



**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 Sfânt nr.180, bir. 405
tel.: +373 (0) 22 21-28-17
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-17
www.egalitate.md

**РЕШЕНИЕ
от 23 июня 2020 г.
дело № 35/20**

Члены Совета, участвовавшие в заседании по обсуждению дела:

Ян ФЕЛЬДМАН - председатель
Светлана ДОЛТУ - член Совета
Андрей БРИГИДИН - член Совета
Викторина ЛУКА - член Совета

рассмотрели, в рамках открытого заседания, письменные и устные заявления **заявителей**: XXX XX, XXX XX, XXX XX, XXX XX, XXX XX, XXX XX и XXX XX
ответчика: YYYYY YYY, директор Государственного Русского Драматического Театра им. А.П.Чехова
свидетели: ZZZZ ZZZZZZ, ZZZZ ZZZZZZ, ZZZZ ZZZZZZ, ZZZZ ZZZZZZ и **рассмотрели, в рамках закрытого заседания, следующее.**

I. Предмет жалобы

Домогательство на рабочем месте по критерию активной гражданской позиции (деятельность подобная профсоюзной).

II. Допустимость предмета жалобы

Жалоба соответствует требованиям ст. 13 Закона № 121/2012 об обеспечении равенства и к ней не применимы исключения, предусмотренные в п. 42 Положения о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утвержденного законом № 298/2012.

III. Заявления сторон

Обвинения заявителей

- 3.1 Заявители утверждают, что работодатель допустил в своей деятельности ряд нарушений. Для восстановления в правах осенью 2019 года заявители обратились с коллективными жалобами в ряд учреждений. После подачи этих петиций и после того как Государственная инспекция труда и Министерство образования, культуры и исследований констатировала множественные нарушения, допущенные ответчиком, последний начал преследовать их, в частности посредством следующего: ругательства, физическое/психическое насилие, подстрекательство коллектива театра к их преследованию, отзыв ролей, преднамеренное нарушение предписаний Государственной инспекции труда, лишение права ездить в турне; исключение спектаклей, в которых заняты заявители, из репертуара театра; запугивание заявителей требованиями писать объяснительные по поводу якобы нарушения трудовой дисциплины, и др.

Заявления свидетеля ZZZZ ZZZZZZ

- 3.2 Свидетель заявляет, что в последние 30 лет работает в театре Чехова режиссёром. Он слышал, что заявители написали петицию и после этого начались конфликты. Об этом говорят актёры, подавшие петицию. Свидетель также отмечает, что участвовал в заседании коллектива, где заявителей запугивали по причине их несогласия. На этом заседании, заявителей, подавших петицию, сталкивали с коллективом. Заявители говорили о финансовых вопросах. Свидетель считает, что если человека наказывают за мнение, то это не театр, а концентрационный лагерь. Актёров отстранили от спектаклей или спектакли убрали из сетки. В течение двух месяцев, пока его не было в стране, из сетки убрали 3 спектакля. Ни в одном театре так не поступают. Периодически Художественный совет решает какие спектакли следует убрать. Свидетель ничего не знает о заявлениях, написанных актёрами о том, что они больше не хотят играть в

спектаклях, где заняты заявители. За свои 30 лет работы он о таком не слышал. Режиссёр принимает решение кто будет играть в спектакле.

- 3.3 По закону РМ, спектакль, поставленный режиссёром, становится собственностью театра. При необходимости руководство театра может принять решение об исключении актёра из спектакля, но обычно такого рода решение принимает художественный руководитель. В театре нет художественного руководителя, и директор выполняет и его обязанности.

Заявления свидетеля ZZZZ ZZZZZZ

- 3.4 Свидетель говорит, что работал в театре Чехова. Больше не работает в театре с февраля 2020 г. Проработал в театре 4 года. Свидетель отмечает, что какое-то время он сохранял нейтралитет, но после того как действия администрации начали затрагивать его самого, он тоже начал задавать администрации вопросы о заработной плате, после чего тоже почувствовал, что на него оказывается давление. После реорганизации в театре его функции уменьшили вдвое. Ему запретили оставаться в нерабочее время в театральном ателье для личных дел. Несмотря на то, что он не подписывал петицию, из-за того, что он задавал вопросы о заработной плате, он почувствовал на себе репрессии и решил уйти из театра. Заявительницы начали исключать из спектаклей, в которых они играли. Свидетель считает низостью заявления актёров театра с просьбой исключить заявителей из спектаклей. Свидетель не видел, чтобы актёров заставляли писать эти заявления, но слышал, что такое случалось.

Заявления ответчика

- 3.5 Ответчик отмечает, что обвинения в публичных оскорблениях, физической агрессии и психологическом давлении на подписавших петицию не обоснованы. Ответчик заявляет, что компетентные органы, в частности Государственная инспекция труда, Финансовая инспекция и Министерство образования, культуры и исследований, рассмотрели изложенное в петиции и не нашли каких-либо нарушений.
- 3.6 Ответчик говорит, что решения об отзыве ряда спектаклей из репертуара принимает Художественный совет театра. Эта процедура проходит строго в соответствии с действующим законодательством, в частности Законом о театрах, цирках и концертных организациях № 1421/2002 и Регламентом Художественного совета театра. Роли в спектаклях из текущего репертуара театра распределяют режиссёры-постановщики. Ответчик подчёркивает, что у администрации театра нет ни возможности, ни права вмешиваться в творческий процесс.

Заявления свидетеля ZZZZ ZZZZZZ

- 3.7 Свидетельница отмечает, что работает в театре с 2004 года и довольно долго у неё не было ролей, но ей и в голову не пришло писать из-за этого жалобы на кого-либо. Свидетельница говорит, что множество раз слышала от заявителей, которые гордо называют себя оппозицией, оскорбления в адрес коллектива. Такие слова как *стадо, бараны, овцы*. Как их дискриминируют? Что режиссёры не приглашают их в спектакли? Удобно обвинить в этом руководство, а не искать проблему в себе. Свидетельница также заявляет, что в настоящее время она занята в 12 спектаклях, также у неё есть главная роль. До сентября 2019 года она играла в 11 спектаклях. Начиная с сентября 2019 года из репертуара театра убрали 3 спектакля, в которых она была занята. Свидетельница - одна из тех, кто подписал заявление об отказе играть с заявителями в одних спектаклях, так как не хочет больше выслушивать их оскорбления.
- 3.8 Что касается инцидента с турне, свидетельница говорит, что на собрании коллектива заявительницы требовали суточные в размере 40 евро. Проблема стояла следующим образом. Театр едет, выплачивая суточные меньшего размера, или не едет вообще. Коллектив хотел ехать и все написали, что согласны на меньшую сумму суточных. Заявительницы отказались и не поехали. Они отметили, что директор обязан выплачивать суточные в полном объёме.
- 3.9 Было проведено заседание коллектива для того, чтобы прояснить вопросы, связанные с петицией, поданной в министерство. И директор, и весь коллектив задавали им вопрос в чём проблема, однако заявительницы ответили, что скоро узнаем. Заявительницы угрожали, что семью Харет вынесут из театра на виллах.

Заявления свидетеля ZZZZ ZZZZZZ

- 3.10 Свидетель заявляет, что работает актёром в театре Чехова, начиная с 2007 года. Свидетель отмечает, что было собрание коллектива, где присутствовали и

представители министерства, чтобы прояснить ситуацию. Они сообщили, что в работе директора не выявлено грубых нарушений. Коллектив спросил их, что случилось, но они не захотели говорить. Свидетель слышал только то, что директора и его окружение нужно вынести из театра на вилах. Его называли вором, озвучивали суммы. Коллектив затребовал ту жалобу, чтобы ознакомиться с ней. Не захотели обсуждать. И на facebook пишут, что спектакли жалкие, хотя играют со свидетелем и другими актёрами на одной сцене. Очерняют театр, а он работает в этом театре.

- 3.11 Свидетель сообщает, что в настоящее время занят в 8-10 спектаклях. В последнее время из репертуара исключили 5 или 6 спектаклей, в которых он был занят. Свидетель утверждает, что замена спектаклей совершенно нормальный и правильный процесс. Невозможно играть один и тот же спектакль 20 лет. Нужны перемены, премьеры. Никто не станет 10 раз смотреть один и тот же спектакль.
- 3.12 Свидетель также является одним из актёров, отказавшихся играть с заявителями в одних спектаклях. Будет или не будет актёр играть в спектакле решает его режиссёр-постановщик. Актёра можно отозвать из спектакля по причине болезни, по решению режиссёра или Художественного совета. Свидетель говорит, что подписал заявление о том, что отказывается играть вместе с заявителями, так как считает, что если играешь в спектакле, то нельзя говорить, что спектакль этот "ниже плинтуса". В настоящее время он играет вместе с заявителями только в спектаклях, где занят на вторых ролях. Если заявители не хотят играть, им не нравится спектакль, то и не нужно играть. Этот сезон - юбилейный, но театр постоянно подвергается проверкам и поэтому не отмечал юбилей.

IV. Значимые нормы национального и международного права

- 4.1 **Конституция Республики Молдова в ст. 16 абз. (2)** гласит, что все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения; **ст. 43 абз (1)** каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.
- 4.2 **Закон об обеспечении равенства № 121/2012 в ст. 1 абз. (1)** гласит, что целью настоящего закона является предупреждение и борьба с дискриминацией, а также обеспечение равных прав всем лицам, находящимся на территории Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака; **ст. 2** определяет дискриминацию как любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах личности или группы лиц, а также поддержка дискриминационного поведения, основанного на реальных признаках, установленных в настоящем законе или предполагаемых; домогательство как любое нежелательное поведение, которое ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки, целью или результатом которого является унижение достоинства личности по установленным настоящим законом признакам; **ст. 3** субъектами в области дискриминации являются физические и юридические лица публичной и частной сферы; **ст. 7 абз. (1)** запрещается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке. **абз. (2) лит. f)** гласит, что домогательство является дискриминационным деянием работодателя.
- 4.3 **Трудовой кодекс РМ в ст. 1** определяет профессиональное достоинство - комфортная психоэмоциональная обстановка в трудовых отношениях, исключаящую любую форму вербального или невербального поведения со стороны работодателя или других работников, которое может отрицательно воздействовать на моральную и психическую целостность работника; **ст. 8 абз. (1)** в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не

связанным с профессиональными качествами работника; **ст. 9 абз. (2)** работник обязан: **лит. d)** соблюдать трудовую дисциплину; **ст. 10 абз. (2)** работодатель обязан: **лит. d)** предоставлять работникам работу, предусмотренную индивидуальным трудовым договором; **лит. f⁶)** обеспечивать соблюдение профессионального достоинства работников.

4.4 Закон о театрах, цирках и концертных организациях № 1421/2002 в ст. 3 определяет творческий персонал как лица, непосредственно управляющие творческими секторами и разрабатывающие единую концепцию художественного произведения, обеспечивая ее полную сценическую реализацию: художественный руководитель, главный режиссер, режиссер, главный балетмейстер, балетмейстер, главный дирижер, дирижер, главный хормейстер, хормейстер, главный художник, художник (бутафор, декоратор, скульптор, осветитель, гример, модельер), хореограф, сценограф, композитор, драматург, заведующий литературным отделом, заведующий музыкальным отделом, концертмейстер вокала, концертмейстер балета, заведующий литературной частью, технический режиссер, звукорежиссер, заведующий труппой, советник художественного руководителя, репетитор вокала, репетитор балета, репетитор по дикции, цирковой репетитор, ассистент, звукооператор, суфлер и др.; **ст. 19 лит. h)** гласит, что Министерство образования, культуры и исследований назначает на должность по результатам конкурса или без проведения такового сроком на пять лет посредством заключения индивидуального трудового договора (контракта) и освобождает от должности директоров театров, цирков, концертных организаций (...); **ст. 23 абз. (8)** Художественные советы театров, цирков, концертных организаций всех уровней принимают участие в управлении этими учреждениями с правом совещательного голоса. Состав художественных советов утверждается Министерством образования, культуры и исследований; **ст. 24 абз. (1)** прием на работу в театры, цирки и концертные организации осуществляется посредством заключения индивидуальных трудовых договоров (контрактов) между руководством учреждений и работниками в соответствии с Кодексом законов о труде Республики Молдова; **абз. (2)** работники театров, цирков и концертных организаций, относящиеся к творческому и артистическому персоналу, вправе заключать срочные индивидуальные трудовые договоры (контракты) - на срок до пяти лет, на один рабочий сезон или на несколько сезонов, на один спектакль, концерт, на одно цирковое представление или на несколько спектаклей, концертов, представлений. Срочные индивидуальные трудовые договоры (контракты) могут заключаться и с другими работниками театров, цирков и концертных организаций; **ст. 25 абз. (2)** в государственных театрах, цирках и концертных организациях условия и размеры оплаты труда творческого и артистического персонала устанавливаются согласно действующему законодательству.

4.5 Положение о театрах, цирках и концертных организациях, утверждённое Постановлением Правительства о некоторых мерах по выполнению Закона о театрах, цирках и концертных организациях № 1242/2003 в п. 25 гласит, что состав художественного совета театра, цирка и концертной организации утверждается приказом учредителя по предложению директора учреждения; **п. 26** Совет является консультативным органом художественной дирекции учреждения, уполномоченным принимать решения по творческим и менеджерским вопросам; **п. 27** Совет формируется, исходя из необходимости, в составе 7-11 членов; **п. 28** В Совет входят директор (в национальных учреждениях - художественный директор и экономический директор), начальники отраслевых служб, художественные знаменитости учреждения, имеющие большой опыт работы в данной области; **п. 29** В состав Совета входят (примерно 40 %) в обязательном порядке известные государственные лица, выдающиеся личности из области культуры, не работающие в данном учреждении, представители творческих союзов. Совет избирается на общем собрании коллектива сроком на 2 года открытым голосованием, а состав его утверждается директором учреждения; **п. 32** Совет имеет следующие полномочия и ответственность: **лит. b)** принимает участие в дебатах, касающихся выбора репертуара учреждения; **лит. e)** определяет квалификационный уровень творческого персонала учреждения; **лит. f)** обсуждает план гастролей и рабочих командировок, участие в национальных и международных фестивалях.

4.6 Постановление Правительства об утверждении Положения об откомандировании работников субъектов Республики Молдова № 10/2012 в п. 1 определяет суточные как суточное пособие в соответствующей валюте, предоставленное для компенсации дополнительных расходов работника во время командировки на питание, различные услуги, включая оплату проезда по территории населенного пункта, куда он был откомандирован, и других расходов; **п. 22** размеры суточных за каждый день нахождения

работников в командировке предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению; **п. 25** если принимающая сторона предоставляет работнику дополнительные средства в виде стипендии или других выплат для компенсации текущих расходов, субъект, который его командировал, не оплачивает ему установленных суточных. Если средства, выделяемые принимающей стороной на один день, меньше, чем нормы суточных, установленные настоящим Положением, командированный субъект должен компенсировать разницу на основании предоставленных подтверждающих документов (официальный запрос организатора); Приложение №2 к Положению: Нормы суточных и предельные размеры расходов по найму жилья по категориям откомандированных в страны и города СНГ - города Москва и Санкт-Петербург 40 евро, Крайний север и Дальний восток - 40 евро, остальные населённые пункты - 35 евро.

- 4.7 **Европейская социальная хартия (пересмотренная) в Части I п. 26** гласит, что стороны признают в качестве задачи и будут использовать все средства на внутреннем и международном уровне для её выполнения, создание специфических условий для обеспечения эффективной реализации права на профессиональное достоинство всех работников; **Часть II в ст. 26 абз. (2)** гласит, что в целях обеспечения эффективного осуществления реализации права всех работников на защиту достоинства в период работы Стороны обязуются, в консультации с организациями предпринимателей и работников содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения.
- 4.8 **Конвенция о дискриминации в области труда и занятий № 111/1958 в ст. 1 абз. (1)** определяет дискриминацию как а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами; **ст. 2** гласит, что каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

V. В качестве вывода Совет принял к сведению следующее

- 5.1 Из материалов дела Совет принимает к сведению, что следует высказаться на предмет наличия факта домогательств на рабочем месте (художественная деятельность) по критерию активная гражданская позиция.
- 5.2 Совет напоминает, что как национальное законодательство (ст. 15 п.1 и ст. 19 Закона № 121 об обеспечении равенства), так и практика Европейского суда по правам человека (среди многих прочих см. дело Дордевич против Хорватии пар. 82-84, пар.177, дело Шассагну и другие против Франции пар. 91-92, Тимишев против России пар.57) устанавливают специальное правило касательно бремени доказывания в спорах о дискриминации, а именно: бремя доказывания возлагается на ответчика, когда заявитель/ница предоставляет доказательства, исходя из которых можно предположить, что имело место дискриминационное деяние. Для установления презумпции домогательства, представленные аргументы и доказательства должны указывать на следующие составляющие:
- а) нежелательное поведение,
 - б) приведшее к созданию запугивающей, враждебной, деградирующей, унижающей или оскорбительной среды,
 - в) целью или результатом поведения было оскорбление достоинства
 - д) на основании защищённого критерия.
- 5.3 Проанализировав обвинения заявительниц, Совет устанавливает презумпцию домогательства по критерию мнения. Совет принял к сведению, что после подачи петиций в различные профильные учреждения с просьбой провести проверку деятельности директора театра, последний начал репрессии в отношении заявителей. В числе действий, создавших заявителям среду враждебности и запугивания, Совет принял

- к сведению следующее: исключение из репертуара театра спектаклей, в которых играли заявители; систематические требования писать объяснительные по поводу якобы нарушения трудовой дисциплины; использование оскорбительной риторики; физическое/психологическое донимание; подстрекательство коллег к запугиванию заявителей; несоблюдение предписаний Государственной инспекции труда в отношении заявителей; исключение из списка актёров, отправляющихся в турне; отзыв ролей. В связи с тем, что эти действия якобы начались после подачи петиций, в которых заявители требовали соблюдения своих прав, Совет предположил применимость критерия активной гражданской позиции, подобной профсоюзной деятельности.
- 5.4 В соответствии со ст. 15 абз. (1) Закона об обеспечении равенства № 121/2012, бремя доказывания того, что деяние не является дискриминацией, возлагается на лицо/учреждение, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние. Совет должен оценить характер поведения, на которое поступила жалоба, соотнеся его с общепринятыми нормами в рассматриваемом контексте, а также установив причинно-следственную связь между ним и названным критерием.
- 5.5 Ответчик заявил, что обвинения заявителей не обоснованы, подчеркнув, что администрация не имеет права вмешиваться в творческий процесс, уточнив, что деятельность театра происходила в строгом соответствии с действующими нормативными документами.
- 5.6 Совет, рассмотрев в режиме противопоставления аргументы сторон, заявления свидетелей, изучив материалы дела и соотнеся их с применимыми нормативно-правовыми положениями, пришёл к следующим выводам.
- 5.7 Касательно исключения из репертуара театра спектаклей, в которых играли заявители, Совет принимает к сведению, что администрация театра, совместно с Художественным советом, может принимать решения о вариантах репертуара театра. Решение об исключении спектакля из репертуара может основываться на ряде причин: финансовых вопросах, сроке показа спектакля, необходимости обновить репертуар театра и др. Таким образом, эти действия в целом приемлемы и не могут быть квалифицированы как домогательство к актёру, который играет в этом спектакле. Что касается систематических требований писать объяснительные по поводу якобы нарушений трудовой дисциплины, Совет отмечает, что в трудовом законодательстве общепринят факт, что работодатель требует у работника объяснений относительно соблюдения трудовой дисциплины. Это действие предусмотрено трудовым законодательством и не может быть квалифицировано как домогательство к работнику. Касательно обвинений ответчика в подстрекательстве коллег к запугиванию заявителей, Совет считает, что они носят декларативный характер, так как не были представлены соответствующие доказательства. Касательно якобы использования ругательств (оскорбительная риторика) и физической агрессии со стороны ответчика по отношению к заявителям после подачи петиции в сентябре 2019 года, Совет отмечает, что не в его компетенции высказываться по данному вопросу. По поводу этих действий следует обратиться в полицию, которая рассмотрит факты и привлечёт виновных к ответственности в соответствии с законодательством.
- 5.8 Совет устанавливает, что в сентябре 2019 года группа сотрудников театра обратилась с жалобой в ряд государственных учреждений на нарушения законодательства, допущенные директором театра. Совет констатирует, что на основании этой жалобы Государственная инспекция труда (ответ от 01.11.2019 под № Col-1340/19) выявила ряд нарушений в работе администрации и вручила директору протокол, которым требовала устранить выявленные нарушения, в том числе произвести перерасчёт заработной платы всех заявителей, за исключением двух человек ZZZZ ZZZZZZ и ZZZZ ZZZZZZ, чья заработная плата была рассчитана правильно. Совет принял к сведению, что на момент рассмотрения жалобы соответствующие предписания не были выполнены.
- 5.9 Касательно отправки в турне Совет установил, что в ноябре 2019 года театр, по приглашению Посольства Российской Федерации в Кишинёве, должен был отправиться в турне в Российскую Федерацию. Ответчик, на собрании коллектива, проинформировал, что российская сторона будет оплачивать суточные в размере 1000 рублей всем, кто поедет в турне. Заявительницы ZZZZ ZZZZZZ и ZZZZ ZZZZZZ были против и потребовали, чтобы им оплатили суточные в соответствии с законодательством. Ответчик отказал им и сказал, что в бюджете театра нет средств. Следовательно, в связи с тем, что заявительницы отказались принять изложенные условия, их исключили из списка тех, кто поехал в турне и из соответствующего спектакля. Совет принимает к сведению, что в соответствии с положениями п.25 Положения об откомандировании работников субъектов Республики Молдова, если организатор предоставляет суточные,

но в меньшем размере, чем предусмотрено законодательством, откомандировавший субъект должен компенсировать разницу. В равной степени, Совет принимает к сведению, что и Государственная инспекция труда проинформировала ответчика о том, что он обязан оплатить разницу. Следовательно, Совет устанавливает, что претензии заявительниц были законно обоснованы, а в связи с тем, что они действовали на опережение в вопросе требования соблюдения своих прав, их исключили из списка актёров, которые должны были отправиться в это турне. Другими словами, Совет отмечает, что в любом учреждении, соблюдающем права работников, ограничение возможностей работников просто потому, что они не терпят несправедливость в отношении себя, не лучший выбор. Совет отмечает, что, учитывая отсутствие финансовых средств и/или ограниченный бюджет учреждения на командировки, следовало спланировать и приоритизировать поездки, которые может себе позволить учреждение. Просто исключение работников по причине того, что они не согласны с нарушением их права, является ничем иным как запугиванием за активную гражданскую позицию.

- 5.10 Что касается исключения заявителей из спектаклей, в которых они играли, Совет констатирует, что некоторых заявительниц (ZZZZ ZZZZZZ, ZZZZ ZZZZZZ и ZZZZ ZZZZZZ) исключили из ряда спектаклей, в которых они играли. Ответчик обосновал своё решение двумя моментами (i) сослался на некие заявления, написанные другими актёрами театра, в которых те выражали нежелание играть вместе с соответствующими актрисами, и (ii) заявил, что по данному вопросу этого потребовал Художественный совет театра.
- 5.11 Совет отмечает, что пожелания коллег - не объективный критерий для исключения из трудовой деятельности. Работодатель, выполняя пожелания одних, не должен действовать во вред другим. С позиции менеджера ответчик должен был бы обладать способностями и навыками для управления в том числе и такими ситуациями. Простое исключение актёров, без объективного и разумного объяснения, нельзя признать нормой в трудовых отношениях. Более того, Совет отмечает, что исключили не тех, кто написал заявления, а тех, у кого более активная гражданская позиция, кто заявляет о любых замеченных нарушениях. Кроме того, на слушаниях поднимали ещё один инцидент, в рамках которого одного из подавших петицию (ZZZZ ZZZZZZ), по указанию ответчика, перевели из гримёрки, которой он пользовался более 20 лет. Совет установил, что ответчик действовал так по требованию ряда актёров, поданному после того, как группа заявителей подала петицию в сентябре 2019 года. Совет по данному вопросу подчёркивает, что такой подход неприемлем и вне всяких сомнений влияет на достоинство затронутого лица.
- 5.12 Что касается второго аргумента, Совет, рассмотрев применимые к случаю нормативные рамки (п. 32 ПП1242/2003), констатирует, что в функции Художественного совета не входит изменение состава труппы актёров, играющих в каком-либо спектакле. Это прерогатива режиссёра спектакля, который решает какой актёр будет играть в спектакле, который он ставит, и, при необходимости, может потребовать замены актёра. Это подтвердили в том числе и ответчик, и его свидетели на слушаниях. В то же время Совет принимает к сведению, что Художественный совет - консультативный орган, а окончательное решение принимает руководитель учреждения. Соответственно, рассмотренные факты можно поставить в вину ответчику. Следовательно, как было сказано *выше*, случайное и необоснованное объективными обстоятельствами исключение актёров из спектаклей, только по причине того, что они более активны и не позволяют нарушать свои права, является неприемлемым поведением и ведёт к созданию среды запугивания для актёров, активно сопротивляющихся несправедливости, о которой они сообщают.

Таким образом, руководствуясь положениями ст. 1, 2, 3, 7 абз. (2) лит f), ст. 15 абз. (4) Закона об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012, наряду с п. 61 Положения о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утверждённого Законом № 298/2012,

СОВЕТ РЕШАЕТ

1. Факты, установленные в п. 5.8-5.12, представляют собой домогательство на рабочем месте по критерию активной гражданской позиции (деятельность подобная профсоюзной).
2. Обвинения, рассмотренные в п. 5.7, не принимаются.

3. Для восстановления заявителей в правах Совет рекомендует ответчику: (i) вернуть заявителей в спектакли, из которых их исключили; (ii) способствовать возвращению заявителя в гримёрку, которой он пользовался ранее; (iii) принести в письменном виде извинения заявителям, подвергшимся домогательству.
4. Для предотвращения подобных ситуаций в будущем Совет рекомендует ответчику: (i) принять к сведению, что такие деяния неприемлемы и в дальнейшем не прибегать к подобным действиям; (ii) разработать, на уровне учреждения, регламент, содержащий механизм предотвращения домогательств между актёрами; (iii) не допускать виктимизации заявителей.
5. Ответчик в течение 30 календарных дней с момента получения настоящего решения должен проинформировать Совет о предпринятых и/или запланированных действиях для реализации сформулированных рекомендаций.
6. Решение будет доведено до сведения сторон и опубликовано на сайте www.egalitate.md.
7. Решение можно оспорить в течение 30 дней со дня доведения до сведения в Кишинёвском суде сектора Рышкань, расположенном по адресу: мун. Кишинёв, ул. Киевская, 3.

Члены Совета, голосовавшие за решение:

Ян ФЕЛЬДМАН - председатель

Светлана ДОЛТУ - член Совета

Андрей БРИГИДИН - член Совета

Викторина ЛУКА - член Совета