



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180, bir.405
tel.: +373 (0) 22 21-28-17

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

РЕШЕНИЕ от 04 июля 2022 г. дело № 74/22

Члены Совета, участвовавшие в заседании по обсуждению дела:

Ян ФЕЛЬДМАН – председатель
Андрей БРИГИДИН - член Совета
Викторина ЛУКА - член Совета
Евгений Александрович ГОЛОЩАПОВ - член Совета

рассмотрели письменные и устные заявления заявителя: XXXX
ответчика: YYY, заместителя примара муниципия AAAA
решили в ходе закрытого заседания следующее.

I. Предмет жалобы

Предполагаемая дискриминация путем ассоциации по признаку взглядов в трудовой сфере.

II. Допустимость предмета жалобы

Жалоба отвечает требованиям ст.13 Закона об обеспечении равенства № 121/ 2012 и не соответствует исключительным случаям недопустимости, предусмотренным пунктом 42 Положения о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утверждённого Законом № 298/2012.

III. Заявления сторон

Утверждения заявителя

- 3.1 Заявительница утверждает, что с 30 мая 2019 года занимает должность секретаря Примэрии мун. AAAA и AAAA муниципального совета. 24 января 2022 года заявительница, считая, что ей это позволяет специфика деятельности, подала ответчику заявление об изменении своего рабочего графика в связи с тем, что у нее на содержании находится несовершеннолетний ребенок, который в указанный период проходил школьное обучение в послеобеденное время в режиме онлайн.
- 3.2 Согласно прилагаемому к жалобе заявлению, заявительница, со ссылкой на пункт 2.2 подпункты а), б), с) Постановления № 2 от 20 января 2022 года Национальной чрезвычайной комиссии по общественному здоровью (НЧКОЗ), просила о разрешении работать в период 24 января 2022 г. - 04 февраля 2022 г. с 8.00 до 12.00 часов непосредственно на рабочем месте, а с 13.00 до 17.00 часов – на дому.
- 3.3 Заявительница утверждает, что из-за того, что поданное заявление не было рассмотрено и удовлетворено работодателем и, соответственно, ее график работы не был изменен, она была вынуждена в положении повышенного риска распространения инфекции, вызванной вирусом SARS-CoV-2, приводить ребенка на работу, подвергая опасности его здоровье, и в то же время отмечает, что описанное положение отрицательно повлияло на школьную успеваемость ребенка.
- 3.4 Также, заявительница уточняет, что поданное заявление так и не было рассмотрено, в отличие от заявлений других работников Примэрии, которые обратились до пандемического положения, и которые были рассмотрены и получили положительное решение. В качестве примера заявительница привела Распоряжение примара мун. AAAA KKKK № 462 от 09.12.2021 года, которым главный специалист по социальным вопросам QQQQ была переведена на

- определенный период на работу на дому.
- 3.5 Заявительница утверждает, что ходатайствовала в поданном заявлении о рабочем графике, позволяющем вести прием граждан с 8-00 до 12-00 часов, а с 13-00 до 17-00 часов работать удаленно, а именно на дому, что позволило бы ей контролировать и учебный процесс несовершеннолетней дочери, который на том этапе проходил онлайн. Заявительница пояснила, что специфика ее деятельности предполагает большой объем работы с электронными базами данных и подготовку документов, который она может выполнять, работая удаленно.
- 3.6 Заявительница считает, что своими враждебными действиями ответчик ставит ее в невыгодное положение и, следовательно, подвергает дискриминации, из-за того, что ее супруг ММММ, занимая должность советника АААА муниципального совета, часто на заседаниях критикует действия руководства Примэрии. Заявительница указывает, что данные ответчиком пояснения о существовании враждебных отношений с супругом заявительницы доказывают то, что у ответчика имеются причины для совершения дискриминационных действий в отношении заявительницы.
- 3.7 Заявительница утверждает, что не была извещена ни одним из работников Примэрии АААА о результатах рассмотрения поданного заявления, ни устно, ни письменно. Заявительница также утверждает, что ей не требовалось связываться с примэрией, чтобы попросить о предоставлении информации о результатах рассмотрения поданного заявления, так как законодательство предусматривает обязанность работодателя уведомить работника.
- 3.8 Вследствие изложенного, заявительница просит Совет рассмотреть жалобу, применить законные меры по возбуждению дисциплинарных процедур в отношении должностных лиц, совершивших в своей деятельности дискриминационные действия, и установить правонарушение с дискриминационными элементами в соответствии с положениями Кодекса о правонарушениях.
- 3.9 Заявительница просила рассмотреть дело в свое отсутствие, письменно проинформировав ее о результатах решения дела.

Утверждения ответчика

- 3.10 Ответчик утверждает, что действительно, 24 января 2022 года в Примэрии мун. АААА было зарегистрировано заявление, поданное заявительницей, с просьбой назначить ей рабочий график с 08.00 до 12.00 часов на рабочем месте в Примэрии и с 13.00 до 17.00 часов – на дому, так как, по мнению заявительницы, это ей позволяет специфика выполняемой деятельности.
- 3.11 Также ответчик утверждает, что в качестве законного основания заявительница сослалась в поданном заявлении на положения подпунктов а), б) и с) п. 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года, которые не могли быть применены в случае заявительницы. Ответчик указывает, что подпункт а) предусматривает исключительно работу на дому, если это позволяет специфика деятельности, а не полдня работы на дому и половину – на рабочем месте, как просила заявительница, в то же время ответчик утверждает, что специфика труда заявительницы не позволяет ей работать на дому, потому что для выполнения своих должностных обязанностей секретаря, как Примэрии, так и Муниципального совета, заявительница должна находиться на рабочем месте в Примэрии, потому что, как указала и сама заявительница в поданном заявлении, десятки людей к ней ежедневно обращались для подачи заявлений и получения документов.
- 3.12 Ответчик заявляет, что не обоснованы и ошибочны и утверждения заявительницы о том, что якобы ранее, в декабре 2021 года, работникам Примэрии была предоставлена возможность осуществлять деятельность удаленно, на дому, тем более, что Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года, на которое сослалась заявительница, даже не существовало в тот период, а основными условием для удаленной работы была специфика труда работника. Ответчик также заявил, что ни один работник Примэрии не был переведен на режим работы в

условиях, предусмотренных пунктом 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года.

- 3.13 Также, ответчик указывает, что по поводу рассмотрения заявления и сообщения результата, заявительнице в течение нескольких дней со дня подачи заявления сообщили о невозможности его удовлетворения из-за специфики ее деятельности, а также из-за того, что пункт 2.2 Постановления № 2 от 20 января 2022 года не предусматривал возможность работы полдня на дому и другую половину дня – на рабочем месте, эту информацию заявительница восприняла нормально и согласилась с ней. В то же время, в качестве компромиссного решения, заявительнице было разрешено приводить своего ребенка на рабочее место для прохождения учебы онлайн.
- 3.14 Ответчик заявляет – то, что заявительница была проинформирована и согласилась с решением по поданному заявлению, вытекает из пассивности, которую проявляла заявительница в период с 24 января 2022 года по 01 апреля 2022 года, когда она ни разу не обратилась к руководству Примэрии по поводу поданного заявления. Ответчик также заявляет, что сам факт, что заявительница решила только в апреле 2022 года подать жалобу в Совет, исходя из ее стиля и сделав сравнение с прежними жалобами, достоверно доказывает, что инициатором и автором жалобы является супруг заявительницы – ММММ, который написал несколько жалоб в разные государственные органы и организации, чтобы отомстить и привлечь ответчика к ответственности, не имея на то какого-либо законного основания.
- 3.15 В итоге ответчик утверждает, что жалоба не обоснована, и считает, что не совершал каких-либо дискриминационных действий в отношении заявительницы.

IV. Применимое законодательство

- 4.1 **Конституция Республики Молдова в части (2) ст.16** предусматривает, что все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения; **часть (1) ст. 43** гласит, что каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.
- 4.2 **Конвенция ООН о дискриминации в области труда и занятий № 111/1958 в пункте а) ст. 1** гласит, что термин «дискриминация» включает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; **п. б)** всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.
- 4.3 **Европейская социальная хартия (пересмотренная) в пункте 1 Части I** определяет, что каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом; **подпункт 1) статьи 1 Части II** гласит, что в целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются признать одной из своих первоочередных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости, в целях достижения полной занятости; **Статья Е Части V** устанавливает, что осуществление прав, изложенных в настоящей Хартии, обеспечивается без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, здоровья, принадлежности к какому-либо национальному меньшинству, рождения или иным признакам статуса.
- 4.4 **Закон об обеспечении равенства № 121/2012 в части (1) ст. 1** устанавливает, что целью закона является предупреждение и борьба с дискриминацией, а также

обеспечение равных прав всем лицам, находящимся на территории Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака; **ст. 2** определяет дискриминацию путем ассоциации как любой акт дискриминации, совершенный против лица, которое, хотя и не является частью категории, определенной по установленным настоящим законом признакам, связано с одним или несколькими лицами, принадлежащими к данным категориям лиц; **ст. 3** устанавливает, что субъектами в области дискриминации являются физические и юридические лица публичной и частной сферы; **ст. 6** Закона запрещает любую форму дискриминации. Продвижение политики или осуществление действий или бездействий, нарушающих равенство прав лиц, должны устраняться компетентными органами публичной власти и наказываться в соответствии с законодательством; **часть (1) ст. 7** Закона запрещает любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке; **часть (2) ст. 7** гласит, что являются дискриминационными следующие действия работодателя: **подп. g)** любые иные действия, противоречащие законным положениям; **подп. i) части (2) ст. 12** указывает, что Совет рассматривает жалобы лиц, полагающих себя жертвами дискриминации; в **части (1) ст. 15** отмечается, что бремя доказывания того, что деяние не является дискриминацией, возлагается на лицо, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние; в **части (4) ст. 15** указано, что, рассмотрев жалобу, Совет принимает мотивированное решение большинством голосов его членов. Решение Совета включает в себя также рекомендации по обеспечению восстановления жертвы в правах и по предупреждению подобных деяний в будущем.

4.5 **Положение о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утвержденное Законом № 298/2012, в п. 52** предусматривает: Член-докладчик составляет по жалобе доклад, который представляется для рассмотрения другим членам Совета не менее чем за пять дней до назначенной Советом даты заседания по рассмотрению жалобы. Доклад содержит мнение члена-докладчика как по вопросу допустимости, так и по существу жалобы; **п. 56** гласит, что заявительница или, по необходимости, заинтересованное лицо должны представить факты и возможные доказательства в подтверждение жалобы, а на ответчика возлагается бремя доказывания того, что действия не являются дискриминацией; **п. 65** устанавливает, что решение Совета может быть оспорено в административном суде. Окончательное решение является официальным актом, обязательным для всех задействованных субъектов.

4.6 **В Трудовом кодексе № 154/2003 в подпункте d) статьи 3** отмечается, что положения настоящего кодекса распространяются на работодателей – физических или юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора, использующих наемный труд; **ст. 5** устанавливает, что исходя из норм международного права и в соответствии с Конституцией Республики Молдова основными принципами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются: **подп. d)** обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям охраны здоровья и безопасности труда, и права на отдых, включая регулирование продолжительности рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней; **подп. e)** равенство прав и возможностей работников; **часть (1) ст. 8** запрещает любую прямую или косвенную дискриминацию работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в

профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника; **часть (1) ст. 9** предусматривает право работника: **подп. г)** на обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, органы трудовой юрисдикции.

- 4.7 **Административный кодекс № 116/2018 в части (1) ст. 9** указывает, что в целях настоящего кодекса под петицией понимается любое заявление, обращение или предложение, адресованное физическим или юридическим лицом органу публичной власти; **часть (2)** гласит, что, посредством заявления испрашивается издание индивидуального административного акта или осуществление административного действия; **часть (1) ст. 64** устанавливает, что орган публичной власти обязан рассмотреть заявление в соответствии со своей компетенцией и в установленный законом срок; в **части (2)** отмечается, что отказ в приеме или рассмотрении заявления приравнивается к отклонению заявления. Такое же правило применяется и в случае нерассмотрения заявления в установленный законом срок.
- 4.8 **Закон о местном публичном управлении № 436/2006 в ст. 39** предусматривает (1) Секретарь местного совета осуществляет под руководством примара следующие основные полномочия: а) обеспечивает информирование о созыве местного совета; б) участвует в заседаниях местного совета; с) дает заключения на проекты решений местного совета и несет ответственность за их законность, контрассигнует решения; с¹) выполняет функции гендерной единицы на местном уровне, обеспечивая реализацию принципа гендерного равенства; d) обеспечивает надлежащее функционирование примэрии; е) обеспечивает ведение делопроизводства; f) подготавливает материалы по вопросам, подлежащим обсуждению местным советом; g) в пятидневный срок, если законом не предусмотрено иное, информирует заинтересованные органы и лица и направляет им акты, изданные местным советом или примаром; h) обеспечивает проведение публичных консультаций по проектам решений местного совета и распоряжений примара нормативного характера и информирование населения о принятых решениях и изданных распоряжениях; h¹) обеспечивает внесение актов органа местного публичного управления в Государственный регистр местных актов в соответствии с настоящим законом; i) получает, направляет по назначению и ведет корреспонденцию; j) выдает выписки или копии любого документа из архива местного совета, за исключением документов, содержащих сведения, являющиеся секретными в соответствии с законом, а также выписки из записей актов гражданского состояния или копии таких записей; k) организует, координирует и несет ответственность за деятельность службы записи актов гражданского состояния, социальной защиты и при необходимости осуществляет соответствующие функции; l) ведет учет крестьянских (фермерских) хозяйств и их объединений в соответствии с утвержденным Правительством регистром; m) хранит печать и при необходимости скрепляет ею документы; n) оказывает необходимую помощь советникам и комиссиям местного совета; o) управляет зданием примэрии и ее имуществом; p) на основании приложений к протоколу комиссии по приватизации имущества сельскохозяйственных предприятий выдает свидетельства о праве частной собственности, подтверждающие право собственности на стоимостные доли имущества сельскохозяйственного предприятия, в соответствии с утвержденным Министерством экономики и инфраструктуры образцом; q) заверяет подписи на документах, заверяет копии документов и выписок из них, удостоверяет доверенности на получение пенсий, пособий, денежных средств, выплачиваемых акционерам невзаимных инвестиционных фондов в процессе принудительной ликвидации, приватизационных инвестиционных фондов в процессе принудительной ликвидации, на получение индексированных сумм по денежным вкладам граждан в «Banca de Economii» S.A. в процессе принудительной ликвидации, а также на право регистрации, передачи в пользование и отчуждение права собственности на стоимостные доли имущества сельскохозяйственных предприятий; r) регистрирует договоры аренды земельных участков и другого

имущества сельскохозяйственного назначения, заключенные на срок до пяти лет включительно.

- 4.9 **Постановление № 2 от 20 января 2022 г. Национальной чрезвычайной комиссии по общественному здоровью в п. 2** предусматривает: установить на период с 22 января по 20 февраля 2022 года на национальном уровне следующие меры по профилактике и контролю инфекции COVID-19; **п. 2.2.** государственные и частные субъекты организуют режим работы с соблюдением следующих условий: **подп. а)** введение работы на дому, если позволяет специфика деятельности; **подп. б)** установление сменного графика работы, при этом состав групп работников должен быть максимально стабильным, если позволяет специфика деятельности. Избегание взаимодействия работников из разных смен; **подп. с)** при установлении графика работы в соответствии с пунктами а) и б) работодатели будут отдавать предпочтение работникам, имеющим на содержании несовершеннолетних детей.

V. В качестве вывода Совет принимает к сведению следующее

- 5.1 По материалам дела, Совет устанавливает, что должен высказаться о наличии факта дискриминации путем ассоциации по признаку взглядов в трудовой сфере.
- 5.2 Совет вновь напоминает, что, как национальное законодательство (часть (1) ст. 15 и ст. 19 Закона об обеспечении равенства № 121/2012), так и практика Европейского суда по правам человека (см. среди многого прочего дело D.H. и других против Чешской Республики пар. 82-84, пар. 177, дело Chassagnou и других против Франции пар. 91-92, дело Тимишева против России пар. 57) предусматривает специальное правило в отношении бремени доказывания в спорах о дискриминации, а именно, бремя доказывания переходит к ответчику, когда заявитель/заявительница представляет доказательства, по которым можно предположить, что имело место дискриминационное отношение.
- 5.3 Совет указывает, что в соответствии с положениями Закона об обеспечении равенства № 121/2012, под дискриминацией путем ассоциации понимается любой акт дискриминации, совершенный против лица, которое, хотя и не является частью категории, определенной по установленным настоящим законом признакам, связано с одним или несколькими лицами, принадлежащими к данным категориям лиц.
- 5.4 Для установления презумпции прямой дискриминации, проявляющейся путем ассоциации, изложенные факты должны совокупно характеризовать следующие элементы:
- а) наличие менее благоприятного отношения (исключения, различия, ограничения и т.д.) при осуществлении признанного законом права;
 - б) проявляемого по сравнению с другими лицами (группой лиц)
 - с) с которыми заявитель находится в аналогичном положении
 - д) на основе защитного признака, принадлежащего связанному лицу.
- 5.5 Проанализировав представленные заявительницей утверждения и доказательства. Совет устанавливает факт дискриминации путем ассоциации по признаку взглядов в трудовой сфере. Совет отмечает, что менее благоприятное отношение проявляется в отказе ответчика рассмотреть и удовлетворить поданное заявление об изменении режима труда заявительницы в условиях пандемического положения. Также Совет принял во внимание утверждение заявительницы, что она находится в положении, сопоставимом с положением главного специалиста по социальным вопросам QQQQ, которая была переведена на определенный период на работу на дому. Совет принял к сведению то, что такое отношение было определено взглядами, высказанными супругом заявительницы.
- 5.6 В соответствии с частью (1) статьи 15 Закона об обеспечении равенства № 121/2012, бремя доказывания того, что деяние не является дискриминацией, возлагается на лицо, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние. В данной ситуации Совет должен оценить наличие объективного и разумного оправдания менее благоприятному отношению и причинно-следственную связь между ним и заявленным признаком.
- 5.7 Ответчик, в подкрепление своей позиции указал, что подпункт а) п. 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года якобы не применим к положению

- заявительницы. Также ответчик отметил, что специфика труда заявительницы не позволяет ей работать на дому.
- 5.8 Совет, проанализировав путем сопоставления утверждения сторон и рассмотрев собранный по делу доказательный материал, пришел к следующим выводам. Менее благоприятное отношение, примененное ответчиком к заявительнице, проявилось в неудовлетворении заявления заявительницы, что в соответствии со статьей 64 Административного кодекса считается отклонением заявления.
- 5.9 При рассмотрении подпункта а) пункта 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года, Совет замечает, что в период 20.01.22-20.02.22 года у субъектов публичной и частной сферы должен быть организован режим труда с введением работы на дому, если это позволяет специфика деятельности. Таким образом, Совет устанавливает, что использованная в вышеуказанном положении формулировка позволяет сделать вывод, что работа на дому может быть полной или частичной, с применением графика, сочетающего работу на дому с работой в офисе.
- 5.10 Следующее условие, выдвигаемое в подпункте а) пункта 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года, состоит в рассмотрении специфики деятельности заявительницы с точки зрения того, позволяет ли она работать на дому. Рассмотрев полномочия секретаря местного совета, предусмотренные статьей 39 Закона № 436 /2006, Совет замечает, что его деятельность предполагает обязанности, требующие непосредственного присутствия в офисе Примэрии (например, участие в заседаниях местного совета, обеспечение ведение делопроизводства, получение, распределение и ведение корреспонденции, выдача выписок или копий с любого документа из архива местного совета и т.д.), а также такие, которые могут выполняться на дому путем использования IT-оборудования (например, выдача заключений на проекты решений местного совета, подготовка материалов к вопросам, подлежащим обсуждению в местном совете, обеспечение проведения публичных консультаций по проектам решений местного совета и распоряжений примара нормативного характера, информирование населения о принятых решениях и изданных распоряжениях, обеспечение внесения актов органа местного публичного управления в Государственный регистр местных актов и т.д.). Таким образом, Совет устанавливает, что специфика деятельности заявительницы позволяет график работы, сочетающий работу на дому с работой в офисе.
- 5.11 В то же время, Совет считает, что просьба заявительницы о работе в офисе Примэрии в промежутке 08.00-12.00 часов и на дому в промежутке 13.00-17.00 часов является разумной, так как, рассмотрев информацию на сайте муниципия АААА, Совет замечает, что в запрошенный заявительницей период состоялось только одно заседание АААА муниципального совета - 25.02.2022 года в 10.00 часов, где было необходимо присутствие заявительницы¹. Более того, утверждение повестки дня заседания муниципального совета, порученное секретарю муниципального совета, состоялось 23.02.2022 года в 15.00 часов, а заявительница просила о работе на дому, начиная с 24.02.2022 года. Также, рассмотрев сайт муниципия АААА, Совет замечает, что мероприятия по работе с гражданами проходят в первой половине дня. Не в последнюю очередь, Совет хочет отметить, что просьба заявительницы о назначении ей графика, сочетающего работу на дому с работой в офисе всего на 10 рабочих дней, не способно нарушить деятельность примэрии или муниципального совета. Исходя из установленного, Совет считает, что просьба заявительницы соответствует подпункту а) пункта 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года, особенно исходя из того, что подпункт с) пункта 2.2 Постановления НЧКОЗ № 2 от 20 января 2022 года предусматривает, что работодатель должен оказывать предпочтение работникам, имеющим на содержании несовершеннолетних детей.
- 5.12 Что касается сопоставимости ситуаций, Совет принимает во внимание то, что заявительница и работник Примэрии QQQQ – главный специалист по социальным вопросам, которой было разрешено работать на дому в период 09.12.2021 –

