DREPT

VIOLENŢA LA LOCUL DE MUNCĂ

Sabrina BRADU,

studentă, anul IV, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 349.22:331.108.6:343.435 E-mail: carida100@gmail.com

Violența la locul de muncă reprezintă un ansamblu de comportamente sau atitudini abuzive manifestate în cadrul relațiilor profesionale, care pot cauza prejudicii semnificative asupra demnității, integrității psihice sau fizice a salariaților. Aceasta include atât forme evidente de agresiune verbală sau fizică, cât și manifestări subtile și persistente, precum intimidarea, umilirea, excluderea sau presiunea psihologică exercitate sistematic. Fenomenul poate afecta negativ climatul organizațional, sănătatea mintală a angajaților, precum și performanța colectivă și individuală. În absența unor mecanisme eficiente de prevenire și intervenție, violența la locul de muncă tinde să se perpetueze și să se normalizeze, afectând nu doar persoanele implicate direct, ci și dinamica generală a instituției sau întreprinderii.

Un reper normativ important în definirea acestui fenomen este **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190** privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, care oferă o definiție internațională acceptată: „o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba despre o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop, sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic" [1]. Această convenție, ratificată recent de Republica Moldova, consacră dreptul oricărei persoane la un mediu de muncă lipsit de abuzuri și obligă statele să armonizeze legislația națională cu aceste standarde [2].

Deși cadrul contravențional al Republicii Moldova nu reglementează în mod expres hărțuirea morală la locul de muncă, articolul 78^2 din Codul contravențional, intitulat *„Acte de persecuție"*, poate fi aplicat în anumite cazuri de comportamente abuzive, precum intimidarea sau supravegherea excesivă, atunci când acestea ating un prag suficient de grav [3]. Totuși, această reglementare are caracter general și nu acoperă toate formele posibile de abuz psihologic sau violență organizațională.

Articolul 173^1 din Codul penal al Republicii Moldova incriminează fapta de hărțuire sexuală, calificată prin constrângerea exercitată abuziv în vederea obținerii de favoruri sau acte cu caracter sexual [4]. Aceasta reprezintă singura formă de hărțuire reglementată expres în dreptul penal național, întrucât alte manifestări degradante, cu precădere cele de ordin psihologic, nu beneficiază de o reglementare normativă.

În lipsa unui cadru normativ clar, **Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPEDAE)** a jucat un rol esențial în identificarea și recunoașterea cazurilor de hărțuire psihologică. Un caz de referință este **cauza nr. 168/14**, soluționată prin decizia din 30.12.2014, în care o profesoară de la Școala de Arte „Alexei Stîrcea" a reclamat hărțuire din partea conducerii și colegilor pentru exprimarea unei opinii contrare administrației. Consiliul a constatat un climat ostil, caracterizat prin întreruperi, insulte publice și marginalizare, calificând comportamentul drept **discriminare pe criteriul opiniei** și exemplu de **mobbing** [5].

Un exemplu relevant din jurisprudența națională îl constituie cauza Capcelea Eduard, soluționată de Judecătoria Chișinău), în care a fost examinată o acuzație de hărțuire sexuală. Instanța a pronunțat o hotărâre de achitare pe motivul insuficienței probelor, evidențiind provocările legate de administrarea eficientă a probatoriului și reliefând totodată carențele actuale ale reglementărilor în materie [6].

Ratificarea **Convenției OIM nr. 190** și experiența acumulată în practică au determinat autoritățile moldovenești să inițieze un proces de **ajustare legislativă**. Astfel, **Proiectul de lege nr. 70 din 06.03.2025**, votat în primă lectură, propune completarea noțiunii de demnitate în muncă, introducerea unor fapte noi în Codul penal și în Codul contravențional, precum și incriminarea **persecutării prin mijloace electronice** [7].

Având în vedere lacunele identificate, se conturează următoarele recomandări de ordin legislativ și instituțional:

1. Instituirea obligativității existenței unor politici interne în cadrul întreprinderilor, care să prevadă proceduri clare de raportare, investigare și soluționare a actelor de violență și hărțuire la locul de muncă. Aceste politici ar trebui să fie parte integrantă a regulamentului intern și a contractelor colective de muncă.
2. Dezvoltarea unor mecanisme eficiente de intervenție timpurie în cadrul organizațiilor, astfel încât conflictele și comportamentele violente să poată fi gestionate pe loc, înainte de a degenera în litigii formale sau plângeri adresate Consiliului pentru Egalitate sau instanțelor judecătorești. Aceasta ar putea include instituirea unor comisii interne de mediere sau desemnarea unor persoane responsabile în departamentele de resurse umane.
3. Recunoașterea impactului violenței psihologice exercitate la locul de muncă asupra sănătății mintale a salariaților ar trebui să devină parte integrantă a evaluărilor de risc profesional și a practicilor de medicina muncii. Angajatorii au obligația de a identifica și monitoriza factorii rezultați din mediul organizațional, cum ar fi hărțuirea, intimidarea, umilirea sau excluderea, întrucât aceste comportamente afectează direct sănătatea emoțională, coeziunea echipei și performanța profesională.
4. Crearea unui registru național de raportare anonimă a cazurilor de hărțuire și violență la locul de muncă, care să permită nu doar acumularea de date statistice utile pentru formularea politicilor publice, ci și identificarea organizațiilor în care există o recurență a sesizărilor, în vederea inițierii unor controale tematice din partea autorităților competente (precum Inspectoratul de Stat al Muncii). Astfel,

registrul ar funcționa atât ca instrument de monitorizare, cât și ca mecanism de intervenție instituțională, susținând o abordare preventivă și corectivă simultan.

5. În vederea prevenirii și combaterii violenței la locul de muncă, se recomandă instituirea unor centre specializate care să funcționeze ca servicii integrate de sprijin, protecție și reabilitare a victimelor. Aceste centre ar putea oferi consiliere psihologică, asistență juridică, mediere profesională și suport în reintegrarea socială și profesională a persoanelor afectate.

Referințe:

1. *Convenția nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii*, adoptată la Geneva, 21 iunie 2019. [accesat: 8 iulie 2025]. Disponibil: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/Violence%20and%20harassment%20in%20the%20world%20of%20work_EN_web.pdf
2. Legea nr. 440 din 28.12.2023 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii. În: *Monitorul Oficial al R.M.*, 19.01.2024, nr. 24-27.
3. *Codul contravențional al Republicii Moldova*, nr. 218 din 24.10.2008, publicat în *Monitorul Oficial* nr. 78-84 din 17.03.2017, art. 100.
4. Codul penal al Republicii Moldova, nr. 985 din 18.04.2002, republicat în: *Monitorul Oficial al R.M.*, 14.04.2009, nr. 72-74, art. 195.
5. *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității*. Decizia nr. 168/14 din 30.12.2014. [accesat: 8 iulie 2025]. Disponibil: https://old.egalitate.md/media/files/files/decizia_nr__168_8413734.pdf
6. *Sentința judecătoriei Chișinău (sediul Buiucani), din 10.10.2019, în cauza Capcelea Educard*. [accesat: 8 iulie 2025]. Disponibil:https://jc.instante.justice.md/ro/pigd_integration/pdf/ODRmZmIxN2QtMGJiMS00Yzk0LTg1OGItNDk2NWQ0M2NjMGU1
7. *Proiectul de lege nr. 70 din 06.03.2025 pentru modificarea unor acte normative*. [accesat: 8 iulie 2025]. Disponibil: https://parlament.md/preview?id=4d09a854-e83c-434e-a75a-f5e1d0cc6783&url=https://ep-sp.parlament.md/materials/638751672021086923/Documents/20250306161828.pdf

Recomandat

***Mariana GRAMA**, dr. în drept, conf. univ.*