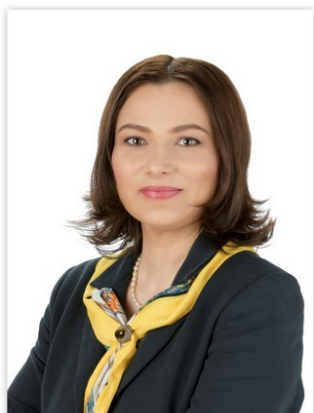


Modificarea Codului Muncii și a legislației privind discriminarea. Completari aduse în ceea ce privește discriminarea în contextul relației de munca



În Monitorul Oficial al României nr. 658/24.07.2020 a fost publicata Legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în vigoare începând cu data de 27.07.2020 („Legea 151/2020”).

Noua reglementare modifica definițiile stabilite pentru conceptul de „discriminare” (atât directă cât și indirectă), completând, printre altele, criteriile stabilite de Codul Muncii pentru a aprecia care acte/ fapte sunt considerate discriminare.

De asemenea, Legea 151/2020 introduce noțiunile de „harțuire”, „discriminare prin asociere” și „victimizare” și stabilește, totodată, ca orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute de Codul Muncii, împotriva uneia sau mai multor persoane, este considerat discriminare.

Completările aduse includ și precizarea situațiilor care nu sunt considerate discriminare, acestea vizând anumite cerințe profesionale esențiale și determinante care pot justifica excluderi sau deosebiri în privința unui anumit loc de muncă legate de natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

În plus, Legea 151/2020 aduce completări interdicției de concediere a angajaților stabilită de art. 59 litera a) din Codul Muncii, prin alinierea criteriilor vizate cu cele prevăzute pentru interdicția discriminării.

În final, noua reglementare stabilește sancțiunea contravențională corelativă nerespectării prevederilor indicate, fiind introdusă sancțiunea amenzii între 1.000 lei și 20.000 lei.

În Monitorul Oficial al României nr. 713/07.08.2020 a fost publicată Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea O.G. 137/2000 precum și pentru completarea art. 6 din Legea 202/2002, în vigoare începând cu data de 12.08.2020 („Legea 167/2020”).

Separat față de modificările aduse de legiuitor Codului Muncii în baza Legii 151/2020, mai sus menționată, prevederile Legii 167/2020 aduc completări și legislației specifice în materia discriminării.

Astfel, Legea 167/2020 introduce conceptul de “harțuire morală” în cuprinsul O.G. 137/2000, stabilind, printre altele, ce comportament este considerat ca fiind harțuire morală (formele acesteia incluzând conduita ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, stres și epuizare fizică).

Sunt stabilite obligații specifice în sarcina angajatorilor, în scopul prevenirii și combaterii actelor de harțuire

morală la locul de muncă, cum ar fi:

- a) obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hartuire morală la locul de muncă (inclusiv prin prevederea în regulamentul intern de sancțiuni disciplinare aferente);
- b) interdicția de a stabili, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la savârșirea de acte sau fapte de hartuire morală la locul de muncă.

Legea 167/2020 prevede o serie de sancțiuni specifice aplicabile (i) atât angajaților care savârșesc acte de hartuire morală (care pot fi sancționați cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei), cât și (ii) pentru nerespectarea obligațiilor specifice stabilite în sarcina angajatorilor în acest context (nivelul amenzilor variind între 30.000 lei și 200.000 lei).

De asemenea, Legea 167/2020 stabilește și măsurile specifice pe care instanța de judecată (sau, în anumite situații, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) le poate dispune, în măsura în care se constată savârșirea unei fapte de hartuire morală la locul de muncă, dintre care menționăm:

- a) obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- b) obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- c) obligarea angajatorului la modificarea evidentelor disciplinare ale angajatului.

Cât privește modificările aduse Legii 202/2002, art. 6 al acesteia a fost completat prin adăugarea interdicției de hartuire morală la locul de muncă pe criteriul de sex, dispozițiile O.G. 137/2000 fiind aplicabile în mod corespunzător și pentru astfel de cazuri.

În contextul precizat, se impune o revizuire a diverselor prevederi din regulamentele și/sau politicile interne ale angajatorilor care adresează chestiunile legate de discriminare, aplicabile la nivelul angajatorilor, cu scopul de a alinia principiile stabilite la nivel intern cu cerințele legale în vigoare.

În concret, se impun clarificate și/sau detaliate, între altele, situațiile care constituie discriminare (conform criteriilor completate din Codul Muncii), interdicțiile privind hartuirea și hartuirea morală și interdicțiile privind victimizarea.

Devine necesară și stabilirea măsurilor efective în scopul prevenirii și combaterii actelor de hartuire morală la locul de muncă precum și a sancțiunilor aplicabile pentru eventualele încălcări, din partea angajaților, a prevederilor în vigoare.

Tot în acest context, este recomandabilă realizarea unei informări adecvate a angajaților în privința cerințelor legale aferente, precum și o evaluare a remediilor/ procedurilor care au legătura cu soluționarea diverselor chestiuni legate de discriminarea la locul de muncă pentru a se asigura protecția eficientă a drepturilor angajaților din această perspectivă.