



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

DECIZIE din 16 martie 2021 cauza nr. 295/20

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: XXXXXX
reclamatului: YYYYYY, yyyyyy, yyyyyy
martorei: ZZZZZZ, zzzzzz zzzzzz, zzzzzz
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Victimizare 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 petiționarei

3.1 Petiționara, susține că, după desfășurarea ședinței de audieri în cauza nr. 241/20¹, reclamatul a continuat să o discrimineze. Potrivit petiționarei, în data de 18 decembrie 2020, a avut loc ședința Consiliului local unde pe ordinea de zi a fost inclusă chestiunea cu privire la acordarea premiului anual pentru rezultatele activității în anul 2019 Primarului s. Iordanovca. Consilierii au refuzat să acorde premiul respectiv primarului, pe motiv că în activitatea acestuia, desfășurată în anul 2019, au existat multe încălcări. Petiționara afirmă că, în data de 21 decembrie 2020, contabila șefă a venit în biroul acesteia și i-a comunicat despre necesitatea identificării unei soluții pentru ca reclamatul să beneficieze de premiul anual. Petiționara notează că nu a fost de acord cu această propunere, iar reclamatul, aflând de poziția pe care ea o are, i-a acordat premiul anual în mărime de 0,05%, pe când ceilalți angajați în mărime de 0,50 %. Petiționara susține că, după ce a solicitat explicații, reclamatul i-ar fi comunicat că motivul este faptul că petiționara s-ar fi înțeles cu consilierii să nu acorde premiul anual primarului.

Susținerile reclamatului

3.2 Reclamatul menționează că nu se află în conflict cu nici unul dintre angajații primăriei, solicitând doar respectarea legii de către salariați. Potrivit reclamatului, prin Hotărârea Guvernului nr. 811/2020 este reglementată categoria de beneficiari ai premiului anual pentru activitatea anului 2019, precum și cine acordă acest drept. În

¹ Cauză în care dânsa a avut calitatea de petiționară

viziunea reclamatului, la stabilirea și acordarea premiului anual a procedat în conformitate cu legislația în vigoare.

- 3.3 Reclamatul menționează că, decizia Consiliului local nr. 5/7 din 18 decembrie 2020, a fost abrogată la notificarea Cancelariei de Stat. Petiționarul consideră că, contabilă-șefă nu avea temei de a cere petiționarei să acorde premiul primarului.
- 3.4 În continuare, petiționarul explică că, pe parcursul activității petiționarei, în special la sfârșitul anului 2019, au existat momente când petiționara în comun acord cu majoritatea consilierilor locali au început o campanie de denigrare și ponegrire a imaginii sale ca primar, ales la al treilea mandat, dar și reputația profesională a instituției. Respectiv acesta a fost motivul acordării premiului anual în mărime de 0,05%. Reclamatul menționează că prin acțiunile sale iresponsabile, petiționara destabilizează activitatea normală a autorității publice locale și a întregului colectiv de muncă, cu care este în conflict până în prezent.
- 3.5 În același timp, reclamatul informează despre faptul că, pe parcursul anului 2021, petiționara aduce scrisorile la semnat doar o dată pe lună, iar o petiție înregistrată la Primărie pe data 9 iunie 2020 i-a fost prezentată doar peste 6 luni, astfel îndeplinind obligațiile ineficient.

Sușinerile martorei

- 3.6 Martora, zzzzzz, declară că petiționara a prezentat eronat informația în plângere și anume că pe data de 21 decembrie 2020, ea s-a apropiat de petiționară și i-a spus că trebuie să caute o soluție pentru a acorda premiul anual reclamatului. Martora susține că la adunarea consiliului, primarul a spus că mărimea premiilor acordate angajaților depinde de mărimea premiului acordat lui. Astfel, martora, pe data de 21 decembrie 2020, a mers în birou la petiționară și i-a spus că ar bine să se gândească ambele la soluții relevante rezolvării pozitive a cauzei. Martora susține că ea pleda pentru convingerea consilierilor de a se întruni într-o ședință extraordinară și de a pune în discuție premiul primarului ca să nu rateze ceilalți lucrători dreptul de a primi 50% din salariu. Martora susține că după această discuție, petiționara a înțeles greșit mesajul transmis de ea și le-a spus altor angajați că a fost îndemnată de către contabilă-șefă să falsifice decizia Consiliului local pentru a acorda premiu primarului.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 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 victimizării care reprezintă 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; **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; **art. 7 alin. (2) lit. g)** se consideră acțiune discriminatorie a angajatorului orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.
- 4.3 **Codul Muncii nr. 154/2003 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.

- 4.4 **Hotărârea Guvernului privind acordarea premiului anual personalului din unitățile bugetare pentru rezultatele activității în anul 2019 nr. 811/2020 la pct. 3** stipulează că acordarea premiului anual se vor utiliza mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual, calculate la 31 decembrie 2019 sau la ultima zi de activitate în cadrul unității bugetare anterioară datei de 31 decembrie 2019, proporțional timpului efectiv lucrat în anul 2019.
- 4.5 **Regulament privind modul de calculare și plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare pentru rezultatele activității în anul 2019 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 811/2020 la pct. 2** stabilește că personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității desfășurate în anul 2019, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv; **pct. 6** premiul nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar pe parcursul anului 2019, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare în anul 2019; **pct. 7** prevede că mărimea concretă a premiului anual pentru fiecare salariat se fixează în actul administrativ al conducătorului unității bugetare sau al autorității publice respective, în care se indică salariul de bază luat în calcul, zilele efectiv lucrate în anul 2019, procentul acordat și mărimea premiului calculat acordat.
- 4.6 **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 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.
- 4.7 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111/1958 la art.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.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Analizând materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de victimizare.
- 5.2 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 c. Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții c. Franței par. 91-92, cauza Timishev c. Rusiei par. 57) prevede 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.
- 5.3 Reieșind din natura specifică a alegațiilor, Consiliul le-a calificat ca fiind raportabile la elementele constitutivei forme de victimizare. Astfel, pentru a institui prezumția

victimizării faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:

- a) acțiunea sau inacțiune, soldată cu consecințe adverse
 - b) ca urmare a depunerii unei plângeri în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii care se referă la plângerea, sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarei, Consiliul stabilește că prezumția victimizării a fost instituită. Drept acțiune soldată cu consecințe adverse, urmare a depunerii plângerii cu privire la hărțuire din partea angajatorului, petiționara a invocat stabilirea celui mai mic quantum al premiului anual pentru 2019.
- 5.5 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 despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. În situația respectivă, Consiliul urmează să aprecieze existența legăturii de cauzalitate dintre faptul depunerii plângerii și survenirea consecințelor deplânse.
- 5.6 În susținerea poziției sale, reclamatul a explicat că motivul, acordării premiului în quantum redus petiționarei, a constituit faptul desfășurării de către aceasta, pe parcursul anului 2019, a unei campanii de denigrare a imaginii primarului și a autorității publice locale pe care acesta o conduce.
- 5.7 Consiliul, examinând susținerile părților, precum și probele anexate la dosar, a stabilit că, prin Dispoziția nr. 90 din 28 decembrie 2020 cu privire la acordarea premiului anual pentru rezultatele activității în anul 2019 angajaților Primăriei s. Iordanovca, petiționarei i-a fost acordat premiul în mărime de 5% din suma salariului de funcție pentru zilele efectiv lucrate. Totodată, Consiliul a luat act că ceilalți șapte angajați ai primăriei au primit premiul anual în mărime de 50% din suma salariului de funcție pentru zilele efectiv lucrate.
- 5.8 Consiliul atenționează că, în conformitate cu prevederile legale, criteriile care ar putea să influențeze mărimea premiului și/sau lipsirea persoanei de acest beneficiu se referă la desfășurarea activității profesionale ineficiente sau necorespunzătoare și prezența sancțiunilor disciplinare pe parcursul anului și doar pentru perioada validității sancțiunii disciplinare în anul respectiv (a se vedea pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 811/2020). Cu alte cuvinte, Consiliul stabilește că unicele argumente întemeiate în vederea reducerii quantumului premiului și/sau neatribuirii acestuia, trebuie să se fundamenteze pe aceste criterii.
- 5.9 Consiliul a analizat explicațiile reclamatului referitoare la așa numita campanie de denigrare a imaginii primarului și notează că această circumstanță nu poate fi reținută drept una obiectivă în contextul examinat. Consiliul a reținut că prin campania de denigrare reclamatul se referă la sesizările, plângerile, petițiile petiționarei adresate mai multor instanțe. Astfel, se constată că una din aceste plângeri, în care invocă acțiuni de hărțuire din partea reclamatului, petiționara a înaintat-o Consiliului. Consiliul atrage atenția că, indiferent de rezultatul primei cauze, simplul fapt al depunerii plângerii și survenirea consecințelor adverse sunt suficiente pentru a considera acțiunea consumată în sensul noțiunii de victimizare.
- 5.10 De asemenea, Consiliul stabilește legătura de cauzalitate între faptul adresării la Consiliul și stabilirea premiului anual în mărime de doar 5%, or însăși reclamatul a afirmat că acest procentaj este consecința faptului că petiționara denigrează imaginea primarului, prin intermediul diverselor plângeri depuse.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 alin. (2) lit. g), 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 victimizare.
2. În vederea repunerii în drepturi, Consiliul recomandă reclamatului identificarea măsurilor corespunzătoare îndreptate spre eliminarea consecinței adverse (premiul în mărime de 5% din suma salariului de funcție pentru zilele efectiv lucrate) suportate de către petiționară.
3. Reclamatul va informa Consiliul, în termen de 10 zile din momentul recepției prezentei decizii, despre măsurile întreprinse și/sau planificare în vederea implementării recomandării formulate în decizie.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
5. 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

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru