DOI:10.5281/zenodo.6641611 CZU: 343.435:331.109

SPUNEM NU HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI
doctor în drept, conferențiar universitar,
Facultatea de Drept, USM
ORCID ID: 0000-0002-4458-0567



Mobbing is a generalized form of workplace abuse. Mobbing is a term used to describe a variety of behaviors in the workplace that amount to emotional abuse by workers of a fellow employee or employees. The term is used when a group of workers rather than a single worker engages in this hostile behavior, collectively making life difficult for someone on the job in a concerted fashion. The mobbing actors can be colleagues, superiors or subordinates, and this behavior can affect workers in businesses of all sizes, including at smaller companies.

Keywords: harassment; dignity; mobbing.

Dreptul la muncă face parte din categoria drepturilor economice fundamentale ale individului, prin faptul că anume acest drept face posibil ca persoana, intrînd în raporturi juridice cu angajatorul în baza prestării anumitor servicii pentru care este remunerat cu un salariu, să-şi sporească bunăstarea sa economică şi socială.

Exercitarea dreptului la muncă trebuie să se realizeze în condiţii de respect al personalităţii salariatului, astfel încât să fie respectată demnitatea în muncă a salariatului. Articolul 1 Codul muncii [1] al Republicii Moldova defineşte demnitatea în muncă ca fiind un climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă, ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi, care poate aduce atingere integrităţii morale şi psihice a salariatului.

Din analiza acestei noţiuni a Codului muncii al Republicii Moldova, se impun următoarele concluzii:

− deşi Codul muncii al Republicii Moldova nu defineşte expres ce semnifică hărţuirea salariaţilor la locul de muncă, acesta defineşte ce înseamnă demnitate în muncă, această definiţie a demnităţii în muncă de fapt şi înseamnă interzicerea hărţuirii la locul de muncă;

− opusul hărţuirii salariaţilor la locul de muncă este asigurarea unui climat psihoemoţional confortabil;

− raporturile de muncă trebuie să se desfăşoare într-o formă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal prin care s-ar produce o

hărţuire;

– obligaţia respectării demnităţii în muncă a salariaţilor nu se referă doar la angajator, dar această obligaţie se referă la întreg colectivul de muncă (salariaţi), care nu trebuie să admită cazuri de hărţuire morală printre ei;

– acţiunile de hărţuire aduc atingere integrităţii morale şi psihice a salariaţilor [2, p.49].

Hărţuirea la locul de munca (mobbing) poate fi definită drept orice conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere, prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnităţii ori integrităţii fizice ori psihice a unei persoane, punînd în pericol munca sa ori degradînd climatul de muncă. Aşadar, vorbim de un comportament repetat şi anormal, faţă de un salariat sau un grup de salariaţi, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariaţi.

Fenomenul hărţuirii morale a salariaţilor la locul de muncă îngrijorează umanitatea, motiv pentru care a fost adoptată legislaţia care vine a combate acest fenomen negativ. Astfel la nivelul Uniunii Europene a fost adoptat în anul 2007 Acordul privind hărţuirea şi violenţa la locul de muncă. Scopul acestui document este:

a) să sporească nivelul de înţelegere şi conştientizare despre violenţa şi hărţuirea la locul de muncă;

b) să ofere angajatorilor, angajaţilor şi reprezentanţilor lor la toate nivelurile o strategie orientată spre acţiune, pentru a identifica, preveni şi rezolva problemele legate de hărţuire şi violenţă la locul de muncă.

Art.2 al Directivei Europene nr. 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă [3] defineşte hărţuirea ca fiind situaţia în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnităţii unei persoane şi crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Un alt act normativ adoptat la nivelul Uniunii Europene a Carta Socială Europeană (revizuită) [4], care art.26 pct.2 prevede „Dreptul la demnitate în muncă”, care stipulează următoarele: „în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecţia demnităţii lor în muncă, părţile se angajează, în consultare cu organizaţiile patronilor şi lucrătorilor:

1) să promoveze sensibilizarea, informarea şi prevenirea în materie de hărţuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca şi să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente;

2) să promoveze sensibilizarea, informarea şi prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile şi ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva

oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, şi să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente”.

Iar art. 26 al cartei prevede: „în vederea asigurării exercitării! efective a dreptului lucrătorilor la protecţia demnităţii, părţile se angajează, în consultare cu organizaţiile patronilor şi lucrătorilor să promoveze sensibilizarea, informarea şi prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile şi ofensatoare dirijate de o manieră repetată împotriva fiecărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca şi să ia orice măsuri adecvate pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente”.

Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalităţii [5] defineşte hărţuirea drept – orice comportament nedorit, care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnităţii unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege.

În doctrină hărţuirea morală de asemenea este supusă analizei. Astfel cel care a lansat şi a impus în mediile de muncă acest concept a fost cercetătorul de origine suedeză Heinz Leymann, care utiliza termenul de „mobbing” pentru a desemna setul de acţiuni agresive psihologice, de injustiţie, denigrare, hărţuire psihologică, vexare, discreditare profesională, batjocorire la locul de muncă. Cercetătorul suedez propune două accepţiuni: a) cea atenuată: mobbing-ul apare ca un fenomen de „persecuţie” la locul de muncă; b) cea radicală: căruia îi spune „psihoteroare la locul de muncă” [6, p.167].

Alexandru Țiclea defineşte hărţuirea morală la locul de muncă drept izolarea celui vizat şi împiedicarea lui de a-şi îndeplini sarcinile de serviciu, crearea unui mediu ostil, nefavorabil, imposibil pentru continuarea activităţii” [7, p.507].

Un alt grup de autori români [8, p.113] definesc hăţuirea morală la locul de muncă drept un comportament, care se leagă exclusiv de locul de muncă şi se referă în principal la acţiuni de presiune psihologică realizate asupra unui angajat de către angajator sau un grup de colegi pentru a-l determina pe respectivul să părăsească postul respectiv, în condiţiile în care concedierea lui nu este posibilă, nu are motive întemeiate din punct de vedere al profesionalismului celui în cauză şi/sau ar atrage probleme legislative asupra angajatorului”.

Astfel din analiza definiţiilor legale, cât şi a celor doctrinare ajungem la concluzia că hărţuirea la locul de muncă implică mai multe aspecte: juridice, psihologice, medicale, organizaţionale etc. Dovedirea unui caz de hărţuire morală la locul de muncă este destul de dificil, deoarece realitatea exterioară nu este aceeaşi cu realitatea interioară pe care o simte victima mobbing-ului. Recurgerea

la ajutorul martorilor actelor de hărţuire morală la locul de muncă deseori nu se soldează cu succese, deoarece, de obicei, martorii refuză să vină şi să depună declaraţii privind actele de hărţuire morală la care au asistat, iar reţinerea martorilor se justifică prin frica de nu a fi ulterior persecutaţi la locul de muncă sau chiar concediaţi.

Angajatorul are obligaţia de a asigura securitatea, sănătatea şi siguranţa angajaţilor în toate aspectele legate de muncă şi să evite factorii de risc psiho-sociali din relaţiile de muncă. În acest context sunt relevante prevederile art.9 şi 10 ale Codului muncii ale Republicii Moldova, care prevede: „Salariatul este obligat […] să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi” (lit. d^1) alin. (2) art. 9); „Angajatorul este obligat: […] f^2) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere; […] f^6) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor” (alin. (2) art. 10).

Prin hărţuire morală se înţelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau şefi în orice mod, fie prin glume şi zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primeşte mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acţiuni i se pune în pericol starea emoționala și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

Hărţuirea morală la locul de muncă se poate manifesta atât pe orizontală, când acţiunile de hărţuire morală au loc între salariaţi, precum şi pe verticală, atunci când acţiunile de hărţuire morală survin din partea conducerii.

Ca regulă hărţuirea morală la locul de muncă nu apare spontan, dar există câţiva factori care contribuie ca ea să existe în cadrul unei unităţi şi anume:

a) hărțuirea morală este ignorată, tolerată, greşit interpretată sau chiar încurajată de companie sau de managementul organizaţiei,
b) la nivel de unitate nu e clar conceput ce înseamnă hărțuire morală la locul de muncă;
c) cel mai adesea, victimele nu reclamă cazurile de hărțuire morală la locul de muncă, ceea ce încurajează hărțuitorul să își continue acțiunile;
d) cultura organizaţională a unității care tolerează comportamentul de hărţuire morală la locul de muncă sau nu îl recunoaşte ca reprezentând o problemă;
e) relaţii deficitare între personal şi conducere, precum și relațiile deficitare între colegii de muncă;
f) niveluri ridicate de stres legat de activitatea profesională;
g) solicitări contradictorii (conflict de rol) sau neclarităţi în fişa postului (ambiguitate

de rol) etc.

Din analiza efectuată supra cert este faptul că hărţuirea morală a salariatului la locul de muncă este o fapta ilicită, constînd în supunerea angajatului unor tipuri de acţiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care – considerate unitar – rezultă ca agasante şi exercitate cu finalitate persecutorie, în aşa fel încat să determine în angajat o atitudine de umilinţă legată de continuarea practicării profesiei.

În practică hărţuirea morală a salariaţilor la locul de muncă nu apare spontan, ci de cele mai multe ori parcurge anumite faze. O primă fază o reprezintă mobbi incidentele critice, care se manifestă cu apariţia de mici conflicte interpersonale la locul de muncă care nu par să aibă vreo importanţă majoră, însă cert este faptul că salariatul la această fază incipientă deja începe să simtă un anumit disconfort. Deşi reprezintă o primă fază a mobbingului, este important că salariatul supus hărţuirii să documenteze aceste presiuni la care este supus, adunînd orice probe relevante, care ar putea fi ulterior folosite pentru a dovedi faptul că a fost hărţuit la locul de muncă. Este important ca salariatul să documenteze situaţiile 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 acţiuni în justiţie, unde salariatul victimă a hărţuirii poate solicita: stabilirea faptului încălcării drepturilor sale, interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale, restabilirea situaţiei anterioare încălcării drepturilor sale, repararea prejudiciului material şi cel moral ce i-a fost cauzat, declararea nulităţii actului care a condus la discriminarea sa. Reieşind din complexitatea acestor cazuri, cel mai oportun ar fi să solicitaţi asistenţa unui avocat calificat pentru a vă putea apăra şi restabili drepturile fundamentale.

De asemenea, trebuie de menţionat faptul că la prima etapă a mobbingului este destul de dificilă probarea acestuia, deoarece nu toate conflictele care se produc la locul de muncă pot să condiţioneze apariţia mobbing-ului. Însă în cazul în care în care anumite conflicte au loc în mod constant acestea pot constitui un tărâm pentru apariţia mobbing-ului organizaţional.

La o a doua etapă a mobbingului apar acţiunile de stigmatizare a victimei. Prin stigmatizare urmează a fi înţelese acele acţiuni prin care hărţuitorul aruncă asupra victimei dispreţul public (al colectivului de muncă). Hărţuitorul intrigă colectivul de muncă contra victimei, prezentând-o pe cea din urmă într-o lumină proastă. În situaţia în care colectivul de muncă sau o parte a acestuia se alătură acţiunilor de hărţuire morală iniţiate de hărţuitorul iniţial evidenţierea cazului de mobbing devine mult mai evidentă.

Având în vedere faptul că pentru victimă este clar că este supusă acţiunilor de hărţuire morală la locul de muncă este necesar ca aceasta să recurgă la ajutorul necesar pentru a pune stop acţiunilor de hărţuire la care este supusă. Foarte important la etapa aceasta va fi atitudinea de răspuns al managementului întreprinderii. În cazul în care managerul unităţii reacţionează prompt, aceasta va duce la curmarea actelor de hărţuire morală, situaţia revenind la normal. Însă, în cazul în care managerul unităţii este pasiv şi nu intervine pentru soluţionarea cazului, salariatul se va simţi abandonat şi primul gând care îi vine în minte este să demisioneze. De asemenea la această etapă, salariatul ar putea apela la organizaţiile sindicale daca acestea există în unitate pentru a solicita sprijinul în lupta cu hărţuitorul.

În cazul în care în pofida eforturilor depuse de a stopa acţiunile de hărţuire morală în adresa sa salariatului nu i-a reuşit să stopeze mobbingul, cel mai adesea asemenea salariaţi depun cerere de demisie prin aceasta punând punct situaţiei de a mai fi hărţuit la locul de muncă. Se ştie că rareori un angajat pleacă brusc prin demisionare, iar atunci când aceasta totuşi are loc, de cele mai multe ori, este consecinţa unui eveniment traumatizant şi/sau inacceptabil pentru cel puţin una din părţi – aceste cazuri de demisie poartă denumirea de demisie psihologică [9, p.69].

În ipoteza mobbingului, lezarea drepturilor fundamentale ale angajatului creează un prejudiciu existenţial, care se poate individualiza în diminuarea stimei la locul de muncă şi a imaginii profesionale a angajatului. Hărţuirea morală se desfăşoară necontenit asupra salariatului, într-o manieră recurentă şi nejustificată, presupunând un comportament cu caracter repetitiv şi o perioadă destul de importantă.

Mobbingul în cadrul unei unităţi poate îmbrăca diverse forme:

a) Hărţuirea care are ca scop îngrădirea posibilităţii salariatului de a se exprima. Aceasta se manifestă prin aceea că salariatul nu este inclus în discuţii, i se interzice să-şi expună părerea, victima fiind constant întreruptă atunci când vorbeşte etc. Toate aceste acţiuni au scopul de a-i induce salariatului ideea că părerea lui nu are nici o valoare şi nimeni nu este interesat de opiniile lui.

b) Hărţuirea ce urmăreşte ca scop izolarea fizică a victimei de către colectivul de muncă. În cadrul acestei acţiuni, salariatului I se dă un birou aflat, de obicei, în partea tehnică a încăperii, excluzându-se astfel contactul cu colegii de muncă.

c) Hărţuirea ce urmăreşte ca scop discreditarea profesională a salariatului. Această acţiune are ca scop discreditarea competenţelor profesionale ale salariatului şi se poate prezenta sub mai multe forme: salariatului i se dau sarcini

de muncă uşoare, sub limita competenţelor, însă aceasta nu se face în scopul menajării; salariatului i se dau sarcini de muncă superioare competenţelor în scopul discreditării lui în cazul în care acesta nu le va face faţă; impunerea executării unor sarcini de muncă umilitoare; însărcinarea victimei de a îndeplini nişte sarcini de muncă inutile etc.

d) Hărţuirea care se manifestă prin luarea în derâdere a salariatului. În acest caz, sunt luate în derâdere chiar şi lucruri care, în mod uman, etic şi legal, nu pot fi ridiculizate, se ajunge şi până la a se râde de felul în care acea persoană merge, de felul în care arată (ochi, nas, buze etc.), originea ei socială etc. De obicei, acţiunile de mobbing care au ca scop înjosirea victimei în faţa colegilor de muncă se manifestă sub următoarele forme: victima este bârfită la locul de muncă; se răspândesc zvonuri false despre victimă; se fac glume proaste la adresa salariatului; se foloseşte un limbaj neadecvat în comunicarea cu victima hărţuirii morale etc.

e) Hărţuirea manifestată prin agresiune fizică, unde pot intra şi cele de natură sexuală, şi care, evident, au cele mai grave, rapide şi directe efecte asupra salariaţilor.

În dependenţă de modul de manifestare hărţuirea la locul de muncă poate fi privită şi sub următoarele feluri:

a) Latentă;

b) Manifestă.

În primul caz, presiunea exercitată asupra victimei este ascunsă, iar subiecţii neagă orice acţiune săvârşită. Ei subliniază că persoana, care se consideră victimă, este pur şi simplu prea sensibilă şi suspicioasă. În cel de-al doilea caz, atestăm un conflict deschis. Subiectul îi dă de înţeles deschis victimei că aceasta nu-l satisface prin ceva anume, comunicându-i direct că locul victimei nu este în colectiv [10, p. 363].

O altă clasificare a formelor de mobbing organizaţional la locul de muncă arată astfel:

a) Mobbing-ul strategic – acest tip de hărţuire are loc la nivel de management, atunci când un superior hărţuieşte moral un alt coleg de muncă cu scopul de a-i ocupa postul de muncă.

b) Mobbing-ul ascendent (bottom-up mobbing) – acest tip de hărţuire morală la locul de muncă este mai puţin întâlnit şi vine din partea colectivului de muncă, fiind orientat către conducerea unităţii faţă de care salariaţii au anumite nemulţumiri.

c) Mobbing pe verticală – este cea mai răspândită formă de hărţuire de la locul de muncă şi este exercitată de către superiori asupra subordonaţilor, iar

deseori acest comportament este preluat de către colectivul de muncă.

d) Mobbing pe orizontală – acest tip de mobbing se realizează între colegii de muncă.

Pentru a putea cataloga un caz drept hărţuire morală la locul de muncă trebuie să fie întrunite următoarele condiţii:

a) Acţiunile de hărţuire la care este supus salariatului sunt nedorite de victimă şi sunt respinse de către aceasta;

b) Să creeze la locul de muncă un comportament degradant, ofensator sau umilitor pentru victimă;

c) Acţiunile de hărţuire au ca scop lezarea demnităţii în muncă a salariatului;

d) să se bazeze pe criterii stipulate de Legea nr.121/2012 privind asigurarea egalităţii. Este important de menţionat că atunci când victima invocă un caz de hărţuire la locul de muncă este obligatoriesă fie indicat un criteriu protejat în sensul Legii cu privire la asigurarea egalităţii.

Prevenţia mobbing-ului la locul de muncă este un element-cheie pentru îmbunătăţirea condiţiilor de viaţă la locul de muncă şi evitarea excluderii sociale. Este importantă evaluarea riscurilor la care pot fi expuşi salariaţii şi cu ajutorul lor identificarea căilor de evitare a hărţuirii la locul de muncă. Aceasta se poate realiza prin formularea unei politici antihărţuire la locul de muncă, care ar cuprinde următoarele acţiuni:

– asumarea implicării etice, atât a angajatorilor, cât şi a salariaţilor, pentru încurajarea unui climat fără hărţuire la locul de muncă;

– evidenţierea tipurilor de acţiuni acceptate şi a celor neacceptate în cadrul colectivului de muncă prin precizarea explicită în regulamentele interne ale unităţilor a conduitelor interzise la locul de muncă;

– difuzarea diferitelor manuale destinate 406 personalului, întâlniri informative prin care să se promoveze principiile respectării demnităţii în muncă a salariaţilor;

– instituirea unei proceduri privind modul de investigare a cazurilor de hărţuire, iar atunci când victima o cere, urmează a fi respectată şi confidenţialitatea părţilor implicate;

– stabilirea în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, în regulamentul intern al unităţii a sancţiunilor care pot fi aplicate în cazul săvârşirii actelor de hărţuire;

– interzicerea victimizării salariaţilor care au depus plângeri împotriva persoanelor care le supun hărţuirii etc.

Sunt bine-venite realizarea periodică în cadrul unităţii a unor sondaje

privind faptul dacă salariaţii sunt sau nu sunt hărţuiţi moral la locul de muncă, în cadrul cărora, pe principii de confidenţialitate, salariaţii se vor expune privitor la mobbing-ul organizaţional. De asemenea, o opţiune poate fi intervievarea salariaţilor care pleacă de la unitate, deoarece aceştia ar putea, fără frica unor consecinţe, să povestească despre faptul dacă există sau nu mobbing la locul de muncă. De asemenea sunt binevenite măsurile centrate pe caz. Aceste măsuri vizează cazurile concrete de hărţuire morală ce au avut loc la locul de muncă şi ele sunt orientate spre concilierea părţilor, acordarea de sprijin moral şi juridic victimelor hărţuirii morale.

În ceea ce priveşte mijloacele de apărare sunt două opţiuni aplicabile: o plângere în adresa Consiliului pentru pentru prevenirea şi eliminarea discriminării şi asigurarea egalităţii sau înaintarea unei acţiuni în instanţa de judecată.

Dat fiind faptul că dese ori victima hărţuirii nici nu îşi dă seama de ceea ce i se întâmplă, aceste cazuri rămân nedocumentate şi nepedepsite. Iar, salariatul părăseşte locul de muncă din proprie iniţiativă fără a solicita careva despăgubiri sau sancţionarea celui care se face vinovat pentru hărţuirea de la locul de muncă. Din aceste considerente practica existentă a Consiliului pentru prevenirea şi eliminarea discriminării şi asigurarea egalităţii este încă una modestă şi nici practica judiciară a instanţelor nu abundă în acest domeniu. Cert este că, salariatul care identifică una din acţiunile enumerate specifice hărţuirii trebuie să conştientizeze faptul că ceea ce li se întâmplă are un nume şi că există pârghii suficiente pentru apărarea drepturilor sale.

Legislaţia Republicii Moldova sancţionează hărţuirea morală a salariaţilor la locul de muncă prin normele contravenţionale. Astfel potrivit Codul contravenţional al Republicii Moldova în art. 54^2 alin.(2) prevede: hărţuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenenţă politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancţionează cu amendă de la 78 la 90 de unităţi convenţionale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deţine anumite funcţii sau de dreptul de a desfăşura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.

În concluzie, afirmăm că hărţuirea morală a salariaţilor la locul de muncă este un fenomen negativ, care nu trebuie tolerat, ba, din contra, trebuie combătut. Este absolut necesar ca cultura organizaţională a unei unităţi trebuie să fie

orientată spre asigurarea respectării demnităţii în muncă a tuturor salariaţilor, iar în cazul în care există o plângere a unui salariat că este hărţuit moral la locul de muncă sau există suspiciuni de hărţuire a salariaţilor în colectivul de muncă conducerea întreprinderii trebuie să intervină prompt şi să spună stop hărţuirii morale la locul de muncă.

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

2. MACOVEI, T., Interzicerea hărţuirii morale a femeilor la locul de muncă . În: Revista Naţională de Drept (Chişinău), 2013, nr. 2.

3. Directiva Uniunii Europene privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi în muncă. Nr. 2006/54/CE din 05.07.2006. În.: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p.262-275; 05/vol. 8. [Accesat: 05.12.2021] Disponibil: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ. do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN :HTML.

4. Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, Ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediţia oficială Tratate internaţionale, 2006, vol. 38.

5. Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalităţii, nr.121 din 25.05.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.103.

6. LEYMANN, H.. The content and development of mobbing at work. În: European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2).

7. ŢICLEA, A. Tratat de dreptul muncii: legislaţie, doctrină, jurisprudenţă. Bucureşti: Universul Juridic, 2015. 1100 p.

8. STANCIU, M., ILIEŞ, S., LAMBRU, M., TOMESCU, C., NEGUŢ, A., MIHĂILESCU, A., GHEONDEA, A. Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: mobbing-ul / Calitatea vieţii, 2010, nr. 2, p. 113-136.

9. MACOVEI, T. Ce este mobbingul organizaţional? În: Revista Naţională de Drept (Chişinău), nr. 6, 2014.

10. ЯРМУХАМЕТОВА Л.В. Проблема моббинга и профессиональная карьера // Наука молодых – будущее России. Сборник научных статей 2-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 5-ти томах / Отв. ред. А.А. Горохов. – 2017. – p. 362-365.

11. Codul contravenţional al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 3-6.