



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 martie 2019 cauza nr. 240/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

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

petiționarei: XXXX

reclamatului: YYY, vice-director medical IMSP SCM nr. 1, reprezentat de V. V.

poziția: Administrației IMSP SCM, și

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele

I. Obiectul plângerii

Discriminare și hărțuire pe criteriul de maternitate în câmpul muncii.

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 petiționarei

- 3.1 Petiționara, medic ZZZZ în cadrul IMSP SCM Nr.1 din mun. Chișinău, susține că a fost discriminată și hărțuită de către vice-directorul medical. Petiționara declară că reclamatul ar fi preîntâmpinat-o că dacă va pleca în concediu de maternitate până la acreditarea instituției (.....) va suporta consecințe neplăcute.
- 3.2 Petiționara relatează despre o situație de la locul de muncă, care a avut loc în data de 24 august 2018, în legătură cu adresarea unei paciente cu eliminări sangvinolente vaginale, din orașul Soroca și descrie totalitatea acțiunilor întreprinse de către aceasta în calitate de medic obstetrician-ginecolog (f.d.5-8). Petiționara susține că a doua zi reclamatul a obiectat pe marginea intervenției acesteia. Petiționara susține că reclamatul i s-a adresat cu un ton ridicat și vulgar, care a afectat-o emoțional, ținând cont de faptul că era însărcinată. Petiționara relatează că reclamatul, după acest incident, i-a aplicat o sancțiune disciplinară sub formă de muștrare petiționarei, iar în legătură cu aceasta fiindu-i ridicată indicatorii de performanță. Petiționara a contestat ordinul de sancționare cu cerere prealabilă și susține că în procesul examinării cererii sale reclamatul a torturat-o psihologic și a umilit-o, fiind nemulțumit de faptul că dânsa

a relatat în masa media despre sancționarea tendențioasă a acesteia. Petiționara susține că în cadrul acelei discuții reclamatul a amenințat-o că până va pleca în concediu de maternitate poate fi și concediată.

- 3.3 Petiționara menționează că, dânsa era al doilea medic de gardă, iar toate acțiunile erau coordonate cu primul medic, totuși, doar ea a fost sancționată și doar ei i-au fost ridicați indicatorii de performanță. Petiționara afirmă că anume din cauza maternității a fost sancționată ilegal aplicându-se un tratament diferit față de două persoane aflate în situații identice. De asemenea, petiționara afirmă că modalitatea cum a fost examinat cazul acesteia i-a creat un mediu intimidant care i-a afectat demnitatea.

Poziția reclamatului

- 3.4 În ședința de audieri, reclamatul a declarat că ordinul prin care petiționara a fost sancționată a fost revocat. Reclamatul a confirmat că a discutat cu petiționara pe un ton ridicat și a comunicat că erau și alți colaboratori în cadrul acelei discuții, nu doar petiționara. Reclamatul susține că, ținând cont de toate riscurile profesiei nu poate fi mai vigilent, mai ales că toate comisiile au confirmat că avea dreptate. Reclamatul susține că petiționara face uz de emoții.

Poziția Administrației IMSP SCM

- 3.5 Administrația IMSP SCM nr. 1 menționează că reclamatul nu este împuternicit să acorde sau să refuze acordarea concediului de maternitate petiționarei, această atribuție revine nemijlocit directorului spitalului. Administrația informează că până în luna octombrie nu a parvenit nici o adresare oficială din partea petiționarei referitor la graviditate, ci doar cererea de acordare a concediului de maternitate, care i-a fost acordat în termeni necesari. În partea ce ține de întocmirea actelor pentru acreditarea spitalului, se menționează că acestea au fost pregătite de întreaga conducere a instituției.
- 3.6 Administrația IMSP SCM susține că neajunsurile depistate în procesul acordării asistenței medicale au fost elucidate corect în Raportul vice-directorului medical. Toate cele constatate și expuse în raport au fost confirmate și de către o comisie instituită în cadrul spitalului la solicitarea petiționarei. Administrația susține că fișa medicală din UPU nu a fost completată, lipsa diagnosticul bolii, nu erau scrise zilnicele prin care necesita a fi reflectată starea pacientei în dinamică, cifrele tensiunii arteriale, pulsul, prezența/lipsa metrorogiei în dinamică. Aceste circumstanțe au impus vice-directorul medical să solicite explicațiile petiționarei. Fiindcă prima solicitare nu a fost îndeplinită, vice-directorul medical a solicitat repetat, prin intermediul asistentei medicale de gardă, ca petiționara să se prezinte și să ofere explicații. În urma acestei solicitări, petiționara s-a prezentat pentru a raporta pe cazul examinat. La întrebările adresate de reclamat, ultima nu a oferit răspunsuri clare, dar din contra a încercat să-i reproșeze vice-directorului medical. Reclamatul a informat despre situația creată directorul spitalului, care este medic specialist în obstetrică și ginecologie. Acesta a confirmat neajunsurile stabilite în procesul acordării asistenței medicale și a solicitat prezentarea unui raport de serviciu pe marginea cazului dat. Administrația spitalului notează că cererea petiționarei prin care solicita revocarea sancțiunii disciplinare a fost satisfăcută, fiindu-i, totodată, achitați indicatorii de performanță.
- 3.7 Administrația IMSP SCM informează că reclamatul, în viziunea Comitetului sindical, este o fire calmă, reținută, acționează chibzuit în diferite situații critice și operative. Referitor la petiționară, Comitetul sindical susține că pe parcursul activității sale a avut încălcări ale disciplinei în muncă și notează că declarațiile acesteia nu sunt veridice,

sincere, mai degrabă inventate.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova prin 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.
- 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 hărțuirii – 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 lege; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** stabilește 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) lit. f)** prevede că hărțuirea se consideră acțiune discriminatorie a angajatorului.
- 4.3 **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5/2006 la art. 5 alin. (1)** stabilește că, în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor; **art. 5 alin. (2)** prevede că, promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației; **art. 5 alin. (6) lit. a)** stipulează că nu se consideră discriminatorii măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării;
- 4.4 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 5 lit. b)** stabilește că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de aceste este principiul interzicerii muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă; **art. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de aceste este principiul egalității în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 8 alin. (1)** stipulează 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, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 8 alin. (2)** prevede că nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o

protecție socială și juridică sporită; **art. 10 alin. (2) lit. f⁶**) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

- 4.5 **Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic nr. 264/2005 la art. 3** indică principiile generale de exercitare a profesiei de medic după cum urmează: a) pregătirea profesională corespunzătoare concepției de instruire universitară și postuniversitară pe specialitate a cadrelor de medici și farmaciști în Republica Moldova ajustată la standardele educaționale profesionale internaționale; b) competența, responsabilitatea profesională a medicului și înzestrarea lui cu înalte calități etico-morale, respectarea principiului "nu dăuna"; c) respectarea drepturilor și intereselor pacientului, precum și ale rudelor lui; d) respectarea primatului vieții și a dreptului inerent la viață al ființei umane; e) respectarea și protejarea drepturilor și intereselor legitime ale medicului, indiferent de caracterul public sau privat al sistemului în care activează și de forma de exercitare a profesiei; f) asigurarea condițiilor optime de exercitare a activității profesionale.
- 4.6 **Carta Socială Europeană (revizuită) la pct. 8 partea I** stipulează că, lucrătoarele, în caz de maternitate, au dreptul la protecție specială; **pct. 20 partea I** prevede că, lucrătorii au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie, fără discriminare în funcție de sex; **pct. 2 art. 8 partea II** prevede că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătoarelor la protecția maternității, părțile se angajează să considere ilegal ca un patron să anunțe concedierea unei femei în perioada cuprinsă între momentul în care aceasta a notificat starea sa de graviditate și încheierea concediului său de maternitate sau la o astfel de dată încât termenul de preaviz să expire în cursul acestei perioade.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Examinând materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra următoarelor situații:
- (i) existența faptei de discriminare directă pe criteriu de maternitate în câmpul muncii;
 - (ii) existența faptei de hărțuire pe criteriu de maternitate 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 reclamant atunci când din faptele invocate se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege,
 - b) aplicat în comparație cu altă persoană sau grup de persoane
 - c) cu care petiționara se află în situație analogică
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarei, Consiliul a instituit prezumția discriminării directe. Consiliul a reținut că, după verificarea calității asistenței medicale acordate unei paciente de către echipa de gardă în data de 24 august 2018, petiționara a fost sancționată cu mustrare aspră, pe când ceilalți specialiști au fost doar avertizați.

Consiliul a luat act de faptul că această acțiune a fost determinată de starea de maternitate a petiționarei.

- 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 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 criteriu invocat.
- 5.6 În susținerea poziției sale reclamatul a notat că spectrul de responsabilități ale petiționarei față de pacientă, diferă de cel al doctorului de gardă, respectiv și gravitatea sancțiunii disciplinare a fost diferită. În egală măsură, a relatat că ulterior sancțiunea disciplinară a fost revocată, subliniind că fapta depăinsă a fost epuizată.
- 5.7 Consiliul notează că angajatorul este în drept să aplice față de salariat sancțiuni disciplinare, în dependență de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective. Consiliul reține că în situația examinată angajatorul a aplicat sancțiuni direțite în dependență de nivelul de responsabilitate, ceea ce în opinia Consiliului este o circumstanță obiectivă. De asemenea, Consiliul, examinând materialele dosarului, stabilește că situația conflictuală a fost remediată, iar petiționara a fost repusă în drepturi, fiind înlăturate consecințele negative survenite din cauza sancțiunii disciplinare aplicate (petiționara a primit remunerare pentru performanță conform indicatorilor stabiliți). Acestea fiind stabilite, Consiliul conchide că, pe de o parte, tratamentul diferențiat instituit s-a justificat obiectiv, pe de altă parte, acesta a fost aplicat nu din cauza stării de maternitate, ci din considerente legate de nivelul de responsabilitate.
- 5.8 Cît privește alegațiile petiționarei referitoare la hărțuirea acesteia pe criteriu de maternitate, Consiliul notează că pentru a institui prezumția hărțuirii faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
 - a) existența unui comportament nedorit,
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
 - c) avînd drept scop sau efect lezarea demnității
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.9 Consiliul a instituit prezumția hărțuirii, reținând drept comportament nedorit, următoarele acțiuni: discuțiile pe un ton ridicat și amenințarea că ar putea fi concediată. Consiliul a acceptat că totalitatea acestor acțiuni sunt de natura să creeze un mediu intimidant și pot aduce atingere integrității morale unei femei însărcinate.
- 5.10 Consiliul a luat act de poziția reclamatului prin care confirmă că a discutat cu un ton ridicat cu petiționara de față cu alți colegi. Consiliul nu a putut reține ca fapt dovedit afirmația petiționarei precum că reclamatul ar fi amenințat-o cu concediere și o respinge ca fiind declarativă.
- 5.11 Consiliul consideră că reclamatul, medic de profesie, trebuia să fie conștient de stare psiho-emoțională a unei femei gravide și de sensibilitatea acesteia. În aceste circumstanțe putea să-și adapteze tonalitatea vocii, chiar și în condițiile în care petiționara ar fi admis anumite încălcări. Oferirea explicațiilor cu calm putea să contureze profesionalismul lui ca un conducător care tinde să fie un lider și exemplu pentru colaboratori în partea ce ține de calitatea asistenței medicale care trebuie acordată pacienților. Consiliul este de opinia că discuțiile pe tonuri ridicate nu contribuie la îmbunătățirea calității muncii, ci din contra conduc la crearea unui mediu ostil în care subalternii se simt descreditați profesional și lezați în demnitate. Consiliul notează că, în relațiile de muncă, respectul reciproc dintre conducător și subaltern este

un element esențial care contribuie la menținerea raporturilor de muncă productive. Un asemenea comportament cade sub incidența pct. 80-81 din Codului Deontologic al Lucrătorului Medical și al Farmacistului.

- 5.12 Cu toate acestea, Consiliul subliniază că pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesară prezența cumulativă a tuturor elementelor ce vizează forma de discriminare invocată. În cazul dat, deși, Consiliul nu neagă faptul că tratamentul deplâns de petiționară a fost nedorit și a fost de natură să lezeze onoarea și demnitatea petiționarei, nu a putut stabili legătura de cauzalitate dintre comportamentul nedorit și criteriul invocat de petiționară – maternitatea. Or, din susținerile părților și înscrisurile anexate la dosar, reiese că acest comportament ar fi survenit urmare a presupuselor încălcări a regulilor de conduită a cazurilor.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1-3, 7 alin. (1) 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 nu reprezintă discriminare directă pe criteriul de maternitate în câmpul muncii.
2. Faptele constatate nu reprezintă hărțuire pe criteriul de maternitate în câmpul muncii.
3. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
4. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și Legii nr. 793/2000 contenciosului administrativ.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru