

HĂRȚUIREA MORALĂ – UN NOU CONCEPT DREPT

Lect.univ.dr. Gianina Anemona Radu
Academia de Poliție „Al.I.Cuza” București

Conceptul de hărțuire morală este unul de dată recentă și a fost, în general, asociat raporturilor de muncă. Astfel, acesta presupune un comportament abuziv, contrar eticii, inacceptabil în mediul de muncă, irațional, repetat, față de un angajat sau grup de angajați, constituind un risc pentru sănătate și securitate. Cazurile de hărțuire morală se caracterizează prin agresiuni verbale și fizice, dar și discreditarea activității unui coleg de muncă sau izolarea socială a acestuia.

Cel care a lansat și impus în mediile de muncă acest construct, a fost cercetătorul de origine suedeză Heinz Leymann¹. Acesta a propus două accepțiuni: cea atenuată, potrivit căreia mobbing-ul apare ca un fenomen de *persecuție* la locul de muncă, și cea radicală, conform căreia vorbim de „psihoteroare la locul de muncă”.

Marie-France Hirigoyen definea hărțuirea morală la locul de muncă ca fiind “*orice conduită abuzivă, prin gest, cuvânt, atitudine care aduce atingere prin repetare sau caracter sistematic demnității sau integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca ei sau degradând climatul de muncă.*”²

Hărțuirea morală desemnează o gamă într-adevăr largă de conduite cum ar fi: discreditarea, izolarea, umilirea, bârfirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului față de sine sau față de viață etc. care conduc inclusiv la realitatea că un suicid din cinci în Europa este atribuit acestui fenomen.

Hărțuirea morală, fiind caracterizată prin comportamente de o infinită varietate, dată de imaginația practic nelimitată a ființei umane, dezvoltă efecte dintre cele mai diverse: migrene, depresii, șocuri emoționale reacționale ce determină internări medicale, dereglări psihosomatice, metabolism afectat ori dereglat, hipertensiune arterială, preinfarcturi, paralizii, divorțuri, concedii medicale sau pur și simplu absentism de la serviciu, fluctuații ale forței de muncă, recurgerea excesivă la tutun, alcool, droguri, utilizarea de medicamente antidepresive ajungându-se cum am amintit la gesturi ireparabile, concretizate în tentative de suicid, sunt tot atâtea consecințe ale hărțuirii morale.

Hărțuirea morală nu se confundă cu stresul, acesta fiind impersonal, cu condițiile grele de muncă, cu un conflict direct ori cu neînțelegerile la locul de muncă. Condițiile grele de muncă trebuie să fie obiectiv grele, acceptate de salariat ca atare și să se traducă într-un venit corespunzător, iar conflictele sau neînțelegerile se pot stinge și reapărea, dar nu au caracter de continuitate și intenție de vătămare.

Principalele aspectele care se înscriu în conceptul de hărțuire morală sunt:

- deteriorarea intenționată a condițiilor de muncă, prin schimbarea funcțională sau fizică a locului de muncă în altul inferior, contestarea repetată și nejustificată a muncii depuse, abuzul de control ierarhic, montarea unor salariați împotriva altuia, trasarea de sarcini de lucru exorbitante în raport cu timpul, pregătirea profesională și mijloacele de care dispune un salariat, știrbirea autonomiei de lucru a victimei, împingerea acesteia către greșeli etc.

¹ La nivel uman, Heinz Leymann (1996) conserva termenul de mobbing pentru setul de acțiuni agresive psihologice, de injustiție, denigrare, hărțuire psihologică, vexare, discreditare profesională, batjocorire la locul de muncă. Hărțuirea psihologică, ori mobbing, afectează (statistic vorbind) mai mult de 12 milioane de angajați anual la nivelul UE.

² Marie-France Hirigoyen-Malaise dans le travail, Syros, 2001

- **izolarea și refuzul de comunicare**, atunci când direcția refuză în mod repetat întrevederile solicitate, nu se răspunde în mod repetat la bună ziua sau se răspunde jignitor sau peiorativ (Bună ziua, găsculiță!), ignorarea prezenței fizice sau verbale a victimei și adresarea exclusiv către ceilalți, ignorarea necesității de a explica punctual unui nou salariat nelămuririle pe care acesta în mod justificat le ridică etc.

