



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 23 martie 2021 cauza nr. 17/21

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
petiționarului : XXXXXX

reclamatei: YYYYYY administratoarea SRL „HORN” reprezentată de avocatul
ZZZZZZ

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Hărțuire la locul de muncă pe criteriul de statut social.

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 supus hărțuirii la locul de muncă în baza criteriului de statut social, explicând că reclamata distinge două categorii de oameni: persoanele cu un statut social înalt și persoanele cu statut social mai jos precum este petiționarul în calitate de angajat și persoană care luptă pentru echitatea socială.
- 3.2 Petiționarul susține că, în procesul de angajare, el a fost influențat să semneze contractul individual de muncă nu doar cu Combinatul de articole din carton, dar și SRL-urile afiliate lui, care nu desfășoară activitate economică. Mai mult ca atât, în pofida înțelegerilor avute, contractele individuale de muncă au fost încheiate pentru o perioadă determinată și în limba rusă.
- 3.3 Petiționarul susține că nu se afla în siguranță la locul de muncă, deoarece în timp de 2 luni de zile lucrate, 10 persoane au fost diagnosticate cu COVID-19, însă angajatoarea nu a luat măsuri de protecție, deși el se împotriva să participe în cadrul activităților care sporeau riscul de infectare.
- 3.4 Petiționarul susține că primea indicații de a întocmi acte ilegale, iar atunci când el solicita anumite documente necesare pentru efectuarea lucrului era alungat din birou de către pază la indicația reclamatei, care avea un limbaj vicios și un comportament agresiv față de el. După acest incident, petiționarul a avut nevoie de ajutor medical, fiind ajutat de 2 două angajate a companiei și a fost nevoit să apeleze la salvare. Petiționarul susține că a trecut un test de verificare a nivelului de alcool în sânge pentru a demonstra că nu consumă băuturi alcoolice la locul de muncă după cum susține reclamata. Din 08.12.2020 petiționarul este în concediu medical.

Susținerile reclamatei

- 3.5 Reclamata susține că afirmațiile petiționarului nu sunt credibile, deoarece cererea de angajare a fost scrisă personal de el, ca și întocmirea actelor de angajare, deoarece la acel moment o altă persoană care ar fi putut să o facă nu era. Pe lângă aceasta, pe parcursul a două luni de zile petiționarul n-a reclamat nici un caz de discriminare, numai după expirarea termenului contractului individual de muncă, în rezultatul necompatibilității și conflictelor personale apărute în rezultatul neexecutării obligațiilor de serviciu.
- 3.6 Reclamata susține că o persoană cu experiența profesională atât de vastă în domeniul jurisprudenței, care are studii militare, ofițer al armatei, ofițer de poliție, procuror, consilier juridic cu un stagiu de peste 15 ani, ar fi sesizat toate autoritățile naționale și internaționale imediat după ce a fost supus discriminării.
- 3.7 Cât privește alegațiile petiționarului privind faptul că a fost maltratat de către două femei în anticamera SRL „HORN”, reclamata susține că petiționarul trebuia să se adreseze la poliție, inclusiv pentru a fi posibil de verificat legalitatea probelor prezentate.

IV. Dreptul național 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)** stipulează 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 cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul legii 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 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 și definiția victimizării ca fiind 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. (2)** stipulează că se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: **lit. f)** hărțuirea.
- 4.3 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1** prevede noțiunea de demnitate în muncă – 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; **art. 5 lit. e)** stabilește că printre 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. 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.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de statut social.
- 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 supus examinării prin prisma elementelor hărțuirii. Astfel, pentru a institui o prezumția hărțuirii, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
 - 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.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarului, Consiliul a stabilit că prezumția hărțuirii a fost instituită. Consiliul a reținut că comportamentul nedorit s-a manifestat prin: obligarea de a semna contract individual de muncă cu toate entitățile juridice afiliate reclamatei; obligarea de a participa la ședințe lucrative în condiții nesigure; obligarea de a întocmi acte ilegale, fără a oferi acces la documentația necesară. Consiliul a acceptat că asemenea comportament ar fi fost aplicat cu scopul de leza demnitatea și de a-i cauza petiționarului un mediu umilitor sau ofensator. Consiliul a lut act că în calitate de criteriu protejat se invocă statutul social.
- 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/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. În situația respectivă, Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.6 În susținerea poziției sale reclamata a notat că alegațiile petiționarului sunt declarative și nefondate, atenționând că, în cazul în care acestea erau să fie adevărate, petiționarul era să sesizeze, imediat, toate entitățile cu competențe legale pe acest aspect.
- 5.7 Consiliul, examinând în contradictoriu pozițiile părților și materialele acumulate la dosar, raportându-le la prevederile legale care guvernează speța, stabilește următoarele.
- 5.8 Consiliul reține că petiționarul nu s-a prezentat în ședința de audieri, pentru confruntare și prezentarea informațiilor și/sau răspunsurilor la întrebările care ar putea să apară în cadrul dezbaterilor. Astfel, Consiliul atrage atenția că potrivit pct. 54 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului aprobat prin Legea nr. 298/2012, neprezentarea părților nu constituie un impediment la examinarea plângerii. Totodată, potrivit art. 15 alin. (3) din Legea cu privire la asigurarea egalității, neprezentarea informațiilor se interpretează în defavoarea persoanei care nu le prezintă.
- 5.9 Referitor la obligarea petiționarului de a semna contracte de muncă cu mai multe entități juridice, Consiliul a stabilit că petiționarul a avut intenția să se angajeze în cadrul S.A. "Combinatul de articole din carton", însă după o discuție cu reclamata și alt reprezentant a semnat contracte individuale de muncă și cu societățile afiliate acestei societăți. Deși, în plângere, petiționarul a indicat că a fost supus presiunii psihologice, Consiliul nu a primit explicații care ar concretiza cum s-a manifestat presiunea aplicată asupra petiționarului. În același timp, reclamata susține că petiționarul și-a perfectat singur actele de angajare, deoarece la acel moment celălalt jurist al S.A. "Combinatul de articole din carton" nu era disponibil. În aceste

circumstanțe, Consiliul a reținut faptul că, petiționarul considerându-se lezat în drepturi în procesul de angajare, a ezitat să se adreseze imediat la organele competente pentru a-și apăra drepturile, făcând-o doar după câteva luni. Consiliul a luat act că petiționarul a depus o plângere la Inspectoratul de Stat al Muncii privind durata contractului și nu pe faptul că ar fi lucrat concomitent la mai multe entități. Astfel, Consiliul respinge alegațiile petiționarului privind impunerea și/sau aplicarea presiunilor pentru a se angaja concomitent la mai multe entități.

- 5.10 În privința impunerii de a participa la activități de lucru în condiții nesigure pentru sănătate, Consiliul a reținut că sălile în care aveau loc ședințele lucrative sunt mici, însă măsuri de protecție au fost luate. Consiliul a fost informat că în cadrul SRL „HORN” purtarea măștilor de protecție este obligatorie, iar la intrare au fost amplasate soluții dezinfectante. Prin urmare, dat fiind faptul că petiționarul nu a detaliat care aspecte le considera nesigure pentru sănătatea sa, Consiliul acceptă informațiile prezentate de partea reclamată.
- 5.11 Cât privește alegațiile referitoare la actele ilegale pe care era impus să le întocmească, Consiliul a reținut că petiționarul nu a oferit detalii referitor la natura juridică a actelor care era impus să le întocmească. Consiliul a luat act că petiționarului, în afară de ordine privind concediile anuale de odihnă a angajaților, i-a fost încredințat să întocmească scrisori clienților, referitor la neexecutarea obligațiilor contractuale, pentru a preveni eventualele litigii în instanța de judecată. Reclamata presupune că acest fapt ar fi putut fi perceput de petiționar drept obligarea lui să recurgă la metode ilegale. Acestea fiind stabilite, Consiliul notează că indicațiile conducerii de a întocmi scrisori de preavizare despre returnarea datoriei, este o indicație general acceptabilă în relațiile de muncă. Respectiv, alegațiile petiționarului se resping ca nefondate.
- 5.12 Consiliul a cercetat înregistrarea audio prezentată și a pus-o în discuție în cadrul ședinței de audieri. Astfel, Consiliul a constatat că prezenta probă demonstrează faptul că relațiile între petiționar și reclamată sunt ostile și se datorează în mare parte refuzului petiționarului de a întocmi actele pe care le solicita reclamata în calitate de angajator. Mai mult ca atât, drept confirmare a conflictului dintre petiționar și reclamată servesc un șir de mesaje cu conținut necenzurat și adresarea reclamatei și a altor administratori ai societăților afiliate S.A. ”Combinatul de articole din carton” la poliție privind acele mesaje. Prin urmare, Consiliul notează că discuțiile agitate și folosirea limbajului necenzurat în relațiile de muncă nu constituie un comportament general acceptabil. Un astfel de comportament trebuie evitat atât de către angajator, cât și de angajat. Or, niciunui participant din relațiile de muncă nu îi este permis să folosească un limbaj obscen, chiar dacă anumite indicații nu i-ar conveni. Cu alte cuvinte, Consiliul notează că deși între petiționar și reclamată au existat altercații verbale care depășesc limitele acceptabilului, conflictul nu a fost determinat de un criteriu protejat.
- 5.13 Astfel, cu referire la criteriul invocat și aplicabilitatea acestuia la circumstanțele examinate, Consiliul atrage atenția că, doar indicarea unui criteriu, nu presupune și reținerea aplicabilității acestuia. Din explicațiile scrise ale petiționarului, Consiliul a reținut că, prin criteriul de statut social invocat, petiționarul are în vedere, poziția sa de subordonare în raport cu cea a administratoarei. Consiliul notează că o astfel de subordonare este o circumstanță obiectivă, inerentă relațiilor de muncă. Mai mult, de un astfel de criteriu, în situații similare, s-ar putea prevala totalitatea angajaților. Respectiv, Consiliul ajunge la concluzia că circumstanța invocată drept criteriu protejat nu poate fi reținută, ca fiind cea caracteristică obiectivă și personală, generatoare de comportament ostil în relațiile de muncă. Acceptarea unei astfel de ipoteze ar presupune că tot sistemul relațiilor de muncă, pe aspectul, de ierarhie instituțională, ar determina prezumții de hărțuire în câmpul muncii.
- 5.14 Acestea fiind stabilite și constatate, Consiliul conchide că speța în cauză prezintă un conflict în relațiile de angajator și angajat care nu se încadrează în limitele elementelor constitutive ale hărțuirii ca formă de discriminare.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7 alin. (2) lit. f), 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 examinate nu constituie hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de statut social.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
3. 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