

OANA CRISTINA NIEMESCH

**HĂRȚUIREA
ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ**

Universul Juridic

București

-2020-

Cuprins

Abrevieri	5
1. Mobbing. Existența unor fapte vătămătoare repetitive, cu o anume succesiune în timp. Efectul acestora asupra mediului în care salariatul își desfășura activitatea, asupra imaginii și asupra stării sale psihice.....	11
2. Hărțuire morală. Necesitatea indicării de către reclamant a criteriului de discriminare. Dovada faptelor de discriminare.....	34
3. Hărțuire morală. Dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea. Condiția existenței unor salariați aflați în situații similare, dar care au fost supuși unui tratament diferit.....	50
4. Mobbing. Comportamentul necorespunzător și sistematic al angajatorului, fără o justificare obiectivă. Intenția de a leza personalitatea, demnitatea și integritatea psihologică a salariatului	64
5. Hărțuire psihologică. Acțiunile săvârșite voluntar, nu accidental. Analiza ansamblului faptelor invocate. Criterii pentru determinarea cuantumului despăgubirii.....	101
6. Hărțuire psihologică. Schimbări organizaționale clar reglementate. Neidentificarea disfuncționalității în modul de stabilire și repartizare a sarcinilor, respectiv controlul activității salariaților	130
7. Prescripția dreptului de a solicita repararea prejudiciului cauzat prin hărțuire. Nevoile angajatorului și organizarea activității în concordanță cu acestea. Inexistența hărțuirii la locul de muncă în cazul unor conflicte întâmplătoare	156

-
15. Acordul salariatului la schimbarea frecventă a locului de muncă și a funcției exercitate. Remediul procesual efectiv. Dovada afectării integrității fizice sau psihice. Prejudiciul moral – rezultatul direct al acțiunii sau inacțiunii angajatorului..... 318
16. Proba hărțuirii sexuale și a hărțurii psihologice. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului în timpul perioadei de probă..... 342
17. Hărțuirea sexuală, ca formă de discriminare. Proba neîndoielnică a conotației sexuale..... 373

1. Mobbing. Existența unor fapte vătămătoare repetitive, cu o anume succesiune în timp. Efectul acestora asupra mediului în care salariatul își desfășura activitatea, asupra imaginii și asupra stării sale psihice

C. mun., art. 5 alin. (2) și (3) și art. 253 alin. (1); Legea nr. 202/2002, art. 4 lit. d¹); O.G. nr. 137/2000, art. 27

Pentru a reține existența mobbing-ului (hărțuirea morală a angajatului la locul de muncă), instanța trebuie să constate că salariatul a fost supus unor acte de presiune psihologică intensă, în mod repetitiv, din partea altor salariați colegi sau superiori ierarhici.

Pentru ca un anumit comportament să poată atinge conotațiile mobbing-ului, s-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare pe o anumită perioadă de timp, să fie repetitiv sau sistematic și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei; acțiuni ce vizează izolarea victimei; acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor; acțiuni de discreditare profesională a victimei; acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei.

Actele de presiune psihologică l-au determinat în final pe apelant să-și prezinte demisia, ajungându-se la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților.

Salariatul a suferit un prejudiciu moral și de imagine, ca urmare a lezării demnității sale în plan personal, profesional și social, susceptibil de reparație prin obligarea angajatorului la plata unei dezdăunări proporționale.

Sunt întrunite în sarcina angajatorului condițiile răspunderii patrimoniale, conform art. 253 C. mun., respectiv fapta ilicită a prepușilor săi de a-l hărțui psihic pe reclamant, în timpul programului de lucru și în legătură

cu serviciul, prejudiciul produs acestuia constând în suferințele psihice îndurate, legătura de cauzalitate indisolubilă între fapta ilicită și prejudiciul produs, vinovăția reprezentanților pârâtei sub forma intenției.

↳ *Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 2861 din 11 mai 2017*

Prin sentința civilă nr. 6858 din data de 30 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, a fost admisă cererea formulată reclamantul P.R.T. în contradictoriu cu pârâta SC O.R. SA și a fost obligat pârâțul să plătească reclamantului suma de 45.000 lei, reprezentând daune morale, precum și să plătească suma de 8.000 lei, reprezentând cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut că între reclamant, în calitate de salariat, și pârâtă, în calitate de angajator, s-a încheiat contractul individual de muncă nr. 5383/16.11.2006, în temeiul căruia acesta a fost încadrat în muncă pe poziția „Asistent Relații cu Clienții” (conform Clasificării Ocupațiilor din România), ce a fost modificat, în repetate rânduri, pe bază de acte adiționale.

La data de 05.11.2015, prin Decizia nr. 8214/05.11.2015, s-a dispus încetarea contractului de muncă prin acordul părților. La aceeași dată, între reclamant și O.S. SRL s-a încheiat contractul de muncă nr. 50856/05.11.2015, înregistrat în REVISAL, pe durată nedeterminată, în temeiul căruia acesta a fost încadrat în muncă, pe poziția „Analist” (Cod 251201 – conform Clasificării Ocupațiilor din România).

În perioada 2006-2013, pârâta nu a avut nemulțumiri legate de activitatea reclamantului, de competența sa ori de capacitatea sa de a lucra în echipă. Mai mult chiar, reclamantul pare să se fi bucurat de aprecierea șefilor săi ierarhici, a clientului din F., precum și a altor clienți.

Așa cum reiese din declarația martorului propus de pârâta, S.V., la finalul anului 2013 – începutul anului 2014, s-a schimbat managerul

clientului O.F., Y.B. fiind înlocuit de D.D., dar și componența echipei de consultanți cu care lucra reclamantul, fiind cooptați S.V. și D.A.F.

Din acel moment, relațiile de la locul de muncă al reclamantului s-au deteriorat treptat, mediul de muncă devenind unul ostil acestuia.

Astfel, după ce timp de șapte ani reclamantul nu fusese evaluat niciodată cu o notă sub 3, pentru prima dată, în semestrul al II-lea al anului 2014, a fost evaluat de superiorul său ierarhic cu nota 2, ceea ce a însemnat, din punct de vedere financiar, pierderea bonusului egal cu un salariu, precum și a unor oportunități în carieră. Mențiunile incluse în evaluare, pentru a justifica notele acordate, privind neîndeplinirea de către reclamant, în mod corect, a sarcinilor acordate sunt contrazise de e-mail-ul prin care clientul din P. își manifesta aprecierea față de munca prestată de reclamant.

La interpelarea instanței cu privire la faptul că reclamantul fusese apreciat în celelalte proiecte, pentru ca în cel pentru P. să fie acuzat de incompetență, martorul propus de pârâta, S.V., a arătat că acesta era un proiect mai dificil și mai amplu.

În această situație, este inexplicabil de ce pârâta, prin prepușii săi, nu a procedat la relocarea reclamantului pentru proiectul din S., mai puțin amplu, pentru care fusese recomandat de fostul său șef, Y.B., și pentru care reclamantul își manifestase disponibilitatea.

Este posibil ca reclamantul, prin atitudinea sa, să fi înrăutățit situația, însă pârâta, prin prepușii săi, avea obligația de a asigura un mediu de lucru sigur, calm și pentru aceasta trebuia să fi permis reclamantului, care anterior fusese un angajat care nu ridicase probleme, să schimbe echipa în care lucra și față de care reclamase o serie de probleme și incidente, pentru a-i da acestuia oportunitatea să muncească într-un mediu neostil, dar și pentru a verifica care fusese sursa tensiunilor în proiectul pentru P.

Reclamantul a fost acuzat de incompetență de către managerii clientului din F., a fost îndepărtat din proiecte, cum este cel din P., aflat deja la valul 3, a fost evaluat cu un calificativ prost, respectiv 2, și i s-a solicitat demisia.

În ceea ce privește hărțuirea pe orizontală, între colegii de echipă, a fost dovedită fără dubiu restricționarea accesului reclamantului la platforma de

-
8. Accesarea căsuței poștale electronice a salariatului. Numirea unui alt salariat ca înlocuitor al superiorului ierarhic, pe perioada concediului de odihnă al acestuia. Respectarea de către angajator a limitelor exercitării legitime a prerogativei sale organizatorice și de direcție. Nedovedirea actelor de hărțuire 181
 9. Hărțuirea morală. Acte de presiune psihologică intensă, săvârșite în mod repetitiv, pe o lungă durată de timp. Exercitarea de către angajator a prerogativei organizatorice 216
 10. Răspunderea patrimonială a angajatorului. Cerere de chemare în judecată necondiționată de parcurgerea unei proceduri prealabile. Hărțuire psihologică la locul de muncă. Deteriorarea intenționată a condițiilor de muncă, izolarea și lezarea demnității salariatului..... 235
 11. Răspunderea angajatorului pentru toate actele prepușilor săi. Faptele soției administratorului, care nu se afla cu angajatorul în raporturi de muncă. Componentele demnității în muncă. Maniera de comunicare cu salariatul 258
 12. Eliminare aproape completă a atribuțiilor unui salariat cu funcție de conducere. Plasarea sa în subordinea fostului său subaltern. Lipsa fișei de post cu atribuții pentru postul repartizat. Proba vinovăției și a legăturii de cauzalitate în cazul hărțuirii morale 273
 13. Maniera de exprimare a superiorului, element al hărțuirii morale. Influența negativă a cercetărilor disciplinare asupra stării psihice a salariatului 299
 14. Dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat. Măsură de natură a împiedica salariatul să își exercite atribuțiile de serviciu. Hărțuire morală. Evidența prezenței salariaților prin semnarea condicii de prezență 305