- **lezarea demnității**, prin gesturi de dispreț, discreditări, zvonuri, critici aduse vieții private, insulte, calomnii, utilizarea cuvintelor obscene, reproșuri, amenințări („*Ai terminat degeaba facultatea, n-ai învățat nimic, o să te dau afară!*”).

Cât privește implicațiile juridice ale acestui fenomen, cât și măsurile care au fost luate odată cu identificarea acestuia, Suedia a fost prima țară membră a Uniunii Europene care a introdus în legislația sa conceptul de hărțuire psihologică la locul de muncă. Astfel, prin Decretul privind Persecuția la locul de muncă (*Ordinance on Victimization at Work*) adoptat în 1993 cu toate că nu s-au instituit în mod concret remedii pentru persoanele persecutate la locul de muncă, importanța acestuia se înscrie sub sfera recunoașterii conceptului și încurajării discuțiilor despre *mobbing*.

O situație diferită este cea întâlnită în Franța unde, încă din anul 1960, instanțele judecătorești au recunoscut hărțuirea psihologică, cu mult înainte de introducerea legislației în domeniu. Astfel, în 1960 Curtea Supremă Franceză a soluționat favorabil o cauză având ca obiect pretenții împotriva IBM Franța, companie în cadrul căreia un angajat a fost concediat după ce atribuțiile sale au fost reduse fără justificare.

Atât recunoașterea *mobbing*-ului de către instanțele judecătorești franceze, cât și răspândirea acestui concept la nivelul populației din Franța a avut drept consecință cerința publică în favoarea existenței unei legislații în acest sens.

La 17 ianuarie 2002, Legea privind modernizarea socială a Franței (*Loi de modernisation sociale*) a îndeplinit cerințele prin completarea atât a Codului Muncii cât și a Codului penal cu articole ce incriminau hărțuirea psihologică.

Astăzi, Codul muncii francez stipulează că niciun angajat nu trebuie să suporte acte repetate de hărțuire morală, ce au drept scop ori efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor și demnității angajatului, cu implicații asupra sănătății psihice și fizice a acestuia sau compromițând viitorul profesional al angajatului.

De asemenea, Codul muncii francez furnizează informații în ceea ce privește probele ce trebuie administrate de către părți într-un astfel de caz. În primul rând, angajatul trebuie să demonstreze elementele constitutive ale hărțurii psihologice iar în replică, angajatorul trebuie să demonstreze în mod obiectiv că atitudinea ce face obiectul plângerii angajatului nu constituie *mobbing*. În conformitate cu dispozițiile Codului penal francez, hărțuirea psihologică este sancționată cu un an închisoare și amendă de 15.000 euro.

În ceea ce privește fenomenul de *mobbing* și legislația comunitară, articolul 31 din Capitolul privind drepturile fundamentale ale Uniunii Europene este sursa de acțiune împotriva hărțurii psihologice, statuând: „*fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa*”.

La nivelul Uniunii Europene mai trebuie amintită existența a două Directive, în speță **Directiva 2000/43/EC privind implementarea egalității de șanse a persoanelor indiferent de originea etnică ori rasială și Directiva 2000/78/EC ce stabilește liniile directoare privind egalitatea de tratament în angajare și profesie.**

În conformitate cu dispozițiile Directivei 2000/78/EC statele membre, în concordanță cu legislația națională, vor lua măsurile necesare în vederea promovării dialogului dintre partenerii sociali, inclusiv prin monitorizarea practicilor existente la locul de muncă, înțelegerilor colective, codurilor de conduită ori prin studii ori schimb de experiență asupra practicilor de urmat.

Concluzia lesne de observat este aceea ca modul de implementare a legislației privind *mobbing*-ul, a sancțiunilor aplicabile este lăsată la aprecierea fiecărui stat membru în funcție de realitățile sociale cu care acesta se confruntă.

Directivele Uniunii Europene nu implică o exercitare din partea organelor comunitare a unei constrângeri de orice fel a statelor în sensul adoptării unui set ori altul de măsuri legislative, ci vin doar ca o îndrumare a acestora spre o anumită finalitate.

Directivele fixează obiectivele și principiile reglementării iar statele membre au libertatea de a alege modalitățile proprii de implementare a acestora. O altă situație ar fi în cazul în care pe această temă ar fi emis un Regulament, act ce are o aplicabilitate directă în dreptul intern al statelor membre.

În România a fost adoptată Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Ca urmare a transpunerii unor directive europene, la 1 ianuarie 2005 a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, iar la 1 martie 2005 aceasta a început să funcționeze. Noile reglementări acordă, în premieră, competențe organizațiilor sindicale și patronale în promovarea politicii de gen și soluționarea cazurilor de discriminare.

În conformitate cu dispozițiile art. 10 alin. 1 din legea menționată *este considerată discriminare după criteriul sexului și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea.*

Prin intermediul Legii nr. 202/2002 au fost instituite o serie de sancțiuni în cazul discriminării după criteriul sexului și i-a fost recunoscut dreptul persoanei ce se consideră discriminată de a cere și obține, prin intermediul instanțelor judecătorești, despăgubiri materiale și morale.

Totuși, legislația romană s-a limitat a incrimina doar hărțuirea sexuală, în prezent neexistând nicio reglementare în sensul recunoașterii și sancționării fenomenului de mobbing, această situație datorându-se, în mare măsură, opiniei publice care, necunoscând și nefiind educată asupra existenței acestui fenomen, nu îl poate identifica și, drept consecință, nu reacționează.

La nivelul anului 2002, Comisia Comunităților Europene a emis un comunicat având ca temă adaptarea la schimbările din muncă și societate: „O nouă strategie a Comunităților Europene în domeniul securității și sănătății în muncă 2002-2006”. În cadrul comunicatului se utilizează în special termenul de stare de bine în muncă ca stare de bine fizică, morală și socială, și nu doar ca ceva ce poate fi măsurat prin absența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Comunicatul face referire la o nouă politică de implementare a strategiei comunitare în domeniul securității și sănătății în muncă prin dezvoltarea culturii de prevenire și implicarea tuturor factorilor sociali în educarea și instruirea asupra relației angajator-angajat în vederea promovării calității mediului de muncă.

Printre obiectivele Comisiei, așa cum acestea au fost comunicate, se numără și examinarea oportunității și nivelului de înțelegere al unui instrument comunitar referitor la hărțuirea psihologică și violența în muncă.

Juridic vorbind, în România nu este incriminată decât hărțuirea sexuală neexistând legislație în ceea ce privește mobbing-ul. Cât privește Directivele Uniunii Europene, acestea sunt lacunare sub acest aspect iar dispozițiile lor acoperă o serie largă de probleme discriminatorii (handicap, femeie-barbat, religie, rasă ș.a) încât includerea mobbing-ului în acest ansamblu este generică și interpretabilă.

Totuși, Constituția României prevede faptul că „Nimeni nu poate fi supus torturii și nici unui fel de pedeapsă sau de tratament inuman ori degradant. Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime”, iar dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului.

În proiectul de cod penal românesc din 2008, la articolul 207 este inserată infracțiunea de hărțuire (*stalking/pândire*), cu referire la urmărirea sau supra-vegherea repetată de către făptuitor a unei persoane, a locuinței acesteia, cu consecința provocării unei stări de temere etc.

Atât timp cât state ca Suedia, Franța, SUA, Canada, Japonia au realizat studii și discuții pe seama fenomenului de mobbing și au adoptat legi ce sancționează atât civil cât și penal asemenea atitudini, la nivel global se poate considera că există un nivel de înțelegere a acestui fenomen, nivel de înțelegere ce a determinat opinia publică să considere că este oportun a cere introducerea unei legislații specifice.

Hărțuirea morală este un concept foarte larg, un cuvânt acoperitor pentru multe situații de violență psihică aflate la limita legii. Consecințele sociale, umane ale unor atari fapte pot fi teribile, chiar dacă faptele aparent sunt inofensive. Credem că valoarea socială a demnității umane merită o deplină protecție în România, inclusiv prin mijloace de drept penal; o societate cu oameni depersonalizați, abuzați, umiliți sau terorizați psihic este o societate bolnavă și anacronică.