



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 10 iulie 2019 cauza nr. 49/19

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: XXXXX

reclamatului: YYYY, director interimar al Serviciului Protecție și Pază de Stat și

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

I. Obiectul plângerii

Discriminare și hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de opinie.

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 Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul menționează că, în data de 20.06.2018, împreună cu un coleg de serviciu au fost desemnați pentru participarea la un seminar în domeniul formării profesionale în Republica Populară Chineză pentru perioada 27.08.2018-09.09.2018. Petiționarul informează că data de 31.07.2018 (când se afla în concediu) a fost informat că urmează să se prezinte la consulatul Chinei pentru convorbire în data de 01.08.2018. Petiționarul susține că despre acest fapt a informat șeful său nemijlocit. La data de 02.08.2018 petiționarul notează că a trecut comisia medicală. Petiționarul notează că la data de 03.08.2018 șeful lui nemijlocit l-a informat că directorul interimar l-a scos din program. Petiționarul susține că ulterior a aflat că rechemarea candidaturii a fost discutată în cadrul ședinței operative din data de 30 iulie 2018. Petiționarul notează că în locul lui a fost desemnată o altă persoană, care a fost angajată la data de 23.08.2018. Petiționarul susține că acesta a fost împiedicat să participe la cursul de perfecționare din cauza că în primăvara 2018 s-a revoltat referitor la salarizarea a circa 30 angajați din cadrul proiectelor internaționale. Astfel, petiționarul invocă că a fost discriminat pe criteriu de opinie.

3.2 De asemenea, petiționarul susține că după acest incident a început să fie hărțuit de către directorul interimar al Serviciului Protecție și Pază de Stat. Petiționarul notează că fost transferat în alt sediu al întreprinderii și înlăturat de la executarea atribuțiilor de serviciu. Acesta indică că în perioada 11-12 septembrie 2018 i-a fost blocat și ridicat calculatorul de serviciu. Petiționarul notează că la data de 14.09.2018 a depus un raport de concediu. Petiționarul afirmă că reclamatul, intenționat nu a semnat raportul de concediu depus în data de 14.09.2018 (vineri) până la sfârșitul zilei de 17.09.2018 (luni), în așa fel încât să-i creeze situația precum că a absentat de la serviciu mai mult de 4 ore fără motive întemeiate. Petiționarul informează că la data de 24.09.2018 a fost concediat pentru absență nemotivată mai mult de 4 ore consecutiv. Petiționarul aduce la cunoștință că a contestat în instanță acest ordin. Petiționarul afirmă că acest comportament este determinat de faptul că a denunțat prim-ministrului, CNA și ANI despre ilegalitățile admise de reclamat în activitate.

Poziția reclamatului

- 3.3 Reclamatul susține că, motivul înlocuirii petiționarului în lista candidaților desemnați în calitate de participanți la programul de studiu în domeniul formării profesionale a fost volumul mare de lucru, necesitățile curente de serviciu, precum și în legătură cu demisia specialistului principal, în locul căruia la acel moment fusese angajată o persoană cu experiență redusă. Totodată, în perioada respectivă, petiționarul era responsabil de elaborarea, avizarea de către instituțiile interesate, precum și promovarea proiectului de lege privind modificarea art. 49¹ din Legea nr. 134/2008 cu privire la SPPS. Mai adaugă reclamatul că petiționarul a fost desemnat doar în calitate de candidat, ceea ce presupune că lista putea suferi modificări, iar decizia finală privind participării urma să fie luată de ambasada Republicii Populare Chineze în Republica Moldova.
- 3.4 Reclamatul afirmă că, calculatorul de serviciu al petiționarului, a fost ridicat la solicitarea verbală a ultimului, pe motiv că avea careva deficiențe funcționale, circumstanțe care sunt confirmate de către șeful subdiviziunii respective.
- 3.5 Reclamatul susține că, datele despre personalul instituției, activitățile și organizarea Serviciului sunt categorii de informații atribuite la secretul de stat, fapt pentru care actele solicitate de Consiliu au grad de secretizare, iar la moment, acestea nu pot fi desecretizate. De asemenea, ordinul de concediere emis în privința petiționarului este obiect al cauzei de contencios administrativ, pornită la cererea petiționarului împotriva SPPS, privind anularea ordinului dat. În acest litigiu, instanța de judecată, prin încheiere protocolară, a dispus ca ședințele de judecată să fie declarate închise pentru întreg procesul, în vederea protejării informațiilor ce constituie secret de stat.
- 3.6 Reclamatul consideră că unele afirmații ale petiționarului sunt declarative, cu scop de a denigra imaginea instituției și a conducerii. Astfel, cele invocate în plângere precum că, cauza penală nr. 2017978462, pornită urmare a plângerii depuse de petiționar, a fost motiv de a elibera pe acesta din serviciu, sunt false. Cauza respectivă a fost inițiată în 2017, însă ordinul de concediere a fost emis în data de 24.09.2018.
- 3.7 Mai adaugă reclamatul că la fiecare ședință operativă se întocmește un proces-verbal, care este semnat de persoana responsabilă, aprobat de conducerea serviciului și înregistrat la secretariat.

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)** stabilește că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 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 criteriile presupuse; definiția hărțuirii ca fiind orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** prevede că se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă; **art. 7 alin. (2)** stipulează că se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: lit. f) hărțuirea.
- 4.3 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1** dă definiția demnității în muncă ca fiind climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 5 lit. r)** stabilește că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **art. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f⁶)** prevede că angajatorul este obligat să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.
- 4.4 **Legea cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat nr. 134/2008 la art. 10 lit. a)** prevede că directorul Serviciului organizează și conduce activitatea Serviciului

și îl reprezintă în relațiile cu autoritățile administrației publice, cu instituții și organizații din țară, precum și cu instituții și organizații similare din străinătate; **art. 31 alin. (1)** stabilește că ofițerul de protecție poate fi delegat, prin ordinul directorului Serviciului, fără eliberarea din funcție, pe un termen stabilit, pentru îndeplinirea unor misiuni de serviciu, efectuarea diferitor tipuri de instruire și perfecționare, participarea la conferințe, congrese, aplicații, antrenamente, competiții sportive în afara locului de muncă permanent sau peste hotarele țării etc.; **art. 33 lit. a)** stipulează că drept temei de încetare a îndeplinirii serviciului este concedierea sau demisia din Serviciu; **art. 52 alin. (1)** prevede că ofițerilor de protecție le pot fi aplicate sancțiuni disciplinare pentru încălcarea disciplinei de serviciu, pentru emiterea/adoptarea unui act administrativ, încheierea directă sau prin intermediul unei persoane terțe a unui act juridic, luarea sau participarea la luarea unei decizii fără soluționarea conflictului de interese real în conformitate cu prevederile legislației privind reglementarea conflictului de interese, fapt stabilit prin actul de constatare rămas definitiv; **art. 52 alin. (1¹)** stipulează că ofițerilor de protecție le pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertisment; b) mustrare; c) mustrare aspră; d) prevenire privind necorespunderea parțială funcției; e) retrogradare în grad special cu o treaptă; f) retrogradare în funcție; g) concediere; **art. 52 alin. (4)** stabilește că la aplicarea sancțiunii disciplinare se va ține cont de gravitatea faptei comise și de alte circumstanțe.

- 4.5 **Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale, și culturale la art. 2 alin. (2)** menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6 alin. (1)** prevede că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.6 **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 suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei.
- 4.7 **Carta Socială Europeană (revizuită) în Partea I pct. 26** prevede că părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a dreptului la demnitate în muncă tuturor lucrătorilor; **Partea a II-a art. 26 alin. (2)** stabilește că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Examinând materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe pe marginea următoarelor situații:
- i. discriminare directă pe criteriu de opinie la admiterea pentru cursuri de calificare profesională;
 - ii. hărțuire pe criteriu de statut de “whistle-blowing” (avertizor de integritate) în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza Dordevic c. Croația par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

Referitor la discriminarea directă pe criteriu de opinie la admiterea pentru cursuri de calificare profesională

- 5.3 Consiliul notează că pentru instituirea prezumției discriminării directe, petiționarul urma să descrie faptele și să prezinte probele care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:
- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept prevăzut de lege
 - b) aplicat în comparație cu o altă persoană (un grup de persoane)
 - c) cu care petiționarul se află în situație analogică
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul a stabilit că prezumția discriminării directe a fost instituită. Consiliul a luat act că în data de 20.06.2018 conducerea Serviciului de Protecție și Pază de Stat a desemnat două candidaturi, inclusiv cea a petiționarului. Astfel, Consiliul a reținut că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat prin excluderea petiționarului din lista persoanelor delegate pentru seminarul în domeniul formării profesionale în Republica Populară Chineză. Petiționarul a susținut că acest tratament diferențiat a fost determinat de opinia sa care a constatat în revolta exprimată referitor la salarizarea a circa 30 angajați din cadrul proiectelor internaționale.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine instituției 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 criteriu invocat.
- 5.6 În susținerea poziției sale reclamatul a notat că excluderea petiționarului din lista persoanelor desemnate s-a datorat necesității de serviciu apărute, ulterior desemnării, de a asigura definitivarea și promovarea unui proiect de lege.
- 5.7 Examinând materialele dosarului, Consiliul nu poate reține justificarea prezentată de reclamat ca fiind una obiectivă și rezonabilă. Consiliul notează că reclamatul, în calitate de manager al instituției, putea să gestioneze activitatea/necesitatea de serviciu apărută, fără să atenteze la oportunitatea oferită petiționarului de a urma cursuri de calificare profesională. Consiliul a luat act că ajustările la proiectul care s-a invocat aveau un caracter tehnic, care puteau fi asigurate de către o altă persoană,

inclusiv de șeful nemijlocit al petiționarului. Pe de altă parte, Consiliul este de părerea că reclamatul putea să condiționeze plecarea petiționarului de prezentarea modificărilor necesare anterior plecării sau chiar conlucrarea via email. De asemenea, Consiliul reține legătura de cauzalitatea dintre faptul expunerii opiniei și împiedicarea acestuia de a participa la seminar. Consiliul, în ședința de audieri, a luat act de faptul că petiționarul s-a revoltat în primăvara anului 2018 referitor la salarizarea unor angajați din cadrul proiectelor internaționale. Astfel, Consiliul acceptă că acest fapt a generat, ulterior, impedimentele care i-au fost cauzate în participarea la seminarul de formare profesională în Republica Populară Chineză.

Referitor la hărțuirea pe criteriu de statut de “whistle-blowing” (avertizor de integritate) în câmpul muncii

- 5.8 Consiliul notează că pentru instituirea prezumției hărțuirii, petiționarul urma să descrie faptele și să prezinte probele care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:
- a) comportamentul nedorit
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.9 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul a stabilit că prezumția hărțuirii a fost instituită. Consiliul a luat act că comportamentul nedorit s-ar fi manifestat prin transferul acestuia într-un alt birou de serviciu; ridicarea calculatorului de serviciu și neacceptarea cererii de concediu. Consiliul a luat act că acest comportament a fost determinat de faptul că petiționarul a denunțat primului-ministru, CNA și CNI despre ilegalitățile admise de reclamat în activitate. Consiliul a calificat aceste afirmații, reținându-le ca făcând parte din criteriu de “whistle-blowing” - ceea ce presupune că persoana expune orice tip de informații sau activitate pe care o consideră ilegală, neetică sau necorespunzătoare în cadrul unei organizații.
- 5.10 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.11 În susținerea poziției sale reclamatul a susținut că cele afirmate sunt declarative și reprezintă o tentativă de răzbunare a petiționarului pentru faptul concedierii.
- 5.12 Examinînd materialele dosarului, Consiliul reține că necesitatea transferării petiționarului în alt sediu a fost motivată de realocarea birourilor. De asemenea, Consiliul stabilește că calculatorul petiționarului a fost ridicat și dus la reparație la solicitarea acestuia. În egală măsură, Consiliul notează că astfel de situații (transferul angajaților în alt sediu și ridierea calculatorului pentru reparații) sunt general acceptabile în relațiile de muncă. Cît privește alegația referitoare la neacceptarea cererii de concediu de către conducător, Consiliul reține că angajatorul nu are obligația de accepta instantaneu cererea de concediu, mai ales atunci cînd este depusă în ultima oră de muncă. Or, angajatorul trebuie să dispună de timp pentru a redistribui sarcinile de muncă altui salariat. Pe de altă parte, Consiliul consideră că ține de diligența oricărui salariat să plece în concediu doar atunci cînd are certitudinea că cerere i-a fost acceptată.

5.13 Totodată, Consiliul observă că nu există o legătură de cauzalitate dintre aceste acțiuni desplânse și faptul denunțării activității reclamatului. Consiliul a stabilit că adresările petiționarului către prim-ministru, CNA și CNI au fost depuse ulterior săvârșirii acțiunilor deplânse.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 2, art. 7 alin. (2) lit. f) și art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate la pct. 5.7 reprezintă discriminare directă pe criteriu de opinie la admiterea pentru cursuri de calificare profesională.
2. Faptele constatate la pct. 5.13 - 5.14 nu reprezintă hărțuire pe criteriu de opinie la locul de muncă.
3. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
4. 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