



## 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. Штефан чел Маре, 180, каб. 405  
тел.: +373 (0) 22 21-28-17

### DECIZIE din 26 decembrie 2018 cauza nr. 132/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

**au examinat**, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale  
**petiționarului: XXXXX**

**reclamata: ICS Vistarcom SRL**, reprezentată de către Carolina Goreacii și  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

#### I. Obiectul plângerii

Pretinsa instigare la discriminare, discriminare directă și hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală.

#### II. Admisibilitatea obiectului plângerii

- 2.1 Reclamata a ridicat excepția de necompetență susținând că faptele invocate în fața Consiliului reprezintă de fapt un litigiu de muncă, iar examinarea acestor aspecte ține exclusiv de competența instanței de judecată, unde, la moment sunt intentate 3 cauze de către petiționar împotriva ÎCS Vistarcom SRL. Totodată, reclamata a invocat depășirea termenului de prescripție.
- 2.2 Consiliul notează că plângerea petiționarului a fost depusă la data de 16.07.18, prin care invocă acțiunile discriminatorii din perioada 2017 – mai 2018. Consiliul reține că petiționarul invocă mai multe forme de discriminare caracterizate prin acțiuni diferite care au fost săvârșite în perioade diferite de timp. Ținând cont de acestea, Consiliul se va pronunța pe fiecare acțiune concretă asupra respectării termenului de prescripție.
- 2.3 Cât privește aspectele de necompetență invocate, Consiliul subliniază că prevederile art. 1 al Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, se aplică în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții. De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 11 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității, Consiliul a fost constituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Astfel, Consiliul urmează să examineze alegațiile petiționarului nu prin prisma legislației muncii, ci prin prisma respectării principiului nediscriminării și egalității de tratament în câmpul muncii. Petiționarul a invocat în instanța de judecată încălcarea prevederilor legislației muncii, dar nu încălcarea prevederilor Legii cu privire la asigurarea egalității și constatarea discriminării. În aceste circumstanțe, Consiliul constată că plângerea petiționarului este de competența sa și o reține spre examinare.

### **III. Susținerile părților**

#### ***Alegațiile petiționarului***

- 3.1 Petiționarul declară că a activat în cadrul ÎCS Vistarcom SRL, care deține lanțul de magazine VELMART și Green Hills, din 13.12.1995 până la 02.10.2017 în funcția de ZZZZ. Pe durata activității nu a avut abateri disciplinare, fiind decorat cu diplome pentru activitate ireproșabilă. Petiționarul notează că pentru munca prestată a fost împuternicit să asigure serviciul de ZZZ pentru cel mai mare magazin VELMART din Chișinău, situat în sectorul Râșcani al capitalei. Petiționarul notează că, pe lângă această funcție, deținea și funcția de președinte al organizației sindicale a ÎCS Vistarcom SRL, cu atribuții de protecție a drepturilor salariaților în cadrul întreprinderii. La finele anului 2016, administrația întreprinderii a luat decizia de a modifica statelor de personal și grila de salarizare a angajaților, prin micșorarea salariilor fără ca aceste modificări să fie aduse la cunoștința angajaților. În aceste circumstanțe, în calitate de președinte al organizației sindicale a înaintat angajatorului cerința de a respecta drepturile angajaților în sensul realizării modificărilor indicate supra în conformitate cu prevederile legale.
- 3.2 Solicitățile organizației sindicale nu au fost auzite de către angajator și au trezit reacții negative în adresa acestuia în calitate de președinte al organizației sindicale. Astfel, pe parcursul anului 2017 directorul întreprinderii, șefa direcției resurse umane și șeful nemijlocit au întreprins un șir de acțiuni represive asupra sa. Petiționarul susține că a fost supus mai multor forme de discriminare și anume: victimizare, discriminare prin asociere, discriminare indirectă, instigare la discriminare și discriminare directă.
- 3.3 Petiționarul indică că angajatorul a creat atât acestuia, cât și celorlalți membri de sindicat condiții insuportabile de muncă. Angajatorul a recurs la micșorarea salariului petiționarului și a membrilor organizației sindicale pentru a-i determina să părăsească organizația. Petiționarul susține că, începând cu luna ianuarie 2017, a beneficiat de un salariu de 5500 lei pe când alte persoane angajate în funcții similare ce activau în cadrul unor magazine mult mai mici, beneficiau de un salariu de 7100 lei. Angajatorul răspândea printre angajați informații false precum că salariul membrilor organizației sindicale a fost micșorat, în scopul achitării unei remunerații pentru președintele organizației sindicale precum și informații referitoare la faptul că petiționarul și-ar fi atribuit banii organizației sindicale și i-ar utiliza în scopuri personale.
- 3.4 Petiționarul mai indică că i s-a solicitat de 2 ori să se elibereze din proprie inițiativă, i-a fost modificată fișa de post, în care au fost incluse atribuții suplimentare care nu țin de activitatea unui șef al serviciului ZZZZ, calculatorul petiționarului era supus verificărilor, din calculator au fost șterse documente și scrisori. Începând cu luna martie 2017, în cadrul întreprinderii a fost angajată o persoană însărcinată să supravegheze activitatea petiționarului. De asemenea, i-a fost îngăduit accesul la locul de muncă (birou, calculator). Subdiviziunea pe care o conducea intenționat nu era asigurată cu personal pentru a îngreuna activitatea de asigurare a securității în magazin.
- 3.5 La data de 17.07.2017 petiționarul a fost preavizat cu privire la reducerea subdiviziunii ZZZZ în toate magazinele VELMART, iar din acel moment, accesul la locul de muncă precum și în alte încăperi cum ar fi cantina sau vestiarul i-au fost îngădite. Deși întreprinderea dispunea de locuri vacante în serviciul de ZZZZ, petiționarului intenționat i-au fost propuse funcții vacante care nu țineau de competențele sale. Federația sindicatelor Moldsindcoopcomerț și-a expus dezacordul cu privire la concedierea petiționarului și a atenționat administrația întreprinderii cu privire la prevederile legale încălcate, petiționarul a fost eliberat din funcție în data de 02.10.2017.
- 3.6 Acțiunile angajatorului au fost contestate de către petiționar în instanța de judecată. Judecătoria Chișinău sediul Botanica a anulat ordinul de eliberare a petiționarului și a solicitat ÎCS Vistarcom SRL restabilirea relațiilor de muncă. După restabilire, petiționarului nu i-a fost acordat ecusonul cu numele, prenumele și funcția acestuia, accesul în

încăperile administrative i-a fost restabilit abia după o săptămână de activitate, cartelă de reducere pentru hrană în proporție de 30% ce se oferă tuturor angajaților nu i-a fost oferită, ordinul de concediere ilegală nu a fost anulat etc.

- 3.7 După puțin timp de la restabilirea în funcție, angajatorul a emis un alt ordin de eliberare din funcție a petiționarului pe motivul absenței nemotivate de la muncă, fără a informa despre acest fapt organizația sindicală a întreprinderii sau Federația sindicatelor Moldsindcoopcomerț. Ordin care a fost contestat de către petiționar în instanța de judecată.

