



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
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-17
www.egalitate.md

DECIZIE din 06 noiembrie 2020 cauza nr. 185/20

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 online, susținerile scrise și verbale ale
petiționarei: XXX XXX reprezentată de avocatul ZZZ ZZZ
reclamatului: Consiliul Superior al Magistraturii
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Discriminare pe criteriu de gen și maternitate (aflarea în concediu de îngrijire a copilului) în realizarea dreptului la muncă.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

- 2.1. 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 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.
- 2.2. Consiliul a examinat argumentul reclamatului că nu poate fi luat în considerare alegația petiționarei precum că a luat cunoștință despre actul de discriminare abia în luna decembrie 2019, iar hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii a fost publicată motivat abia la 13 august 2020. Consiliul notează că, potrivit art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei. Astfel, Consiliul relevă două momente de la care începe să curgă termenul în interiorul căruia urmează a fi depusă plângerea privind pretinsa discriminare. În cazul de față, relevanță are faptul când petiționara a aflat că în privința ei a fost comisă o faptă de discriminare, nu momentul când a fost emis actul administrativ defavorabil care, mai apoi, urma a fi comunicat petiționarei ceea ce determină curgea unui termen suplimentar. Acestea fiind stabilite, Consiliul a declarat plângerea admisibilă și a purces la examinarea acesteia în fond.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara susține că, la data de 08.02.2012 a fost numită în funcția de zzz zzz pe un termen de 5 ani. Odată cu intrarea în vigoare a Legii cu privire la reorganizarea instanțelor judecătorești, Judecătoria Taraclia a fuzionat prin contopire cu Judecătoria Cahul, astfel la data de 29.09.2016 a fost transferată în judecător la ZZZ ZZZ. În 20.05.2017, a fost numită în funcția de zzz zzz până la atingerea plafonului de vârstă. La data de yyy yyy, a fost transferată temporar în funcția de ZZZ ZZZ pe un termen de 6 luni începând cu data de 15.10.2017, ulterior perioada de transfer a fost prelungită cu încă 6 luni și anume până la data de 17.04.2018.
- 3.2 Prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii (în continuare CSM) nr. 156/8 din 16.04.2019 a fost anunțat concurs pentru suplinirea posturilor vacante de judecător,

- printre care: la Judecătoria Chișinău – 3 posturi (sediul Ciocana: 2 posturi, sediul Râșcani: 1 post) și la Judecătoria Criuleni – 1 post (sediul central).
- 3.3 Petiționara a depus cereri de participare la concursurile pentru suplinirea posturilor vacante de judecător, prin transfer, la ZZZ ZZZ, sediul central. Petiționara explică că, începând cu anul 2015, locuiește în Chișinău împreună cu familia, compusă din soțul care activează în Chișinău și 5 copii, care frecventează liceul din Chișinău. Totodată, notează că, deplasările tur-retur presupun cheltuieli financiare și 8 ore zilnice de deplasare pe drum. Transferul către o judecătorie mai apropiată de domiciliu va asigura optimizarea și sporirea randamentului activității sale de judecător. Prin Hotărârea Plenului CSM din nr. 321/19 din 06.08.2019, cererea petiționarei a fost respinsă.
- 3.4 Petiționara consideră această hotărâre discriminatorie și notează că, a aflat despre caracterul discriminator al acestei hotărâri în luna decembrie la Curtea de Apel Chișinău, în procesul de judecată în care a contestat legalitatea acestei hotărâri. La data de 19 decembrie 2019, la Curtea de Apel Chișinău a parvenit referința suplimentară a CSM pe marginea acțiunii depuse de petiționară în care CSM a expus motivele refuzului de a transfera petiționara la o judecătorie mai apropiată de domiciliu și anume: *“Este de reținut și faptul că, în prezent, zzzz zzz se află în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului minor, în vârstă de la 3 la 4 ani, începând cu 11.11.2019 până la 11.05.2020, cererea fiind acceptată de CSM la ședința din 10.12.2019. (...). Totodată, învederăm și faptul că în ședința Plenului CSM din 06.08.2019, zzz zzz ca răspuns la întrebarea unui membru CSM, a menționat că, a fost numită în anul 2012 în funcție de yyy yyy, iar din septembrie 2013 a plecat în concediu pentru îngrijirea copilului, iar activitatea a fost reluată din 2017, și suspendată repetat la 10.12.2019, respectiv rezultă că zzz zzz a lucrat efectiv aproximativ 4 ani.”*
- 3.5 Petiționara califică acțiunile CSM drept discriminare indirectă pe criteriu de sex și maternitate. Or, potrivit pct. 16 lit. a) din Regulamentul cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 211/8 din 05.03.2013 – „Selecția judecătorilor care solicită transferul într-o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară se realizează potrivit criteriilor: vechimea în funcția de judecător, confirmată prin înscrisurile din carnetul de muncă și alte documente relevante. Pentru fiecare an de activitate în funcția de judecător se va oferi 1 punct, însă valoarea totală nu poate depăși plafonul de 14 puncte”. Norma respectivă stabilește un criteriu care ar trebui să genereze o practică neutră, având în vedere că stabilește un criteriu comun pentru orice judecător care solicită transferul la o instanță judecătorească de același nivel sau la o instanță judecătorească inferioară. Cu toate acestea însă, aplicarea criteriului respectiv de către Consiliul Superior al Magistraturii dezavantajează inevitabil grupul de judecători care, în timpul activității sale, au crescut copiii proprii, acordându-li-se concedii de maternitate sau concedii pentru îngrijirea copilului.
- 3.6 Petiționara mai notează că, criteriul de evaluare expus supra nu este prin sine discriminatoriu, având în vedere că, potrivit legislației muncii, atât concediul de maternitate, cât și cel pentru îngrijirea copilului, se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială și în stagiul de cotizare pentru că potrivit art. 3 coroborat cu art. 5 din Legea nr. 544 din 20.07.1995 cu privire la statutul judecătorului, experiența în magistratură constituie întreaga perioadă în care o persoană are calitate de judecător în orice instanță națională sau internațională de orice nivel). Discriminatorie este, practica Consiliului Superior al Magistraturii, care aplicând criteriul vechimii în muncă, defavorizează o categorie de judecători (în special a judecătorilor – mame care îngrijesc de copii) în raport cu ceilalți judecători (în special judecători – bărbați), care nu sunt solicitanții unor astfel de concedii de lungă durată. În astfel de condiții, nu poate fi vorba despre oportunități egale pentru toți judecătorii în domeniul promovării/transferului în funcții, fiind încălcat principiul egalității de șanse și tratament.
- 3.7 Petiționara adaugă că, față de sine a fost comisă și o față de discriminare directă față de un alt judecător cu care se afla într-o situația similară. Astfel, ZZZ ZZZ fiind în concediu de maternitate a depus cerere de transfer de la zzz la zzz zzz. Judecătorului i-a fost acceptată cererea de încetare a suspendării din funcția în legătură cu acordarea concediului de îngrijire a copilului, iar ulterior acceptată cererea de transfer. Comparatorului membrii CSM nu i-au acordat întrebări de genul: *numărul de ani efectiv lucrați în sistemul judecătoresc și cine va avea în continuare grijă de copil.*

Suștinerea reclamatului

- 3.8 Reclamatul susține că, petiționara la data de 09.09.2019, a depus acțiune în contencios administrativ împotriva CSM prin care a solicitat anularea deciziei Plenului CSM nr. 321/19 din 06.08.2019 în partea ce ține de transferul dânzei, și de numirea de către Președintele RM a 3 judecători la Judecătoria Chișinău pentru un termen de 5 ani și un judecător la Judecătoria Criuleni sediul Central. În prezent dosarul se află în examinare la Curtea de Apel Chișinău. CSM și-a expus opinia vizavi de această acțiune prin referințele depuse, astfel, nu poate fi reținut argumentul petiționarei că, la momentul comunicării hotărârii nu a cunoscut despre faptul că este victima discriminării și a aflat despre acest fapt în luna decembrie 2019. La fel, menționează că, doar instanța specializată este în drept să se pronunțe asupra legalității Hotărârilor Plenul CSM.
- 3.9 Reclamatul menționează că, Hotărârea Plenului CSM a fost publicată la data de 17.08.2019 când au fost remise dosarele personale ale judecătorilor propuși spre numire Președintelui RM astfel nu pot fi luate în calcul susținerile petiționarei că a făcut cunoștință cu pretinsa discriminare în luna decembrie 2019 și 13 august 2020 când a fost publicată motivarea deciziei Plenului CSM nr. 321/19 din 06.08.2019.
- 3.10 Referitor la alegațiile petiționarei că, în referința suplimentară din 19 decembrie 2019 depusă de CSM, s-a conturat o discriminare indirectă pe criteriu de maternitate rezultată din întrebările oferite de membrii CSM referitor la activitatea petiționarei explică că, în speță nu se întrunesc elementele formei de discriminare – discriminarea indirectă și nici discriminare directă.
- 3.11 Prin Hotărârea Plenului CSM nr. 321/19 din 06.08.2019 și prin referința depusă în instanța de judecată pe marginea acțiunii petiționarei nu a fost discriminată, or prin referință, s-a dat răspuns la unele aspecte ce vizează cumularea voturilor pentru a putea fi transferată inclusiv și subiectele discutate în cadrul ședinței Plenului preluate din extrasul procesului-verbal al ședinței.
- 3.12 Hotărârea Plenului CSM nr. 321/19 din 06.08.2019 și referința nu conțin nici un temei care ar duce la constatarea discriminării pe criteriu de maternitate or, petiționara nu a întrunit numărul necesar de voturi pentru a fi transferată, aspect ce reprezintă dreptul discreționar al fiecărui membru CSM care votează PRO sau CONTRA.
- 3.13 Celelalte argumente aduse de petiționară, se referă la legalitatea deciziei Plenului CSM. Astfel în corespundere cu art. 114 din Constituție și art. 15 din Legea cu privire la organizarea judecătorească, aceste aspecte țin de competența instanței de judecată or justiția se înfăptuiește doar de către instanțele de judecată, iar judecătorul este independent și nu se admite intervenirea în deciziile și modul de gândire a judecătorului. Pe acest caz se va expune instanța de judecată, legalitatea hotărârii judecătorești este supusă verificării în instanța ierarhic superioară. Consiliul nu este instanță de judecată, prin urmare nu are competență să se expună.

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; **art. 114** justiția se înfăptuiește în numele legii numai de instanțele judecătorești.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse; discriminare directă – tratarea unei persoane în baza oricărui dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă; discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect

dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care aceea prevede, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 4** formele grave ale discriminării sunt: **lit. a)** promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; **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. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

- 4.3 Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5/2006 la art. 2** prevede următoarele noțiuni discriminare după criteriul de sex – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; discriminare directă după criteriul de sex – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității; discriminare indirectă după criteriul de sex – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative; egalitate de șanse – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieții; egalitate între femei și bărbați – egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferele vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților; **art. 3** subiecte ale raporturilor juridice de asigurare a egalității între femei și bărbați sunt: statul, persoanele juridice și persoanele fizice (indiferent de vârstă); **art. 5 alin. (1)** în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiind-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor; **alin. (2)** promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației; **alin. (4)** acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratarea egală a femeilor și bărbaților se consideră discriminatorii și sunt interzise; **art. 9 alin. (3) lit. e)** prevede că pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: în organul competent a plângerilor să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.
- 4.4 Legea privind organizarea judecătorească nr. 514/1995 la art. 15 alin. (1)** prevede că justiția se desfășurează prin intermediul următoarelor instanțe judecătorești: **lit. a)** Curtea Supremă de Justiție; **lit. b)** curțile de apel; **lit. c)** judecătorii.
- 4.5 Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544/1995 la art. 3** prevede că au calitatea de magistrat și fac parte din corpul magistraților judecătorești de la toate instanțele judecătorești din țară și de la instanțele judecătorești internaționale; **art. 5** constituie vechime în magistratură perioada în care persoana a îndeplinit funcțiile prevăzute la art.3; **art. 24 alin. (1)** judecătorul poate fi suspendat din funcție, la cerere sau din oficiu, prin hotărâre a Consiliului Superior al Magistraturii, dacă: **lit. d)** i se acordă concediu de maternitate și pentru îngrijirea copilului pe un termen de până la 3 ani.
- 4.6 Codul muncii la art. 124 alin. (3)** prevede că concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.
- 4.7 Regulamentul cu privire la criteriile de selecție, promovare și transferare a judecătorilor aprobat prin Hotărârea CSM nr 211/8 din 05.03.2013 la pct. 1** prevede că prezentul Regulament stabilește condițiile obligatorii, criteriile și procedura de selecție, promovare și transferare față de: **lit. d)** judecătorii care solicită transferul într-o altă instanță judecătorească de același nivel sau la o instanță judecătorească inferioară; **pct. 2** selecția candidaților pentru funcția de judecător, promovarea în funcția de judecător la o instanță judecătorească ierarhic superioară, numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte al instanței judecătorești, precum și transferul judecătorului la o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară se efectuează de Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor (în continuare – Colegiul pentru selecție), în baza unor criterii clare, transparente, obiective

și bazate pe merit; **pct. 3** în cadrul proceselor de selecție a candidaților pentru funcția de judecător, de promovare în funcția de judecător la o instanță judecătorească ierarhic superioară, de numire în funcția de președinte sau de vicepreședinte al instanței judecătorești și de transfer al judecătorului la o instanță judecătorească de același nivel sau la o instanță inferioară se va ține cont de următoarele criterii de bază: **lit. a)** nivelul de cunoștințe și aptitudinile profesionale; **lit. b)** capacitatea de aplicare în practică a cunoștințelor; **lit. c)** vechimea în funcția de judecător sau în alte funcții de specialitate juridică; **lit. d)** indicatorii calitativi și cantitativi ai activității desfășurate în funcția de judecător sau, după caz, în alte funcții de specialitate juridică; **lit. e)** respectarea standardelor etice; **lit. f)** activitatea didactică și științifică, și de criteriul facultativ: **lit. a)** activitatea extrajudiciară, confirmată prin certificate, diplome, hotărâri, decizii, ordine etc.

pct. 15 judecătorii pot fi transferați la o altă instanță de același nivel sau la o instanță judecătorească inferioară ținând cont de: **lit. a)** numirea în funcție până la atingerea plafonului de vârstă de 65 de ani, confirmată prin decretul președintelui privind numirea în funcția de judecător până la atingerea plafonului de vârstă; **lit. b)** lipsa sancțiunilor disciplinare nestinse; **lit. c)** susținerea evaluării performanțelor, confirmată prin hotărârea Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor; **pct. 16** selecția judecătorilor care solicită transferul într-o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară se realizează potrivit criteriilor: **lit. a)** vechimea în funcția de judecător, confirmată prin înscrisurile din carnetul de muncă și alte documente relevante. Pentru fiecare an de activitate în funcția de judecător se va oferi 1 punct, însă valoarea totală nu poate depăși plafonul de 14 puncte; **lit. b)** calitatea, eficiența și integritatea în funcția de judecător. Se evaluează conform calificativului acordat prin hotărârea Colegiului de evaluare. Calificativul „excelent” oferă candidaților 60 de puncte, calificativul „foarte bine” – 55 de puncte, calificativul „bine” – 50 de puncte; **lit. c)** activitatea didactică și științifică, gradul științific, cercetările, analizele tematice, participarea la elaborarea proiectelor de acte normative, a comentariilor asupra actelor normative, în calitate de expert sau consultant în grupurile de lucru naționale sau internaționale, reflectate în dosarul personal și confirmate prin diplome, carnete de muncă, certificate, manuale, broșuri, articole în reviste se apreciază cu 3 puncte; **lit. d)** alte activități extrajudiciare, confirmate prin certificate, diplome, hotărâri, decizii, ordine se conferă până la 3 puncte.

4.8 Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei la art. 1 alin. (1) prezintă definiția discriminării ca fiind a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, 6 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, 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.

4.9 Carta socială europeană (revizuită) la partea a II-a art. 27 alin. (1) lit. a) stabilește că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament între lucrătorii celor două sexe cu responsabilități familiale și între acești lucrători și ceilalți lucrători, părțile se angajează să ia măsuri adecvate pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să între și să rămână în viața activă sau să revină la aceasta după o absență datorată acestor responsabilități, inclusiv măsuri în domeniul orientării și formării profesionale; **partea a II-a art. 27 alin. (1) lit. b)** în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament între lucrătorii celor două sexe cu responsabilități familiale și între acești lucrători și ceilalți lucrători, părțile se angajează să ia măsuri adecvate pentru a ține seama de nevoile acestora în ceea ce privește condițiile de angajare și de securitate socială;

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare în realizarea dreptului la muncă (transfer) pe criteriu de maternitate și statutul de judecător suspendat din funcție în legătură cu aflarea în concediu de îngrijire a copilului. Analizând alegațiile petiționarei, Consiliul le-a supus examinării prin prisma elementelor constitutive ale discriminării directe.
- 5.2 Referitor la temeiul de inadmisibilitate invocat de către reclamat și anume lipsa de competență a Consiliului de a se pronunța asupra legalității Hotărârilor Plenului CSM, Consiliul explică că nu va examina Hotărârea CSM prin prisma respectării normelor Codului administrativ la adoptare, dar prin prisma Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, adică, va cerceta dacă refuzul de a transfera petiționara la o altă instanță a fost sau nu alimentat de criteriu de sex și maternitate în legătură cu aflarea în concediu de îngrijire a copilului care a fost invocat. Cu alte cuvinte, Consiliul va aprecia dacă acțiunile CSM referitoare la respingerea solicitării petiționarei au fost determinate de faptul că, petiționara, ulterior accederii în funcția de judecător, s-a aflat o perioadă îndelungată în concediu de maternitate și concediu de îngrijire a copilului, ceea ce a dus la suspendarea dăneșii din funcția deținută. Astfel, Consiliul notează că obiectul plângerii depuse îl constituie comportamentul și caracterul real al temeiului respingerii solicitării de transfer a petiționarei în funcția de judecător la o altă instanță de judecată și nu actul administrativ în sine care a fost emis or legalitatea acestuia poate fi verificată în procedura de contencios administrativ. Consiliul se va limita să se expune doar asupra faptului dacă criteriul de sex și maternitate au determinat reclamatul să respingă cererea de transfer fără a lua în considerație alte criterii care sunt direct legate de condițiile de muncă, aptitudinile profesionale ale petiționarei și nu se referă la caracteristici specifice candidatului.
- 5.3 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. 1 și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea 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. Prin urmare, pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele deplânse trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.)
 - b) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
 - c) aplicat persoanelor care se află în situație analogică
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând materialele anexate la dosar, Consiliul stabilește că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul a luat act de faptul că, prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 156/8 din 16 aprilie 2019, a fost anunțat concurs pentru suplinirea posturilor vacante de judecător, inclusiv la Judecătoria Chișinău - 3 posturi (sediul Ciocana: 2 posturi, sediul Râșcani: 1 post) și la Judecătoria Criuleni – 1 post (sediul central), precum și la Judecătoria Ungheni – 2 posturi (sediul Ungheni). Reclamata, analizând cererea petiționarei care a participat la concursul de suplinire a funcțiilor de judecător și care a solicitat suplinirea posturilor vacante, prin transfer, la Judecătoria Chișinău (sediul Râșcani) și Judecătoria Criuleni (sediul Central), prin Hotărârea nr. 321/19 din 06 august 2019, a respins candidatura petiționarei.
- 5.5 Consiliul notează că, petiționara invocă în calitate de comparator ZZZ ZZZ care, de asemenea a participat la concursul de suplinire a unor funcții vacante, iar urmare a hotărârii adoptate, candidatura ZZZ ZZZ a fost acceptată pentru transfer la zzz zzz, conform cererii depuse. Din conținutul Hotărârii nr. 321/19 din 06 august 2019 Consiliul observă că, motivul pentru care ZZZ ZZZ a solicitat transferul în funcția de ZZZ ZZZ este faptul că dânsul are domiciliul și locuiește împreună cu familia sa în zzz zzz. În aceeași hotărâre Consiliul constată că, motivul pentru care petiționara a solicitat ocuparea funcției de judecător, prin transfer la yyy yyy și yyy yyy este stabilirea cu traiul, începând cu anul 2015, în mun. Chișinău împreună cu familia sa. Consiliul observă că situațiile celor două persoane, ZZZ ZZZ și YYY YYY sunt similare prin faptul că, ambii au statut de zzz zzz, ambii activau, la momentul examinării cererilor de transfer, la yyy yyy aflate în altă localitate decât cea în care

se afla familia și unde ambii locuiau, iar motivul care i-au determinat să opteze pentru ocuparea yyy yyy prin transfer a fost de ordin familial.

- 5.6 Motivul respingerii candidaturii petiționarei, fără a fi expres indicat în actul administrativ, rezidă în faptul că, petiționara, ulterior numirii în funcția de judecător, o perioadă îndelungată de timp s-a aflat în concediu de maternitate, apoi în concediu de îngrijire a copilului, astfel fiind suspendată din funcție timp îndelungat.
- 5.7 În conformitate cu art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența justificării obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat. Cu alte cuvinte, Consiliul va aprecia în ce măsură respingerea candidaturii petiționarei a fost determinată de faptul că, deținând funcția de judecător, petiționara a fost suspendată din funcție pe motiv că s-a aflat în concediu de îngrijire a copilului, fără ca reclamatul să ia în calcul ori neglijând în mare parte alte aspecte relevante situației precum profesionalismul, experiența, competența, dar și eventualele proceduri disciplinare pornite în privința petiționarei.
- 5.8 Reclamatul a explicat că, urmare a totalizării rezultatelor, candidatura petiționarei nu a întrunit numărul necesar de voturi pentru a fi acceptată cererea de transfer, respectiv solicitarea dânzei a fost respinsă la ședința din 06 august 2019, ședință la care s-au examinat cererile de transfer depuse de petiționară și comparator, cu audierea, în cadrul aceleiași ședințe, a ambilor candidaturi. Consiliul înțelege că, la examinarea cererilor, fiecare membru al Consiliului Superior al Magistraturii este independent și poate, conform propriei aprecieri, să adreseze candidatului întrebări de concretizare. Totuși, Consiliul menționează că, în speță, întrebările de concretizare trebuie formulate în scopul determinării dacă candidatul respectiv corespunde cerințelor profesionale esențiale și determinate referitoare la munca pe care urmează să o realizeze. În acest context, Consiliul reține prevederea art. 11 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați care prevede expres că se consideră refuz neîntemeiat de angajare, de perfecționare, de promovare în serviciu a persoanelor de un anumit sex, în pofida corespunderii lor cerințelor, sub pretextul existenței unor obligații familiale, iar potrivit art. 11 alin. (2) lit. d) din aceeași lege, refuz neîntemeiat de angajare este considerată situația când angajatorul respinge candidatura sub pretext al necorespunderii unor alte condiții ce nu au nimic comun cu profesionalismul necesar îndeplinirii muncii solicitate, cu excepțiile stabilite de lege.
- 5.9 Consiliul, urmare a vizionării înregistrării ședinței Plenului Consiliului Superior al Magistraturii din 06 august 2019, a observat tratamentul diferit pe care l-a aplicat reclamatul în momentul audierii petiționarei și ZZZ ZZZ cu privire la cererilor lor de transfer. Astfel, Consiliul a luat act de faptul că, la audierea ZZZ ZZZ, membrii Consiliului Superior al Magistraturii nu au acordat întrebări, însă, în cazul petiționarei, întrebări au fost formulate. Consiliul reiterează că nu contestă dreptul membrilor Consiliului Superior al Magistraturii de a adresa întrebări vizavi de cererea depusă, însă, observă că, în privința petiționarei una dintre întrebările acordate a vizat perioada în care aceasta s-a aflat în concediu de îngrijire a copilului. Membrul CSM care a adresat întrebarea a dorit să afle cât timp petiționara a activat efectiv în funcția de judecător. Deși, la prima vedere, întrebarea este una generală, Consiliul constată că, membrul CSM nu a adresat o întrebare similară ZZZ ZZZ, ceea ce face Consiliul să creadă că scopul adresării întrebării era de a arăta că petiționara, deși se afla în funcția de judecător, o mare parte din timp s-a aflat în concediu și nu și-a exercitat efectiv atribuțiile. Mai mult decât atât, solicitarea de a preciza dacă la moment activează în calitate de judecător confirmă străduința membrilor CSM de a scoate în evidență acest fapt și a demonstra că, petiționara, de fapt, ar avea o experiență de muncă efectiv lucrată mai mică decât perioada în care deține funcția de judecător. Întrebările adresate de membrii CSM la ședința din 06 august 2019 în adresa petiționarei puteau fi clarificate prin examinarea materialelor din dosarul personal al petiționarei, fără a fi necesară vociferarea acestora în cadrul audierii. Consiliul, studiind materialele anexate la dosar, inclusiv extrasul din procesul verbal al ședinței Colegiului pentru selecția și cariera judecătorilor nr. 04 din 15 martie 2019, observă că membrii Colegiului, de asemenea, anterior, la examinarea candidaturii petiționarei care solicita transferul la o altă instanță judecătorească, au adresat întrebări referitoare la timpul în care s-a aflat în concediu pentru îngrijirea copilului, inclusiv întrebări care vizează obligațiunile familiale. În acest condiții, Consiliul constată că, reclamatul,

păstrează tendința deja creată în cadrul autorității publice la examinarea cererilor de transfer depuse de petiționară și urmărește să stabilească nu atât aptitudinile profesionale ale candidatului, cât urmărește să examineze situația familială a petiționarei, iar pe acest motiv să își întemeieze decizia în privința cererii depuse.

- 5.10 Consiliul consideră că, reclamata, la adoptarea hotărârii prin care a respins candidatura petiționarei, s-a bazat pe circumstanțe care nu au relevanță cu cerințele profesionale stabilite pentru funcția de judecător. Mai mult decât atât, refuzul neîntemeiat de angajare, inclusiv transfer, se consideră acțiune discriminatorie a angajatorului așa cum este stipulat în art. 7 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Nu este suficient doar să se emită actul administrativ în care se redă partea descriptivă și dispozitivul acestuia, ci reclamata avea obligația să motiveze decizia pe care a adoptat-o. Reieșind din faptul că, reclamata nu a prezentat motivul în hotărâre, Consiliul, examinând materialele dosarului, ajunge la concluzia că, aflarea petiționarei în concediu de îngrijire a copilului o perioadă îndelungată de timp a nemulțumit o parte dintre membrii Consiliului Superior al Magistraturii, iar drept urmare, aceștia au votat contra candidaturii ei.
- 5.11 Cu referire la argumentul reclamatului privind faptul că, nu poate fi luat în considerare alegația petiționarei precum că a luat cunoștință despre actul de discriminare abia în luna decembrie 2019, iar hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii a fost publicată motivat abia la 13 august 2020, deși aceasta a fost publicată la 17 august 2019, Consiliul notează că, potrivit art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei. Astfel, Consiliul relevă două momente de la care începe să curgă termenul în interiorul căruia urmează a fi depusă plângerea privind pretinsa discriminare. În cazul de față, relevanță are faptul când petiționara a aflat că în privința ei a fost comisă o faptă de discriminare, nu momentul când a fost emis actul administrativ defavorabil care, mai apoi, urmează a fi comunicat petiționarei ceea ce determină curgea unui termen suplimentar.
- 5.12 În fapt, Consiliul constată că, reclamatul, în explicațiile prezentate, expres menționează că hotărârea din 06 august 2019 nu conține nici un temei care ar duce la discriminarea petiționarei, ceea ce contravine standardelor în materie de nediscriminare care stabilesc în mod obligatoriu cerința pentru angajator de a motiva propria decizie, însă, motivele care au determinat reclamatul să respingă candidatura petiționarei nu au fost descrise concret, reclamatul s-a limitat doar să noteze că nu s-a întrunit numărul necesar de voturi.
- 5.13 Consiliul subliniază că obligațiile familiale și alte particularități nelegate nemijlocit de activitatea de muncă nu constituie circumstanțe obiective în vederea justificării unui refuz de a raporturilor de muncă. Reclamatul, la examinarea cererii de transfer a petiționarei, urma să aibă în vedere doar acele circumstanțe care se referă la cerințele esențiale și determinante ale funcției de judecător. Faptul că petiționara a fost suspendată din funcție pe motiv că se afla în concediu de îngrijire a copilului nu poate constitui un criteriu de evaluare a candidaturii. Mai mult ca atât, reclamatul ar trebui să întreprindă măsuri pozitive care să faciliteze exercitarea dreptului de muncă față de persoanele care, în legătură cu obligațiunile familiale, întâmpină dificultăți în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7 alin. (1) alin. (2) lit. b), art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare pe criteriu de gen și maternitate în realizarea dreptului la muncă.
2. Consiliul recomandă Consiliului Superior al Magistraturii, la examinarea cererilor de angajare a candidaților la funcția de judecător și a judecătorilor cu privire la transfer într-o altă instanță de judecată și audierea candidaților, să adreseze doar întrebări de concretizare care sunt direct legate de natura specifică a activității ori a condițiilor în care este realizată activitatea de muncă și numai dacă există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
3. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.

4. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chişinău, sediul Râşcani, situată pe adresa: mun. Chişinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – preşedinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOŞCEAPOV – membru