



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare și Sfint nr.180, bir.405
tel.: +373 (0) 22 21-27-26

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-27-26

DECIZIE din 20 martie 2020 cauza nr. 248/19

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise ale
petiționarului: XXXX

martorei: ZZZZ

părții interesate: A.O. Asociația pentru Drepturile Omului Lex XXI, reprezentată de
ZZZZZZ

reclamaților: YYYYYYY, directorul Spitalului Clinic Bălți și YYYYYY, șefa Departamentului
Unitatea Primiri Urgență și

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele

I. Obiectul plângerii

Hărțuire pe criteriu de vârstă și opinie în câmpul muncii.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepții de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul informează că a fost repartizat ca tânăr specialist la Spitalul Clinic Bălți, Secția de chirurgie. În urma unui conflict cu conducerea instituției, a fost transferat în Unitatea Primiri Urgență, acolo unde este obligat să lucreze în calitate de medic de urgență, fără a avea acces în sala de operații, contrar diplomei și profesiei pe care o deține.
- 3.2 Petiționarul afirmă că, la data de 05.11.2019, a expediat o scrisoare redacției Diez.md, în care a expus în detalii prin ce momente a trecut și crede că nu este singurul tânăr specialist care se confruntă cu astfel de situații.
- 3.3 Menționează că și în medicină există și se practică pe larg termenul de „monopol”, iar șefii de secții se comportă ca patronii unor instituții private.
- 3.4 Petiționarul informează că directorul instituției a declarat: „ocupați-vă de el, căci dacă pierd timpul pentru tineret, nu mai construiesc nici un veceu în spitalul ăsta!”, „nu vezi că șeful secției a început să „muște” câte o bucată din tine...”, „gândește-te bine dacă îți mai trebuie

sala de operații...”, „îți dau acum două muștrări și vei sta ca pe ace și vei pleca din spital atunci când îți vom zice noi!”, „de ce n-ai rămas în Chișinău să cari geanta profesorilor vreo zece ani...”, „Bălțiul nu pe toți îi primește...”, „dați-l în secția de internare și atât!”, „atât timp cât eu voi fi aici, tu nu te vei dezvolta nicicând!”.

- 3.5 Petiționarul informează că echipa Diez a contactat-o pe șefa secției UPU, iar aceasta le-a comunicat că atunci când tânărul specialist nu vrea să ia act de acele obiecții care i se spun pentru a deveni un profesionist, sigur că este nevoită să vină cu un demers, pentru a-l face responsabil pe doctorul respectiv. A explicat echipei diez.md că în Unitatea Primire Urgență, nu are chirurghi ca angajați, iar activitate chirurgicală se oferă specialistului în funcție de problemele cu care se adresează pacienții.
- 3.6 Petiționarul rezumă: lipsa accesului, de aproape un an, în sala de operații, drept consecință imposibilitatea avansării în grad profesional; toate cursurile anuale de perfecționare profesională nesemnate de către directorul instituției, inclusiv și cele din cont propriu; activitate profesională ce constă, la moment, în triajul bolnavului, completarea fișei UPU și atât.
- 3.7 La data de 12.11.2019 a fost suspendat contractul individual de muncă pe perioada anchetei interne, 17 zile i-au fost anulate gărziile. Drept urmare, la data de 29.11.2019 a fost sancționat disciplinar cu muștrare aspră.
- 3.8 Petiționarul completează că, în baza certificatului nr.17-MCH/17 eliberat de către Ministerul Sănătății al RM, a fost îndreptat în funcție de medic chirurg și nu are pregătirea specială, necesară pentru a activa în DUPU. La multiplele solicitări, în scris, de a merge la cursuri de perfecționare profesională, în toți acești ani i-a fost refuzat. La baza sancțiunii disciplinare au stat demersurile depuse de către șefa DUPU, iar la aplicarea muștrării aspre nu s-a ținut cont de art. 206 CM al RM.
- 3.9 Petiționarul adaugă, conform Ordinului nr. 424 din 22.06.2017 aprobat de MS al RM, la pag. 43, anexa nr. 3, în secția UPU nu există funcția de medic chirurg. Astfel, fiind licențiat ca specialist chirurg, se atestă o încălcare gravă a profesiogramei.

Susținerile martorei

- 3.10 Martora a informat că activează în calitate de asistentă medicală de operații mici în punctul traumatologic, Secția de urgență, UPU, Blocul Central, Spitalul Clinic Bălți.
- 3.11 Martora a precizat că îl asista pe petiționar la operații era medic în chirurgia a 2-a, ca tânăr specialist. A specificat că e medic perfect, își cunoaște profesia bine și o face cu încredere, mai rar așa specialiști chirurghi în Spitalul Clinic Bălți, care să iubească chirurgia.
- 3.12 Martora a atenționat că se întâmpla că el să ia prea mulți pacienți, executând operații care nu se făceau în Spitalul Clinic Bălți, iar celorlalți medici nu le plăcea acest lucru. Alți medici chirurghi, cu mai multă experiență, vorbesc că petiționarul își permite prea multe și vrea să arate că știe chirurgie.
- 3.13 Martora a precizat că a asistat la situația când pacientul, a luat fișa de pe masă și a plecat, iar medicul fiind în sala de operații nu a putut să vadă acest lucru. După, s-a consultat cu șeful de tură și s-a făcut duplicat. La ședința de „5 minute” s-a spus că s-a făcut document fals. La aceste ședințe de „5 minute” în fiecare dimineață petiționarul era vinovat întotdeauna, numai lui i se ridicau fișele, numai el tot timpul controlat, numai lui i se dădea peste cap; și asta era făcut față de toți (asistente, infirmiere, alți doctori). Martora afirmă că aceasta a început după publicarea scrisorii.
- 3.14 Martora a explicat că doar petiționarul a avut curajul să scrie ceea ce gândește, colegii l-au susținut, iar după aceasta au primit și ei peste cap, cei care au susținut că el este chirurg și trebuie să lucreze în sala de operații.
- 3.15 Martora a concretizat că el a publicat despre atitudinea față de medici, neregulile din sistem, afirmând că situația în medicină este diferită anume la Bălți, față de Chișinău, unde se

progresează, la Bălți – nu. Iar atitudinea față de el e mai ostilă decât față de alții, chiar dacă erau și mai tineri ca el. Anume la 2 zile după scrisoarea din presă a început calvarul.

- 3.16 Martora a informat că l-a auzit pe fostul șef de UPU cum a zis că „*ți-l dau în UPU și fă ce vrei cu dânsul, nu am nevoie de el*”. Și a concretizat că nu sunt chirurghi în UPU, ei vin din Secție, petiționarul a activat ca urgentist, pentru că nu sunt funcții de chirurghi.

Susținerile Asociației pentru Drepturile Omului Lex XXI

- 3.17 Martora, reprezentanta AO Asociația pentru Drepturile Omului Lex XXI, a declarat că a aflat de cazul dat pentru că a fost raportat Asociației de reprezentantul Promo Lex la Bălți, precum că s-a adresat un tânăr specialist care este hărțuit la locul de muncă, din cauza că și-a expus punctul de vedere public. În presă, a apărut o scrisoare deschisă a medicului și, după aceasta, au început presiunile. Și-a exprimat punctul de vedere cu privire la problemele din sistem și la faptul că el este limitat în a exercita profesia pe care a îndrăgît-o.
- 3.18 Martora a explicat că l-au invitat la o ședință și au aflat că este supus presiunilor din partea administrației și că la 3 zile după publicarea scrisorii deschise, s-a inițiat ancheta de serviciu. După aceasta, au avut o ședință cu administrația, solicitând pe cale amiabilă ca acest medic să profeseze conform specialității. La ședință s-a încercat să se demonstreze, prezentând probe, că nu este bun specialist. Atmosfera era clară că nu lăsa loc de negociere. Au cerut să îl transfere înapoi în chirurgie. Au răspuns că nu sunt locuri, dar imediat după aceea au oferit mai multe ore, pe unii i-au transferat, ca să fie dovada că nu este loc.
- 3.19 Martora a precizat că, ulterior, a asistat la o ședință în care dl doctor a fost umilit în public, erau prezenți șefa UPU, șeful resurse umane și petiționarul. Șefa UPU a repetat de mai multe ori: ce fel de medic sunteți, aveți nevoie de tutelă și curatelă, nu puteți lua decizii singur? Iar reprezentanta Asociației pentru Drepturile Omului Lex XXI a solicitat să nu mai fie numit așa. La acea ședință a solicitat și s-a acceptat să lucreze între orele 8:00 - 9:30 în chirurgie.

Susținerile reclamațiilor

- 3.20 Reclamatul, directorul Spitalului Clinic Bălți, a informat că, la 19.07.2017, prin certificatul nr. 17-MCH/17 eliberat de Ministerul Sănătății, petiționarul a fost repartizat în cadrul IMSP Spitalul Clinic Municipal Bălți, pentru a începe activitatea profesională în calitate de medic chirurg, fără a fi specificată secția. Reclamatul afirmă că, în temeiul cererii de angajare din 07.08.2017 și a ordinului nr. 107-p din 10.08.2017, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 137/17, prin care salariatul a fost angajat în calitate de medic specialist (chirurg), în Secția de chirurgie nr.2.
- 3.21 Reclamatul atenționează asupra faptului că, pe parcursul activității, petiționarul a admis mai multe neregularități în activitatea profesională/medicală, motiv pentru care a fost sancționat prin ordinele nr. 45 din 16.02.2018 și nr. 64 din 06.03.2018.
- 3.22 Reclamatul afirmă că, la data de 01.03.2018, angajatul a solicitat să fie transferat în Secția Unități Primiri Urgențe, bloc central, în calitate de medic specialist (chirurg-urgentist) și prin ordinul nr. 153-p din 02.04.2018, angajatul a fost transferat din Secția Chirurgie nr. 2 în Unitatea Primiri Urgențe, de la 01.04.2018, în funcție de medic-specialist (chirurg), fiind perfectat acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr. 137/17-1 din 02.04.2018. În baza constatărilor comisiei pentru efectuarea anchetei de serviciu, expuse în raportul prezentat la 28.11.2019, angajatorul a emis ordinul nr. 141 din 29.11.2019, prin care petiționarului i-a fost aplicată mustrare aspră.
- 3.23 Reclamata șefa DUPU nu a prezentat Consiliului poziția sa.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind 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; definiția hărțuirii ca fiind orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat, **art. 7 alin. (1)** prevede că se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **art. 7 alin. (2) lit. f)** stipulează că hărțuirea se consideră acțiune discriminatorie a angajatorului.
- 4.3 **Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic nr. 264/2005** prevede la **art 3 lit. e)** respectarea și protejarea drepturilor și intereselor legitime ale medicului, indiferent de caracterul public sau privat al sistemului în care activează și de forma de exercitare a profesiei; **lit. f)** asigurarea condițiilor optime de exercitare a activității profesionale; **art 4 alin. (1)** profesia de medic poate fi exercitată de orice persoană care îndeplinește următoarele condiții: **lit. c)** își perfecționează, pe parcursul întregii sale activități profesionale, cunoștințele teoretice și deprinderile practice conform regulamentelor elaborate și aprobate de Ministerul Sănătății și Protecției Sociale, utilizând în acest scop toate posibilitățile accesibile; **art. 14 lit. a)** să fie asigurat cu loc de muncă după încheierea studiilor postuniversitare și să-și desfășoare activitatea medicală conform specializării și calificării obținute; **lit. c)** să-și ridice nivelul de pregătire profesională și să fie atestat; **lit. f)** să-și apere, inclusiv pe cale judiciară, dreptul la muncă și alte drepturi profesionale; **lit. e)** să i se garanteze independență morală, economică și profesională, protecție socială; **lit. h)** să se asocieze în organizații sindicale, asociații obștești ce vor participa la apărarea și promovarea drepturilor și intereselor profesionale ale medicului; **art. 17** prevede obligațiile medicului: **lit. a)** să respecte cu strictețe drepturile și interesele legitime ale pacientului; **lit. b)** să-și perfecționeze în permanență cunoștințele profesionale; **lit. c)** să asigure tratamentul până la însănătoșirea pacientului sau până la trecerea lui în îngrijirea unui alt medic; **lit. i)** să cunoască și să exercite în permanență atribuțiile de serviciu; **lit. l)** să respecte normele etico-profesionale.
- 4.4 **Regulamentul cu privire la atestarea medicilor și farmaciștilor din Republica Moldova pct.2** atestarea medicilor/farmaciștilor are drept obiectiv evaluarea calificării profesionale, majorând astfel gradul de responsabilitate, în procesul exercitării profesiei, și calitatea serviciilor medicale/farmaceutice prestate populației; **pct. 4** medicii/farmaciștii, inclusiv cu funcții manageriale, care activează pe teritoriul Republicii Moldova, indiferent de subordonarea instituției și forma de proprietate, sunt atestați, în mod obligatoriu, în scopul evaluării nivelului calificării profesionale, la fiecare 5 ani de activitate (dacă regulamentul nu prevede altfel) în cadrul Comisiilor instituite de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale; **pct. 32** în scopul evaluării nivelului calificării profesionale și atestării, medicii/farmaciștii prezintă în Comisie următoarele acte, printre care: copia certificatului de

perfecționare continuă, copia altor adeverințe și certificate, care confirmă instruirea în domeniu; **pct. 40** Decizia Comisiei despre necorespunderea medicului/farmacistului funcției ocupate reprezintă temei pentru rezilierea contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 86 pct. e) al Codului muncii.

- 4.5 Codul deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 192/2017 la pct. 80** stabilește că lucrătorul medical și farmacistul vor avea un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate în relațiile cu toți colegii; **pct. 81** prevede că blamarea și defăimarea colegilor în prezența pacienților, a personalului sanitar sau al altor persoane, precum și orice expresie sau act capabil să compromită încrederea în medicul curant și autoritatea acestuia constituie o încălcare a regulilor etice și deontologice.
- 4.6 Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1** dă definiția demnității în muncă ca fiind climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 5 lit. r)** stabilește că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **art. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, 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, opțiune 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; **art. 10 alin. (2) lit. f⁶)** prevede că angajatorul este obligat să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.
- 4.7 Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale, și culturale la art. 2 alin. (2)** menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6 alin. (1)** prevede că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.8 Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 la art.1 lit. a)** stipulează că prin termenul discriminare se înțelege ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprime sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei.
- 4.9 Carta Socială Europeană (revizuită) în Partea I pct. 26** prevede că părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a dreptului la demnitate în muncă tuturor lucrătorilor; **Partea a II-a art. 26 alin. (2)** stabilește că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor, să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva

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

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare pe criteriu de opinie și vârstă în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza Dordevic c. Croația par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul a stabilit că acestea se raportează la elementele constitutive ale hărțuirii. Astfel, pentru a institui prezumția hărțuirii, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
 - a) comportamentul nedorit
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând circumstanțele invocate de petiționar, Consiliul a stabilit că prezumția hărțuirii poate fi instituită. Consiliul a reținut că șeful Spitalului Clinic Bălți și șefa secției Unitatea Primiri Urgență îi crează petiționarului un mediu intimidant la locul de muncă. Drept acțiuni intimidante petiționarul indică faptul sancționării acestuia, falsificarea actelor de transfer; împiedicarea de a participa la cursuri de perfecționare, remarci ofensatoare și amenințătoare precum că nu îi vor permite să se dezvolte profesional. Consiliul a luat act că aceste acțiuni ar fi fost determinate de faptul că petiționarul este tânăr specialist și pentru că a expus în public problemele cu care se confruntă tinerii specialiști, prezumând criteriul de vârstă și opinie.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul acțiunilor deplânse prin raportare la normele general acceptabile în relațiile de muncă, precum și legătura de cauzalitate dintre acestea și criteriile prezumate.
- 5.6 În susținerea poziției sale, directorul Spitalului Clinic Bălți a notat că transferul petiționarului a fost operat în temeiul cererii personale, sancțiunile disciplinare au fost întemeiate, iar referitor la retorica deplânsă de petiționar a subliniat că sunt aberații.
- 5.7 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile părților, audiind înregistrările anexate la dosar și ascultând declarațiile părții interesate și ale martorei, ajunge la următoarele concluzii.
- 5.8 În privința alegațiilor petiționarului referitoare la faptul că reclamații ar fi falsificat actele de transfer, Consiliul menționează că verificarea legalității procedurii de transfer nu ține de competența instituției. În acest sens, dacă petiționarul consideră că procedura de transfer a fost încălcată, acesta urma să se adreseze instanței de judecată, or acest fapt constituie un litigiu de muncă. Totodată, Consiliul reține că transferul acestuia a fost operat în aprilie 2018, respectiv nu se încadrează în termenul de prescripție reglementat, or plângerea a fost depusă în decembrie 2019. Mai mult ca atât, din explicațiile oferite în cadrul ședinței de audieri, Consiliul ajunge la concluzia că petiționarul nu neagă că ar fi semnat cererea de transfer, însă încearcă să sugereze că ar fi aplicat o semnătură ce nu-i aparține. Astfel,

ținând cont de totalitatea circumstanțelor constatate pe acest aspect, Consiliul respinge alegațiile petiționarului.

- 5.9 Referitor la împiedicarea de a participa la cursuri de perfecționare, Consiliul, examinând materialele dosarului, nu a stabilit cu certitudine că petiționarul ar fi solicitat delegarea la cursuri de calificare profesională, iar angajatorul i-ar fi refuzat neîntemeiat, pretinzând că petiționarul nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei, astfel precum este reglementat la art. 7 alin. (3) lit. b) din legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012. Prin urmare, dat fiind faptul că alegațiile petiționarului, după ședința de audieri, nu au putut fi confirmate, Consiliul le respinge.
- 5.10 Cât privește sancționarea petiționarului, Consiliul subliniază că nici un angajat nu se bucură de dreptul de a nu fi sancționat, iar, în relațiile de muncă, nu există și nu se poate pretinde la o imunitate față de aplicarea sancțiunilor disciplinare. Cu toate acestea, Consiliul punctează că recurgerea la astfel de acțiuni trebuie să fie fundamentată pe anumite circumstanțe obiective și corecte, or, în cazul examinat, Consiliul a observat contrariul. Din declarațiile martorei, Consiliul a reținut că petiționarul a fost sancționat cu muștrare aspră pentru acțiunile incorecte ale unui pacient (a luat fișa de pe masă și a plecat), petiționarul nefiind în sală pentru a întreprinde măsurile corespunzătoare de gestionarea cazului. Consiliul este de opinia că sancționarea medicului pentru acțiunile pacientului, în condițiile în care medicul, obiectiv, nu putea să le prevină și să intervină, poate fi calificată drept o acțiune intimidantă.
- 5.11 Referitor la remarcile ofensatoare și amenințătoare că nu îi vor permite să se dezvolte profesional, Consiliul audiind înregistrările audio și ascultând depozițiile martorilor, stabilește că faptele invocate se confirmă. Consiliul notează că frazele precum că „*încă cerneala nu ți s-a uscat de pe diplomă*”, dincolo de orice îndoială, constituie o ofensă adusă tânărului specialist. Consiliul califică acesta drept un comportament de discreditare profesională a petiționarului din partea directorului Spitalului Clinic Bălți. Totodată, din declarațiile martorei, Consiliul a reținut că petiționarul este supus unui astfel de comportament ofensator sistematic, în fața colegilor.
- 5.12 Cât privește ofensarea petiționarului din partea Șefei UPU, Consiliul, analizând materialele dosarului și declarațiile martorei, reține că, la două zile după publicarea articolului în ziar, în care petiționarul a expus problemele cu care se confruntă tinerii specialiști în instituție, articol în care era vizată șefa UPU, aceasta a înaintat un demers în vederea declanșării procedurii disciplinare pentru că ar fi întocmit incorect un duplicat la Fișa bolnavului. De asemenea, Consiliul reține și declarațiile martorei precum că, după publicarea articolului, în fiecare dimineață petiționarul era blamat la ședințele operative (față de asistente, infirmiere, alți doctori), explicând că doar lui i se ridicau fișele, doar el era tot timpul controlat în exces și doar acestuia i se făceau observații. Acestea fiind reținute, Consiliul ajunge la concluzia că petiționarul a fost supus acestor acțiuni de intimidare din cauza că și-a expus punctul de vedere în privința încadrării în specialitate a tinerilor specialiști. Astfel, Consiliul stabilește legătura de cauzalitate dintre presiunile îndreptate în privința petiționarului și opinia exprimată.
- 5.13 Consiliul conchide că totalitatea acestor acțiuni, și anume sancționarea pentru anumite fapte ce nu puteau fi imputabile petiționarului, ostilitatea șefei UPU din cauza opiniei petiționarului și retorica ofensatoare cu aluzie directă la vârsta acestuia constituie hărțuire pe criteriu de vârstă și opinie.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 2, art. 3, art. 7 alin. (2) lit. f) și art. 15 alin.(4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, coroborat cu pct. 61 din Legea cu privire

la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele examinate constituie hărțuire pe criteriu de vârstă și opinie.
2. Consiliul recomandă YYYYYY, directorul Spitalului Clinic Bălți și YYYYYY, șefa Departamentului Unitatea Primiri Urgență să-și stopeze comportamentul ofensator față de petiționar și să adopte un comportament profesionist de îndrumare și susținere a tânărului specialist, împărțând experiența acestora.
3. De asemenea, Consiliul recomandă YYYYYY, directorul Spitalului Clinic Bălți și YYYYYY, șefa Departamentului Unitatea Primiri Urgență să-și prezinte scuzele publice (față de toți, asistente, infirmiere, alți doctori) pentru comportamentul neetic constat.
4. Reclamații vor informa Consiliul, în termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei decizii, despre măsurile planificate sau cele întreprinse în vederea executării recomandărilor formulate.
5. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
6. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru