



## 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

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

### DECIZIE din 21 noiembrie 2018 cauza 98/18

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 și verbale ale  
**petiționarului: ZZZ**  
**reclamatului: Z.Z.**, director SRL "Bercut Grup"  
**au deliberat**, în ședință închisă, cu privire la următoarele

#### I. Obiectul plângerii

Discriminare în câmpul muncii.

#### II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității din nr. 121 din 25.05.2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Legea din 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 notează că, din ZZZZ, activează la SRL "Bercut Grup" în funcția de gardian. Petiționarul menționează că angajatorul i-a modificat graficul de muncă care nu este comod pentru el. Odată ce a fost modificat graficul de muncă, conducătorul i-a micșorat și salariul. Petiționarul declară că este înjosit de către reclamat și îl provoacă la conflict. Petiționarul menționează că nu este remunerat conform orelor lucrate și nu i s-a achitat concediul pe anul ZZZZ. Petiționarul susține că s-a adresat cu petiții la Inspectoratul Fiscal Chișinău, Centrul Anticorupție și Procuratura Generală mun. Chișinău, însă fără rezultat.

##### ***Susținerile reclamatului***

- 3.2 Reclamatul menționează că plângerea petiționarului nu este justificată. Reclamatul a susținut că Inspectoratul de Stat al Muncii a examinat aceste alegații ale petiționarului și a constatat că administrația SRL "Bercut Grup" a calculat și a achitat toate plățile cuvenite, conform contractului individual de muncă și timpul efectiv lucrat, fapt confirmat prin transferurile efectuate la contul petiționarului de pe card. Datoriile față de petiționar nu au fost stabilite. De asemenea, administrația susține că i-a acordat concediul anual cu plata indemnizației de concediu conform prevederilor art. 117 Codul Muncii. Reclamatul notează că în conformitate cu pct. 5.1. al contractului individual de muncă (anexat), graficul de muncă a salariatului este

stabilit în schimburi, lucru în trei, patru schimburi cu durata de până la 40 de ore pe săptămână. Întocmirea graficului de muncă se face de comun acord și luându-se în considerație necesitățile dictate de Beneficiar de la obiectul de pază. Nu există careva criterii personale la întocmirea graficului de munca. Orele lucrate se tarifează conform tabelului de pontaj. Un oarecare „grafic” scris nu se întocmește. Nici o cerere scrisă din partea petiționarului privind modificarea graficului de muncă nu există.

#### **IV. Dreptul național și internațional 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 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; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (2) lit. e)** distribuția diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane se consideră acțiune discriminatorie ale angajatorului.
- 4.3 **Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 la art. 8 alin. (1)** prevede că 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) lit. f<sup>1</sup>)** angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 47 alin. (2)** se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.
- 4.4 **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** 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.
- 4.5 **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; **lit. b)** orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, trebuie specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.

#### **V. În concluzie, Consiliul reține următoarele**

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare în câmpul muncii pe criteriul de opinie (activitatea similară cu cea sindicală).
- 5.2 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 se prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Reieșind din alegațiile expuse, pentru a institui prezumția discriminării directe, petiționarul urma să prezinte fapte care ar permite întrunirea cumulativă a următoarelor elemente:
  - a) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, refuz etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
  - b) aplicat persoanelor aflate în situație analogică
  - c) în baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul notează că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul, analizând alegațiile petiționarului a reținut plângerea spre examinare sub aspectul unei preinse discriminării în câmpul muncii manifestată prin distribuția diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil petiționarului.
- 5.4 Faptele invocate referitor la neacordarea concediului și neachitarea indemnizației de concediu în mărimea convenită sunt declarate inadmisibile, or acestea urmează a fi examinate prin prisma încălcării legislației muncii și nu a egalității în câmpul muncii.
- 5.5 Consiliul notează că, în conformitate cu art. 7 alin. (2) lit. d), lit. e) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, distribuția diferențiată a sarcinilor de muncă și remunerarea inegală pentru același volum de muncă se consideră acțiuni discriminatorii ale angajatorului. Consiliul notează că acțiunea de distribuție diferențiată a sarcinilor de muncă cuprinde și aspectele legate de întocmirea graficului de muncă, dacă conduce la acordarea unui statut mai puțin favorabil.
- 5.6 Consiliul reține că potrivit pct. 5.1. din contractul individual de muncă, graficul de muncă al salariatului se stabilește în schimburi, lucru în trei, patru schimburi cu durata de până la 40 de ore pe săptămână. Din probele anexate de petiționar, Consiliul reține că graficul de muncă al petiționarului diferă de graficul de muncă al altor trei gardieni. Petiționarul activează în regim de zi în fiecare zi, iar ceilalți activează în regim de schimburi la fiecare două zile. Consiliul acceptă alegația petiționarului că prin acest grafic i se acordă un statut mai puțin favorabil prin comparație cu ceilalți gardieni cu care se află în situație similară. De asemenea, în cadrul ședinței de audieri Consiliul a stabilit că la baza tratamentului mai puțin favorabil aplicat petiționarului a fost opinia critică a petiționarului referitoare la activitatea companiei (activitatea similară cu cea sindicală).

- 5.7 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/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența unei justificări obiective și rezonabile a tratamentului discriminatoriu instituit.
- 5.8 Consiliul a luat act de poziția reclamatului care a notat că întocmirea graficului de muncă se face de comun acord și luându-se în considerație necesitățile dictate de beneficiar de la obiectul de pază. Consiliul notează că discriminarea constă în tratarea în mod diferit, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații comparabile. Reclamatul nu a prezentat o justificare obiectivă și rezonabilă referitor la stabilirea în mod diferit a graficului de muncă a petiționarului comparativ cu ceilalți gardieni și care nu corespunde prevederilor contractului.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 alin. (2) lit. e) și art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 al Legii cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298/2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare în câmpul muncii pe criteriul de opinie (activitate similară cu cea sindicală).
2. Reclamatul va asigura ca graficele de muncă ale gardienilor să nu dezavantajeze nejustificat nici un gardian. Sistemul de rotație al turelor ar putea fi o soluție în acest caz.
3. Reclamatul va informa Consiliul, în termen de 10 de zile, din momentul recepționării deciziei, despre măsurile întreprinse pentru soluționarea situației discriminatorii constatate sau măsurile planificate pentru implementarea recomandării formulate.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
5. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii nr.298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și ale 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

---

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru