

Employment

|  |  |
| --- | --- |
| / | România: Hărțuirea morală la locul de muncă |

**17.05.2021**

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă[[1]](#footnote-1) a stabilit faptul că hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă un risc care ridică cele mai mari probleme în practică, din cauza lipsei de legiferare coerentă la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene.

**Definiția hărțuirii morale la locul de muncă**

La nivel național, hărțuirea psihologică este definită atât în art. 4 lit. d¹) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi („**Legea nr. 202/2002**”), cât și în art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare („**OG nr. 137/2000**”).

De asemenea, precizăm că a fost adoptată Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea OG nr. 137/2000, precum şi pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 (în continuarea „**Legea nr. 167/2020**”).

Astfel, prin Legea nr. 167/2020 hărțuirea morală la locul de muncă a fost definită ca fiind: „orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acţiuni sau gesturi.”

Totodată, Legea nr. 167/2020 prevede faptul că hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă „orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înţelesul prezentei legi, stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.”

**Caracterul sistematic al hărțuirii morale la locul de muncă**

În Decizia civilă nr. 1439/2020[[2]](#footnote-2), Curtea de Apel Cluj a statuat că prima condiție pentru a ne afla în fața unei hărțuiri morale la locul de muncă se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să fie repetate sau sistematice, ceea ce presupune că **hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”**. Astfel, instanța a reținut că pentru acordarea daunelor morale nu este suficient ca un astfel de episod să 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 hărțuirii 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 hărțuirii, **(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 hartuire, 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 şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin **prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare** pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire 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 angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire 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 hărţuire morală la locul de muncă va putea:

* să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărţuire 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 şi 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 evidenţelor disciplinare ale angajatului.

|  |  |
| --- | --- |
| / | Persoana de contact |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Mircea-Cătălin Roman, LL.M.**Senior Associate, Coordinator Employment & Pensions Practice+40 21 3125888mircea-catalin.roman@noerr.com |  | **Flavia Denisa Margaș**Associate+40 21 3125888flaviadenisa.margas@noerr.com |

1. http://osha.europa.eu/ro/publications/reports/ro\_esener1-summary.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. http://rolii.ro/hotarari/5fe553dee49009b01a000031 [↑](#footnote-ref-2)