



## 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 06 iunie 2019 cauza nr. 42/19

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: XXXX**  
**reclamate: Î.M."Direcția Construcției Capitale" și**  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

#### I. Obiectul plângerii

Discriminare și hărțuire pe criteriu de opinie 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, adoptat prin Legea nr. 298/2012.

#### III. Susținerile părților

##### *Alegațiile petiționarului*

- 3.1 Petiționarul notează că prin Hotărârea din 21.12.2018, emisă de Judecătoria Chișinău, sediul Buiucani, a fost restabilit în funcția de șef adjunct pe probleme juridice la Î.M."Direcția construcției capitale" a Primăriei mun. Chișinău. De asemenea, prin aceeași hotărâre judecătorească, în beneficiul petiționarului, s-a dispus încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de asistență juridică suportate de către acesta.
- 3.2 Petiționarul a afirmat că în data de 26.12.2018, prin ordinul nr. 222-p din 21.12.2018, a fost restabilit în funcția de șef adjunct pe probleme juridice. Ulterior, în data de 28.12.2018, ordinul sus menționat a fost modificat printr-un alt ordin cu nr. 234-p, fiindu-i stabilit salariu de funcție de 7830 lei. În data de 28.12.2018 a mai fost emis un ordin cu nr. 236-p prin care a fost declarat nul ordinul nr. 234-p din 28.12.2018, prin care i-a fost stabilit modul de salarizare și coeficienții reieșind din statele de personal și modul de calcul stabilit pe întreprindere. Salariul de funcție al petiționarul urma să fie calculat conform ordinul nr. 235-p din 28.12.2018, ordin care i-a fost adus la cunoștință petiționarului sub semnătură. Potrivit acestui ordin, remunerarea petiționarului se

efectua conform calcului prevăzut în Modul de calcul a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 426/2004, care constituie pentru o zi calendaristică 202,74 lei.

- 3.3 Petiționarul a declarat că în conformitate cu ordinul nr. 235-p din 28.12.2018, prin care i-a fost stabilit modul de calcul al salariului, acesta este diferit de modul de calcul al salariului tuturor angajaților și respectiv, este discriminator. Petiționarul susține că în conformitate cu ordinul nr. 23-p din 29.01.2018 și modificarea acestuia din 26.06.2018, ordinul nr.121-p în care este indicat modul de calcul al salariului tuturor angajaților, salariul său ar fi constituit 9400 lei lunar, însă, conform ordinului nr. 235-p din 28.12.2018, prin care a fost stabilită remunerația de 202,74 lei per zi, salariul acestuia constituie 4 400 lei pentru 22 zile lucrătoare. Petiționarul notează că în conformitate cu ordinul nr. 224-p din 26.12.2018, a fost preavizat despre reducerea statelor de personal (unității de șef adjunct pe probleme juridice) și despre concedierea sa peste două luni din momentul preavizării. Petiționarul a susținut că în cadrul întreprinderii mai sunt două funcții vacante de șef adjunct, trei de șef de secții și mai mult de zece funcții vacante de specialiști.
- 3.4 Petiționarul susține că acțiunile reclamatei sunt discriminatorii în partea ce ține de retribuirea muncii și concedierea în urma lichidării unității de șef adjunct pe probleme juridice. Suplimentar, petiționarul a menționat că criteriul protejat în baza căruia consideră că a fost discriminat este opinia personală pe care o expunea în mod public în privința respectării cadrului legal în activitatea întreprinderii și neadmiterea de încălcări. Petiționarul susține că în perioada în care a activat în întreprindere a avut divergențe de opinie cu reclamatul. În anul 2017 a sesizat organele de poliție, drept urmare, reclamatul a fost sancționat contravențional pentru injurie.
- 3.5 Petiționarul menționează că toți angajații erau asigurați cu calculatoare, însă dânsul nu dispunea de calculator de serviciu, totodată, cererea sa de a-i fi repartizat un calculator a fost respinsă. Petiționarul a afirmat că atunci când, în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu, avea nevoie de calculator, îl utiliza pe cel al paznicului. Petiționarul a declarat că în cele două luni de activitate a fost înjosit și urmărit la fiecare minut, iar angajaților le-a fost interzis să-i permită prezența în birourile lor de serviciu, aceștia fiind amenințați cu o eventuală concediere de la locul de muncă. Petiționarul mai menționează că, la ședințele din biroul reclamatului, la care era invitat, a fost înjosit, iar în prezența lui se întocmeau acte de constatare false precum că dânsul ar fi lipsit nemotivat de la serviciu mai mult de patru ore.

### ***Poziția reclamatei***

- 3.6 Reclamata notează că petiționarului, angajat în temeiul contractului individual de muncă la data de 01.12.2009, în calitate de jurist, prin cumul, i se aplică o reglementare juridică specială în legislația muncii.
- 3.7 Reclamata a afirmat că petiționarul a fost restabilit în funcția de șef-adjunct pe probleme juridice, funcție inexistentă și care a fost redusă din statele de personal la data de 29 ianuarie 2018, în temeiul ordinului nr. 23-p, prin care au fost aprobate statele de personal și schema de încadrare a personalului întreprinderii. Anume din aceste considerente, prin ordinul nr. 224-p din 26 decembrie 2018, petiționarul, a fost preavizat, sub semnătură, despre reducerea statelor de personal și concedierea lui din cadrul întreprinderii în conformitate cu legislația muncii. Reieșind din faptul că petiționarul deținea funcția în cadrul întreprinderii prin cumul, nu i-a fost propus un alt loc de muncă, mai mult de atât, un atare loc vacant nu există.
- 3.8 În ceea ce privește remunerarea petiționarului și asigurarea cu calculator de serviciu, reclamata a susținut că, în conformitate cu Modul de calcul al salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2014, a remunerat petiționarul pentru perioada

preavizată, deoarece la efectuarea și întocmirea schemei de încadrare a angajaților, funcția deținută nu exista, iar petiționarul nu figura ca angajat.

- 3.9 Aduagă reclamata că, petiționarul, în perioada preavizată, nu a activat deloc în cadrul întreprinderii. Acest fapt este demonstrat prin lipsa de la locul de muncă, înregistrările în registrul evidenței timpului de muncă a salariaților, deplasările neîntemeiate, precum și declarațiile petiționarului precum că, activează prin cumul la alte patru întreprinderi.
- 3.10 Reclamata a menționat că la momentul restabilirii petiționarului în funcție, Î.M. "Direcția Construcții Capitale", nu avea posibilitatea să-i ofere un calculator de serviciu din considerentul insuficienței resurselor financiare. Aceasta este demonstrat prin restanțele salariale și datoriile față de bugetul public național în sumă de 2 milioane lei. Din totalul angajaților întreprinderii doar o treime salariați dispun de calculatoare de serviciu. În plus, întreprinderea posedă biroul cancelariei care include în sine un specialist în dactilografie, pus la dispoziția angajaților și de un tehnician pentru suportul tehnic al rețelelor, acesta din urmă cumulând și funcția de paznic al întreprinderii.

#### 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.
- 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 criteriile presupuse; definiția **hărțuirii** ca fiind 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)** stabilește că se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de 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. d)** prevede că se consideră discriminatorii acțiunea angajatorului de remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum 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, principiu care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, 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')** stipulează că angajatorul este obligat

să să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 10 alin. (2) lit. g)** prevede că angajatorul este obligat să asigure o plată egală pentru muncă de valoare egală.

- 4.4 **Pactul cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în art. 6 alin. (1)** prevede că statele părți la 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. 7 alin. (1) lit. a) sublit. (i)** stabilește că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții ele muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție.
- 4.5 **Carta socială europeană (revizuită) la art. 4 alin. (3)** prevede că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor și al lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală; **art. 26 alin. (2)** stabilește că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.
- 4.6 **Convenția privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei la art. 1 lit. a)** oferă definiția discriminării 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, precum și la **art. 1 lit. b)** stabilește că discriminarea este 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.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra următoarelor situații:
- (i) remunerarea inegală pentru același tip de muncă
  - (ii) hărțuire la locul de muncă.

### ***Referitor la discriminarea în câmpul muncii manifestată prin remunerare ilegală pentru același tip de muncă***

- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (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 petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Respectiv, pentru a

institui prezumția 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
- c) cu care petiționarul se află în situație analogică
- d) în baza unui criteriu protejat.

- 5.3 Examinând materialele cazului, Consiliul stabilește că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul a reținut că după restabilirea în funcție, salariul petiționarului a fost stabilit diferit și net inferior față de cel al colegiilor care prestau același tip de muncă (jurisconsult). Consiliul a luat act de faptul că petiționarul a fost restabilit pe o funcție inexistentă, deoarece funcția de șef adjunct pe probleme juridice, la momentul restabilirii, nu exista în statul de personal. Respectiv, Consiliul a reținut că tipul acestei munci echivalează cu munca prestată de jurisconsult, care se regăsea în statele de personal la momentul restabilirii. Consiliul a constatat că remunerarea muncii petiționarului pe perioada de preaviz (26.12.2018 - 26.02.2019) a constituit 202,74 pentru o zi calendaristică (circa 4460 lei lunar), pe când juristconsultului, potrivit schemei de încadrare, îi era stabilit un salariu tarifar lunar de 6426 lei. Consiliul stabilește că calitatea petiționarului de "persoană restabilită în câmpul muncii" a constituit acea circumstanță obiectivă care a determinat tratamentul diferențiat sus indicat.
- 5.4 Conform 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. Consiliul urmează să aprecieze existența justificării obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul stabilit.
- 5.5 În susținerea poziției sale reclamata a notat că a remunerat petiționarul pentru perioada preavizată, în conformitate cu Modul de calcul al salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2014, deoarece la efectuarea și întocmirea schemei de încadrare a angajaților, funcția deținută nu exista, iar petiționarul nu figura ca angajat.
- 5.6 Consiliul notează că principiul de plată egală pentru muncă de valoare egală sau pentru muncă de valoare egală este reglementat atât la nivel internațional, cât și național. În jurisprudența CJUE<sup>1</sup> acest principiu este calificat ca fiind o expresie a unui drept fundamental al omului având un scop social și economic menit să contribuie la progresul și la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă al salariaților.
- 5.7 Consiliul notează că, în cazurile care privesc principiul de plată egală, comparația se face între funcțiile sau profesiile supuse examinării. Potrivit jurisprudenței CJUE<sup>2</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, precum: natura muncii (activităților) derulate; condițiile de formare profesională necesare; condițiile de muncă.
- 5.8 Consiliul, analizând natura funcției de jurisconsult (funcția existentă în cadrul întreprinderii) și atribuțiile petiționarului (din fișa de post din 28.12.2011), le consideră comparabile. Sunt comparabile și condițiile de formare profesională, precum și condițiile de muncă sunt similare. Consiliul subliniază că situația particulară a petiționarului (restabilit și care urma să activeze doar două luni) nu constituie o circumstanță relevantă și justificativă pentru a stabili remunerarea diferențiată. Faptul că în statul de personal și schema de încadrare nu exista o funcție similară, nu

<sup>1</sup> C-43/75 *Defrenne II* [1976], C-50/96 *Schröder* [2000], C-149/77, *Defrenne III*.

<sup>2</sup> CEJ, [C-237/85 Rummier](#) [1986], C-309/97 *WGKK and others* [1999], C-427/11 *Kenny* [2013]

scutește pe angajator să-și onoreze obligația de a asigura o remunerare egală pentru muncă de tip egal, în situația în care avea obligația să-l restabilească și să-i ofere o muncă similară celei deținute anterior. Astfel, Consiliul nu găsește o justificare rezonabilă și obiectivă pentru a stabili o remunerare inegală pentru același tip de muncă.

### ***Referitor la hărțuirea în câmpul muncii***

- 5.9 Consiliul reamintește că pentru a institui prezumția hărțuirii, argumentele și probele aduse trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente constitutive:
- 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.
- 5.10 Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că prezumția hărțuirii a fost instituită. Consiliul reține drept comportament nedorit următoarele acțiuni: neacordarea calculatorului de serviciu necesar în vederea exercitării atribuțiilor funcționale; publicarea pe panoul de informații a ordinului de modificare unilaterală a contractului de muncă, cu indicarea numelui petiționarului; discreditarea profesională a petiționarului în fața colegilor. În ședința de audieri, Consiliul a luat act de înregistrarea uneia dintre ședințele din cadrul Î.M."Direcția Construcții Capitale". Din înregistrare se reține că un angajat, pe un ton tensionat, cere explicații de la petiționar. Consiliul reține că, deși petiționarul a susținut că acest comportament este determinat de divergențele de opinie pe care acesta le are cu dl XXXXX pe care l-a reclamat la poliție pentru fapta de agresiune fizică și verbală, acest mediu intimidant i-a fost creat din considerentul situației incerte a petiționarului la locul de muncă (restabilit și care urma să activeze doar două luni). Respectiv, Consiliul stabilește că situația intimidantă la locul de muncă a fost creată în baza criteriului similar de "persoană restabilită".
- 5.11 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.
- 5.12 În susținerea poziției sale reclamata a notat că nu avea posibilitatea să-i ofere un calculator de serviciu din considerentul insuficienței resurselor financiare.
- 5.13 Referitor la neacordarea calculatorului de serviciu, Consiliul respinge explicația reclamatei potrivit căreia, doar o parte dintre salariați sunt asigurați cu calculator ori, nu există suficiente resurse financiare în vederea repartizării tuturor salariaților calculatoare de serviciu. Consiliul notează că este de datoria angajatorului să asigure condițiile de muncă adecvate și corespunzătoare pentru ca salariatul să poată exercita atribuțiile de muncă care îi revin.
- 5.14 De asemenea, Consiliul subliniază că orice intenție de a modifica contractul individual de muncă nu trebuie afișată publică, prin expunerea pe panouri informative a ordinului de modificare, așa cum a fost făcut în cazul petiționarului. Prin această acțiune petiționarul poate fi afectat în mod negativ de faptul că angajatorul scoate în evidență intenția sa care nu este una pozitivă. Era suficient ca angajatorul să aducă la cunoștința petiționarului intenția de a modifica unilateral contractul individual de muncă.
- 5.15 Consiliul notează că în conformitate cu art. 10 alin. (2) lit. f<sup>6)</sup> din Codul muncii angajatorul are obligația să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților. Cu

alte cuvinte acesta este obligat să asigure un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.

- 5.16 Consiliul notează că asigurarea unui climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă constituie norma generală, care trebuie să fie respectată în orice colectiv. Astfel, Consiliul subliniază că tolerarea de către șeful întreprinderii a situațiilor tensionate a locul de muncă dintre salariați constituie o încălcare a obligației de creare a unui climat confortabil.

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

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare în câmpul muncii manifestată prin remunerare inegală pentru același tip de muncă.
2. Faptele constatate reprezintă hărțuire în relațiile de muncă.
3. Administrația Î.M."Direcția Construcții Capitale" își va cere scuze pentru comportamentul intimidant aplicat față de petiționar (în scris), va plasa prezenta decizie pe panoul informativ al întreprinderii și evita fapte similare pe viitor.
4. Reclamata va informa Consiliul, în termen de 10 zile de la recepționarea prezentei decizii, despre măsurile întreprinse.
5. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
6. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012 și Codului administrativ nr. 116/2018.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Svetlana DOLTU – membră

---

Andrei BRIGHIDIN – membru

---

Victorina LUCA – membră

---

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru