



bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 404,  
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova / Republic of Moldova  
бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404,  
MD-2004, Кишинёв, Республика Молдова  
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

**DECIZIE**  
**din 24 iulie 2023**  
**cauza nr. 03/23**

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte  
Andrei BRIGHIDIN – membru  
Svetlana DOLTU – membră  
Victorina LUCA – membră  
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

**au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale**  
**petiționarului: XXXXXXXX**  
**reclamatului: YYYYYYYY, ZZZZZZ** Direcției regionale „Sud” al Inspectoratului General de  
Carabinieri  
**au deliberat în ședință închisă cu privire la următoarele.**

**I. Obiectul plângerii**

Pretinsul refuz în acomodare rezonabilă în câmpul muncii pe criteriul de maternitate.

**II. Admisibilitatea obiectului**

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de restituire sau inadmisibilitate prevăzute de art. 14 alin. (1) și art. 14<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

**III. Susținerile părților**

***Alegațiile petiționarului***

- 3.1 Petiționara susține că activează în calitate de soldat clasa I în cadrul Direcției Regionale „Sud” a Inspectoratului General de Carabinieri (DR „Sud” a IGC). Fiind mamă care își alăptează copilul nou-născut și având la întreținere alt copil minor în vârstă de 6 ani, petiționara a beneficiat, conform cererii și Ordinului conducerii Direcției Regionale „Sud” de un program special de lucru. Petiționara își începea ziua de muncă la orele 08:30 până la 11:30, astfel beneficiind de pauza pentru alăptarea copilului nou-născut, după care de pauza de masă generală de la orele 12:00 până la orele 13:00. Luând în considerație că domiciliul petiționarului se află la 18 km distanță de sediul autorității în care activează, acest timp i-a fost suficient pentru a-și îndeplini obligațiile de părinte și de a ajunge la lucru pentru a activa mai departe. La orele 16:30 petiționara își finisa activitatea și pleca la domiciliu, astfel petiționara își onora atribuțiile de serviciu fără a limita colegii și fără a aduce careva incomodități în activitatea autorității publice.
- 3.2 La data de 11 ianuarie 2023, prin Ordinul nr. 192 din 30 decembrie 2022, petiționarului i s-a adus la cunoștință că, din motive necunoscute, graficul de lucru prestabilit anterior va fi modificat, după cum urmează: de la ora 08:00 - 11:00; 11:30 - 14:30; 15:00 - 16:30 – activitatea de serviciu; de la ora 11:00 - 11:30; 14:30 - 15:00 – pauză pentru alimentarea copilului; de la ora 12:00 - 12:30 – pauza de masă.

- 3.3 În același timp, petiționara remarcă că în data de 23.01.2023, a depus raportul înregistrat sub nr. 33, prin care a solicitat revizuirea programului de muncă, indicând că soțul acesteia nu beneficiază de pauză suplimentară pentru alăptarea copilului, fiindcă este plecat peste hotare, anexând în acest sens confirmarea înregistrată sub nr. 589 din 26.01.2023 eliberată de Primăria s. Avdarma, r. Comrat, prin care era indicat că soțul petiționarei nu se află pe teritoriul satului, însă graficul pauzelor suplimentare pentru alimentarea copilului petiționarei nu i-a fost schimbat.
- 3.4 Petiționara susține că alăptează copilul și modificarea graficului de alimentare îi provoacă incomodități majore în exercitarea atribuțiilor sale de părinte, iar cel mai mult are de suferit copilul acesteia.

#### ***Susținerile reclamatului***

- 3.5 Reclamatul susține că potrivit ordinului IGC nr. 154 ef. din 19 septembrie 2022, în baza raportului petiționarei, a fost sistat concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani cu revenirea la exercițiul funcției, însă în urma aducerii ultimei la cunoștință a Fișei postului modificată și aprobată în data de 20.09.2022, petiționara a refuzat să o contrasemneze invocând dezacordul față de punctele reflectate la compartimentul „sarcinile de bază ale funcției și responsabilități” în pofida faptului că fișa postului semnată anterior conținea practic aceleași sarcini și responsabilități. Astfel, din momentul revenirii la serviciu până la momentul prezentării informației, petiționara refuză categoric să exercite atribuțiile funcționale limitându-se doar la prezența fizică în cadrul entității, luând în considerație că de nenumărate ori în privința ei au fost organizate ședințe cu privire la aducerea la cunoștință a atribuțiilor sale și chiar aspectul legislativ ce ține de refuzul îndeplinirii atribuțiilor. Astfel, petiționarei i-au fost trasate unele sarcini cu privire la raportarea zilnică despre activitățile desfășurate și din motivul abaterilor comise în acest sens, a fost sancționată disciplinar.
- 3.6 Cât privește acordarea pauzelor pentru alimentarea copilului, solicitarea în cauză a fost racordată potrivit regimului de muncă existent, cu ulterioarele modificări, reieșind din stabilirea unui alt regim de muncă, care a fost modificat în conformitate cu spectrul de măsuri privind eficientizarea consumului resurselor energetice de către autoritățile administrative și instituțiile din subordinea MAI din Ordinul MAI 498/2022 și Ordinul IGC nr. 269 din 11.11.2022 „Cu privire la stabilirea regimului de muncă în cadrul Inspectoratului General de Carabinieri al MAI”. Chiar și în unele rapoarte prezentate de petiționară se indică faptul utilizării pauzelor pentru alimentarea copilului fără a înainta careva revendicări în acest sens. Mai mult ca atât, reclamatul susține că petiționara, facilitând de pauzele de alimentare a copilului, preferă să se folosească de acest drept doar în zilele când în cadrul entității nu sunt programate activități și jocuri sportive.
- 3.7 Reclamatul susține că conducerea DR „Sud” în acest sens a mers la întâmpinarea petiționarei, acordându-i pauzele, în pofida faptului că petiționara nu a prezentat acte confirmative care ar demonstra că celălalt părinte nu beneficiază de această pauză suplimentară.
- 3.8 În același timp, în cadrul ședinței de audieri reclamatul a invocat că nu el a luat decizia cu privire la modificarea graficului de muncă al petiționarei și nu el a emis Ordinul de modificare a programului, indicând că în perioada 18.12.2022 - 31.12.2022, a fost plecat în deplasare de serviciu, peste hotarele Republicii Moldova, anexând Extrasul din Ordin nr. 245 din 16.12.2022, care confirmă acest fapt.

#### **IV. Drept relevant**

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** 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.
- 4.2 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art. 2 alin. (2)** 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 pe orice altă împrejurare; **art. 6 alin. (1)** 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.

- 4.3 **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111 din 25.06.1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, art. 1 lit. a)** Discriminare reprezintă 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; **art. 2** obligă orice stat membru care aplică prezenta convenție 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.
- 4.4 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 acomodare rezonabilă** – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, 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.
- 4.5 **Codul muncii nr. 154/2003, 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, handicap, 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<sup>1</sup> ), f<sup>4</sup> )** angajatorul este obligat 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; să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale; **art. 108 alin. (1)** Unuia dintre părinții (tutorelui) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului; **alin. (2)** Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele) care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră; **alin. (3)** Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.
- 4.6 **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5/2006, art. 9 alin. (3) lit. e)** Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: în organul competent a plîngerilor să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptelor de refuz în acomodarea rezonabilă în câmpul muncii pe criteriul de maternitate.
- 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 contra Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții contra Franței par. 91-92, cauza Timishev contra Rusiei par. 57) prevăd 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 Pentru a institui prezumția discriminării sub forma refuzului de acomodare rezonabilă, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
  - a) modificare sau adaptare necesară și adecvată
  - b) care nu a impus o sarcină disproporționată sau nejustificată
  - c) care a fost necesară într-un caz particular, pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarei, Consiliul a stabilit că prezumția discriminării sub forma de refuz în acomodarea rezonabilă a fost instituită. Consiliul a luat act că petiționara, este mamă a unui copil nou-născut, care prin Raportul din 20.09.2022, a solicitat acomodarea rezonabilă necesară pentru alăptarea copilului după următorul regim de muncă: de la 08:30 – 11:30 – activitate de serviciu, 11:30 – 12:00 – pauză pentru alimentarea copilului, 12:00 – 13:00 – pauză de masă, 13:00 – 16:30 – activitate de serviciu. Prin modificările ulterioare a regimului de muncă al petiționarei de către angajator, aceasta nu reușea să beneficieze de pauza pentru alimentarea copilului, deoarece domiciliul acesteia era prea departe.
- 5.5 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/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. În situația respectivă, Consiliul urmează să aprecieze în speță dacă motivele refuzului au fost justificate sau dacă acomodarea solicitată a constituit o sarcină excesivă și disproporționată.
- 5.6 Reclamantul indică faptul că nu el a luat decizia cu privire la modificarea graficului de muncă al petiționarei și nu el a emis Ordinul cu privire la modificarea graficului menționat, indicând că în perioada 18.12.2022 - 31.12.2022, a fost plecat în deplasare de serviciu peste hotarele Republicii Moldova. De asemenea, reclamantul menționează că modificările graficului pauzelor suplimentare pentru alimentația copilului nou-născut al petiționarei au fost generate de stabilirea unui alt regim de muncă, ca urmare a implementării măsurilor de eficientizare a consumului resurselor energetice de către autoritățile administrative și instituțiile din subordinea MAI.
- 5.7 Analizând în contradictoriu pozițiile părților, Consiliul constată că potrivit extrasului din Ordin nr. 183 din 21 septembrie 2022 petiționarei i-a fost stabilit regim special de muncă, după cum urmează: 08:30 – 11:30 – serviciu; 11:30 – 12:00 – pauză suplimentară pentru alimentarea copilului; 12:00 – 13:00 – pauză de masă; 13:00 – 16:30 – serviciu. Conform Ordinului nr. 192 din 30 decembrie 2022 acest regim special de muncă a fost modificat după cum urmează: 08:00 – 11:00; 11:30 – 14:30; 15:00 – 16:30 – activitatea de serviciu; 11:00 – 11:30; 14:30 – 15:00 – pauză pentru alimentarea copilului; 12:00 – 12:30 – pauza de masă.
- 5.8 De asemenea, Consiliul a reținut că în momentul emiterii Ordinului nr. 192 din 30 decembrie 2022 cu privire la aprobarea regimului de muncă a petiționarei și abrogarea Ordinului DR „Sud” a IGC nr. 182 ef din 19.12.2022, din data de 18.12.2022 – 31.12.2022, reclamantul a fost plecat în deplasare de serviciu, peste hotarele Republicii Moldova, fapt care se confirmă prin Extrasul din Ordin nr. 245 din 16.12.2022.
- 5.9 Totuși, Consiliul remarcă că prin raportul înregistrat sub nr. 33 din 23.01.2023, petiționara, fiind deja implicată într-un regim de muncă care nu îi asigura acomodarea necesară, în mod repetat a solicitat modificarea regimului de muncă. Prin răspunsul înregistrat cu nr. 1/18-83 din 26.01.2023 semnat de reclamant, petiționarei din nou i-a fost refuzată asigurarea acomodării rezonabile a regimului de muncă. Mai mult ca atât, prin Ordinul nr. 50 ef din 19.04.2023, petiționarei i-a fost stabilit un regim obișnuit de muncă, de la 08:00 – 17:00 (pauza de masă de la ora 12:00 – 13:00), cu toate că din conținutul extrasului din Ordin nr. 183 din 21 septembrie 2022, se reține că pauzele suplimentare pentru alăptarea copilului

se acordă până la vârsta de 3 ani și urmau să fie revocate în raport cu petiționara doar după data de 25.05.2024, când copilul urma să împlinească această vârstă.

5.10 Prin urmare, Consiliul evidențiază că modificarea regimului de muncă, care cuprinde și pauzele suplimentare pentru alimentația copilului petiționarei, a fost realizată contrar solicitărilor inițiale ale petiționarei. Mai mult ca atât, Consiliul reține că la stabilirea pauzelor suplimentare necesare pentru alăptarea copilului de către reclamat nu s-a luat în calcul intervalul de timp necesar pentru parcurgerea distanței de la serviciul petiționarei până la domiciliul acesteia, acomodare care devine ineficientă în raport cu intervalele de timp oferite petiționarei pentru onorarea responsabilităților sale de părinte. Altfel spus, pauzele întrerupte a câte 30 minute nu permit petiționarei să ajungă la domiciliu, care se află la distanța de 18 km de la entitatea în care activează, să alimenteze copilul și să se întoarcă la locul de muncă.

5.11 În acest context, Consiliul remarcă lipsa temeiurilor care au stat la baza modificării unipersonale de către reclamat a regimului de muncă al petiționarei. Consiliul conchide că solicitarea realizării acomodării rezonabile de către reclamat nu a fost o sarcină excesivă și disproporționată în raport cu activitatea entității, or din materialele prezentate de reclamat se reține că petiționara nu este implicată în activitățile vitale pentru eficiența instituției și pauzele de alimentare a copilului de care a facilitat anterior nu au poziționat alți angajați în condiții inegale și nu au periclitat eficiența energetică a instituției, iar petiționara își exercita atribuțiile proporțional cu cerințele funcției.

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, 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare sub forma refuzului în acomodare rezonabilă în câmpul muncii pe criteriul de maternitate.
2. Pentru repunerea petiționarei în drepturi, Consiliul prescrie reclamatului să întreprindă acțiuni în vederea consultării necesităților petiționarei și modificării regimului de muncă al acesteia, în așa fel încât pauzele suplimentare pentru alăptarea pentru copilului să fie eficiente și realizabile în raport cu scopul instituit.
3. Reclamatul va informa Consiliul, în termen de 30 de zile calendaristice de la recepționare prezentei decizii privind acțiunile întreprinse pentru implementarea prescripției.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://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, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Svetlana DOLTU – membră

---

Andrei BRIGHIDIN – membru

---

Victorina LUCA – membră

---

Evgheii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru