

Adevărul profesional și agresiunea procedurală. Considerații juridice asupra unui fenomen instituțional emergent

1. Introducere

În practica juridică recentă se constată o intensificare a conflictelor generate nu de neîndeplinirea obligațiilor profesionale, ci, paradoxal, de îndeplinirea lor riguroasă.

În special în domenii strict reglementate (energie, infrastructură critică, financiar-bancar, sănătate), exprimarea constatărilor tehnice sau juridice conforme cu legea poate declanșa reacții instituționale defensive, articulate prin mecanisme procedurale aparent legitime.

Deși fiecare situație este, în mod formal, individuală, analiza cumulativă permite identificarea unui fenomen cu relevanță sistemică: agresiunea procedurală exercitată asupra personalului care exprimă adevărul profesional.

În plan juridic, fenomenul devine relevant deoarece produce un efect de „răcire” („chilling effect”) asupra funcțiilor de control intern și asupra obligației de conformitate: profesioniștii ajung să evite concluzii corecte, dar incomode, pentru a preveni expunerea la anchete interne, cercetări disciplinare, evaluări „corective”, marginalizare sau stigmatizare.

Paradoxul este că, astfel, organizația își crește riscul juridic exact prin reprimarea mecanismelor interne care ar trebui să îl reducă.

2. Procedura internă între legalitate formală și abuz de drept

Procedurile interne (cercetarea disciplinară, controalele administrative, evaluările profesionale) reprezintă instrumente necesare ale bunei guvernante.

Ele sunt premise ale disciplinei organizaționale, ale securității raporturilor de muncă și ale managementului riscurilor.

În mod normal, procedura este „garanția” că o măsură de autoritate va fi luată pe bază de fapte verificabile, cu respectarea dreptului la apărare și cu motivare.

Totuși, exercitarea unui drept procedural, atunci când este realizată excesiv, selectiv sau cu deturnarea scopului legitim, poate constitui un abuz de drept. Ideea centrală (care trebuie întărită în analiza fenomenului) este că legalitatea formală a procedurii nu echivalează automat cu legitimitatea ei materială.

Cu alte cuvinte, o procedură poate fi „corectă pe formular”, dar viciată prin scop: dacă este utilizată ca mecanism de presiune, intimidare sau neutralizare a unui profesionist care își îndeplinește atribuțiile, ea își pierde funcția de garant al legalității și devine instrument de constrângere.

Agresiunea procedurală nu se manifestă, de regulă, printr-un act izolat, ci printr-o succesiune de demersuri aparent neutre, care prin acumulare generează presiune profesională, insecuritate și stigmatizare.

În plan probator, această natură „cumulativă” este esențială: analiza nu poate fi redusă la „fiecare act, luat separat”, fiindcă tocmai concatenarea lor produce efectul vătămător.

În termeni juridici, obiectul evaluării ar trebui să fie tiparul comportamental instituțional (pattern of conduct), nu doar evenimentele atomizate.

În plus, trebuie remarcat că procedura internă poate deveni abuzivă și prin disproporție: intensitatea măsurilor procedurale (număr, ritm, formalism, sancțiuni intermediare, „prelungiri” ale anchetei, repetarea convocărilor) poate depăși nevoia reală de clarificare și poate fi incompatibilă cu o conduită loială a angajatorului în executarea contractului de muncă.

În asemenea situații, procedura încetează să mai fie un instrument de clarificare și devine o „pedeapsă în sine”, indiferent de rezultatul formal al cercetării.

3. Hărțuirea morală instituțională: criteriul efectului

Dreptul muncii român recunoaște hărțuirea ca un comportament care poate avea ca scop sau ca efect lezarea demnității și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, în special când este legată de criterii protejate (regimul general al hărțuirii și victimizării fiind reflectat expres în Codul muncii).

Din perspectiva fenomenului analizat aici, este utilă deplasarea accentului de pe „intenție” pe „efect”.

În practică, agresiunea procedurală este rareori enunțată explicit ca represalii.

Ea este ambalată în limbajul conformității: „verificare”, „audit intern”, „control”, „evaluare”, „alinare la standarde”, „reorganizare”, „îmbunătățire a performanței”, „clarificări”.

Tocmai de aceea, criteriul determinant trebuie să fie efectul obiectiv asupra persoanei:

- degradarea condițiilor de muncă,
- izolarea profesională,
- pierderea credibilității interne,
- anxietate,
- afectarea sănătății,
- reducerea accesului la proiecte,
- blocarea evoluției profesionale.

Un argument suplimentar important este că „instituționalitatea” hărțuirii nu presupune neapărat o persoană-agresor identificabilă sau un singur autor.

Hărțuirea procedurală poate rezulta din convergența mai multor actori organizaționali (manageri, HR, control intern, juridic), fiecare acționând „în fișa postului”, dar cu un efect agregat de persecutare.

În asemenea situații, răspunderea juridică nu dispare!

Ea se reconfigurează: problema nu mai este doar conduita unui individ, ci funcționarea defectuoasă (sau deturnată) a mecanismelor interne.

Este relevant, în acest cadru, că legislația anti-discriminare a fost completată în ultimii ani pentru a trata explicit hărțuirea morală la locul de muncă și obligațiile angajatorului de prevenție, aspect subliniat și în analiza doctrinară recentă asupra OG nr. 137/2000 și a modificărilor aduse prin Legea nr. 167/2020.

4. Exprimarea adevărului profesional și protecția juridică

În domeniile reglementate, exprimarea adevărului profesional nu este un act de opoziție, ci o obligație legală și deontologică.

Adevărul profesional nu este „opinia” unui salariat despre management!

Este concluzia unei evaluări tehnice sau juridice, făcută în cadrul atribuțiilor.

A-l reprima prin mecanisme procedurale înseamnă a lovi direct funcția de conformitate.

Din unghiul dreptului muncii, două axe de protecție sunt relevante.

Prima axă este cea a tratamentului nefavorabil ca reacție la exercitarea drepturilor sau la sesizarea unor nereguli. Codul muncii interzice victimizarea și consacră ideea că tratamentul advers ca reacție la o sesizare sau acțiune privind încălcarea drepturilor legale este ilicit.

Acest nucleu normativ permite o argumentație robustă împotriva „represaliilor procedurale” chiar și atunci când organizația se apără afirmând că „a urmat pașii interni”.

A doua axă este cea a protecției avertizorilor în interes public (Directiva (UE) 2019/1937 și Legea nr. 361/2022).

Chiar dacă nu orice exprimare a adevărului profesional se subsumează formal noțiunii de avertizare, spiritul acestor norme produce un standard de interpretare: un profesionist care semnaleză cu bună-credință încălcări sau riscuri de încălcare nu trebuie să fie expus la represalii, iar represaliile pot îmbrăca forme subtile, indirecte, „proceduralizate”.

Jurisprudența europeană (CEDO) a dezvoltat criterii de analiză a protecției exprimării în interes public în context profesional, inclusiv în cauze privind avertizori (de tip Guja c. Moldova, Heinisch c. Germania) și în cauze privind raportul dintre viața profesională, viața privată și controlul angajatorului (Bărbulescu c. România, deja menționată în bibliografia inițială).

În logica acestor standarde, întrebarea centrală nu este dacă angajatorul are „putere” să declanșeze o procedură, ci dacă reacția este necesară și proporțională în raport cu interesul legitim, precum și dacă există garanții efective împotriva represaliilor.

În plus, jurisprudența CJUE invocată în editorial (cauza C-460/06, Paquay) este utilă nu doar ca precedent „tematic” (protecția împotriva concedierii într-un context sensibil), ci ca argument

conceptual: dreptul UE tratează protecțiile anti-retaliere ca norme de efect util, ceea ce implică o interpretare care să împiedice eludarea lor prin mijloace indirecte sau formaliste.

Aceeași logică poate fi transpusă, mutatis mutandis, în analiza represaliilor procedurale față de profesioniștii care raportează riscuri de nelegalitate.

5. Impactul sistemic asupra guvernății organizaționale

Agresiunea procedurală produce efecte care depășesc persoana direct vizată.

Ea generează descurajarea raportării, formalizarea conformității și pierderea funcției reale a mecanismelor interne de control. În loc să reducă riscurile juridice, aceste practici le amplifică, favorizând opacitatea și tăcerea instituțională.

Din perspectivă de guvernăție, problema poate fi formulată astfel: o organizație care sancționează adevărul profesional își degradează deliberat propriul sistem de „early warning”.

În sectoare reglementate, consecințele nu sunt doar reputaționale, ci pot deveni sancționatorii și patrimoniale: neidentificarea la timp a neconformităților poate conduce la amenzi, litigii, pierderi, blocaje operaționale și chiar incidente de securitate.

În plan normativ, apariția HG nr. 970/2023 (metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale) accentuează obligația angajatorilor de a avea politici interne funcționale, proceduri de investigare și mecanisme de prevenție, nu doar reacție post-factum.

În această cheie, „proceduralizarea” agresiunii este cu atât mai problematică: exact instrumentele menite să protejeze demnitatea sunt transformate în vehicule de presiune.

În plan constituțional, fenomenul se subsumează exigențelor art. 1 alin. (5) din Constituția României privind respectarea legalității și securității juridice.

Într-o interpretare funcțională, securitatea juridică nu privește doar raporturile cetățean-stat, ci și predictibilitatea și loialitatea exercițiului puterii disciplinare în organizații publice sau private care exercită atribuții de autoritate asupra salariaților.

O procedură internă care devine instrument de represalii afectează securitatea juridică a raportului de muncă, întrucât transformă normele de protecție în forme fără fond.

Concluzii

Agresiunea procedurală nu este o problemă de sensibilitate individuală, ci un indicator al fragilității culturii juridice organizaționale.

Procedura trebuie să rămână un instrument de clarificare și protecție, nu o armă îndreptată împotriva adevărului incomod.

Delimitarea fermă între exercitarea legitimă a autorității și abuzul procedural reprezintă o condiție esențială pentru funcționarea reală a statului de drept în interiorul organizațiilor reglementate.

În acest context, argumentul-cheie este următorul: legalitatea formală a unei succesiuni de proceduri nu poate legitima un efect sistematic de intimidare și neutralizare a adevărului profesional.

Când procedura devine sancțiune în sine și când efectul său previzibil este degradarea demnității și inhibarea raportării, ne aflăm dincolo de disciplină și în interiorul unei patologii instituționale cu relevanță juridică directă.