

HSE FORUM-2022

SANATATAEA MINTALA LA LOCUL DE MUNCA

HARTUIREA MORALA

9 iunie 2022

SANATATEA MINTALA

Obiectiv major al
politicii de
sanatate publica

Sanatatea
mintala

Componenta
fundamentala a
sanatatiei
individuale

SANATATEA MINTALA LA LOCUL DE MUNCA

obligatia
angajatorului

Protectia sanatatii
mentale la locul de
munca din
perspectiva SSM

dreptul
angajatului

SANATATEA MINTALA LA LOCUL DE MUNCA - EFECTE-

Productivitate
vs.
neproductivitate

Crestere vs.
descrestere rata
pensionare
anticipata

Efectele
sanatatii
mentale la
locul de munca

Reputatie vs.
deficit de
imagine

Absenteism vs.
prezenteism



SANATATEA MINTALA LA LOCUL DE MUNCA - DIMINUAREA SAPTAMANII DE LUCRU-



PROGRAME DE PREVENIRE SI PROMOVARE A SANATATII MINTALE LA LOCUL DE MUNCA

- training vizand managementul stresului
- comunicare corecta, completa si eficienta
- promovarea gandirii pozitive, gestionarea pozitiva si transparenta a situatiilor stresante pentru evitarea conflictelor
- imbunatatiri ergonomice, reducerea zgomotului
- traininguri legate de gestionarea taskurilor si a timpului
- metode de relaxare (e.g., sport; team building)
- crearea unor programe de lucru flexibile (e.g., individualizate; diminuarea saptamanii de lucru);
- sarcini de lucru variate si interesante pentru a evita rutina
- imbunatatirea aptitudinilor sociale (e.g., cursuri- public speaking)
- personalizarea modalitatilor de lucru per angajat/per categorie de angajati
- resurse suficiente

PROGRAME DE PREVENIRE SI PROMOVARE A SANATATII MINTALE LA LOCUL DE MUNCA

-ETAPE SI METODE -

❑ sesiuni de informare
catre angajati pentru a
recunoaste simptome ale
stresului ocupational

❑ sesiuni de informare
catre manageri pentru
simptome ale stresului
ocupational

❑ incurajarea desfasurarii
de activitati sociale cu
participarea colegilor de
serviciu


❑ facilitarea accesarii
serviciilor de consiliere
specializata in afara
angajatorului

❑ facilitarea accesarii
serviciilor de consiliere
specializata in cadrul
angajatorului

PROGRAME DE PREVENIRE SI PROMOVARE A SANATII MINTALE LA LOCUL DE MUNCA -ETAPE SI METODE -

- ❑ evaluarea masurilor si programelor implementate prin obtinerea de feedback din partea angajatilor
- ❑ politici privind sanatatea psihica si aspecte asociate precum violenta si hartuirea morala locul de munca
- ❑ descriere clara a sarcinilor si responsabilitatilor poate imbunatati distribuirea volumului de lucru intre angajati in parte sau echipa de lucru.
- ❑ atmosfera de sprijin atat prin mijloace formale, cat si informale
- ❑ sprijin financiar pentru angajatii care se confrunta cu o criza (e.g., din punct de vedere al sanatatii; locativa)

CAUZE CARE POT AFECTA SANATATEA MINTALA A ANGAJATILOR

- 
- nesiguranta locului de munca;
 - comunicarea ineficienta;
 - lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;
 - violenta din partea tertilor (colaboratori, clienti etc).
 - discriminarea;
 - hartuirea sexuala și morala.

- volumul excesiv de munca;
- cerintele contradictorii;
- lipsa de claritate privind rolul pe care il are de indeplinit angajatul;
- lipsa de implicare in luarea deciziilor care afecteaza angajatul;
- lipsa de influenta asupra modului de desfasurare a activitatii;
- schimbarile organizatorice gestionate necorespunzator;

SANATATEA MINTALA LA LOCUL DE MUNCA

-Bune practici-

- ❑ ajustarea volumelor de lucru ale fiecarui angajat in vederea imbunatatirii performantei si sanatatii angajatilor
- ❑ adaptarea locului de munca la salariat
- ❑ stabilire proceduri clare privind interzicerea hartuirii morale
- ❑ chestionare anonime, pentru a descoperi aspectele care ii preocupa pe angajati la locul de munca
- ❑ gestionarea si planificarea unor termene limita realiste sunt bune pentru bunastarea si productivitatea angajatilor
- ❑ evaluarea si controlul riscurilor in mediul de lucru
- ❑ prevenirea comportamentului ofensator

HARTUIREA MORALA LA LOCUL DE MUNCA

epuizare fizica

conduita
ostila sau
nedorită

stresul

actiuni sau gesturi
care deterioreaza
conditiile de
munca

**Hartuirea
morala la
locul de
muncă**

comentarii
verbale care
deterioreaza
conditiile de
munca

orice comportament
care prin natura sa
sistemica poate dauna
demnitatii, integritatii
fizice sau psihice a unui
angajat sau a unui grup
de angajati