¹ <https://comrat.md/4033-zasedanie-municipalnogo-soveta-komrat-zaplanirovano-na-25-fevralja-2022gdoc.html>

22.12.2021 г., находятся в аналогичном положении, обе являются государственными служащими, деятельность которых предполагает как работу в офисе, так и взаимодействие с гражданами.

- 5.13 Совет принял к сведению, что менее благоприятное отношение было вызвано взглядами, высказанными супругом заявительницы. В этом смысле Совет рассмотрел утверждения заявительницы о том, что супруг (советник АААА муниципального совета) часто критиковал руководство Примэрии в ходе заседаний, и в то же время, изучил копии петиций, направленных супругом в разные органы и инстанции, о предположительных нарушениях закона, допускаемых ответчиком и другими должностными лицами Примэрии мун. АААА. Вследствие этого Совет заключает, что совокупность этих действий подпадает под понятие «взгляды» в смысле Закона об обеспечении равенства № 121/2012. Совет указывает, что связь между высказанными взглядами и последствиями, которые отразились на заявительнице, является очевидной, если они не смогли быть объективно и разумно оправданы ответчиком.
- 5.14 Таким образом, исходя из вышеизложенного, Совет приходит к выводу, что ответчик не сумел опровергнуть установленную презумпцию дискриминации.

Таким образом, руководствуясь положениями статей 1, 2, 3, подпункта g) части (2) статьи 7 и части (4) статьи 15 Закона об обеспечении равенства № 121/2012, в совокупности п.61 Положения о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, утверждённого Законом № 298/2012,

СОВЕТ РЕШИЛ

1. Установленные факты являются дискриминацией путем ассоциации по признаку взглядов в трудовой сфере.
2. Совет рекомендует ответчику прекратить действия по дискриминации на рабочем месте.
3. В целях предотвращения аналогичных деяний в будущем, Совет рекомендует ответчику довести данное решение до сведения всех работников Примэрии мун. АААА и АААА муниципального совета.
4. Ответчику проинформировать Совет, в течение 30 дней с момента получения настоящего решения, о принятых и/или запланированных мерах по выполнению сформулированных рекомендаций.
5. Решение довести до сведения сторон и опубликовать на сайте www.egalitate.md.
6. Решение можно оспорить в течение 30 дней со дня доведения до сведения, в Суде мун. Кишинева, офис Рышкань, расположенном по адресу: мун. Кишинев, ул. Киевская, 3.

Члены Совета, голосовавшие за решение:

Ян ФЕЛЬДМАН – председатель

Андрей БРИГИДИН – член Совета

Викторина ЛУКА – член Совета

Евгений Александрович ГОЛОЩАПОВ – член Совета