Abordarea cazurilor de harțuirea la locul de munca – de la teorie la practica

Deși obligația companiilor de a implementa politici împotriva harțuirii morale și a harțuirii pe criteriul de sex la locul de munca vine, în teorie, cu instrucțiuni aparent detaliate și clare, în realitate, ea ridica probleme practice de implementare.

Menita sa asigure protejarea angajaților de astfel de comportamente, obligația este reglementata prin Hotarârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea harțuirii pe criteriul de sex, precum și a harțuirii morale la locul de munca („**Metodologia**”).

O serie de aspecte practice neanticipate sau neprevazute de Metodologie ridica semne de întrebare pentru angajatori când vine vorba de adoptarea și aplicarea politicilor. În continuare, adresam unele dintre situațiile cel mai frecvent întâlnite de companii în perioada cuprinsa din aprilie 2024 – data limita pentru adoptarea de politici anti-harțuire – și pâna în prezent.

Persoana responsabila sau comisie de primire și soluționare a cazurilor de harțuire? La sediu, sau unde?

Conform Metodologiei, angajatorul trebuie sa desemneze o persoana responsabila sau o comisie – formata din cel puțin trei membri titulari și un membru supleant – pentru primirea și soluționarea cazurilor de harțuire la locul de munca, dar actul normativ nu specifica în mod clar când trebuie desemnata o singura persoana și când trebuie formata o comisie. În practica, decizia în acest sens a fost luata de companii în funcție de numarul total de angajați, astfel încât – în general – companiile mai mici au optat pentru desemnarea unei singure persoane responsabile, în timp ce companiile mai mari au preferat sa constituie o comisie.

O problema apare în cazul companiilor care au puncte de lucru în diferite parți ale țarii. Metodologia nu pare a fi luat în calcul un astfel de scenariu, astfel ca – în cele mai multe cazuri – companiile au desemnat o persoana responsabila sau o comisie care își desfașoara activitatea la sediul central. În cazul identificarii unui posibil caz de harțuire, aces for trebuie sa acționeze prompt și sa sprijine victima pe tot parcursul procedurii. Or, distanța geografica poate fi un impediment major în exercitarea eficienta a atribuțiilor, mai ales ca procedura formala impune termene stricte de reacție. Deși audierile pot fi realizate prin mijloace de comunicare la distanța, natura sensibila a cazurilor de harțuire impune, de cele mai multe ori, prezența fizica, aspect esențial pentru a-i oferi

sprijinul necesar victimei şi pentru asigurarea unei proceduri corecte şi eficiente.

O soluție practica pentru companii ar putea fi numirea mai multor persoane responsabile, una pentru fiecare punct de lucru sau pentru o anumita regiune. Metodologia nu prevede o astfel de opțiune ba, mai mult, pare a fi stricta în cerința privind desemnarea unei singure persoane responsabile sau a unei singure comisii.

Procedura formala, mai complexa decât pare

Metodologia cuprinde doar trei paşi pentru procedura formala de soluționare a unui caz de harțuire. În practica, aceasta poate genera un numar semnificativ de documente și formalitați, incluzând înregistrarea sesizarii primite de la victima, informarea autoritaţilor abilitate, informarea fiecarei parți implicate (inclusiv cu transmiterea de informații detaliate catre victima), transmiterea de invitații la dialog pentru facilitarea discuțiilor dintre parți, audierea parților şi luarea de declarații, întocmirea diverselor rapoarte necesare, culminând cu raportul final, care detaliaza investigaţiile, constatarile și masurile propuse şi care va fi înaintat conducerii angajatorului pentru a lua masurile necesare.

Harțuirea duce automat la cercetare disciplinara?

O alta întrebare practica se refera la modul în care se coreleaza aceasta procedura cu cea de cercetare disciplinara. Metodologia nu clarifica acest aspect. O posibila interpretare ar fi aceea ca cele doua proceduri sunt distincte pâna la momentul în care raportul de caz este întocmit urmând ca, odata cu etapa anchetei, cele doua proceduri sa fuzioneze într-una singura. În aceasta interpretare, conducatorul angajatorului ar putea aplica direct sancțiunea disciplinara.

Totuşi, pâna când jurisprudența sau, poate, legiuitorul va clarifica acest aspect, abordarea cea mai prudenta ramâne cea în care procedura de cercetare disciplinara are loc ulterior încheierii procedurii formale și soluționarii sesizarii de harțuire, motivul principal constând în faptul ca cele doua proceduri sunt distincte şi presupun (sau ar trebui sa presupuna) persoane/ membri ai comisiei diferiți pentru fiecare dintre aceste proceduri.

Cazuri de harțuire în care victima și harțuitorul lucreaza pentru companii diferite

Procedura se complica atunci când victima şi harțuitorul sunt salariații unor angajatori diferiți (de exemplu, ai unor companii din acelaşi grup care presteaza activitatea, cel puțin parțial, în acelaşi loc). În acest caz, cel mai probabil, victima va depune sesizarea la angajatorul sau, care are obligația de a o înregistra, de a notifica autoritățile

relevante și de a o soluționa. Totuși, daca presupusul harțuitor este salariatul unei alte companii, invitația la discuții/ audiere poate fi ignorata de acesta, iar dispunerea sancțiunilor necesare nu poate avea loc decât de catre angajatorul sau.

O soluție este ca angajatorul victimei sa o îndrume pe aceasta sa depuna sesizarea direct la angajatorul presupusului harțuitor sau sesizarea poate fi transmisa între angajatori, cu acordul victimei. Angajatorul victimei are în continuare obligația sa sprijine victima pe acest parcurs, în timp ce angajatorul presupusului harțuitor va efectua investigația pentru fapta de harțuire și va lua masurile necesare împotriva acestuia. Angajatorii trebuie sa continue sa se informeze reciproc pe parcursul efectuarii procedurii.

Informarea autoritaților publice cu privire la sesizarile de harțuire

O cerința care nu este reglementata în Metodologie, dar rezulta din dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și barbați, republicata, este aceea ca angajatorul sa informeze, imediat dupa ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectarii legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și barbați. Nici legea respectiva și nici Metodologia nu detaliaza modul de aplicare al acestei obligații, lasând sub semnul întrebarii termenul de informare, formatul de raportare, sau volumul de informații ce trebuie divulgate acestor autoritați despre sesizare, astfel încât dreptul la viața privata al persoanelor vizate de sesizare sa nu fie afectat. O alta întrebare cheie este ce se întâmpla în ipoteza în care, în urma investigației se determina ca, în realitate, nu a fost savârșita nicio fapta de harțuire – mai ales ca informarea autoritații trebuie realizata imediat dupa sesizare, iar nu la finalizarea investigației?

Concluzie

În mai puțin de un an de practica în domeniul implementarii și al aplicarii de politici privind prevenirea și combaterea harțuirii morale la locul de munca și a harțuirii pe criteriul de sex, companiile s-au confruntat cu o multitudine de aspecte insuficient reglementate sau neclare. Cum cazurile de harțuire la locul de munca sunt o realitate, adoptarea Metodologiei, de bun augur, a venit în sprijinul companiilor și al victimelor acestor comportamente, creând cadrul necesar pentru gestionarea unor astfel de situații. Dar aceste prevederi trebuie privite de catre legiuitor doar ca un prim pas, astfel ca forma lor actuala ar putea beneficia, deja, de ajustari și clarificari ori macar de interpretari oficiale și din partea autoritaților de resort.

Articol scris de Mara Moga-Paler (partner) și Alexandra Paduraru (senior attorney at law), avocați specializați în dreptul muncii în cadrul Schoenherr și Asociații SCA