



## 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 11 martie 2020 cauza nr. 16/20

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte  
Svetlana DOLTU – membră  
Andrei BRIGHIDIN – membru  
Victorina LUCA – membră

**au examinat**, în ședință închisă, susținerile scrise și verbale ale  
**petiționarului**: ZZZ ZZZ, reprezentat de către avocatul Lungu Andrei din partea A.O.  
"Inițiativa Pozitivă"  
**reclamatei**: ICS „BM TECHNOTRADE” SRL și  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

#### I. Obiectul plângerii

Discriminare pe criteriu de statut HIV+ și statutul social (ex-deținut) în câmpul muncii.

#### II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

#### III. Susținerile părților

##### **Alegațiile petiționarului**

- 3.1 Petiționarul susține că este HIV+ de la naștere. Petiționarul informează că, în noiembrie 2019, a fost angajat pe postul de hamal la compania ICS „BM TECHNOTRADE” SRL. Astfel, a fost încheiat un contract individual de muncă, precum și un contract privind răspunderea materială. Despre locul de muncă respectiv, petiționarul susține că a aflat de la un cunoscut care deja activa în cadrul filialei aceleiași companii. Petiționarul afirmă că acest cunoscut știa despre faptul că dânsul este HIV+. Petiționarul afirmă că, în decembrie 2019, relațiile sale cu colegul respectiv s-au înrăutățit, iar ultimul, într-o discuție i-a comunicat că statutul său prezintă risc pentru colectiv și va trebui să informeze despre acest fapt la locul de muncă, precum și să muncească în mănuși speciale, în caz contrar, colegul va informa de sine stătător administrația.
- 3.2 În continuare, petiționarul menționează că, în data de 19 decembrie 2019, a avut o discuție privată cu șeful filialei, în care a anunțat despre statutul HIV+. Administratorul i-a spus pentru moment să activeze, dar posibil, la sfârșit de decembrie vor fi reduceri de cadre, iar cineva din personal va trebui să plece. Petiționarul susține că, în aceeași zi, administratorul i-a solicitat să prezinte un certificat medical și cazierul judiciar, totodată, comunicându-i că, până la prezentarea acestor documente este înlăturat de la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- 3.3 Ulterior, în data de 20 decembrie 2019, petiționarul a discutat cu reprezentanta secției resurse umane a companiei. Potrivit petiționarului, angajata secției resurse umane cunoștea detaliile cazului și din start i-a spus că el nu mai poate activa în companie pe

motiv că, colectivul de muncă nu dorește să activeze împreună cu o persoană HIV+, susținând că cea mai bună soluție este să depună cerere de demisie.

- 3.4 Petiționarul, în data de 24 decembrie 2019, a prezentat șefului filialei actele solicitate. Potrivit cazierului judiciar, petiționarul are antecedente penale. După primirea documentelor, administratorul i-a comunicat că informațiile vor fi examinate, însă dânsul în continuare este înlăturat de la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Fiindcă un răspuns cert nu a recepționat, petiționarul a depus o solicitare expediată prin poștă, din considerentul că, anterior, nu doreau să înregistreze cererea, prin care a cerut să-i fie comunicată informația referitoare la situația lui. În ziua de 27 decembrie 2019, petiționarul a fost invitat la sediul companiei unde i s-a comunicat că este eliberat din funcție pe motiv că are antecedente penale, iar persoane de acest fel nu pot activa în cadrul companiei, fiindcă este contrar politicii promovate în întreprindere. Petiționarul notează că, în data de 31 decembrie 2019, a recepționat prin poștă, ordinul de eliberare și o scrisoare de însoțire care făcea trimitere la procesul-verbal al comisiei de anchetă.
- 3.5 Petiționarul menționează că drept temei de concediere, invocat de angajator, au fost pierderea încrederii față de salariat și stabilirea faptelor încălcării disciplinei de muncă prin însușirea ilegală a bunurilor altor salariați, primirea plăților de la consumatori pentru serviciile efectuate conform fișei postului, precum și prezentarea documentelor, informațiilor false în ceea ce privește refuzul de a îndeplini explicațiile scrise pe marginea faptelor depistate de angajator. Petiționarul susține că nu i-au fost aplicate careva sancțiuni disciplinare sau de altă natură până la momentul când a comunicat statutul său, iar în privința sumelor de bani, petiționarul a menționat că a împrumutat 1000 lei de la colegii de serviciu, sumă pe care a rambursat-o integral. În partea ce ține de ancheta de serviciu, petiționarul afirmă că nu a fost audiat și a aflat despre aceasta după primirea ordinului de concediere.
- 3.6 Petiționarul notează că și-a ispășit pedeapsa penală și nu este urmărit de organele de urmărire penală și nici nu se află în perioada de probațiune. De asemenea, petiționarul consideră solicitarea cazierului judiciar pentru funcția de hamal o cerință excesivă și neîntemeiată.
- 3.7 În viziunea petiționarului, tratamentul discriminatoriu la care a fost supus este bazat pe criteriul de statut HIV+ și criteriul de ex-deținut.

#### ***Poziția reclamatei***

- 3.8 Reclamata menționează că petiționarul a activat în funcția de hamal conform contractului individual de muncă încheiat în acest sens, în perioada 11 noiembrie - 26 decembrie 2019. De asemenea, reclamata afirmă că, în data de 11 noiembrie 2019, a fost încheiat contractul de răspundere materială individuală limitată.
- 3.9 Potrivit reclamatei, din practica existentă la supermarketurile de electrocasnice, inclusiv „BOMBA”, se observă că în mai mult de 70 % din cazurile depistate, însușirea ilegală a bunurilor din magazine se comite de hamali, dat fiind faptul că au accesul liber la depozitul magazinului pentru a alege marfa solicitată de vânzători, pe care o transportă în spațiul comercial ori până la intrarea în magazin. Reclamata precizează că se are în vedere bunurile de dimensiuni mici. În acest sens, cu petiționarul a fost semnat la angajare recipisa - consimțământ cu privire la declararea acordului la efectuarea controlului personal de secția pază.
- 3.10 Reclamata menționează că, în primele două săptămâni ale lunii decembrie 2019, angajatorul a recepționat informații despre abateri disciplinare comise de petiționar. Potrivit explicațiilor date de salariații subdiviziunii din Chișinău, care activează în calitate de vânzători-consultanți, s-a confirmat că petiționarul a însușit mijloace bănești în valoare de 1000 lei în decembrie 2019, precum și a recepționat plăți de la consumatori pentru serviciile efectuate conform fișei de post. Pe acest fapt, în data de 24 decembrie 2019, a fost dispusă desfășurarea anchetei de serviciu. Totodată, a fost constituită Comisia de anchetă. Ulterior, au fost constatate mai multe încălcări a disciplinei de muncă, s-au adeverit faptele de însușire ilegală a plăților de la consumatorii finali, precum și mijloacele bănești de la alți salariați. Suplimentar, a fost constatat că, la încheierea contractului individual de muncă, petiționarul nu a prezentat

certificatul medical și a oferit informații false la completarea formularului anchetei de serviciu, cum a fost completarea rubricii referitoare la antecedentele penale. Drept urmare, în data de 26 decembrie 2019, prin ordinul angajatorului, contractul individual de muncă a fost desfăcut la inițiativa sa, pe motivul comiterii acțiunilor culpabile care au suscit pierderea încrederii angajatorului.

- 3.11 Reclamatul susține că, în cadrul ședinței de audieri, organizată la sediul Consiliului, s-a stabilit cu certitudine că petiționarul nu a prezentat angajatorului certificatul medical la încheierea contractului individual de muncă. De asemenea, la completarea anchetei de serviciu, în rubrica cu privire la informația suplimentară, el nu a comunicat statutul HIV+. Respectiv, în perioada 11 noiembrie 2019 și până în data concedierii, reclamata susține că nu cunoștea și nici nu putea să cunoască informația cu privire la statutul HIV+ al petiționarului.
- 3.12 Reclamata afirmă că, din motive necunoscute, petiționarul a prezentat angajatorului cazierul judiciar, care confirmă deținerea antecedentelor penale nestinse și fișa de aptitudine în muncă, în care nu se face nici o mențiune cu privire la statutul HIV+. În continuare, reclamata notează că, în perioada 11 noiembrie – 27 decembrie 2019, nu posedă nici un document referitor la statutul petiționarului și nu putea să pună la baza concedierii acest statut.
- 3.13 Referitor la înregistrările prezentate, reclamata afirmă că petiționarul a înregistrat materialul prin utilizarea dispozitivului necunoscut și într-o perioadă care nu poate fi stabilită cu certitudine, când discuta cu alți angajați care nu au împuternicire de reprezentare a întreprinderii în raport cu alte persoane.

#### IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 alin. (1)** statuează că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității 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; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** statuează că se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.
- 4.3 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 5 lit. g)** stabilește că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, este asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare; **art. 8 alin. (1)** stipulează că în cadrul raporturilor

de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f<sup>2</sup>)** stabilește că angajatorul este obligat să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; **art. 86 alin. (1) lit. k)** prevede că, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite în cazul comiterii de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv; **art. 86 alin. (1) lit. r)** stipulează că concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite în cazul prezentării de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit.

- 4.4 **Legea nr. 23/2007 cu privire la profilaxia infecției HIV/SIDA** la **art. 22 alin. (1)** menționează că este interzisă orice formă de discriminare pe motiv de status HIV pozitiv la toate etapele de angajare, promovare sau atribuire a responsabilităților de serviciu în orice domeniu public sau privat, la alegerea sau numirea în funcții publice; **art. 22 alin. (3)** prevede că nu se admite concedierea pe motiv de statut HIV pozitiv; **art. 26<sup>1</sup>** stipulează că este interzisă orice formă de discriminare pe motivul statutului HIV pozitiv.
- 4.5 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale** la **art. 2 alin. (2)** prevede că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare. **art. 6 alin. (1)** stabilește că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.6 **Carta socială europeană (revizuită)** în **Partea I pct. 24** stabilește că toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere; în **Partea a II-a art. 24** stipulează că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului; b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv întemeiat la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare. În acest scop, părțile se angajează să asigure ca un lucrător care consideră că a făcut obiectul unei măsuri de concediere fără un motiv întemeiat să aibă drept de apel împotriva acestei măsuri în fața unui organ imparțial. **Partea a V-a Articolul E** statuează că respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă trebuie asigurată fără deosebire de rasă, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.
- 4.7 **Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei** la **art. 1 alin. (1)** dă definiția discriminării: a) 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; 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, care ar putea fi 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; **art. 2** stipulează că orice stat membru care aplică prezenta

convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

- 4.8 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale la art. 2 alin. (2)** statuează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6 alin. (1)** stipulează 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.

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

- 5.1 Analizând materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare pe criteriu de statut HIV+ și social (ex-deținut) în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza Dordevic c. Croația par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par. 57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționar/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul le-a supus examinării prin prisma elementelor constitutive ale discriminării directe. Astfel, pentru a institui prezumția discriminării directe, circumstanțele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarelor 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.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul a instituit prezumția discriminării directe. Consiliul a reținut că reclamata, arbitrar, a concediat petiționarul din moment ce i-a devenit cunoscută informația despre statutul petiționarului de ex-deținut și HIV+.
- 5.5 În corespundere cu prevederea art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine instituției/întreprinderii despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența justificării obiective și rezonabile a tratamentului instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriile invocate.
- 5.6 În susținerea poziției sale, reclamata a notat că petiționarul a fost concediat pe aspecte disciplinare și subliniază că înregistrările prezentate de petiționar nu indică clar perioada când au fost făcute, subliniind că poziția persoanelor din înregistrare aparține acestora și nu companiei, solicitând a fi respinse.
- 5.7 Analizând materialele dosarului, Consiliul a constatat că, în data de 11 noiembrie 2019, părțile (petiționarul și reclamata) au încheiat contractul individual de muncă, fără a fi condiționat de prezentarea unor acte suplimentare. La data de 18 decembrie 2019, petiționarul a avut o discuție cu un coleg de muncă (înregistrarea audio 1.59-4.05) care îl îndeamnă pe petiționar să demisioneze pentru că ar prezenta risc pentru colegii de muncă, atenționându-l că, dacă nu va demisiona, va întreprinde alte acțiuni. La data de 19 decembrie 2019, petiționarul comunică șefului său (înregistrarea audio 4.19 - 10.51) despre faptul că este HIV+, la care ultimul îi zice că momentan poate să lucreze, însă îl atenționează că în decembrie ar putea să fie reduceri de personal și subliniază că acesta ar putea fi concediat pe aspecte disciplinare. La data de 20 decembrie 2019,

petiționarul are o discuție cu o doamnă din administrație care încearcă să îl determine să demisioneze, motivând că aceasta ar fi soluția ideală pentru a proteja colectivul, care din spusele ei, nu se simte confortabil. Din înregistrarea respectivă, Consiliul reține că petiționarul a dat clar de înțeles că nu își va depune demisia doar din considerentul că colegii s-ar simți inconfortabil, argumentând că statutul său nu prezintă risc pentru colegi.

- 5.8 Consiliul acceptă veridicitatea înregistrărilor prezentate de petiționar în susținerea poziției sale, respingând poziția reclamatei precum că acestea sunt făcute cu dispozitiv necunoscut și într-o perioadă care nu poate fi stabilită cu certitudine. Din discuțiile interlocutorilor, perioada se stabilește și corespunde cu informația comunicată de petiționar (în luna decembrie 2019). Având în vedere că discuția a fost purtată în timpul când petiționarul era salariat, Consiliul stabilește că informația privind statutul petiționarului i-a devenit cunoscută reclamatei înainte de data inițierii anchetei de serviciu. De asemenea, Consiliul notează că reclamata nu poate să își nege responsabilitatea pentru acțiunile și comportamentul angajaților săi, care au condus la comiterea unei acțiuni discriminatorii.
- 5.9 Astfel, Consiliul în continuare reține că, după evenimentele listate supra, la data de 24 decembrie 2019, reclamata prin ordinul nr. 12/24-001/2019, instituie o comisie de anchetă pentru investigarea unor încălcări a disciplinei de muncă admise de petiționar. Consiliul observă că petiționarului i se impută însușirea ilegală a bunurilor altor salariați, perceperea ilegală a plăților de la consumatori și furnizarea informațiilor false în ancheta de angajare. Consiliul de fiecare dată a notat că atunci când există circumstanțe obiective, atunci când planează dubii rezonabile că un salariat ar fi comis anumite abateri disciplinare, angajatorul este în drept să declanșeze procedura disciplinară. În situația examinată, Consiliul observă că astfel de circumstanțe obiective nu pot fi reținute, or ancheta disciplinară a demarat în lipsa oricăror plângeri parvenite de la clienți care ar invoca perceperea plăților ilegale de către petiționar, nu există nici o plângere sau un alt act care ar arăta că petiționarul ar fi însușit ilegal anumite bunuri de la colegi. De asemenea, nu este clar în baza căror acte, angajatorul avea bănueli rezonabile că petiționarul ar fi prezentat informații false în ancheta de angajare, pentru a avea temei de declanșare a examinării și acestui aspect. Consiliul reține că solicitarea prezentării cazierului judiciar a survenit după demararea anchetei. Mai mult, Consiliul atrage atenția că membrii comisiei de anchetă au fost numiți colegii petiționarului, inclusiv acel care, în data de 18 decembrie 2019, l-a îndemnat să-și depună demisia, din cauză că el considera că petiționarul prezintă risc pentru colegii de muncă. Deci, includerea în comisia de anchetă a unei persoane asupra căreia există suspiciuni cu referire la imparțialitate și obiectivitate, demonstrează că ancheta de serviciu a fost viciată încă la momentul când a fost inițiată.
- 5.10 În continuare, Consiliul reține că rapiditatea cu care s-a acționat și divergențele din actele procedurale emise de către reclamată, indică vădit că aspectele disciplinare invocate constituie doar un paravan pentru deghizarea motivelor reale pentru care petiționarul a fost concediat. Consiliul atrage atenția că, în procesul-verbal nr. 12-24-07/2019 din 24 decembrie 2019, petiționarului i s-a solicitat să dea explicații pe marginea celor imputate, în data de 23 decembrie 2019, cu o zi înainte de instituirea comisiei prin care s-a declanșat procedura disciplinară. Respectiv, Comisiei i-au fost suficiente două zile pentru a investiga toate aspectele pentru care a fost instituită și pentru a stabili că cele imputate petiționarului se adevăresc, hotărând că petiționarul urmează să fie concediat (ordinul nr. 12/26-002/2019 din 26 decembrie 2019). Totodată, Consiliul notează că reclamata a efectuat ancheta de serviciu inclusiv sub aspectul stabilirii răspunderii petiționarului pentru prejudiciul material cauzat de către salariat, însă în ordinul de concediere nu se face referire la nici un prejudiciu material constatat și care urmează a fi reparat de către petiționar. Această omisiune permite Consiliului să concluzioneze că ancheta respectivă a fost un simplu formalism, având un caracter defectuos și nefondat, or pierderea de către angajator a încrederii față de petiționar nu poate surveni în măsura în care nu se probează existența prejudiciului material. În caz contrar, aceasta devine o simplă apreciere subiectivă a angajatorului

care poate dispune în mod abuziv în ce condiții și când își pierde încrederea față de angajatul său. Astfel, Consiliul consideră că reclamata, în mod conștient și deliberat, a dispus desfășurarea anchetei de serviciu în vederea identificării unor motive secundare care ar da temei de aplicare față de petiționar a sancțiunii disciplinare sub forma concedierii din funcția deținută, pentru a deghiza motivul real de concediere.

- 5.11 În continuare, referitor la prezentarea informațiilor false la angajare, Consiliul menționează că petiționarul nu este obligat să indice în fișa de angajare statutul HIV+. Mai mult de atât, conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 23/2007 cu privire la profilaxia infecției HIV se stipulează că este interzisă testarea obligatorie la marcherii HIV ca precondiție pentru angajare, călătorii, acces la serviciile medicale, admiterea într-o instituție de învățământ sau pentru încheierea căsătoriei. De asemenea, sunt interzise toate formele de testare ascunsă.
- 5.12 Totodată, Consiliul atenționează că solicitarea cazierului judiciar pentru angajarea în funcție de hamal este o cerință discriminatorie, deoarece existența/inexistența antecedentelor penale nu constituie o cerință esențială și determinantă pentru exercitarea atribuțiilor de hamal. Consiliul menționează că solicitarea cazierului judiciar și/sau contravențional este obligatorie doar pentru anumite profesii stabilite de legislația în vigoare, precum administratorul, adjunctul și contabilul-șef al casei de schimb valutar; administratorul, membrii consiliului, contabilul-șef al băncii; evaluator al bunurilor imobile; șofer pentru transportarea elevilor; persoane încadrate în activitatea particulară de pază. Cu alte cuvinte, cerința prezentării cazierului judiciar la angajare trebuie analizată în fiecare caz separat, justificarea condiției respective trebuie să fie făcută în mod obiectiv și rezonabil în legătură cu specificul muncii, or în situația unui hamal, această cerință este neobiectivă.
- 5.13 În circumstanțele expuse mai sus, Consiliul conchide că desfacerea contractului individual de muncă cu petiționarul a fost determinată de atitudinea negativă a reclamatei față de statutul HIV+ al salariatului și refuzul petiționarului a depune cerere de demisie. Ancheta de serviciu inițiată, prin înstituirea unei comisii din componența căreia făceau parte persoane interesate, conform materialelor anexate la dosar, nu a constatat cu probe concludente și pertinente că petiționarul este vinovat de comiterea abaterilor disciplinare care îi sunt imputate, iar motivul real al concedierii a fost mascat sub forma pretinselor încălcări disciplinare, dar în esență menită să înlăture din colectivul de muncă persoana cu statut HIV+. Mai mult, Consiliul stabilește că, la concedierea petiționarului, la fel de nejustificat, a jucat un rol determinat și statutul acestuia de ex-deținut, astfel precum s-a menționat supra.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3 și art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele examinate constituie discriminare directă pe criteriu de statut HIV+ și statut social (ex-deținut) în câmpul muncii.
2. Reclamata va întreprinde toate măsurile necesare în vederea repunerii în drepturi a victimei discriminării.
3. Reclamata va revizui procedurile interne de management a resurselor umane pentru a nu admite discriminarea în relațiile de muncă, inclusiv excluderea din ancheta de angajare a rubricilor în care se solicită declararea stării de sănătate și a antecedentelor penale.
4. Reclamata va instrui responsabilii de resurse umane în domeniul prevenirii și combaterii discriminării la locul de muncă.
5. Reclamata va informa Consiliul, în termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei decizii, despre măsurile planificate sau cele întreprinse în vederea executării recomandărilor formulate.

6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
7. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Svetlana DOLTU – membră

---

Andrei BRIGHIDIN – membru

---

Victorina LUCA – membră