### ***Sușinerile reclamatei***

- 3.8 Reclamata informează că una din formele de discriminare pe care petiționarul le indică este victimizarea. Petiționarul susține că a fost victimizat de către persoanele responsabile de respectarea legislației muncii și anume departamentul personal și juristul companiei însă conform art. 2 al Legii nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității, victimizare este 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. Petiționarul în decursul anului 2017 nu a depus nici o plângere sau cerere în instanța de judecată pe motiv că a fost discriminat.
- 3.9 O altă formă de discriminare pe care o invocă petiționarul este discriminarea indirectă. La această formă de discriminare petiționarul afirmă că administrația pune membrii sindicatului în poziții mai puțin favorabile decât pe ceilalți salariați. Această afirmație este absurdă, deoarece la acel moment toți angajații din cadrul administrației făceau parte din organul sindical, inclusiv directorul general al companiei.
- 3.10 Petiționarul la fel indică că a fost victima discriminării prin asociere. În argumentarea acestei poziții acesta susține că angajatorul făcea presiuni psihologice asupra membrilor sindicatului pentru a-i determina să părăsească sindicatul. Aceste afirmații la fel au un caracter declarativ și sunt lipsite de probe din partea petiționarului. Mai mult ca atât, presupusa faptă indicată mai sus de petiționar nici nu intră în categoria discriminării prin asociere conform art. 2 al Legii nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
- 3.11 La fel petiționarul afirmă că administrația prin toate metodele posibile împiedica activitatea organului sindical și a conducătorului sindicatului. Aceste afirmații sunt neîntemeiate și poartă un caracter declarativ. Petiționarul nu indică prin ce anume administrația companiei a împiedicat activitatea organului sindical și a conducătorului sindicatului. Mai mult ca atât, însăși în plângere se indică că au avut loc două adunări a organului sindical care au fost prezidate de petiționar, deci organul sindical activa în condiții normale, fără ingerințe din partea administrației companiei.
- 3.12 O altă formă de discriminare pe care o invocă petiționarul este discriminarea directă. Acesta afirmă că de două ori i s-a propus să demisioneze de bună voie. Aceste declarații nu au fost probate prin nici un mijloc de probă. Petiționarul afirmă că a fost discriminat prin verificarea calculatorului de serviciu la distanță. Calculatoarele de care se folosesc angajații companiei la locul de muncă îi aparțin cu drept de proprietate companiei ÎCS Vistarcom SRL, prin urmare proprietarul poate în orice mod să se folosească de bunul său, inclusiv să verifice de la distanță calculatorul. Mai mult ca atât, există o practică vastă atât în cadrul companiilor private, cât și cadrul autorităților publice, de verificare de la distanță a calculatoarelor, inclusiv prin instalarea programelor, rezolvarea problemelor tehnice, transmiterea fișierelor etc.
- 3.13 În ceea ce privește afirmația petiționarului că în oficiul lui a fost transferat un angajat pentru a-l spiona, reclamata notează că conform Codului muncii angajatorul este în drept să angajeze personal, precum și să dispună de spațiul pe care îl deține (în cazul nostru

- oficiu), iar alegațiile petiționarului nu au nici un suport probator. Petiționarul intenționat denaturează faptele pentru a se pune în postură de victimă.
- 3.14 Referitor la alegațiile petiționarului precum că a fost discriminat prin faptul că primea salariu mai mic decât alți angajați în funcții similare din alte unități comerciale a ÎCS Vistarcom SRL, reclamata susține că unitatea comercială nr. 4 amplasată în str. Brâncuși nr. 3 mun. Chișinău, "Velmart" la care a activat petiționarul are un concept de comerț diferit față de alte unități comerciale ale întreprinderii (ex. GreenHills).
- 3.15 La fel se atrage atenția că potrivit schemei statului de personal al unității comerciale nr. 4 amplasată în str. Brâncuși nr. 3 mun. Chișinău este prevăzut doar o singură unitate pentru postul de șef secția ZZZZZ. Prin urmare, nu există funcții similare în cazul șefului secției ZZZZZ a unității comerciale nr. 4 amplasată în str. Brâncuși nr. 3 mun. Chișinău cu care petiționarul s-ar putea compara. Conform Legii salarizării nr. 847/2002 și pct. 2 al Convenției OIM nr. 111 din 25.06.1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, salariul se stabilește în funcție de diverse criterii cum ar fi gradul de calificare, performanțele individuale, responsabilitatea precum și volumul de muncă. Reieșind din cele relatate nu există o discriminare în acest sens.
- 3.16 Petiționarul susține că a fost discriminat de către întreprindere și după restabilirea sa la serviciu în special prin concedierea sa ulterioară. Hotărârea judecătorească de restabilire la muncă conform art. 256 a Codului de procedură civilă se execută imediat. Prin urmare ÎCS Vistarcom SRL a respectat în tocmai prevederile legislative prin faptul restabilirii imediate în funcția de șef serviciu ZZZZ. Reieșind din faptul că, după restabilire, petiționarul nu s-a prezentat repetat la locul de muncă, fără motive întemeiate, încalcând prin aceasta disciplina muncii și legislația în vigoare, acesta a fost concediat în baza art. 86 alin (1) lit. h) din Codului muncii.
- 3.17 La fel petiționarul afirmă că nu i s-a eliberat ecusonul și cartela de reduceri pentru alimentație. Întreprinderea nu i-a eliberat ecusonul și cartela de reduceri pentru alimentație, deoarece când a fost concediat petiționarul nu a semnat foaia de lichidare a restanțelor, fapt confirmat de însuși petiționar în plângere. Prin urmare petiționarul la momentul concedierii nu a returnat bunurile încredințate lui ce îi aparțineau companiei, inclusiv ecusonul și cartela de reduceri pentru alimentație.
- 3.18 Petiționarul afirmă că a fost discriminat de ÎCS Vistarcom SRL și prin faptul că față de el nu s-au efectuat instrucțiunile privind măsurile de securitate în momentul restabilirii în funcție. Conform hotărârii de judecată a fost anulat ordinul nr. 190/4 din 02 octombrie 2017 privind concedierea petiționarului cu restabilirea acestuia în funcția anterior deținută. Astfel, se consideră că *de jure* petiționarul nici nu a fost concediat. Prin urmare instructajul repetat al său nu era necesar.
- 3.19 În ceea ce privește totalitatea înscrisurilor prezentate de petiționar, reclamata notează că acestea nu pot servi drept mijloc de probă pentru că o parte nu sunt nici măcar semnate de către petiționar, iar altele nu conțin dovada înregistrării la sediul întreprinderii.

#### ***Alegațiile martorului N.C.***

- 3.20 Petiționarul a fost președintele organului sindical al Vistarcom SRL, acesta este un bun specialist și era stimat de toți. La finele anului 2016 sau începutul anului 2017, administrația întreprinderii a decis micșorarea salariului pentru angajați cu o dată anterioară fără ca să anunțe despre acest fapt angajații. Atunci petiționarul a reacționat și a cerut administrației respectarea drepturilor angajaților, astfel a început conflictul. S-au început presiunile asupra membrilor de sindicat pentru ca petiționarul să fie demis din funcția de președinte al sindicatului. La începutul anului 2017 s-a petrecut o ședință a membrilor de sindicat și petiționarul a fost reconfirmat în funcție. De aceea, administrația a decis să-l reducă din funcție. Administrația întreprinderii s-a adresat către Federația sindicatelor angajaților din domeniul cooperăției de consum, comerțului și

antreprenorialului Moldsindcoopcomerț prin care a cerut acordul pentru eliberarea petiționarului. Federația și-a exprimat dezacordul, însă petiționarul oricum a fost eliberat. După restabilire în funcție nu i-a fost oferit un spațiu, nu au fost întocmite actele necesare pentru restabilire, nu s-a petrecut instructajul privind securitatea în muncă, nu i s-a eliberat permis de acces.

#### ***Alegațiile martorului M.B.***

- 3.21 Martorul indică că la fel era membru de sindicat și după ce petiționarul a solicitat respectarea drepturilor angajaților și neadmiterea micșorării salariilor cu data din urmă a fost presat de către conducere să scrie cerere de excludere din membrii de sindicat pentru a distruge sindicatul. Martorul susține că i-a fost micșorat salariul din cauza că a refuzat să depună cerere de părăsire a organizației sindicale. Pentru a ameliora situația a scris cerere de excludere din membrii de sindicat însă situația, oricum nu s-a ameliorat. Consideră că petiționarul a fost eliberat pentru că era om incomod și s-a decis chiar reducerea întregii subdiviziuni de ZZZZ, doar pentru a-l elibera din funcție.

#### **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)** 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 din 25.05.2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse; discriminare directă - tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă; instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; *hărțuire* – 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)** 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: **lit. d)** remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă; **lit. e)** distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane.
- 4.3 **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) lit. a)** să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; **lit. f)** să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă; **lit. f<sup>6</sup>)** să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților; **lit. g)** să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală; **lit. l)** să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege; **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: **lit. c)** reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; **lit. h)** absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă; **art. 87 alin. (1)** concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate; **alin. (3)** conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior; **alin. (4)** organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin. (1)–(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului (opinie consultative) de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

- 4.4 **Codul de procedură civilă la art. 256 alin. (2)** prevede că hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat.
- 4.5 **Legea nr. 847/2002 salarizării la art. 19** indică că condițiile principale de organizare a salarizării, inclusiv cerințele tarifare în conformitate cu profesia, funcția și gradul de calificare, modul de tarificare a salariaților, criteriile și normele de evaluare a performanțelor individuale și/sau colective, normele de muncă, se stabilesc la încheierea contractelor colective sau individuale de muncă.
- 4.6 **Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 la art. 1** prevede noțiunea de angajator ca fiind orice persoană fizică sau juridică care este titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care poartă răspundere pentru unitatea respectivă; loc de muncă – loc destinat să adăpostească posturi de lucru în clădirea unității și orice alt loc din interiorul unității la care lucrătorul are acces în timpul executării sarcinilor sale de lucru; lucrător – orice persoană încadrată în muncă, în condițiile legii, de către un angajator, inclusiv stagiarul și ucenicul; **art. 17 alin. (1)** angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții: **lit. a)** la angajare, care include instruirea introductiv-generală și instruirea la locul de muncă; **lit. b)** în cazul schimbării locului de muncă, transferului sau permutării; **lit. c)** la introducerea unui nou echipament de lucru sau la modificarea echipamentului de lucru existent; **lit. d)** la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru; **lit. e)** la executarea unor lucrări speciale; alin. (2) instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să fie: **lit. a)** adaptată în funcție de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; **lit. b)** periodică și pe măsura necesității; **alin. (3)** instruirea periodică a muncitorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși 6 luni.

- 4.7 **Hotărârea Guvernului pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 95/2009 la pct. 67** notează că instruirea periodică a muncitorilor se efectuează de către conducătorul locului de muncă pe baza informațiilor și instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, având drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă; **pct. 68** intervalul dintre două instruirii periodice va fi stabilit de angajator, în funcție de condițiile locului de muncă și/sau ale postului de lucru, care nu va fi mai mare de 6 luni; **pct. 69** instruirea periodică se efectuează și în următoarele cazuri: 1) când muncitorul a lipsit de la lucru peste 30 de zile calendaristice; 2) când au fost operate modificări în instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă; 3) în urma încălcării de către muncitor a instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă; 4) la reluarea activității după accidentul de muncă suferit de către muncitor; 5) la executarea unor lucrări ocazionale sau speciale, care nu fac parte din procesul de muncă obișnuit al muncitorului; 6) la lichidarea consecințelor avariilor, calamităților naturale etc.; 7) la efectuarea lucrărilor pentru care se perfectează un bon de lucru – permis; 8) la introducerea unui nou echipament de lucru sau a unor modificări ale echipamentului de lucru existent; 9) la introducerea oricărei tehnologii noi sau a unor proceduri noi de lucru; 10) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru; 11) la schimbarea locului de muncă, postului de lucru sau a lucrului în cadrul unității; **pct. 70** muncitorul va putea să-și continue lucrul de sine stătător numai după verificarea cunoștințelor lui de către conducătorul locului de muncă și consemnarea acestui fapt în Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.
- 4.8 **Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale, și culturale la art. 2 alin. (2)** menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6** prevede că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept; **art. 8 pct. 1** Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure: **lit. a)** dreptul pe care îl are orice persoană, în vederea favorizării și ocrotirii intereselor sale economice, de a forma, împreună cu alte persoane, sindicate și de a se afilia la un sindicat la alegerea sa, sub singura rezervă a regulilor stabilite de organizația interesată. Exercitarea acestui drept nu poate face obiectul altor restricții decât cele prevăzute de lege și care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice, ori pentru a ocroti drepturile și libertățile altora; **lit. c)** dreptul pe care îl au sindicatele de a-și exercita liber activitatea, fără alte limitări decât cele prevăzute de lege și care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile și libertățile altora.
- 4.9 **Convenția OIM privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 la art.1 pct. 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; **lit. b)** orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, trebuie specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente; **pct. 2**

diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

- 4.10 **Carta Socială Europeană la art. 24** prevede că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască: **lit. a)** dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului.

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

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței următoarelor forme de discriminare invocate de petiționar:

- i. discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală;
- ii. hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală;
- iii. instigare la discriminare pe criteriu de activitate sindicală.

5.2 Consiliul notează că acțiunile deplânse de petiționar sub forma discriminării indirecte, discriminării prin asociere și victimizării nu sunt relevante elementelor constitutive ale formelor invocate. Astfel, Consiliul a calificat totalitatea alegațiilor petiționarului în formele de discriminare indicate mai sus.

5.3 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 petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

#### **Referitor la discriminarea directă în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală**

5.4 Pentru a institui o prezumție a 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 alte persoane (un grup de persoane)
- c) cu care petiționarul se află în situație analogică
- d) în baza unui criteriu protejat.

5.5 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul stabilește o prezumție a discriminării directe pe criteriul de activitate sindicală în activitatea nemijlocită. Consiliul reține că tratamentul diferit se manifestă prin remunerarea inferioară a petiționarului prin comparație cu ceilalți angajați care activează în funcții identice (șefi servicii de ZZZZ la alte unități comerciale ale ÎCS Vistarcom SRL). Consiliul a acceptat că acest tratament diferențiat aplicat față de petiționar a fost determinat de activitatea sindicală.

5.6 Referitor la respectarea termenului de prescripție, Consiliul reține că petiționarul, începând cu luna ianuarie 2017 i-a fost stabilit salariu inferior (5500 lei) salariului mediu achitat în perioada ianuarie-august 2016 (7141 lei). Consiliul, de asemenea, reține că situația respectivă a continuat până la data de 02.10.2017 când petiționarul a fost concediat. În aceste circumstanțe, Consiliul reține aceste acțiuni ale angajatorului ca fiind o faptă săvârșită neîntrerupt care s-a consumat în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă (i.e concedierea petiționarului). Prin urmare, Consiliul stabilește că plângerea petiționarului înregistrată la data de 16.07.2018 este depusă cu respectarea termenului de prescripție.



- 5.7 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 unui justificări obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.8 În susținerea poziției sale reclamata a indicat că petiționarul (șef serviciu ZZZZ la unitatea Velmart) nu se poate compara cu șefii serviciului de ZZZ de la unitățile Green Hills, deoarece conceptele unităților sunt diferite, primul fiind mult mai mare decât unitățile Green Hills. Consiliul respinge argumentul reclamatei ca fiind neîntemeiat. Consiliul notează că, în cazurile care privesc principiul de plată egală, comparația se face între funcțiile sau profesiile supuse examinării. Potrivit jurisprudenței CJUE<sup>1</sup>, pentru a evalua dacă munca prestată într-un caz este comparabilă cu celălalt caz, trebuie să se ia în considerație o serie de factori obiectivi, precum: cunoștințe, abilități și aptitudini necesare îndeplinirii activităților aferente funcției sau profesiei; responsabilitățile; efortul, care poate fi mental, fizic, psiho-social, ș.a; condițiile de muncă care se referă la caracteristicile procesului de muncă (durata zilei de muncă, munca pe timp de noapte, munca în condiții nocive, etc). Consiliul, analizând natura funcțiilor și atribuțiilor șefilor serviciilor de ZZZZ, le consideră comparabile.
- 5.9 Consiliul, examinând extrasele de cont ale petiționarului pentru 2017 precum și extrasele de cont ale altor angajați ÎCS Vistarcom SRL în funcția de șef serviciu ZZZZ constată că pentru anul 2017 salariul mediu lunar al petiționarului a constituit doar 5634.41 lei, iar pentru ceilalți angajați a variat între 6831.89 - 6956.92 lei. Mai mult ca atât, Consiliul a stabilit că unitatea comercială în care activa petiționarul are o suprafață mai mare decât celelalte. Respectiv, la stabilirea salariului sefului serviciul de ZZZZ se va ține cont și de acest aspect, ceea ce în cazul petiționarului nu se atestă. Astfel, Consiliul stabilește faptul unei remunerări inegale pentru același tip de muncă. În conformitate cu prevederea art. 7 alin. (2) lit. d) din Legea cu privire la asigurarea egalității aceasta este o acțiune discriminatorie a angajatorului.
- 5.10 Consiliul reține că această acțiune discriminatorie a survenit imediat după ce petiționarul, în calitate de președinte al organului sindical, a solicitat administrației, la finele anului 2016, să respecte drepturile salariaților. Respectiv, Consiliul stabilește o legătură de cauzalitate dintre tratamentul diferențiat constat și criteriul invocat.

#### ***Referitor la hărțuirea în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală***

- 5.11 Pentru a institui o prezumție a hărțuirii, argumentele și probele aduse trebuie să indice asupra următoarelor elemente constitutive, și anume:
- 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.
- 5.12 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul stabilește o prezumție a hărțuirii pe criteriu de activitate sindicală în activitatea nemijlocită. Consiliul a reținut drept comportament nedorit în sensul noțiunii de hărțuire următoarele acțiuni: modificarea fișei de post; verificarea calculatorului de la distanță; transferul unui angajat în biroul lui care să-l spioneze; lipsirea neîntemeiată de biroul de serviciu după restabilire; refuzul de a-i elibera ecusonul și cartela de reduceri după restabilire; restabilirea tardivă a accesului în vestiar și cantină; neinstruirea acestuia cu privire la securitatea în muncă. Consiliul acceptă că totalitatea acestor acțiuni sunt de natura să creeze salariatului un mediu

<sup>1</sup> CEJ, [C-237/85 Rummler](#) [1986], C-309/97 *WGKK and others* [1999], C-427/11 *Kenny* [2013].

intimidant la locul de muncă și poate aduce atingere demnității umane a persoanei. Consiliul a reținut drept criteriu protejat - activitatea sindicală, în sensul că acest comportament nedorit ar fi fost aplicat de către angajator din considerentul că petiționarul era președinte al organului sindical.

- 5.13 Referitor la respectarea termenului de prescripție, Consiliul reține că toate aceste acțiuni au fost săvârșite după restabilirea petiționarului în funcția deținută, începând cu 03.05.2018. Prin urmare, Consiliul stabilește că plângerea petiționarului înregistrată la data de 16.07.2018 este depusă cu respectarea termenului de prescripție.
- 5.14 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 caracterul comportamentului deplîns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.15 Examinând poziția reclamatei, Consiliul stabilește că unele afirmații ale petiționarului au fost confirmate, iar faptele confirmate nu necesită probate suplimentare. Astfel, Consiliul constată că într-adevăr calculatorul petiționarului era verificat, în birou a fost instalat un alt angajat, ulterior fiindu-i interzis să folosească acel birou, fișa de post a fost modificată, nu i s-a eliberat ecusonul și cartela de reduceri, nu a fost instruit cu privire la securitatea în muncă după restabilire.
- 5.16 Consiliul subliniază că unele din aceste acțiuni și-au găsit o explicație rezonabilă. Consiliul acceptă argumentul invocat de reclamată precum că angajatorul este în drept să dispună de spațiul liber de birouri și să instaleze în acele spații salariați. În egală măsură, Consiliul a reținut susținerile reclamatului că biroul la care face referire petiționarul îi aparține d-lui în virtutea calității de președinte al organizației sindicale, nu ca șef de ZZZZ. Petiționarul a fost restabilit în funcția de șef de ZZZZ, nu și în calitate de președinte al organizației sindicale. Totodată, Consiliul admite necesitatea de a modifica fișele de post și de a prevedea sarcini sau acțiuni diferite. De asemenea, Consiliul recunoaște legitimitatea angajatorului de a-și modifica structura/lichida anumite poziții și de a recurge la contractare externă pentru realizarea unor sarcini. Totalitatea acestor acțiuni fac parte din activitatea de management, iar faptul că salariații nu sunt de acord cu aceste remanieri nu poate fi reținut ca un comportament care ar intimida salariatul, în sensul noțiunii de hărțuire.
- 5.17 În aceeași ordine de idei, Consiliul notează că neorganizarea instructajului cu privire la securitatea în muncă după restabilire, constituie o încălcare a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă. Deși Consiliul acceptă că pentru petiționar acest fapt este un comportament nedorit din cauza că implică anumite riscuri pentru securitatea acestuia la locul de muncă, nu consideră că lipsa instructajului creează salariatului un mediu intimidant pe măsură să îi afecteze demnitatea. Cât privește alegațiile petiționarului despre neeliberarea ecusonului și a cartelei de reduceri, Consiliul a stabilit că aceste bunuri nu au fost returnate de petiționar la eliberarea din funcție, prin urmare, petiționarul le deținea la momentul restabilirii. Cât privește acordarea tardivă (după o săptămână de la restabilire) a accesului în vestiar și cantină, Consiliul acceptă ca acest fapt a creat un disconfort petiționarului, însă nu de o gravitate atât de înaltă pentru a putea fi considerat mediu intimidant în sensul noțiunii de hărțuire.
- 5.18 Consiliul acceptă justificarea reclamatei că verificarea calculatoarelor de serviciu de către angajator este un lucru acceptabil, or angajatorul este în drept să monitorizeze activitatea de muncă a angajatului în cadrul programului de activitate, iar acest fapt nu poate fi calificat drept hărțuire a salariatului.
- 5.19 Acestea fiind explicate, Consiliul notează că acțiunile deplânse de petiționar nu se ridică la pragul de gravitate pentru a fi calificate ca un comportament ostil inacceptabil prin raportare la normele general aplicabile în contextul relațiilor de muncă.

### **Referitor la instigare la discriminare pe criteriu de activitate sindicală**

- 5.20 Pentru a institui o prezumție de instigare la discriminare, petiționarul urma să prezinte fapte care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:
- a) comportamentul sau conduita unei persoane care aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată
  - b) cu scopul sau efectul discriminării unei persoane sau unui grup de persoane
  - c) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.21 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul stabilește o prezumție a instigării la discriminare pe criteriu de activitate sindicală. Consiliul a reținut că conducerea întreprinderii a aplicat presiuni față de membrii de sindicat pentru ca aceștia să părăsească organizația sindicală cu scopul de a o desființa. Consiliul a reținut că un astfel de comportament constituie, în materia discriminării, conduita prin care se aplică presiune asupra salariaților. Consiliul notează că efectul unei astfel de conduite este de a îndemna la excluderea petiționarului din calitatea de președinte al organului sindical. Totodată, Consiliul a reținut că acțiunea administrației a fost determinată de poziția activă a petiționarului din calitatea lui de președinte al organului sindical și de activismul prin care milita pentru apărarea drepturilor salariale ale angajaților.
- 5.22 Referitor la respectarea termenului de prescripție, Consiliul reține că faptele au fost consumate la data de 31.07.2017, când mai mulți angajați ai întreprinderii au depus cerere de excludere din membrii organizației sindicale. Prin urmare, Consiliul stabilește că plângerea petiționarului înregistrată la data de 16.07.2018 este depusă cu respectarea termenului de prescripție.
- 5.23 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 instigare la discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns din perspectiva amplorii acestuia într-un context anumit, efectul asupra publicului și a gradului de determinare a acestuia la acțiuni discriminatorii.
- 5.24 În susținerea poziției sale reclamatul a notat că faptele invocate de petiționar sunt declarative și urmează a fi respinse.
- 5.25 Consiliul este în dezacord cu această poziție și subliniază că faptele invocate și-au găsit suport probatoriu. Consiliul a constatat că, în data de 18.01.2017, directorul general al întreprinderii a expediat în adresa salariaților o adresare, prin care își exprima dezacordul cu poziția petiționarului, care insistă pe respectarea legislației muncii în relațiile angajat-angajator. Prin această adresare, directorul general informa membrii de sindicat că, în cazul în care petiționarul va rămâne pe poziții, acest fapt va cauza reducerea salariului membrilor de sindicat în mediu cu 30-50%. Consiliul, de asemenea, a constatat că urmare a acestei adresări, în data de 31.07.2017, mai mulți angajații ai întreprinderii cu funcții manageriale au depus pe numele președintelui de sindicat (petiționarului) cerere de excludere din membrii organizației sindicale.
- 5.26 Acestea fiind constatate, Consiliul reține existența elementelor de presiune din partea directorului asupra salariaților de a ieși din organul sindical, precum și existența consecințelor acestui îndemn. Astfel, Consiliul reține că prin aceste acțiuni directorul general a instigat la discriminare a membrilor organului sindical.

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

## CONSILIUL DECIDE:

1. Faptele constatate reprezintă discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală.
2. Faptele constatate nu reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de activitate sindicală.
3. Faptele constatate reprezintă instigare la discriminare pe criteriu de activitate sindicală.
4. Î.C.S. Vistarcom SRL va elabora și va amplasa în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă, conform cerințelor art. 7 alin. (4) ale Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității.
5. Î.C.S. Vistarcom SRL va aduce prezenta deciziei la cunoștința tuturor angajaților și va întreprinde măsuri de instruire a personalului privind neadmiterea discriminării.
6. Consiliul recomandă directorului general Î.C.S. Vistarcom SRL să se abțină pe viitor de la astfel de situații.
7. Î.C.S. Vistarcom SRL va informa Consiliul în termen de 10 zile lucrătoare de la recepționarea prezentei decizii despre acțiunile realizate și cele planificate pentru implementarea recomandărilor formulate de Consiliu.
8. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
9. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii nr.298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și ale Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Svetlana DOLTU – membră

---

Andrei BRIGHIDIN – membru

---

Victorina LUCA – membră

---

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru