

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

În data de 14 iulie 2020, Parlamentul a adoptat o propunere legislativă care vizează modificarea și completarea legislației din domeniul prevenirii discriminării 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 modificări în principal în materia harțurii la locul de munca, impunând sancțiuni aspre, inclusiv pentru angajați.

În prezent, se așteaptă ca documentul să fie promulgat de către Președintele României. Este de bun augur ca legiuitorul să arate preocupare pentru prevenirea și combaterea comportamentelor indezirabile la locul de munca (i.e. discriminare, harțuire) în actualul context socio-economic, în care majoritatea salariaților continuă să lucreze de la domiciliu/ în regim de telemunca. Noile modificări nu rezolvă însă o problemă esențială a legislației muncii în acest domeniu, respectiv tendința de a suprapune reguli privind aceeași materie în mai multe reglementări distincte, ceea ce ridică, nu de puține ori, probleme practice de corelare și aplicare a regulilor care se suprapun. În același timp, și Codul muncii a fost modificat recent prin Legea nr. 151/2020, care completează dispozițiile generale privind interzicerea discriminării și harțurii în relațiile de munca, în acord cu legislația specială, aducând și un element de noutate – interzicerea și sancționarea discriminării prin asociere, ce vizează discriminarea unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor expres prevăzute de lege, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii.

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

Este harțuirea morală o noutate în legislația noastră?

Deși la prima vedere răspunsul poate părea afirmativ, o scurtă analiză a legislației ne arată că legiuitorul a particularizat deja sancționarea harțurii, prin interzicerea harțurii psihologice, aplicabilă inclusiv în materia relațiilor de munca, – orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane. Aceasta obligație a fost introdusă în octombrie 2015 prin modificarea Legii 202/2002.

Harțuirea morală nu era, deci, total necunoscută de legislația noastră anterioară acestei modificări, însă propunerea legislativă va aduce o definiție specială a harțurii morale în domeniul relațiilor de munca, ce nu se limitează la unul sau mai multe criterii predeterminate și care oferă inclusiv exemple de comportamente interzise.

În concret, noile prevederi definesc harțuirea morală drept orice comportament manifestat prin conduită ostilă/ nedorită, comentarii verbale, acțiuni/ gesturi, exercitate cu privire la un angajat, de către un angajat care este superiorul sau ierarhic, dar și de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătura cu raporturile de munca, și care au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de munca. Aceasta deteriorare se poate manifesta prin dereglarea climatului de munca, inclusiv prin stres și epuizare fizică (fenomenul de „burn-out”), prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății/ integrității sale fizice ori mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia.

Ce obligații suplimentare sunt impuse angajatorilor? Care vor fi noile sancțiuni?

Angajatorii vor putea fi sancționați mult mai drastic dacă nu prevad în regulamentul intern sancțiuni disciplinare pentru savârșirea de acte sau fapte de harțuire morala de către angajați, dar și dacă vor rămâne pasivi și nu vor lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii harțuirii morale la locul de muncă. 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 nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității. Însă, în prezent, dacă astfel de reglementări nu există în regulamentul intern, sancțiunile sunt mai mici (amenzi între 3.000 și 10.000 RON) și numai pentru lipsa unor prevederi privind interzicerea discriminării/ harțuirii bazate pe criteriul de sex. În același timp, ITM-urile pot să dispună angajatorilor să își actualizeze regulamentele interne, pentru a cuprinde regulile precizate anterior, sub sancțiunea aplicării unei amenzi cuprinse între 5.000 și 10.000 RON.

Totodată, stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la savârșirea de acte sau fapte de harțuire morala la locul de muncă se va putea sancționa cu amenda contravențională de la 50.000 RON la 200.000 RON.

În fine, neaducerea la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării („CNCD”) se va putea sancționa cu amenda contravențională de la 100.000 RON la 200.000 RON.

Vor exista noi sancțiuni și pentru angajați?

Angajații, colegii ai victimei, care se fac vinovați de harțuirea morala la locul de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, vor putea fi sancționați cu amenda contravențională de la 10.000 RON la 15.000 RON.

Faptul că salariatul vinovat va fi tras la răspunderea disciplinară nu împiedică însă atragerea răspunderii contravenționale sau penale, dacă 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 judecată vor fi competente să soluționeze eventuale pretenții născute în urma unor fapte sau acte de harțuire morala sau eventuale contestații. CNCD va putea să oblige angajatorul să acorde unele despăgubiri (i.e. sumele necesare pentru consilierea psihologică) angajatului atunci când va constata încălcarea legii.

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

- obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de harțuire morala la locul de muncă (această măsură va putea fi dispusă și de către CNCD);
- reintegrarea angajatului în cauză la locul de muncă;
- obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă de timp rezonabilă, stabilită de medicul de medicină a muncii (această măsură va putea fi dispusă și de către CNCD);
- obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

Salariații pot solicita daune morale în instanță. Cine trebuie să probeze harțuirea?

Pe lângă răspunderea contravențională, angajatorii pot fi obligați de instanțele de judecată să acopere daunele morale solicitate de salariați, în măsura în care se ajunge la concluzia că a existat o harțuire morală și 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 funcție de gravitatea situației și de consecințele suferite de salariat pe plan moral.

Legea prevede că victima hartuirii morale este cea care trebuie să dovedească elementele de fapt ale hartuirii. Acest text pare să reia și regula aplicabilă în prezent, potrivit căreia, deși în litigiile de dreptul muncii sarcina probei aparține angajatorului, în materia dovedirii prejudiciului moral, victima este dator să producă dovezi necesare cu privire la îndeplinirea condițiilor cerute de lege pentru a atrage răspunderea celui vinovat, cu precădere cu privire la fapta și prejudiciul suferit (aceasta întrucât angajatorul nu ar putea proba un fapt negativ, i.e. că nu a existat harțuire). Legea mai spune că intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită, fiind așadar suficientă producerea efectului precizat anterior.

Ce fel de fapte se circumscriu, de regula, noțiunii de harțuire morală?

Sub sfera noțiunii de harțuire morală pot intra multiple comportamente, noua definiție urmând să fie foarte cuprinzătoare și lăsând o marjă mare de apreciere autorităților competente să aplice sancțiunile contravenționale, respectiv instanțelor de judecată.

De-a lungul timpului, instanțele din România au considerat că reprezintă harțuire psihologică acele comportamente conștiente, intenționate, fără o justificare obiectivă, care s-au petrecut într-o durată semnificativă în timp și care au drept scop afectarea personalității, demnității sau integrității fizice ori psihologice a salariaților.

Cu titlu de exemplu, menționăm:

- a) Într-o speță soluționată de Curtea de Apel București în anul 2017, au fost considerate drept harțuire psihologică acțiunile angajatorului care, prin prepușii săi (i.e. personal cu atribuții de conducere, colegi ai salariatului etc.), au acuzat un salariat în mod repetat și pentru o durată îndelungată de timp de incompetență, au evaluat cu calificative scăzute performanțele salariatului, deși exista feedback pozitiv constant în privința sa de la clienți, i-au restricționat accesul la platformele de lucru, nu i-au cercetat reclamațiile transmise etc. În acest caz, instanța a obligat angajatorul să achite salariatului daune morale în cuantum de 45.000 RON.
- b) Într-o altă speță soluționată de Curtea de Apel București în anul 2019, s-a considerat că reprezintă harțuire psihologică următoarele fapte: retrogradarea salariatului și menținerea acestuia pe acel post, deși au existat două hotărâri judecătorești definitive care au sancționat modificarea unilaterală nelegală a felului și a locului muncii; introducerea unei acțiuni în răspundere patrimonială exclusiv împotriva salariatului, deși existau și alți salariați în aceeași situație care puteau fi urmăriți pentru recuperarea prejudiciului; cercetarea disciplinară a salariatului, fără ca în final acesta să fie sancționat; solicitarea în repetate rânduri de note explicative cu privire la anumite fapte fără ca la final să fie trasă o concluzie; precum și un comportament sistematic al angajatorului de verificare a salariatului prin mijloace legale, fără a se ajunge însă niciodată la un rezultat concret și fără a i se comunica salariatului rezultatul verificărilor efectuate. În acest caz, instanța de apel a obligat angajatorul să achite salariatului daune morale în cuantum de 5.000 EUR.

Astfel, pentru a ne afla în situația unei hartuirii morale, din legislație și jurisprudența instanțelor rezulta că este necesară existența unui comportament repetat al angajatorului, nefiind suficiente fapte izolate, iar acest comportament trebuie să fie lipsit de o justificare obiectivă, urmărind să aducă atingere demnității în munca și integrității psihice a salariatului. Este important de reținut că, deși la o primă vedere, anumite acțiuni pot fi legitime (i.e. cercetări disciplinare, întrebări privind desfășurarea activității etc.), dacă acestea se repetă în timp și nu se ajunge la o concluzie, se poate considera că scopul aparent legitim maschează, în realitate, o altă intenție – anume afectarea demnității salariatului la locul de muncă.

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 modalitățile 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 confidențialității comunicării și a soluționării 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.