COMPORTAMENTE CARE POT FI ASOCIATE MOBBINGULUI

- ❑ Actiuni de ingradire a posibilitatii de exprimare a victimei
- ❑ Actiuni de desconsiderare a victimei in fata superiorilor/subalternilor /colegilor
- ❑ Actiuni de izolare a victimei
- ❑ Actiuni de compromitere a sanatatii victimei
- ❑ Actiuni de discreditare profesionala a victimei

SOLUTIONAREA SESIZARILOR PRIVIND HARTUIREA MORALA IN RELATIILE DE MUNCA

- Sesizari interne -

Angajatul care se considera hartuit moral poate formula sesizari la nivelul angajatorului

Angajatul care se considera hartuit moral poate solicita sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca

SOLUTIONAREA SESIZARILOR PRIVIND HARTUIREA MORALA IN RELATIILE DE MUNCA

-Sesizarea Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii-

❑ **Termen:** 1 an de la data savarsirii faptei sau de la data la care putea sa ia cunostinta de savarsirea ei

❑ **Sanctiuni:** amenda contraventionala cuprinsa intre **10.000 si 15.000 lei pentru hartuire morala**

❑ **Obiect:** inlaturarea consecintelor faptelor de hartuire morala si restabilirea situatiei anterioare hartuirii

❑ **Sanctiuni:** amenda contraventionala cuprinsa intre **30.000 si 50.000 lei pentru** stabilirea de catre angajator de reguli/masuri interne care sa oblige/determine/indemne angajatii la hartuire morala

❑ **Proba:** persoana interesata va prezenta fapte pe baza carora poate fi prezumata existenta unei hartuiri morale

❑ **Sanctiuni:** amenda contraventionala cuprinsa intre **50.000 si 200.000 lei pentru** neluare de catre angajator de masuri in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca

SOLUTIONAREA SESIZARILOR PRIVIND HARTUIREA MORALA IN RELATIILE DE MUNCA

-Sesizarea instantei de judecata-

❑ **Termen: 3 ani** de la data savarsirii faptei sau de la data la care putea sa ia cunostinta de savarsirea ei

❑ **Obiect:** acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioare hartuirii morale/anularea situatiei create prin hartuirea morala

❑ **Proba:** Persoana interesata va prezenta fapte pe baza carora poate fi prezumata existenta unei hartuiri morale, iar persoanei impotriva careia s-a formulat sesizarea ii revine sarcina de a dovedi ca nu a avut loc o hartuire morala

HARTUIREA MORALA LA LOCUL DE MUNCA

SANCTIUNI CE POT FI APLICATE ANGAJATORILOR DE CATRE INSTANTA

- ❑ obligarea la luarea tuturor masurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca cu privire la angajatul in cauza;
- ❑ reintegrarea la locul de munca a angajatului în cauza;
- ❑ obligarea la plata catre angajat a unei despagubiri in cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- ❑ obligarea la plata catre angajat a unor daune compensatorii si morale;
- ❑ obligarea la plata catre angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologica de care angajatul are nevoie, pentru o perioada rezonabila stabilita de catre medicul de medicina a muncii;
- ❑ obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.
- ❑ retragerea/suspendarea autorizatiei de functionare a angajatorului.

Jurisprudenta recenta

Daune morale in valoare de 100.000 EURO pentru hartuire morala, mobbing si discriminare la locul de munca intr-o decizie importantă a Curtii de Apel Cluj.


Mai precis, in speta s-a considerat că salariatul a fost supus hartuirii morale si discriminarii fata de alti salariati din cauza multiplelor actiuni ale angajatorului, precum: (i) impiedicarea salariatului sa acceseze un post vacant; (ii) multiple sanctiuni disciplinare neintemeiate si ilegale ale angajatului; (iii) oprirea acestuia sa participe la mai multe intalniri si activitati; (iv) evaluarea performantei profesionale a angajatului ca fiind una slaba intr-o maniera neintemeiata.

S-a considerat ca aceste actiuni ale angajatorului au dus la izolarea angajatului respectiv, inducerea unui sentiment de stres permanent si a unei umilinte constante, creand un mediu de lucru ostil, tulburator si insultator.

RECOMANDARI

Angajatorii ar trebui sa actioneze intr-o maniera obiectiva atunci cand efectueaza, printre altele:

- evaluari pentru necorespondere profesionala,
- recrutari pentru posturile vacante din structura interna,
- cercetari disciplinare etc.



Ce reguli de prevenire a litigiilor privind riscurile SSM vis a vis de sanatatea mintala si hartuirea morala a angajatilor ar putea avea in vedere angajatorul?

- **clara reglementare interna a unor masuri de protectie a sanatatii mintale si a interzicerii harturii morale**, prin intermediul politicilor interne
- reglementarea unor proceduri eficiente **de solutionare a conflictelor interne** la nivelul angajatorului, astfel incat acestea sa nu ajunga in instanta/CNCD



Va multumim!



Simona Anton – Managing Associate

Musat & Asociatii

B-dul Aviatorilor, nr. 43, sector
1, cod 011853, Bucuresti,
ROMANIA

Tel: (40-21) 202 5900;

E-mail: general@musat.ro;

Website: www.musat.ro