



перевод

**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 180, bir. 405
tel.: +373 (022) 212 – 817
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре 180, каб. 405
тел.: +373 (022) 212 – 817
www.egalitate.md

**РЕШЕНИЕ
от 23 июня 2020 г.
дело № 66/20**

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
заявительницы: XXX XXX XXXX
ответчика: YYY YYYU, примара с. Чок-Майдан, Комратский район
и изучили, в рамках закрытого заседания, следующее.

I. Предмет жалобы

Дискриминация по критерию политической принадлежности в трудовой деятельности.

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 заявительницы

- 3.1 Заявительница утверждает, что примар населённого пункта дискриминирует её по причине политической принадлежности. Заявительница утверждает, что работает в городе Комрат, хотя живёт в селе Чок-Майдан. Заявительница сообщает, что ей 55 лет и по причине состояния здоровья, она хотела бы работать в населённом пункте, где она постоянно проживает, до достижения пенсионного возраста. Заявительница отмечает, что у неё высшее образование по специальности бухгалтерский учёт и аудит и стаж работы в качестве главного бухгалтера в государственной сфере более 29 лет.
- 3.2 Заявительница утверждает, что в октябре 2019 года главный бухгалтер в примэрии населённого пункта, проживавший в городе Комрат, но работавший в населённом пункте Чок-Майдан, написал заявление об увольнении и эта должность должна была стать вакантной. Всё это время примар искал специалиста на эту должность. Примар не объявлял конкурса на занятие должности на государственной службе, а в декабре 2019 года нанял человека, который ранее много лет работал продавцом, без высшего образования в области бухгалтерского учёта.
- 3.3 Заявительница утверждает, что 09.03.2020 подала заявление о найме на работу в качестве главного бухгалтера в примэрию населённого пункта, до проведения конкурса на занятие должности на государственной службе. Позднее, 12.03.2020, заявительница получила уведомление от примара о том, что нет вакантной должности главного бухгалтера, но 13.03.2020 другого человека перевели на эту должность. 16.03.2020 заявительница повторно подала заявление о найме на работу, но получила такой же

необоснованный отказ.

- 3.4 Заявительница считает, что причиной отказа был тот факт, что её муж был примаром населённого пункта на протяжении двенадцати лет, а после своего избрания текущий примар уволил из примэрии семь человек, не поддержавших его на выборах. Заявительница утверждает, что при найме на работу на должность главного бухгалтера не учитывали положения законодательства, не обеспечили равные условия для всех кандидатов, а найм на работу произошёл в привилегированных условиях протекционизма.

Позиция ответчика

- 3.5 Ответчик сообщает, что в связи с объявлением чрезвычайного положения в Республике Молдова установили ряд ограничений, а провести конкурс на занятие вакантной должности главного бухгалтера было не возможно. Ответчик утверждает, что 05 июня 2020 года он опубликовал объявление о проведении конкурса. В то же время ответчик предлагает заявителнице принять участие в конкурсе, наравне с другими кандидатами, желающими занять вакантную должность главного бухгалтера примэрии с. Чок-Майдан.
- 3.6 Касательно отказа нанять заявителницу на работу, ответчик сообщает, что 09 марта 2020 года заявителница подала заявление о найме на должность главного бухгалтера, которую она считала вакантной. Ответчик проинформировал, что в период 01.03.2020 - 16.03.2020 главный бухгалтер находится в отпуске по болезни, следовательно, должность не могла быть вакантной, и заявителницу проинформировали об этом 12 марта 2020 г. Более того, 13.03.2020 главный бухгалтер подал заявление об уходе с 16.03.2020, а 13.03.2020 ответчик принял заявление об уходе и на должность главного бухгалтера временно, до организации конкурса, перевели другого бухгалтера, так как необходимо было провести срочные финансовые операции. Следовательно, заявление о найме на работу, поданное заявителницей 16.03.2020, не было принято, так как должность не была вакантна на тот момент.
- 3.7 Ответчик сообщает, что заявителница, в 2004 году, когда она была бухгалтером в примэрии с. Чок-Майдан, была уволена по причине отсутствия доверия, а копии ордеров, предоставленных в качестве доказательств, были подделаны. Более того, ответчик сообщает, что заявителница подаёт на него жалобы в различные инстанции с целью запугать его.

IV. Значимые нормы национального и международного права

- 4.1 **Ст. 16 абзац (2) Конституции Республики Молдова** гласит, что все граждане Республики Молдова равны перед законом и государственными властями, вне зависимости от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущества или социального происхождения.
- 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** гласит, что 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)** являются дискриминационными следующие действия работодателя: **лит. б)** необоснованный отказ лицу в найме на работу; **абз. (3) лит. б)** гласит, что отказ в найме на работу, приеме на курсы повышения профессиональной квалификации или продвижении лица признается необоснованным, если утверждается, что лицо не соответствует условиям, которые не имеют ничего общего с профессиональной подготовкой, необходимой для выполнения требуемой работы, или требуется соответствие каким-либо другим незаконным условиям, имеющим аналогичные последствия.

- 4.3 **Трудовой кодекс РМ №154 от 28.03.2003** в **ст. 1** определяет профессиональное достоинство - комфортная психоэмоциональная обстановка в трудовых отношениях, исключая 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.
- 4.4 **Закон о государственной должности и статусе государственного служащего №158 от 04.07.2008** в **ст. 27 абз. (2)** гласит, что для замещения государственных должностей в органах публичной власти требуется высшее образование, подтвержденное дипломом лицензиата или равноценным документом об образовании; исключение составляют исполнительные государственные должности в органах местного публичного управления первого уровня, на которые, при необходимости, могут зачисляться лица со средним специальным образованием, подтвержденным соответствующим дипломом; **ст. 28 абз. (1)** замещение вакантной или временно вакантной государственной должности осуществляется: а) по конкурсу; б) в порядке продвижения по службе; с) в порядке перевода; d) в порядке откомандирования; **е)** в порядке обеспечения временного исполнения руководящей государственной должности; **ст. 29 абз. (1)** конкурс на замещение вакантной или временно вакантной государственной должности проводится на основе принципов открытого соперничества, прозрачности, компетентности и профессиональных заслуг, а также равного доступа к государственным должностям каждого гражданина; **абз. (3)** условия проведения конкурса публикуются на правительственном портале государственных должностей, для замещения которых органами публичной власти организуется конкурс, на официальной веб-странице органа публичной власти, инициирующего конкурс, а также вывешиваются на доске объявлений в помещении этого органа, на видном и общедоступном месте, не менее чем за 20 календарных дней до дня проведения конкурса; **ст. 48 абз. (6)** перевод в интересах службы осуществляется на государственную должность, равноценную занимаемой государственным служащим; **абз.(7)** перевод по заявлению государственного служащего осуществляется на государственную должность, равноценную занимаемой, или на низшую государственную должность.
- 4.5 **Закон о местном публичном управлении № 436 от 28.12.2006** гласит, что согласно **ст. 29 п. (1) лит. с)** примар назначает на должность и освобождает от должности начальников подведомственных подразделений, служб, муниципальных предприятий, работников примэрии, определяет их обязанности, руководит их деятельностью и контролирует ее, содействует профессиональной подготовке и переподготовке.
- 4.6 **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах** в **ст. 2 п. (2)** гласит, что участвующие в настоящей Пакте государства обязуются гарантировать, что права, провозглашенные в настоящем Пакте, будут осуществляться без какой бы то

ни было дискриминации, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства; **ст. 6** гласит, что участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

- 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 МОМ о дискриминации в области труда и занятий № 111/1958 в ст.1 лит. а)** гласит, что дискриминация это 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; **лит. 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.

V. В качестве вывода Совет принял к сведению следующее:

- 5.1 Из материалов дела, Совет постановляет, что следует высказаться о существовании факта дискриминации по критерию политической принадлежности на рабочем месте.
- 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. Таким образом, для установления презумпции прямой дискриминации, заявительница должна была представить факты, характеризующие в совокупности следующие элементы:
- а) наличие менее благоприятного обращения (исключение, различия, ограничения и пр.) в реализации признанного законом права,
 - б) по сравнению с другими лицами (группой лиц)
 - с) в аналогичной или сравнимой с заявительницей ситуации
 - д) на основании защищённого критерия.
- 5.3 Рассмотрев обвинения заявительницы, Совет установил презумпцию дискриминации в виде необоснованного отказа в найме на работу, в соответствии со ст. 7 п. (2) лит. б) Закона об обеспечении равенства № 121/2012. По данному вопросу Совет принял к сведению, что ответчик выполнил ряд действий, в частности, дал указание о занятии вакантной должности путём перевода на другую работу, что якобы причинило ущерб равенству в обращении на рынке труда, ведь заявительница лишилась возможности получить желаемую должность. Совет принял к сведению тот факт, что заявительница

является супругой бывшего примара, соперника ответчика на выборах, состоящего в другой политической партии. Таким образом, Совет предположил применимость критерия политической принадлежности.

- 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, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние. Совет должен оценить наличие объективного и разумного обоснования дифференцированного обращения, на которое подана жалоба, и причинно-следственную связь между ним и критерием, на который ссылаются.
- 5.5 В поддержку своей позиции ответчик отметил, что не было возможности организовать конкурс на занятие вакантной должности главного бухгалтера по причине ограничений, действовавших в период чрезвычайного положения, подчеркнув, что когда санитарная ситуация в стране позволит, он даст указание провести соответствующий конкурс.
- 5.6 Совет отмечает, что в соответствии с положениями ст. 7 абз. (3) Закона об обеспечении равенства № 121/2012, для существования факта дискриминации, проявляющейся в виде необоснованного отказа в найме на работу, следует констатировать, что заявительнице либо (а) потребовали предоставить дополнительные документы, помимо предусмотренных законом, либо (b) потребовали соответствовать незаконным требованиям, либо (c) работодатель заявил бы, что она не соответствует требованиям, не имеющим ничего общего с профессиональной квалификацией, необходимой для занятия соответствующей профессией. Эти аспекты разъяснили заявительнице и предоставили ей дополнительное время для подачи доказательств в поддержку одного из вышеназванных предположений, если таковые имеются. Исходя из предоставленной информации, Совет не устанавливает наличия соответствующих обстоятельств, чтобы считать отказ дискриминацией. Заявительница не явилась на слушания, чтобы укрепить свою позицию, хотя была вызвана повесткой в соответствии с законом.
- 5.7 Проанализировав материалы дела, Совет устанавливает, что 09.03.2020 заявительница подала заявление о найме на работу на должность главного бухгалтера. Ответчик сообщил, что должность не вакантна, так как главный бухгалтер находится в отпуске по болезни. Должность стала вакантной после 13.03.2020, когда главный бухгалтер подал заявление об уходе. 16.03.2020 заявительница повторно подала заявление о найме на работу на должность главного бухгалтера. Ответчик сообщил ей, что должность не вакантна, так как 13.03.2020 на эту должность временно перевели для исполнения обязанностей другого человека.
- 5.8 Следовательно, Совет пришёл к выводу, что заявительница не была принята на работу потому что не был начат конкурс. Кроме того, Совет принимает к сведению, что указание о переводе на вакантную должность главного бухгалтера было вызвано необходимостью в дальнейшем обеспечить проведение срочных финансовых операций. Совет также не смог принять к сведению причинно-следственной связи между тем фактом, что заявительница является супругой бывшего конкурента на выборах, и тем, что конкурс был отложен.
- 5.9 В равной степени, Совет принимает к сведению, что 05.06. 2020 ответчик дал указание организовать конкурс, следовательно, заявительница может принять в нём участие, наравне с другими кандидатами на эту должность.
- 5.10 С учётом установленного, Совет отмечает, что рассмотренные факты не являются дискриминацией в трудовой деятельности по критерию политической принадлежности.

Таким образом, руководствуясь положениями ст. 1, 2, 3 и 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. Установленные факты не являются дискриминацией в трудовой деятельности по критерию политической принадлежности.
2. Решение будет доведено до сведения сторон и опубликовано на сайте www.egalitate.md.
3. 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