

## 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 ridică probleme practice de implementare.**

Menita să asigure protejarea angajaților de astfel de comportamente, obligația este reglementată prin Hotărârea 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 neprevăzute de Metodologie ridică 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 cuprinsă din aprilie 2024 – data limită pentru adoptarea de politici anti-harțuire – și până în prezent.

### **Persoana responsabilă sau comisie de primire și soluționare a cazurilor de harțuire? La sediu, sau unde?**

Conform Metodologiei, angajatorul trebuie să desemneze o persoană responsabilă sau o comisie – formată 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 specifică în mod clar când trebuie desemnată o singură persoană și când trebuie formată o comisie. În practică, decizia în acest sens a fost luată de companii în funcție de numărul 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 să constituie o comisie.

O problemă apare în cazul companiilor care au puncte de lucru în diferite părți ale țării. Metodologia nu pare a fi luat în calcul un astfel de scenariu, astfel ca – în cele mai multe cazuri – companiile au desemnat o persoană responsabilă sau o comisie care își desfășoară activitatea la sediul central. În cazul identificării unui posibil caz de harțuire, acestor trebuie să acționeze prompt și să sprijine victima pe tot parcursul procedurii. Or, distanța geografică poate fi un impediment major în exercitarea eficientă a atribuțiilor, mai ales ca procedura formală impune termene stricte de reacție. Deși audierile pot fi realizate prin mijloace de comunicare la distanță, natura sensibilă a cazurilor de harțuire impune, de cele mai multe ori, prezența fizică, aspect esențial pentru a-i oferi

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

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

### **Procedura formală, mai complexă decât pare**

Metodologia cuprinde doar trei pași pentru procedura formală de soluționare a unui caz de hărțuire. În practică, aceasta poate genera un număr semnificativ de documente și formalități, incluzând înregistrarea sesizării primite de la victima, informarea autorităților abilitate, informarea fiecărei părți implicate (inclusiv cu transmiterea de informații detaliate către victima), transmiterea de invitații la dialog pentru facilitarea discuțiilor dintre părți, audierea părților și luarea de declarații, întocmirea diverselor rapoarte necesare, culminând cu raportul final, care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse și care va fi înaintat conducerii angajatorului pentru a lua măsurile necesare.

### **Harțuirea duce automat la cercetare disciplinară?**

O altă întrebare practică se referă la modul în care se corelează această procedură cu cea de cercetare disciplinară. Metodologia nu clarifică acest aspect. O posibilă interpretare ar fi aceea că cele două proceduri sunt distincte până la momentul în care raportul de caz este întocmit urmând că, odată cu etapa anchetei, cele două proceduri să fuzioneze într-una singură. În această interpretare, conducătorul angajatorului ar putea aplica direct sancțiunea disciplinară.

Totuși, până când jurisprudența sau, poate, legiuitorul va clarifica acest aspect, abordarea cea mai prudentă rămâne cea în care procedura de cercetare disciplinară are loc ulterior încheierii procedurii formale și soluționării sesizării de hărțuire, motivul principal constând în faptul că cele două proceduri sunt distincte și presupun (sau ar trebui să presupună) persoane/ membri ai comisiei diferiți pentru fiecare dintre aceste proceduri.

### **Cazuri de hărțuire în care victima și harțuitorul lucrează pentru companii diferite**

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

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

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

### **Informarea autorităților publice cu privire la sesizările de harțuire**

O cerință care nu este reglementată în Metodologie, dar rezultă din dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, este aceea ca angajatorul să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Nici legea respectivă și nici Metodologia nu detaliază modul de aplicare al acestei obligații, lasând sub semnul întrebării termenul de informare, formatul de raportare, sau volumul de informații ce trebuie divulgate acestor autorități despre sesizare, astfel încât dreptul la viața privată al persoanelor vizate de sesizare să nu fie afectat. O altă întrebare cheie este ce se întâmplă în ipoteza în care, în urma investigației se determină că, în realitate, nu a fost savârșită nicio faptă de harțuire – mai ales ca informarea autorității trebuie realizată imediat după sesizare, iar nu la finalizarea investigației?

### **Concluzie**

În mai puțin de un an de practică în domeniul implementării și al aplicării de politici privind prevenirea și combaterea harțuirii morale la locul de muncă 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 muncă 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 către legiuitor doar ca un prim pas, astfel ca forma lor actuală ar putea beneficia, deja, de ajustări și clarificări ori macar de interpretări oficiale și din partea autorităților 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*