

HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

GLOSAR

Discriminare	orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse;
Hărțuire sexuală	orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
Consiliu	Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

I. CE ESTE HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ?

Înainte de a ști cum să ne protejăm sau ce consultații să oferim victimelor hărțuirii de la locul de muncă, urmează să identificăm care sunt formele în care se poate manifesta acest fenomen.

Hărțuirea în primul rând este de ordin psihologic, un gen de agresiune morală și poate lua următoarele forme. Lista nu este exhaustivă, dar acestea sunt cele mai întâlnite, cum ar fi:

- **acțiuni prin împiedicarea salariatului de a se exprima:** superiorii îi interzic sau îi refuză posibilitatea de a se expune, este întrerupt când vorbește, este criticat public pentru lipsa de performanță la locul de muncă, ignorarea prezenței salariatului, etc);
- **acțiuni privind izolarea salariatului:** salariatului i se atribuie un alt post, care face să fie izolat de alți colegi, etc.
- **acțiuni ce presupune desconsiderarea salariatului:** salariatul este calomniat, se lansează zvonuri despre viața privată a acestuia, este ridiculizată persoana salariatului, se glumește pe seama vieții private, se glumește pe seama originii sau naționalității acestuia, inițiativele salariatului nu se iau în serios și se fac glume pe seama acestora, agresarea salariatului în termeni obsceni sau insultători, etc;
- **acțiuni de discreditare profesională a salariatului:** nu i se atribuie sarcini de realizat, încuviințarea unor sarcini inutile sau absurde, acordarea de activități inferioare competențelor, etc;

- **compromiterea sănătății salariatului:** încredințarea unor sarcini nocive, amenințarea cu violență fizică, agresarea sexuală, etc.

De cele mai dese ori salariatul nici nu își dă seama că de fapt a fost victima fenomenului de hărțuire. Dat fiind faptul că acest fenomen ia amploare, mai multe state din comunitatea europeană au adoptat o serie de acte specifice la nivel național. Iar, Parlamentul European a adoptat chiar și o moțiune pentru o rezoluție privind hărțuirea morală de la locul de muncă prin care *“invită statele membre, cu scopul de a contracara hărțuirea morală și hărțuirea sexuală de la locul de muncă, să examineze și, dacă este cazul să completeze legislația existentă, să reanalizeze și să standardizeze definiția de hărțuire morală.”*

II. CUM PROTEJEAZĂ LEGEA VICTIMELE HĂRȚURII LA LOCUL DE MUNCĂ?

În Moldova nu va fi regăsită o noțiune expresă de hărțuire la locul de muncă (cu excepția hărțuirii sexuale), însă ne putem proteja de acest fenomen prin intermediul reglementărilor referitoare la politicile de prevenire și combatere a formelor de discriminare, precum și a normelor ce reglementează raporturile de muncă.

Legea cu privire la asigurarea egalității

În virtutea Legii cu privire la asigurarea egalității din 25.05.2012 se interzice orice formă de discriminare prin deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale sau presupuse. Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se realizează de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Faptele de discriminare sunt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală conform legislației în vigoare.

În conformitate cu legea menționată supra, cel care se consideră discriminat și are temeiuri să se considere astfel, urmează să depună o plângere cu privire la fapta de discriminare în adresa Consiliului.

Plângerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plângerea, numele și adresa persoanei care o depune. Important este respectarea termenului, aceasta poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei. Depunerea plângerii în adresa Consiliului este o procedură opțională, aceasta nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

Pentru mai multe detalii referitoare la competența Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării, precum și asupra procedurilor în fața acestei autorități o puteți accesa la următoarea sursă web: <http://egalitate.md/index.php?l=ro> (site-ul oficial al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării).

Codul Muncii al Republicii Moldova

Reglementări relevante se pot regăsi și în Codul Muncii al Republicii Moldova, în mod special în art. 5, care statuează principiile de bază a raporturilor de muncă și anume: interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă; asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare.

Art. 8 adițional prevede că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Mai mult ca atât, Codul Muncii reglementează cu titlu imperativ că una din obligațiile salariatului este să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul. De cealaltă parte intervine și obligația angajatorului de a introduce în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale.

Așa cum se menționa mai sus, una din cele mai răspândite acțiuni ale hărțurii la locul de muncă este hărțuirea sexuală la locul de muncă. Însăși noțiunea de hărțuire sexuală nu este nouă, aceasta fiind introdusă acum 7 ani în Codul Muncii al Republicii Moldova. Mai mult, Codul oferă și o definiție expresă în acest sens, și anume: *hărțuirea sexuală este orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, ostilă și degradantă, umilitoare sau insultătoare*. Iar, angajatorul în virtutea legii este obligat să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea.

A se ține cont de faptul că în calitate de angajat aveți dreptul la demnitate în muncă, care în conformitate cu reglementările în vigoare ale Codului Muncii presupune dreptul la un climat psiho-emoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau non verbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.

III. CE SANȚIUNI POT FI APLICATE?

Toate aceste prevederi legale explicate mai sus sunt însoțite de sancțiuni în cazul în care se constată încălcarea acestora. Codul contravențional prescrie drept contravenție încălcarea egalității în domeniul muncii (la art.54² alin. (2)), iar Codul Penal infrațiuni precum hărțuirea sexuală (la art. 173) și încălcarea egalității cetățenilor în drepturi (la art. 176).

IV. MIJLOACE DE APĂRARE

Sunt două opțiuni aplicabile: o plângere la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau înaintarea unei acțiuni în justiție.

Dat fiind faptul că dese ori victima hărțuirii nici nu își dă seama de ceea ce i se întâmplă, aceste cazuri rămân nedocumentate și nepedepsite. Iar, salariatul părăsește locul de muncă din proprie inițiativă fără a solicita careva despăgubiri sau sancționarea celui care se face vinovat pentru hărțuirea de la locul de muncă.

Din aceste considerente practica existentă a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este încă una modestă și nici practica judiciară a instanțelor nu abundă în acest domeniu. Cert este că, salariatul care identifică una din acțiunile enumerate specifice hărțuirii trebuie să conștientizeze faptul că ceea ce li se întâmplă are un nume și că există pârghii suficiente pentru apărarea drepturilor sale. Reacția este un instrument bun de combatere a acestui fenomen și de prevenție a altor cazuri similare. Este important ca salariatul să documenteze situațiile pentru a strânge un probatoriu suficient, cum ar fi: comunicările pe e-mail, înregistrări, alte acte interne la care acesta a fost supus la o muncă care vădit nu corespund calificărilor sale, etc.

Tot acest probatoriu va fi necesar la etapa unei acțiuni în justiție, unde salariatul victimă a hărțuirii poate solicita: stabilirea faptului încălcării drepturilor sale, interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale, restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale, repararea prejudiciului material și cel moral ce i-a fost cauzat, declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. Reieșind din complexitatea acestor cazuri, cel mai oportun ar fi să solicitați asistența unui avocat calificat pentru a vă putea apăra și restabili drepturile fundamentale.

Material informativ adițional:

1. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;
2. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;/ sursă utilă www.egalitate.md
3. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității dintre femei și bărbați;
4. Cod nr. 154/2003, Codul Muncii al Republicii Moldova;
5. Ghid pentru prevenirea discriminării în relațiile de muncă (Centrul de Resurse Juridice) - <http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghid-angajatori.pdf> ;
6. Cum recunoști și cum te aperi de hărțuirea la locul de muncă: http://nediscriminare.md/wp-content/uploads/2017/08/02_hartuirea_munca.pdf