



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 21-28-07

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-07

DECIZIE din 29 septembrie 2017 cauza nr. 78/17

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Oxana GUMENNAIA – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Lucia GAVRILIȚĂ – membră

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

petiționarului: R.B.

reclamatului: SC „Binastro com” SRL, reprezentată de dl A. C., și

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

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate și victimizare.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității 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 declară că a fost angajat la SC „Binastro com” SRL la data de 23 decembrie 2014, în funcția de cititor contoare electrice. În anul 2015, în urma expertizării de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, a fost încadrat în grad de dizabilitate, cu păstrarea capacității de muncă de 35%. Despre acest fapt a fost informat angajatorul.
- 3.2 Petiționarul susține că, pe întreaga perioadă de activitate, față de sine a fost aplicat un tratament diferențiat, deoarece era admis să activeze pe unele și aceleași rute (cele mai grele) deși itinerarul parcurs de cititorul de contoare trebuie schimbat prin rotație o dată la două luni, pentru a nu se admite desemnarea aceluiași cititor mai mult de două ori la rând pe același traseu. Dl R.B. menționează că a solicitat de nenumărate ori echitate și egalitate în muncă, însă angajatorul nu a întreprins acțiuni în acest sens.
- 3.3 În luna martie 2017, din cauza că avea până la 60 de rute pe lună și era supraobosit a fost mușcat de un câine, iar ca rezultat al reacției vaccinului, a fost internat în spital. După revenirea la muncă și prezentarea certificatului medical, prin ordinul nr. 30p din 20.03.2017, a fost suspendat din funcție cu păstrarea salariului. Angajatorul a solicitat, în baza certificatului medical prezentat, efectuarea unui examen medical inopinat, pentru a determina dacă, din punct de vedere medical, petiționarul este sau nu apt pentru a continua activitatea în funcția de cititor contoare electrice. Petiționarul a fost de acord cu reexaminarea medicală, prin urmare angajatorul a pregătit actele necesare procedurii de reexpertizare și le-a prezentat instituției medicale competente.
- 3.4 Petiționarul menționează că, pentru efectuarea procedurii de reexaminare, angajatorul a prezentat intenționat date eronate privind factorii de risc la care este supus or, activitatea ultimului nu este sub tensiune medie și joasă. În baza datelor prezentate de către SC „Binastro com” SRL, petiționarul a fost recunoscut inapt de muncă prin concluzia medicală. Pentru a nu fi concediat din funcție pe motive de necorespondere în baza concluziei medicale, petiționarul

a depus cerere de demisie din proprie inițiativă, cerere care a fost acceptată, iar contractul de muncă încetat.

- 3.5 DI R.B. declară că, de fapt nu activează sub tensiune, iar acțiunile angajatorului au avut drept scop eliberarea acestuia din funcție, discriminându-l astfel pe criteriu de dizabilitate. Totodată, petiționarul consideră că a fost și victimizat de către angajator or, dacă nu ar fi solicitat egalitate în muncă, nu ar fi fost supus reexaminării medicale și ar fi continuat să activeze în calitate de cititor contoare până în prezent. Mai susține că reclamatul a refuzat și o acomodare rezonabilă pentru petiționar, deoarece nu a identificat un alt post de lucru care ar fi corespuns necesităților sale.

Susținerile reclamatului

- 3.6 Reclamatul informează că petiționarul a fost angajat la data de 23.12.2014, în conformitate cu contractul individual de muncă nr. 240-Nord, în funcția de cititor contoare electrice. La data de 21.04.2017 a fost eliberat din funcție, la cerere personală și în baza acordului bilateral între angajator și angajat, privind desfacerea contractului individual de muncă, precum și a ordinului nr. 35p din aceeași dată.
- 3.7 SC „Binastro com” SRL susține că activitatea de colectare a datelor la contoarele electrice se reglementează de Normele de protecție a muncii la exploatarea instalațiilor electrice, aprobate prin ordinul Ministerului Energeticii nr. 105 din 28.12.2001, unde, în pct. 3.2.17 este indicat că lucrătorul din personalul întreprinderii ori altor întreprinderi, individual (cu dreptul personalului delegat) poate înregistra cu permisiunea persoanei de serviciu indicațiile contoarelor și altor aparate de măsurat, instalate în panourile de dirijare și în ID. În prezența personalului de serviciu local, acest lucrător trebuie să aibă grupa a II TS, la lipsa personalului de serviciu local – grupa III TS. Totodată, în anexa nr. 2 a acestor norme, este prezentată schema de conferire a grupelor tehnicii securității a personalului care deservește instalațiile electrice. Petiționarul însă nu dispune de categoria necesară.
- 3.8 Mai susține că specificul activității pe care o desfășura petiționarul presupune o examinare medicală periodică. Astfel, petiționarul a fost examinat medical cu privire la corespunderea cu funcția deținută la angajare, adică în decembrie 2014 și, ulterior, în octombrie 2016 împreună cu ceilalți angajați, conform planului examinării periodice a angajaților companiei. În luna martie 2017, petiționarul s-a aflat în concediul medical, cu tratament în staționar la Spitalul de Psihiatrie Costiujeni și, la revenirea la muncă, a prezentat certificatul medical în care era indicată diagnoza F 20, în descifrare Schizofrenie paranoidă. Pentru a respecta prevederile legislative, și anume, pct. 5.2 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului RM nr. 1025 din 07.09.2016 pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc, care prevede interdicția persoanelor cu maladii psihice de a activa sub tensiune medie și joasă și pentru a asigura securitatea în muncă a petiționarului și a tuturor angajaților întreprinderii, petiționarului i s-a propus consultarea unui Consiliu de specialiști abilitat în domeniu, din cadrul unei instituții medicale corespunzătoare, pentru a stabili dacă acesta corespunde funcției deținute. Pe perioada petrecerii examinării, petiționarului i-au fost acordate zile libere, cu menținerea salariului de funcție.
- 3.9 Conform fișei de aptitudini în muncă din 19.04.2017, emisă de către IMSP Asociația Medicală Teritorială Buiucani CMF nr. 5, petiționarul a fost declarat inapt de muncă pentru funcția pe care o deținea în cadrul companiei.
- 3.10 La data de 20.04.2017, petiționarul s-a prezentat la sediul companiei și a comunicat despre intenția de a desface contractul individual de muncă, deoarece intenționează să plece peste hotarele Republicii Moldova, la studii. Astfel, prin acord comun, în baza cererii de demisie a petiționarului, contractul individual de muncă a fost desfăcut începând cu 21.04.2017.
- 3.11 Suplimentar, reclamatul notează că, în conformitate cu normele pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, fiecare angajat al întreprinderii a avut parte de un instructaj din partea specialiștilor privind tehnicile de apărare împotriva atacurilor de câine, instrucțiuni la care a participat și petiționarul.
- 3.12 Cât privește declarațiile petiționarului că a fost supus unei munci diferențiate pe perioada de activitate în cadrul companiei, reclamatul informează că, societatea comercială (compania) execută lucrări de colectare a datelor de la contoarele electrice la consumatori - persoane fizice și juridice, clienți ai companiei ÎCS RED UNION FENOSA, conform contractului 2s43912 din 01.08.2012. Activitatea de colectare a datelor de la contoarele electrice este reglementată de procedura internă a ÎCS RED UNION FENOSA nr. PE.03960.MD-DE.LTR, ed. 6. Conform

Capitolului 6, Descrierea procesului, pct. 40, nu se admite desemnarea aceluiași cititor mai mult de 2 ori la rând pe același itinerar în decurs de 2 luni. Respectiv, operatorul pe citiri, care este personalul antreprenorului, planifică zilnic volumul de lucru pentru cititori, adică itinerarul care urmează a fi citit. Itinerarul este constituit dintr-o serie de adrese poziționate geografic consecutiv, una lângă alta, pe care cititorul este obligat să le viziteze și să înregistreze datele electronice din itinerar într-un aparat electronic portativ. Analizând itinerarul îndeplinit de petiționar în perioada august 2016 – februarie 2017, în sumă de 223 itinerare, s-au depistat doar 3 itinerare pe care R.B. a fost planificat 2 luni consecutiv, ceea ce reprezintă 1,35% din întreaga muncă prestată. Acest fapt poate fi considerat drept o eroare umană a operatorului, ci nu ca o planificare intenționată.

