



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, 180, bir. 405
tel.: +373 (022) 212 – 726
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Стефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (022) 212 – 726
www.egalitate.md

DECIZIE din 22 august 2018 cauza nr. 24/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale

petiționarului: XXXXXX,

reclamaților: dl ZZZZ și dl ZZZZ, angajați ai Detașamentului Acțiuni Speciale nr.2 a Brigăzii de Poliție cu destinație specială "Fulger",

martorilor: ZZZZ, ZZZZ, și

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Discriminare la locul de muncă manifestată prin distribuirea diferențiată a cadourilor pentru copiii minori. Victimizarea petiționarului ca urmare a depunerii plângerii la Consiliu.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 și nu ridică excepții de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298 din 21.12.2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul declară că, la data de YYYY, în cadrul detașamentului s-au împărțit cadouri pentru copiii angajaților. Petiționarul susține că aceste cadouri au fost repartizate tuturor angajaților, cu excepția lui. Petiționarul afirmă că reclamații motivează acest fapt prin faptul că așa au hotărât ei. La adresarea ZZZZ din ce motiv s-a procedat în așa mod, aceștia au spus că pentru repartizarea acestor cadouri s-a votat de către ofițerii detașamentului. Petiționarul susține că de fapt nu s-a desfășurat un asemenea vot și nu s-a luat nici o decizie referitor repartizarea cadourilor pentru copii. Petiționarul susține că au tratat diferit arbitrar și nejustificat, umilindu-l în fața colegilor din detașament.
- 3.2 În ședința de audieri, petiționarul a susținut că urmare a depunerii plângerii la Consiliu, reclamatul ZZZZ, la data de 05.03.2018, a depus o petiție în privința acestuia, către dl Pînzari A, șef al Inspectoratului General de Poliție al MAI. Conținutul acestei petiții conturează ideea că angajatul care pe parcursul anului de activitate a fost în concediu de boală mai mult de 65 de zile, trebuie să fie îndreptat la Comisia medico-militară a MAI, în scopul stabilirii gradului de capacitate de muncă. Reieșind din aceste acțiuni, petiționarul susține că a fost victimizat.

Susținerea reclamațiilor

- 3.3 **Reclamatul ZZZZ** menționează că la data YYYY, cu ocazia sărbătorilor de iarnă un grup de persoane civile, care nu se află în nici o relație juridică de muncă s-au în orice alt raport care ar urmări careva beneficii sau avantaje cu angajații DIAS-2 a BPDS „Fulger” a IGP al MAI al RM, la invitația lor au oferit un număr limitat de cadouri simbolice care se încadrează în categoria produselor perisabile (cutie cu bomboane) cu ocazia sărbătorilor de iarnă pentru copii angajaților. Reclamatul notează că acțiunea dată nu a fost coordonată din timp cu acesta și cu nici un alt angajat al detașamentului. Cadourile respective au fost oferite cu titlu filantropic și gratuit de persoane civile, repartizarea cadourilor a fost efectuată nemijlocit de către grupul de persoane civile la inițiativa lor.
- 3.4 Reclamatul menționează că persoanele donatoare, nefiind informate cu privire la numărul total de angajați cu copii ai DIAS-2 a BPDS „Fulger” a IGP al MAI, numărul cadourilor acordate au fost mai mic de cât numărul de angajați, astfel nu au fost distribuite cadouri la toți angajații, printre care se numără și XXXXXX. Repartizarea cadourilor cu ocazia sărbătorilor de iarnă pentru copii angajaților a fost efectuată în afara orelor de muncă. Repartizarea cadourilor cu ocazia sărbătorilor de iarnă pentru copii angajaților nu a fost executată în cadrul raporturilor de muncă. Totodată, reclamatul susține că la data 28.12.2017 l-a invitat pe inspectorul XXXXXX pentru acordarea cadoului cedat din partea domnului ZZZZ, însă dumnului a refuzat.
- 3.5 **Reclamatul ZZZZ** a susținut aceleași argumente care au fost declarate de reclamatul ZZZZ. În susținerea poziției sale reclamatul a menționat că din intenții nobile și în vederea susținerii spiritului de echipă, cadoul copilului lui l-a oferit colegului său de serviciu, petiționarului. Reclamatul susține că la data 27.12.2017 personal l-a contactat pe petiționar și i-a propus cadoul, însă acesta a refuzat.

Depozițiile martorilor

- 3.6 **ZZZZ** declară că fiind comandat de echipă, a fost delegat de către comandatul de grupă să primească cadouri pentru copiii colaboratorilor detașamentului. Martorul a notat că la distribuirea cadourilor a observat că un cadou lipsește. Martorul nu s-a interesat care a fost motivul că nu s-a distribuit încă un cadou. Despre acest fapt a fost informat comandatul de grupă.
- 3.7 **ZZZZ** declară că la repartizarea cadourilor nu a participat, deoarece se afla în concediu. Martorul notează că pentru repartizarea cadourilor a fost pregătită din timp o listă a copiilor minori ai colaboratorilor din detașament. Lista a fost stabilită pentru 6 copiii, iar cadouri au fost repartizate numai pentru 5 copiii. Martorul menționează că în ziua când au fost repartizate cadourile a fost sunat de comandatul de grupă și l-a informat despre faptul că au fost repartizate numai 5 cadouri. Martorul declară că numai petiționarul a fost lipsit de cadoul pentru copiii pe motiv că așa au decis ofițeri detașamentului.

V. Dreptul național relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2) garantează dreptul la egalitate**, stipulând 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 din 25.05.2012 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 **victimizării** ca fiind orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse

ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.

- 4.3 **Codul muncii nr. 154 din 28.03.2003 la art. 1** prevede noțiunea de demnitate în muncă – 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. 8 alin. (1)** 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, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2)** angajatorul este obligat: **lit. d)** să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă; **lit. f)** să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

IV. În concluzie, Consiliul reține următoarele:

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței următoarelor fapte:
- (i) Discriminare pe criteriul de opinie prin distribuirea diferențiată a cadourilor pentru copii angajaților Detașamentului Acțiuni Speciale nr.2 a Brigăzii de Poliție cu destinație specială "Fulger";
 - (ii) victimizare în câmpul muncii.

Referitor la discriminare prin distribuirea diferențiată a cadourilor pentru copii angajaților

- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.(1) și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (cauza D. H. și alții v. Republica Cehă par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par.91-92, Timishev v. Rusia par.57), prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina se inversează atunci când se instituie o prezumție a unui tratament discriminatoriu. Astfel, pentru a institui o prezumție a discriminării petiționarul urma să prezinte fapte care ar arăta:
- a) tratamentul mai puțin favorabil față de sine (excludere, deosebire);
 - b) în comparație cu altă persoană/grup de persoane cu care se află în situație analogică;
 - c) pe baza unui criteriul protejat;
 - d) dreptul încălcat.
- 5.3 Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul a reținut că reclamații au tratat petiționarul mai puțin favorabil (nu i-au distribuit cadou) prin comparație cu ceilalți colegi din detașament cu care se afla în situație similară (au copii minori). Petiționarul susține că acest tratament este determinat de opinia sa referitoare la situația tensionată în detașament. Referitor la dreptul încălcat, Consiliul precizează că principiul egalității are o întindere mult mai mare și nu trebuie privit doar din perspectiva unui drept încălcat. În unele circumstanțe putem vorbi despre existența unei fapte de discriminare chiar și în cazul în care nu există un drept prevăzut de lege (aici dreptul la cadou pentru copil), ci dedus din practicile interne adoptate. Consiliul stabilește un interes legitim și justificat al petiționarului de a pretinde să beneficieze de același avantaj de care au beneficiat colegii acestuia.
- 5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

Consiliul urmează să aprecieze existența/lipsa unei justificări obiective și rezonabile a comportamentului deplâns, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.

- 5.5 Solicitând reclamațiilor să explice rațiunea diferenței de tratament la repartizarea cadourilor prin comparație cu ceilalți angajați, cu care petiționarul se afla într-o situație comparabilă, aceștia au notat că repartizarea cadourilor a fost la discreția persoanelor donatoare, care nu cunoșteau numărul de angajați cu copiii și respectiv numărul cadourilor acordate a fost mai mic decât numărul de angajați și din acest motiv nu s-au ajuns cadouri pentru toți angajații.
- 5.6 Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că petiționarul nu a beneficiat de acel cadou, predestinat tuturor angajaților cu copii minori. De asemenea, stabilește că acele cadouri au fost repartizate în baza listelor stabilite anterior, de fiecare detașament în parte. Consiliul reține declarațiile martorilor care au menționat că numărul de copii pe listă erau șase, dar au fost distribuite doar cinci cadouri. Astfel, Consiliul constată că argumentele reclamațiilor sunt tendențioase și nu prezintă o justificare obiectivă și rezonabilă.
- 5.7 Consiliul subliniază că oferirea oricărui beneficiu destinat angajaților (în acest caz – angajaților cu copii), trebuie să fie disponibil în mod egal, fără limitări arbitrare și nejustificate.

Referitor la victimizare

- 5.8 Consiliul reamintește că pentru a institui o prezumție a victimizării, petiționarul urma să prezinte fapte care arată:
 - a) acțiune sau inacțiune, soldată cu consecințe adverse,
 - b) ca urmare a depunerii unei plângeri în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității nr.121 din 25.05.2012 sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii care se referă la plângerea, sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.
- 5.9 Consiliul, stabilește o prezumție de victimizare, or faptele expuse în plângere denotă prezența cumulativă a elementelor indicate mai sus. Petiționarul susține că imediat după ce a depus plângerea la Consiliu, reclamatul Chirica Sava a demarat un proces de cercetare în privința acestuia, înaintând un raport și o petiție. Petiționarul susține că această consecință adversă a survenit din cauza că la 05 februarie 2018 a depus plângere la Consiliu.
- 5.10 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie victimizare revine persoanelor despre care se presupune că ar fi comis fapta respectivă.
- 5.11 Consiliul a luat act de explicațiile reclamatului care notează că înaintarea raportului a avut ca scop stabilirea gradului de sănătate a petiționarului, nu ca urmare a faptului depunerii plîngerii la Consiliu.
- 5.12 Analizînd materialele dosarului, Consiliul stabilește că, la data de 05.02.2018, petiționarul depune plîngere privind pretinsa discriminare la repartizarea diferențiată a cadourilor pentru copiii angajaților pe criteriul de opinie. La data de 16.02.2018 Consiliul a expediat reclamațiilor o scrisoare care a fost recepționată la data de 21.02.2018, prin care li s-a comunicat plîngerea și s-a solicitat expunerea pe marginea faptelor care formau obiectul acesteia. La data de 28.02.2018, dl ZZZZ, a înregistrat un raport prin care a solicitat îndreptarea petiționarului către Comisia medico-militară a MAI pentru stabilirea stării de sănătate a petiționarului și propunerea unei alte funcții care necesită un efort fizic mai mic, ori redus după caz. De asemenea, la data de 05.03.2018 reclamatul ZZZZ, depune o petiție în care se menționează aceleași cerințe, totodată, solicitînd să fie investigate circumstanțele în care petiționarul a fost avansat în funcție. Prin raportul de inspectare emis, la data de 06.04.2018, s-a sistat examinarea petiției, nefiind stabilite încălcări de ordin disciplinar. La data de 02.05.2018, a avut loc ședința de audieri pe marginea plîngerii depuse. În cadrul ședinței respective, reclamatul ZZZZ a declarat că la ședința de bilanț pentru activitatea de serviciu a anului 2017, s-a stabilit că angajații care pe parcursul anului de activitate au fost în concediu de boală medical mai mult de 65 de zile, să fie îndreptați la Comisia medico-militară a MAI și luînd în

considerare că petiționarul în această perioadă s-a aflat în concediu de boală 95 de zile, a recurs la această măsură în scopul stabilirii stării de sănătate a petiționarului în activitatea sa.

- 5.13 Acestea fiind stabilite, Consiliul menționează că reclamatul avea temei de a intenta aceste măsuri pînă la data la care i-a fost comunicată plîngerea referitoare la pretinsa discriminare, depusă de petiționar, or ședința de bilanț pentru activitatea de serviciu a anului 2017 a avut loc în data de 05.01.2018. Consiliul reiterează că fiecare persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul de a înainta o plîngere prin care să-și descrie trăirile așa cum le percepe, iar acest fapt nu trebuie să creeze repercusiuni asupra situației în care se afla. Prin urmare, Consiliul, dincolo de orice îndoială, constată că tratamentul la care a fost supus petiționarul, urmare a depunerii plîngerii, a îmbrăcat forma victimizării.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1-3, 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 constatate în plîngere reprezintă discriminare.
2. Faptele constatate în plîngere reprezintă victimizare.
3. Consiliul recomandă conducerii Brigăzii de Poliție cu destinație specială "Fulger" să aducă prezenta decizie la cunoștința tuturor angajaților și să întreprindă măsuri de informare și instruire pentru prevenirea faptelor similare pe viitor.
4. O copie a prezentei decizii se remite Serviciul protecție internă și anticorupție al MAI pentru a examina și întreprinde măsuri conform competenței.
5. O copie a prezentei decizii se remite Inspectoratului general de poliție al MAI pentru informare.
6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
7. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012 și Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră