



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

DECIZIE din 03 iulie 2020 cauza nr. 56/20

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

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

petiționarului: XXXXX

reclamatului: Consiliul Superior al Magistraturii și

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele

I. Obiectul plângerii

Discriminare în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate manifestată prin neacomodarea rezonabilă a condițiilor și volumul sarcinilor de muncă. Discriminare în realizarea dreptul la reexaminarea pensiei. Discriminare la stabilirea pensiei pentru vechime în muncă de judecător.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul informează că activează în calitate de judecător la Judecătoria Bălți sediul Central, începând cu anul 2015. Petiționarul indică că, începând cu anul 1998, este încadrat în gradul doi de dizabilitate (accentuat). Petiționarul notează că, deși conform normelor legale trebuie să beneficieze de program redus de muncă de 30 de ore pe săptămână cu reducerea sarcinii de muncă, activează 40 de ore fără facilități. Sarcina de muncă similară judecătorilor care nu sunt încordați într-un grad de dizabilitate, îl defavorizează mult în procesul de evaluare a performanțelor și la controlul medical anual.
- 3.2 Petiționarul informează că, la data de 05.05.2020, Consiliul Superior al Magistraturii a admis, parțial, cererea acestuia, fiindu-i stabilită durata redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână cu reducerera și a normei de muncă cu 25%. Totodată, Consiliul Superior al Magistraturii a decis calcularea și achitarea salariului pentru munca suplimentară efectuată de 10 (zece) ore pe săptămână în perioada 21 aprilie 2017-21 aprilie 2020. Pentru perioada 2015-2017 drepturile sale salariale au fost declarate prescrise. Petiționarul susține că acest fapt duce la încălcarea drepturilor sale și la discriminarea lui.
- 3.3 De asemenea, petiționarul menționează că persoanele, beneficiare de pensie de dizabilitate, trebuie să beneficieze de dreptul de reexaminare a pensiei prevăzut de art. 33 din Legea privind sistemul public de pensii nr. 156/1998, în condiții similare ca și persoanele care beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, subliniind că actualmente acest fapt nu este posibil.
- 3.4 Totodată, petiționarul susține că prevederile legale care stabilesc condițiile de stabilire a

pensiei pentru vechime în muncă de judecător ar trebuie adaptate la situația judecătorilor cu dizabilități, instituindu-se condiții specifice referitoare la vechimea în muncă a judecătorului cu dizabilități.

Susținerea Consiliului Superior al Magistraturii

- 3.5 Reclamatul notează că, petiționarul s-a adresat către CSM cu cererile din 09, 29 și 30 octombrie 2019 și la 11 ianuarie 2020 privind respectarea duratei reduse a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână cu reducerea sarcinii de muncă proporțional timpului de muncă. Cererile respective au fost examinate în cadrul ședințelor Plenului CSM nr. 33 din 24 decembrie 2019 și nr. 1 din 14 ianuarie 2020, fiind amânată examinarea acestora pentru ca petiționarul să prezinte certificatul de dizabilitate și capacitate de muncă, despre care fapt a fost informat la data de 20 ianuarie 2020.
- 3.6 Prin cererea repetată din 24 februarie 2020, petiționarul a solicitat soluționarea cererii sale inițiale din 09 octombrie 2019 privind respectarea în privința sa a duratei reduse a timpului de muncă, menționând că Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă l-a informat că duplicatul certificatului de încadrare în grad de dizabilitate se eliberează în cazul pierderii și/sau deteriorării, afirmând că posedă certificatul de dizabilitate valabil, prin care se confirmă cert dizabilitatea și capacitatea de muncă. Examinarea cererilor judecătorului va continua la următoarea ședință a Plenului CSM ce va fi convocată ținând cont de situația epidemiologică din țară.
- 3.7 În același timp, reclamatul notează că, în certificatul eliberat de Consiliul de Expertiză Medicală a Vitalității, ce confirmă gradul II de invaliditate din copilărie anexat la dosarul personal al petiționarului, lipsesc informații relevante ce ar determina întreprinderea anumitor măsuri de acomodare rezonabilă la locul de muncă, iar de la momentul numirii petiționarului în funcția de judecător nu au fost prezentate CSM careva solicitări privind necesitatea adaptării condițiilor la locul de muncă.
- 3.8 Starea de sănătate a candidaților la funcția de judecător și a judecătorilor în funcție odată la 5 ani se verifică de către o Comisie specializată a Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale care eliberează certificatul medical privind starea sănătății și concluziile privitor la corespunderea candidaților și a judecătorilor în funcție exigentelor pentru exercitarea funcției care ulterior se prezintă CSM. Astfel, potrivit certificatului eliberat de Comisia specializată a ministerului, petiționarul a fost considerat apt pentru exercitarea funcției de judecător.
- 3.9 Referitor la discriminarea la evaluarea periodică ce se realizează odată la 3 ani de către Colegiul de evaluare a performanțelor și cariera judecătorilor, și are drept scop stabilirea nivelului de cunoștințe și aptitudini profesionale ale judecătorilor cât și a capacităților de a aplica cunoștințele teoretice și aptitudinile necesare în practica profesiei de judecător, stabilirea aspectelor slabe și forte din activitatea judecătorilor, stimularea tendințelor de perfecționare a abilităților profesionale și sporirea eficiențelor activității judecătorilor la nivel individual și la nivel de instanțe judecătorești, reclamatul notează că petiționarul a fost evaluat cu calificativul **foarte bine**.
- 3.10 În privința volumului de muncă a judecătorului, menționează că judecătorii îndeplinesc justiția prin judecarea cauzelor care le sunt repartizate în mod aleatoriu prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor (PIGD). La distribuirea aleatorie, PIGD i-a în considerare dacă pentru categoria respectivă de dosare există complete specializate, identifică volumul de lucru al judecătorilor în baza gradelor de complexitate prestabilite în PIGD pentru fiecare categorie de dosar. Alte criterii care stau la baza distribuirii aleatorii sunt tipul dosarului (civil, penal, contravențional), procedura de examinare (procedură în ordonanță, contencios administrativ, apel, recurs), precum și sarcina deplină sau parțială a judecătorului (procentul redus stabilit prin Hotărârea CSM pentru președinții și vicepreședinții instanțelor de judecată, membrii Colegiului disciplinar, Colegiului pentru selecție și ai Colegiului de evaluare).

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la 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; **art. 43 alin. (1)** orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecție împotriva șomajului; **art. 47**

alin. (2) cetățenii au dreptul la asigurare în caz de: șomaj, boală, dizabilitate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subzistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor; **art. 51 alin. (1)** persoanele cu dizabilități beneficiază de o protecție specială din partea întregii societăți. Statul asigură pentru ele condiții normale de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare 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 discriminării directe ca tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă; acomodare rezonabilă - orice modificare sau adaptare necesare și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporțională sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților în condiții de egalitate cu ceilalți; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** 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.

4.3 Legea cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilitati nr. 60/2012 la art. art. 33 alin. (1) dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat; **alin. (2)** persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative în domeniu; **alin. (7)** pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice: a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă; **art. 38 alin. (1)** pentru persoanele cu dizabilitati severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă; **alin. (2)** munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămânal și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțământul persoanelor în cauză, dacă aceste munci nu le sunt contraindicate de medici; **alin. (3)** angajatorii, de comun acord cu comitetele sindicale, au dreptul de a reduce normele de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

4.4 Codul Muncii al RM la art. 5 lit. e) stabilește egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **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, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 96 alin. (4)** pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

4.5 Legea privind sistemul public de pensii nr. 156-XIV/1998 art. 19 are dreptul la pensie de dizabilitate persoana asigurată căreia, în urma expertizării de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sau structurile sale teritoriale i s-a stabilit dizabilitate din cauza: lit. a) unei afecțiuni generale; lit. b) unui accident de muncă; lit. c) unei boli profesionale; **art. 20 alin. (1)** asiguratul încadrat într-un grad de dizabilitate accentuată sau medie, cauzată de o afecțiune generală beneficiază de o pensie de dizabilitate dacă îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare, în raport cu vârsta la data constatării dizabilității conform tabelului nr. 1: până la 23 ani – 2 ani; **art. 33 alin. (1)** reexaminarea drepturilor la pensie se efectuează în cazul: **lit. a)** apariției unor circumstanțe noi referitoare la stagiul de cotizare, venitul asigurat, ce au avut loc până la acordarea drepturilor la pensie; **lit. b)** transferării la altă categorie de pensie; **lit. c)** persoanelor care continuă să activeze după realizarea dreptului la pensie pentru limită de vârstă.

- 4.6 **Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544/1995 la art. 33 alin. (1)** stabilește că judecătorul care a atins vârsta de 50 de ani și are o vechime în muncă de cel puțin 20 ani, dintre care cel puțin 12,6 luni a activat în funcția de judecător, are dreptul la pensie pentru vechime în muncă în proporție de 55% din salariul mediu lunar, pentru fiecare an complet de muncă peste vechimea de 20 de ani – 3 %, dar în total nu mai mult de 80% din salariul mediu lunar; **alin. (3)** pensia pentru vechime în muncă stabilită în condițiile alin. (1) se calculează și se plătește doar judecătorilor demisionați și judecătorilor eliberați din funcție în legătură cu atingerea plafonului de vârstă.
- 4.7 **Regulamentul cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 212/8 din 5 martie 2013 la pct. 3** se notează că toți judecătorii sunt evaluați pentru activitatea în calitate de judecător conform următoarelor criterii: eficiența activității, calitatea activității și integritatea lor profesională; **pct. 4** evaluarea performanțelor judecătorului poate avea loc periodic sau extraordinar. Evaluarea periodică are loc o dată la trei ani, conform orarului stabilit de către Colegiul de evaluare; **pct. 9** eficiența activității judecătorului este evaluată în baza următorilor indicatori: **subpct. 9.1** rata de soluționare a dosarelor; **subpct. 9.2** respectarea termenelor rezonabile în procesul de înfăptuire a justiției; **subpct. 9.3** respectarea termenului de redactare a hotărârilor și de publicare a acestora pe pagina web a instanței de judecată; **subpct. 9.4** îndeplinirea în termen legal a altor atribuții stabilite prin lege; **subpct. 9.5** cunoștințele în domeniul tehnologiilor informaționale; **pct. 10** calitatea activității judecătorului este evaluată în baza următorilor indicatori: **subpct. 10.1** procentajul hotărârilor/încheierilor menținute din cele contestate, cu excepția hotărârilor casate din motive neimputabile judecătorului (ex: examinarea circumstanțelor noi de instanța de apel, aplicarea retroactivității legii noi, amnistiei, etc; **subpct. 10.2** claritatea expunerii și calitatea motivării; **subpct. 10.3** modalitatea de organizarea a activității profesionale; **subpct. 10.4** formarea profesională a judecătorului; **pct. 11** Integritatea profesională a judecătorului este evaluată în baza următorilor indicatori **subpct. 11.1** respectarea eticii profesionale; **subpct. 11.2** reputația profesională; **subpct. 11.3** lipsa abaterilor disciplinare; **subpct. 11.4** lipsa violărilor Convenției Europene pentru Drepturile Omului (CEDO) constatate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO); **pct. 14** În funcție de numărul de puncte acumulat, judecătorii care au obținut cel puțin 40 de puncte vor obține următoarele calificative (pentru judecătorii din judecătorii și curțile de apel): mai puțin de 40 puncte – insuficient 40 - 70 puncte - suficient; 71 - 80 puncte - bine; 81 - 90 puncte - foarte bine; 91 - 100 puncte - excelent.
- 4.8 **Regulamentul privind modul de distribuire aleatorie a dosarelor pentru examinare în instanțele judecătorești aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 110/5 din 5 februarie 2013 pct. 5** la distribuirea aleatorie, PIGD ia în considerație dacă pentru categoria corespunzătoare de dosare există complete specializate, identifică volumul de muncă al judecătorilor în baza gradelor de complexitate prestabilite în PIGD pentru fiecare categorie de dosar. Alte criterii care stau la baza distribuirii aleatorii sunt tipul dosarului (civil, penal, contravențional), procedura de examinare (procedura în ordonanță, contencios administrativ, apel, recurs), precum și sarcina deplină sau parțială a judecătorului (procentul redus stabilit prin Hotărârea CSM pentru președinții și vicepreședinții instanțelor de judecată, membrii Colegiului disciplinar, Colegiului pentru selecție și a Colegiului de evaluare).
- 4.9 **Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități la art. 27** stabilește că Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, incluziv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele părți vor proteja și vor promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare pe criteriul de dizabilitate în câmpul muncii și în acces la protecție socială.

- 5.2 Referitor la alegațiile de discriminare în acces la protecție socială, Consiliul, analizând alegațiile petiționarului, reține că ambele aspecte sesizate (reexaminarea pensiei de dizabilitate și stabilirea pensiei pentru vechime în muncă de judecător în condiții adaptate dizabilității) relevă în mod direct din dispozițiile legislației în vigoare. Prima situație (reexaminarea pensiei de dizabilitate) se referă la prevederile art. 33 alin. (1) lit. c) din Legea privind sistemul public de pensii nr. 156/1998. Ce a de a doua situație (stabilirea pensiei pentru vechime în muncă de judecător în condiții adaptate dizabilității) se referă la prevederile art. 33 alin. (1) din Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544/1995. În aceste circumstanțe, în conformitate cu prevederilor art. 12 alin. (1) lit. a) Consiliul urmează să examineze corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea.
- 5.3 În privința reexaminării pensiei de dizabilitate, Consiliul notează că are în procedură un alt dosar înregistrat sub nr. 54/2020, obiectul căruia constituie, nemijlocit, examinarea acestui aspect. În contextul examinării acestuia, Consiliul a implicat ministerul de resort pentru a justifica obiectiv și rezonabil excluderea persoanelor, beneficiare de pensie de dizabilitate, de la dreptul la reexaminare a pensiei, urmare a continuării activității după stabilirea dreptului la pensie. Prin urmare, dat fiind faptul că acest capăt al alegațiilor nu este unul strict individual, ci de impact colectiv, Consiliul se va pronunța pe acest aspect în contextul soluționării dosarului sus indicat.
- 5.4 Cât privește stabilirea pensiei pentru vechime în muncă de judecător în condiții adaptate dizabilității, Consiliul stabilește că, întru aprecierea echidistantă a acestui aspect este necesară solicitarea poziției ministerului de resort și a CSM. Pentru asigurarea acestui fapt, Consiliul decide examinarea acestui capăt separat. Astfel, Consiliul se va pronunța suplimentar printr-un Aviz consultativ.
- 5.5 În partea ce ține de alegațiile de discriminare în câmpul muncii, Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. 1 și art. 19 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 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 probei trece la reclamat atunci când petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.6 În conformitate cu jurisprudența CEDO,¹ dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile.
- 5.7 Analizând materialele dosarului, Consiliul a instituit prezumția discriminării sub forma omisiunii CSM de a trata diferit, persoanele aflate în situații diferite, necomparabile. Consiliul a reținut că petiționarul, începând cu anul 2015 activează în calitate de judecător la Judecătoria Bălți sediul Central și deși, aflându-se în situație necomparabilă cu colegii acestuia din cauza dizabilității, acesta a fost tratat similar cu ultimii în partea ce privește programul, volumul sarcinilor atribuite și în procedura de evaluare.
- 5.8 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 existența justificării obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și a criteriul invocat.
- 5.9 Reclamatul, Consiliul Superior al Magistraturii a explicat că nu i-a stabilit petiționarului înlesnirile prevăzute de legislație pentru persoanele cu dizabilități, deoarece acesta nu a solicitat, informând că odată depusă, cerera a fost satisfăcută.
- 5.10 Consiliul, examinând cadrul normativ și anume prevederile art. 96 alin. (4) din Codul muncii și art. 38 alin. (1) din Legea cu privire la incluziunea sociala a persoanelor cu dizabilitati nr. 60/2012 stabilește că persoanelor încadrate în grad sever (I) sau accentuat (II) de dizabilitate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) li se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Acest drept este expres prevăzut de legislație și trebuie asigurat din momentul prezentării actului ce dă naștere

¹ cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000

dreptului. Consiliul a reținut că petiționarul, la momentul numirii în funcția de judecător, a anexat la dosarul personal certificatul ce confirmă starea de sănătate (certificatul de dizabilitate). Astfel, Consiliul apreciază critic susținerile Consiliului Superior al Magistraturii cu privire la faptul că, petiționarul urma să solicite printr-o cerere reducerea timpului de muncă, or acest drept urma a fi asigurat din momentul numirii în funcția de judecător a unei persoane cu grad accentuat (II) de dizabilitate.

- 5.11 Consiliul a luat act că, pe parcursul examinării cauzei, Consiliul Superior al Magistraturii a recurs la măsurile de acomodare rezonabilă inerente situației și anume a redus durata timpului de muncă a petiționarului la 30 de ore pe săptămână, tototată, fiindu-i redusă și volumul de muncă cu 25%. De asemenea, Consiliul a luat act de faptul că Consiliul Superior al Magistraturii a întreprins măsuri de repunere în drepturi a petiționarului, decizând calcularea și achitarea salariului pentru munca suplimentară efectuată de 10 (zece) ore pe săptămână în perioada 21 aprilie 2017-21 aprilie 2020. Astfel, alegațiile petiționarului privind neacomodarea rezonabilă a programului și volumului sarcinilor atribuite se consideră epuizate.
- 5.12 Cu toate că, Consiliul apreciază și salută întreprinderea acestor măsuri, consideră necesar de a puncta anumite aspecte, care din perspectiva prevederilor Legii cu privire la asigurarea egalității, pot fi calificate drept hărțuire. În special, Consiliul a luat act de faptul că în procesul de acomodare rezonabilă, deși, obligația de a accepta și stabili astfel de adaptări era evidentă, petiționarului i-au solicitat prezentarea documentelor suplimentare irelevante (certificat de dizabilitate de tip nou). În viziunea Consiliului astfel de acțiuni de formalism excesiv în procedura de obținere a înlesnirilor prevăzute de legislație sunt de natura să creeze un mediu intimidant persoanei cu dizabilități.
- 5.13 Mai mult ca atât, Consiliul stabilește că prevederile referitoare la procedura de reducere a sarcinii de muncă sunt reglementate doar pentru președinții și vicepreședinții instanțelor de judecată, membrii Colegiului disciplinar, Colegiului pentru selecție și ai Colegiului de evaluare nu însă și pentru alte categorii cum ar fi: persoanele cu dizabilități, persoanele care combină concediul de îngrijire a copilului cu activitatea, persoanele care au revenit din concediul de maternitate. Consiliul este de părerea că Regulamentul privind modul de distribuire aleatorie a dosarelor pentru examinare în instanțele judecătorești trebuie ajustat în vederea prevenirii situațiilor discriminatorii generate de neacomodarea rezonabilă a tuturor categoriilor de judecători listate *supra*.
- 5.14 Cât privește procesul de evaluare a performanțelor, Consiliul a stabilit că situația petiționarului a fost abordată similar celorlalți judecători, fără a se ține cont de munca suplimentară prestată. Ori, petiționarul activa 40 de ore pe săptămână, deși ar fi trebuit să activeze 30 de ore, fapt recunoscut și de către Consiliul Superior al Magistraturii prin decizia de calculare și achitare a salariului pentru munca suplimentară efectuată de 10 (zece) ore pe săptămână în perioada 21 aprilie 2017-21 aprilie 2020. Pe acest aspect, Consiliul notează că, măsuri de acomodare rezonabilă, Consiliul Superior al Magistraturii urma să aplice și în procedura de evaluare a performanțelor. Consiliul a luat act că petiționarul a fost evaluat în baza aceluiași criterii și indicatori aplicabili tuturor judecătorilor, fără a se ține cont de faptul că situația acestuia diferă și de circumstanțele expuse *supra* în privința muncii suplimentare.
- 5.15 Mai mult ca atât, Consiliul atrage atenția că, în vederea prevenirii situațiilor de discriminare determinate de neacomodarea rezonabilă în procesul de evaluare, Consiliul Superior al Magistraturii ar trebuie să-și ajusteze Regulamentul cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor, în sensul de a reglementa indicatorii/ținte diferite de apreciere pentru situația diferită a unor categorii de judecători precum: persoanele cu dizabilități, persoanele care combină concediul de îngrijire a copilului cu activitatea, persoanele care au revenit din concediul de maternitate.
- 5.16 Consiliul notează că acomodarea rezonabilă la locul de muncă, ca instrument de acces, este un element-cheie în procesul de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități. Acomodarea rezonabilă trebuie oferită *per ansamblu* și sub toate aspectele, program, volum și criterii de evaluare. Neacordarea acomodării rezonabile se consideră discriminare.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7 alin. (1) și art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 din Legea cu privire la

CONSILIUL DECIDE

1. Alegațiile petiționarului privind neacomodarea rezonabilă a programului și volumului sarcinilor atribuite se consideră epuizate.
2. Faptele constatate referitoare la procedura de obținere a înlesnirilor prevăzute de legislație constituie hărțuire pe criteriul de dizabilitate.
3. Faptele constatate referitoare la procesul de evaluare a performanțelor constituie discriminare pe criteriu de dizabilitate.
4. În vederea repunerii în drepturi a petiționarului, Consiliul recomandă Consiliul Superior al Magistraturii (i) să revadă punctajul ultimei evaluări a petiționarului, ținând cont de munca suplimentară prestată și (ii) să prezinte scuze petiționarului.
5. În vederea prevenirii pe viitor a situațiilor similare, se recomandă Consiliului Superior al Magistraturii (i) completarea Regulamentului privind modul de distribuire aleatorie a dosarelor pentru examinare în instanțele judecătorești, în vederea extinderii categoriilor care ar putea beneficia de reducerea sarcinii de muncă, în special, cei cu dizabilități, cei care îmbină munca cu concediul de îngrijire a copilului și cei reveniți din concediul de maternitate; (ii) ajustarea Regulamentului cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor, în vederea adaptării indicatorilor de apreciere a eficienței judecătorilor care își desfășoară activitatea în situații diferite, în special, pentru cei cu dizabilități, cei care îmbină munca cu concediul de îngrijire a copilului și cei reveniți din concediul de maternitate.
6. Consiliul Superior al Magistraturii va informa Consiliul, în termen de 30 de zile calendaristice de la recepționarea prezentei decizii privind acțiunile întreprinse și/sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate.
7. Decizie se comunica părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
8. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediu 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