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.
- 4.2 Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește 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; *victimizare* – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; *acomodare rezonabilă* – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale 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; **alin. (2)** se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane.
- 4.3 Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012 la art. 2** definește *persoana cu dizabilități* ca fiind persoana cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane; *dizabilitatea* – termen generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu și cei personali); *adaptare rezonabilă* – modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure sau să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului; **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 din domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare; **alin. (3)** se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă; **alin. (4)** în vederea realizării dreptului la muncă, persoanelor cu dizabilități li se oferă posibilitatea de a activa în cadrul oricărei întreprinderi, instituții, organizații, inclusiv în cadrul întreprinderilor specializate, secțiilor și sectoarelor specializate, dacă sunt întrunite condițiile stabilite de lege; **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; b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități; c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă; d) furnizarea de instruiți și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane; **art. 34 alin. (1)** plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități se realizează fără discriminare, respectând prevederile legislației în vigoare; **alin. (2)** persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale.

4.4 Codul Muncii al RM nr. 154 din 28.03.2003 la 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. 10 alin. (2)** angajatorul este obligat: a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă; **art. 85 alin. (1)** salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4¹), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea; **alin. (3¹)** Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹); **art. 86 alin. (1)** concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical.

4.5 Regulamentul sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1025 din 07.09.2016 la pct. 3 prevede următoarele noțiuni *aptitudine în muncă* – capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical; *inaptitudine permanentă în muncă* – incapacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă; *fișă de solicitare a examenului medical* – document unic care reglementează trimiterea persoanelor la examenul medical, cu excepția examenului medical periodic (anexa nr.2 la prezentul Regulament); *fișă de identificare a factorilor profesionali de risc* – document care reflectă evaluarea acestora la locul de muncă (anexa nr.3 la prezentul Regulament); **pct. 15** angajatorul din orice domeniu de activitate, atât din sectorul public, cât și din cel privat, este obligat: 1) să asigure efectuarea examenelor medicale necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, în perioada acțiunii contractului individual de muncă, fără a-i implica pe aceștia în costurile aferente; 2) să completeze fișele de solicitare a examenului medical; 4) să completeze fișele de identificare a factorilor profesionali de risc (în continuare – *fișă de identificare*) pentru fiecare loc de muncă, conform anexei nr.3 la prezentul Regulament, și să le coordoneze cu medicii șefi ai centrelor de sănătate publică teritoriale; 5) să asigure trimiterea la examenele medicale profilactice a tuturor lucrătorilor expuși factorilor profesionali de risc; 6) să execute recomandările comisiei medicale indicate în fișa de aptitudine în muncă (în continuare – *fișă de aptitudine*) și actul final, conform anexelor nr.6 și nr.7 la prezentul Regulament; **Anexa nr. 1 capitolul 5, pct. 5.2 lit. B.** pentru rețelele electrice de tensiune medie și joasă: - boli psihice.

4.6 Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități la art. 3 menționează principiile prezentei convenții sunt: a) respectarea demnității inalienabile, a autonomiei individuale, inclusiv a libertății de a face propriile alegeri și a independenței persoanelor; b) nediscriminarea; c) participarea și integrarea deplină și efectivă în societate; d) respectul pentru diversitate și acceptarea persoanelor cu dizabilități ca parte a diversității umane și a umanității; e) egalitatea de șanse; f) accesibilitatea; h) respectul pentru capacitățile de evoluție ale copiilor cu dizabilități și respectul pentru dreptul copiilor cu dizabilități de a-și păstra propria identitate; **art. 5 pct. 3** menționează faptul că pentru a promova egalitatea și a elimina discriminarea, Statele Părți vor lua toate măsurile adecvate pentru a se asigura adaptarea rezonabilă; **art. 27 pct. 1.** 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, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele Părți vor proteja și promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele: (a) Să interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate referitoare la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și menținere în muncă, la progresul în carieră și la condiții de sănătate și securitate la locul de muncă; (b) Să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, din punct de vedere al condițiilor corecte și favorabile de muncă, inclusiv al oportunităților și remunerației egale pentru muncă egală, al condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, al protecției împotriva hărțuirii și prin reglementarea conflictelor.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține spre examinare următoarele alegații:

- i. pretinsa discriminare în câmpul muncii manifestată prin distribuirea diferențiată a sarcinilor de muncă
- ii. pretinsa victimizare
- iii. pretinsa discriminare în câmpul muncii manifestată prin diverse acțiuni care contravin prevederilor legale
- iv. refuz în acomodarea rezonabilă la locul de muncă

(i) Referitor la pretinsa discriminare în câmpul muncii manifestată prin distribuirea diferențiată a sarcinilor de muncă

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 (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. Reieșind din alegațiile expuse, pentru a institui o prezumție de discriminare directă, petiționarul urma să prezinte fapte care arată:

- a) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
- b) în comparație cu alte persoane
- c) cu care se află în situație analogică
- d) în baza unui criteriu protejat.

5.3 Examinând circumstanțele invocate, Consiliul stabilește o prezumție de discriminare directă, or toate elementele indicate mai sus au fost corespunzător descrise. Astfel, Consiliul reține că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat prin distribuirea diferențiată a sarcinilor de lucru (planificarea celor mai complicate itinerare pentru citirea contoarelor), prin comparație cu colegii care activează în funcții similare, fapt determinat de starea de sănătate.

5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, 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 sau lipsa unei justificări obiective și rezonabile a tratamentului instituit.

5.5 Analizând poziția și probele prezentate de reclamat, Consiliul a stabilit că itinerarele pe care le parcurgea petiționarul erau schimbate, conform procedurii stabilite de către ÎCS RED UNION FENOSA nr. PE.03960.MD-DE.LTR și nu în funcție de starea de sănătate. Potrivit acestei proceduri, o dată la două luni rutele erau modificate, astfel încât fiecare din cititori parcurgea itinerarele prin rotație, asigurându-se că unul și același cititor nu va parcurge același traseu mai mult de două ori, în decurs de 2 luni. Analiza itinerarelor îndeplinite de petiționar în perioada august 2016 – februarie 2017 (223 itinerare) a indicat că doar 3 itinerare au fost planificate 2 luni consecutiv, ceea ce reprezintă 1,35% din întreaga muncă prestată. Mai mult, Consiliul nu stabilește legătura de cauzalitate dintre criteriul invocat și pretinsul tratament nefavorabil, or despre starea lui de sănătate angajatorul a aflat în data de 20 martie 2017, pe când acesta contestă acțiunile angajatorului pe toată perioada de activitate. Acestea fiind stabilite, Consiliul notează că prezumția instituită a fost combătută.

(ii) Referitor la pretinsa victimizare

- 5.6 Consiliul reamintește că, pentru a institui o prezumție a victimizării, petiționarul urma să prezinte fapte care arată:
- a) orice acțiune sau inacțiune, soldată cu consecințe adverse
 - b) ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată, în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității, sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.
- 5.7 Petiționarul declară că este unica persoană care a fost îndreptată spre reexaminare medicală în luna martie 2017, în circumstanțele în care tot colectivul întreprinderii a fost supus examinării medicale în luna septembrie 2017. Petiționarul susține că acest fapt se datorează nenumăratelor solicitări adresate angajatorului de a se asigura echitate în muncă.
- 5.8 Consiliul, examinând aceste alegații, acceptă că îndreptarea repetată spre examinare medicală constituie o consecință adversă pentru petiționar. Însă, stabilește că aceste acțiuni nu au survenit din cauza solicitărilor adresate angajatorului, ci din alte circumstanțe obiective. Astfel, Consiliul a constatat că, la data de 20 martie 2017, petiționarul a prezentat angajatorului un certificat medical în care era indicată diagnoza F 20. Respectiv, angajatorul a constatat că petiționarul suferă de o boală, care aparent este incompatibilă cu funcția pe care petiționarul o exercita. Astfel, ținând cont de specificul activității și de normele de securitate a muncii în domeniul respectiv, în special prevederile anexei nr. 1 capitolul 5, pct. 5.2 din Hotărârea Guvernului nr. 1025 din 07.09.2016, care stipulează că nu sunt admise la muncă sub tensiune medie și joasă persoanele care suferă de boli psihice, angajatorul a îndreptat petiționarul spre examinare medicală pentru stabilirea aptitudinii în muncă. Reclamatul susține că îndreptarea spre reexaminare a urmărit scopul de a nu pune viața petiționarului în pericol și pentru a nu admite încălcarea legislației. Respectiv, Comisia medicală specializată a fost solicitată să se pronunțe asupra faptului dacă petiționarul este sau nu apt pentru a activa în continuare în funcția de cititor contoare electrice.

(iii) Referitor la pretinsa discriminare în câmpul muncii manifestată prin diverse acțiuni care contravin prevederilor legale

- 5.9 Petiționarul susține că angajatorul ar fi comunicat comisiei medicale date eronate în fișa de examinare transmisă către Comisia medicală, contrar prevederilor normative în vigoare. Consiliul, examinând prevederile normative în vigoare, stabilește că fișa de identificare a factorilor profesionali de risc este un document obligatoriu de prezentat pentru efectuarea examenului medical, în conformitate cu prevederile anexei nr. 3 la Regulamentul sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc or, rațiunea acestuia este de a asigura securitatea în muncă a angajaților. Totodată, petiționarul susține că activitatea de verificare a contoarele de control montate la instalațiile electrice nu prezintă factor de risc, pe când angajatorul a indicat contrariul. În cadrul ședinței de audieri s-a constatat că petiționarul, pentru a citi contoarele electrice la consumatori casnici și juridici, avea acces inclusiv în încăperile unde sunt montate contoare de control la instalații PT-uri și PD-uri de tensiune medie și joasă. Deci, indicarea în fișa de evaluare a factorilor profesionali de risc în activitate, la instalații electrice PT-uri și PD-uri de tensiune medie și joasă, corespunde realității și este în conformitate cu prevederile normative.
- 5.10 De asemenea, petiționarul notează că a fost unicul angajat care a fost suspus examenului medical la IMSP AMT Buiucani, iar ceilalți angajați ai întreprinderii au fost examinați medical la SPB Constructorul. Reclamatul a explicat că, la începutul anului 2017, prețul serviciilor medicale s-a majorat. Prin urmare, având necesitatea de a examina medical un angajat în baza certificatului de boală prezentat, angajatorul a identificat preventiv unitatea medicală care ar putea efectua examenul medical la un preț mai avantajos, aceasta fiind IMSP AMT Buiucani. Ulterior, dat fiind faptul că, pentru anul 2017, bugetul rezervat pentru reexaminarea medicală a personalului a fost evaluat conform tarifelor vechi, angajatorul a interacționat cu mai multe unități medicale, pentru a identifica cea mai avantajoasă ofertă pentru a efectua contorul medical al angajaților. Prin urmare, cel mai mic preț per persoană, pentru efectuarea examinării medicale, a fost oferit de către SPB Constructorul, unitate medicală care a efectuat examinarea medicală a celorlalți angajați.

(iv) Referitor la pretinsul refuz în acomodare rezonabilă la locul de muncă

- 5.11 Consiliul subliniază că noțiunea acomodării rezonabile este prevăzută în Legea cu privire la asigurarea egalității și constituie o măsură de a asigura egalitatea *de facto* a persoanelor care se află într-o poziție dezavantajată. Acomodarea rezonabilă presupune recurgerea la orice modificare sau adaptare **necesară și adecvată**, într-un caz particular, pentru a facilita exercitarea unui drept în condiții de egalitate și nu impune o sarcină disproporționată. Astfel, adaptarea solicitată, pe de o parte, trebuie să corespundă necesităților și situației persoanei care urmează a fi acomodată, pe de altă parte, să nu impună o povară disproporționată asupra persoanei responsabile de operarea acestor modificări. Mai mult, aceasta intervine ca o condiție *sine qua non*, în cazurile când este prevăzută de lege.
- 5.12 Petiționarul susține că angajatorul a refuzat să întreprindă careva acțiuni pentru a asigura acomodarea rezonabilă la locul de muncă, în special de a identifica un alt loc de muncă pe care ar fi putut să o presteze acesta. Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că, la data de 19.04.17, a fost emisă fișa medicală de aptitudine în muncă prin care s-a constatat că petiționarul nu este apt pentru a continua activitatea în funcția de cititor contoare electrice. La data de 20.04.2017 concluzia medicală este adusă la cunoștință petiționarului. Acesta depune cerere de eliberare din funcție din proprie inițiativă. În atare împrejurări, Consiliul constată că angajatorul a fost în imposibilitate de a examina posibilitatea transferării petiționarului într-o altă funcție. Totuși, în cadrul ședinței de audieri, s-a constatat că, în cadrul întreprinderii, nu există o altă funcție în care ar fi putut fi transferat petiționarul, or acestea fie presupun activitate sub tensiune, fie necesită studii specializate în domeniu specific activității, însă petiționarul nu dispune de studiile corespunzătoare.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1 – 3, art. 7 alin. (1), alin. (2) lit. e), g) și art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, coroborat cu pct. 61 al Legii cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă discriminare în câmpul muncii.
2. Faptele constatate nu reprezintă victimizare.
3. Faptele constatate nu reprezintă refuz în acomodarea rezonabilă la locul de muncă.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
5. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298 din 21.12.2012 și Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Oxana GUMENNAIA – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Lucia GAVRILIȚĂ – membră