metodologiei.

Care este elementul de noutate?

În versiunea inițială, Metodologia prevedea în mod expres ca victima poate depune o plângere scrisă privind harțuirea la locul de munca, care trebuie obligatoriu semnată, sau poate depune o sesizare verbală pentru care angajatorul trebuie să întocmească un proces-verbal.

Începând cu februarie 2025, se prevede în mod expres ca și plângerile anonime privind harțuirea la locul de munca trebuie primite și investigate de angajatori.

Angajatorii sunt obligați, pe o perioadă de peste un an, să pună în aplicare un ghid de prevenire și combatere a harțuirii pe criteriul de sex, precum și a harțuirii morale la locul de munca. Conform HG 970/2023, victima poate depune o plângere către persoana responsabilă/comisia pentru primirea și soluționarea cazurilor de harțuire pe criteriul de sex și harțuire morală la locul de munca, în formă scrisă, olografa sau electronică, dar obligatoriu asumată prin semnatura victimei (...), sau poate depune o plângere verbală către persoana responsabilă/comisia pentru primirea și soluționarea cazurilor, după care se va întocmi un proces-verbal.

Începând cu februarie 2025, ghidul inițial împotriva harțuirii, care ar fi trebuit să fie implementat de angajatori, trebuie să prevadă, de asemenea, ca victima poate depune o plângere scrisă fără semnatura olografă. Lipsa unor elemente specifice, cum ar fi numele, prenumele și datele de contact ale victimei, determină evaluarea și soluționarea plângerii numai dacă aceasta conține date/informații privind fapte de harțuire pe criteriul de sex sau harțuire morală.

Ghidul trebuie să respecte prevederile legii, inclusiv, dar fără a se limita la procedura care trebuie urmată pentru

soluționarea plângerilor, documentația care trebuie întocmită, exemple de harțuire sau termene-limită.

Angajatorii care au pus deja în practică prevederile Metodologiei au obligația de a revizui regulile deja aprobate pentru a include posibilitatea depunerii și evaluării plângerilor anonime privind harțuirea.

Departă de a fi un instrument perfect, recenta reglementare vine să ofere sprijin angajatorilor, furnizându-le repere concrete pentru a putea identifica și evita cazurile practice considerate harțuire la locul de muncă, în contextul în care angajații se plâng de situații din ce în ce mai diversificate ca fiind cazuri de harțuire la locul de muncă.

Metodologia reglementează pentru prima dată în mod expres acțiunile legitime ale angajaților care nu intra în sfera harțuirii la locul de muncă.

Prerogativa angajatorului vs. harțuire morală

Existența unui comportament abuziv față de angajat este esențială în analiza existenței harțuirii morale la locul de muncă.

Prerogativele angajatorului utilizate de acesta ca mijloc de presiune sau intimidare, contrar scopului pentru care au fost reglementate, pot fi considerate elemente specifice de harțuire.

În conformitate cu Metodologia și cu întregul cadru de reguli privind combaterea și prevenirea harțuirii, angajatorul trebuie să evite abordările abuzive sau amenințările care ar putea intimida sau exercita presiune asupra angajaților considerați a fi într-o poziție vulnerabilă.

Angajatorii au obligația de a asigura un climat de respect și demnitate profesională pentru angajații lor, având la dispoziție toate prerogativele legale pentru a sancționa eventualele abateri.

În niciun caz nu poate fi acceptată dezvoltarea de către angajator a unei atitudini de umilire, insultă și excludere a angajatului - elemente tipice ale harțuirii morale, capabile să creeze imaginea unui comportament sistematic, abuziv și intenționat - ca reacție la nemulțumiri ale unui angajat.

Deși existența mai multor acte normative care reglementează domeniul combaterii și prevenirii harțuirii la locul de muncă este de notorietate și poate crea dificultăți, punerea în aplicare efectivă a liniilor directoare anti-harțuire de către angajatori poate duce la diminuarea confuziei în practică cu privire la utilizarea prerogativelor conferite de lege angajatorilor într-o direcție care poate avea conotații de harțuire la locul de muncă, evitând menținerea unui climat ostil și luând măsuri pentru normalizarea mediului de lucru.

De lege ferenda, un act normativ care să unească normele disparate din acest domeniu ar fi un instrument extrem de util atât pentru angajatori, cât și pentru angajați și profesioniști.