



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 17 iulie 2025
cauza nr. 13/25

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Carolina BAGRIN – membră
Gheorghina DRUMEA – membră
Victorina LUCA – membră
Andrei LUNGU – membru

au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarului: AAAA,

reclamatului: Direcția situații excepționale mun. Chișinău a Inspectoratului General pentru
Situații de Urgență și

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

I. Obiectul plângerii

Pretinsa victimizare în câmpul muncii.

II. Admisibilitatea obiectului

- 2.1 Plângerea corespunde cerințelor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și nu ridică excepțiile de restituire prevăzute în art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute în art. 14¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul menționează că este angajat în calitate de ofițer al Serviciului Prevenție al Secției Situații Excepționale Strășeni din 29.07.2021. La fel, petiționarul notează că locuiește cu familia în mun. Chișinău, iar zilnic pentru a se prezenta la serviciu, face naveta Chișinău – Strășeni. Petiționarul susține că la data de 31.12.2024, prin depunerea unui raport a solicitat de la angajator modificarea graficului său de muncă în conformitate cu prevederile art. 100, alin (1) și art. 107, alin. (1), Codul muncii, cu stabilirea programului de muncă de la: 8:30 – 17:00, cu pauza de masă 12:30 – 13:00, pentru perioada 02.01.2025 – 31.12.2025.
- 3.2 Petiționarul menționează că prin extrasul din ordin nr. 7 ef din 03.01.2025 i-a fost stabilit programul de muncă solicitat, însă doar pentru perioada 03.01.2025 – 31.05.2025.
- 3.3 Petiționarul notează că altui angajat, aflat în condiții similare, angajatorul i-a stabilit program flexibil de muncă pentru întreaga perioadă a anului, fără careva rezerve, iar dumnealui i-a stabilit un program flexibil de muncă doar pentru perioada 03.01.2025 – 31.05.2025, aspect pe care petiționarul îl consideră ca fiind discriminator.

- 3.4 Petiționarul susține că tratamentul diferit aplicat față de sine derivă din opinia sa diferită de cea a angajatorului cu privire la retrogradarea sa în funcție, plata neconformă pentru concediu și muncă pe timp de noapte, evaluarea competențelor profesionale, sancțiunile și răspunsurile oferite de ultimul la solicitările petiționarului, pe care acesta, ca urmare a nesatisfacerii sale, le-a contestat în instanța de judecată. Totodată, petiționarul evidențiază că anterior a reclamat către Consiliu acțiunile discriminatorii comise de angajator, iar prin Decizia nr. 152/23, Consiliul a constatat fapte de discriminare comise de angajator față de petiționar.
- 3.5 În cadrul ședinței de audieri, petiționarul a declarat că solicitarea unui program de muncă flexibil este motivată de dorința de a se implica activ în rutina și activitățile matinale ale copiilor săi, totodată, invocând dificultățile obiective cauzate de reținerile zilnice în trafic, generate de ambuteiajele frecvente la ieșirea din mun. Chișinău spre or. Strășeni. Petiționarul a mai afirmat că activitatea sa pe perioada estivală presupune preponderent efectuarea măsurilor de prevenție în preajma bazinelor acvatice care se desfășoară, de obicei, la orele de prânz. Astfel, modificarea programului de muncă solicitată de el nu afectează activitatea instituției.

Susținerile reclamatului IGSU

- 3.6 Reclamatul susține că la data de 31.12.2024 petiționarul a depus o cerere prin care a solicitat ajustarea programului de muncă, aplicând formula flexibilă de muncă în intervalul orelor 08:30 – 12:30 și 13:00 – 17:00, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă (8 ore) și acordării pauzei de masă de 30 de minute, pe o perioadă determinată, de la 02.01.2025 până la 31.12.2025, fără însă a indica expres în cerere motivul necesității modificării programului de muncă.
- 3.7 Reclamatul evidențiază că potrivit Extrasului din ordinul IGSU nr. 7ef din 03.01.2025 cu privire la modificarea programului zilnic de muncă, petiționarului i-a fost stabilit program flexibil de muncă, pe o perioadă determinată, de la 03.01.2025 până la 31.05.2025, în conformitate cu prevederile art. 100¹ și art. 107 alin. (1) din Codul muncii.
- 3.8 Reclamatul notează că ajustarea programului de muncă este reglementată de art. 100¹ alin. (4) din Codul muncii, potrivit căruia, un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă. Totodată, alin. (5) al aceluiași articol statuează că *„în termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei”*.
- 3.9 Reclamatul evidențiază că în vederea adoptării unei decizii manageriale obiective, conducătorul subdiviziunii în care activează petiționarul a purtat o discuție verbală cu acesta pe marginea clarificării motivului pentru care dânsul cere ajustarea programului de muncă. În urma celor discutate, petiționarul a argumentat solicitarea sa cu necesitatea conducerii copiilor cu vârsta școlară de 16, 12 și 11 ani, la instituțiile de învățământ.
- 3.10 Prin urmare, s-a constatat că solicitarea de a admite modificarea programului de muncă până la 31.12.2025 vine în contradicție cu principiul rezonabilității, garantat de art. 100¹ alin. (4) din Codul muncii. În plus, reclamatul a mai declarat că acordarea programului flexibil solicitat de către petiționar pentru lunile de vară, afectează activitatea instituției.
- 3.11 Reclamatul evidențiază că, prin ordinul Ministerului Educației și Cercetării al Republicii Moldova nr. 439/2024, a fost aprobat Calendarul anului de studii 2024 - 2025 pentru învățământul primar, gimnazial și liceal, potrivit căruia durata anului școlar a fost stabilită de la 01.09.2024 până la 31.05.2025.

- 3.12 Reclamatul susține că celălalt salariat (*indicat în plângere*) se afla în condiții diferite în raport cu petiționarul, fiindu-i instituit programul de muncă flexibil din motivul conducerii copilului său la instituția preșcolară (*activitatea căreia nu este limitată în timp*), circumstanță care se confirmă prin actele corespunzătoare. În susținerea poziției sale, reclamatul a prezentat câteva rapoarte și ordine similare, în baza cărora alți angajați ai instituției (*din cadrul SSE Ialoveni, SSE Strășeni și DSP Ciocana*), le-au fost stabilite programe de muncă flexibile diferite, în funcție de necesitatea solicitanților, atât pentru însoțirea copiilor de vârstă preșcolară, cât și școlară - la instituțiile de învățământ.
- 3.13 Totodată, reclamatul evidențiază că situația reclamată nu poate fi tratată ca discriminatorie, deoarece la expirarea perioadei stabilite prin actul administrativ, petiționarului îi este asigurat dreptul de a solicita suplimentar modificarea graficului de muncă, în temeiul legislației din domeniu.
- 3.14 Reclamatul evidențiază că petiționarul a dispus de instrumentul garantat de lege de exprimare directă a dezacordului cu actul administrativ emis în privință sa (*art. 162, alin (3), art. 164, alin (1) și art. 165, alin. (1) din Codul administrativ*), însă nu a făcut uz de acesta și nu a contestat ordinul cu o cerere prealabilă în termen de 30 de zile - exprimând prin aceasta susținerea absolută, inclusiv și a perioadei pentru care i-au fost stabilită perioada timpului de muncă ajustat.
- 3.15 În cadrul ședinței de audieri, reprezentanții reclamatului au susținut poziția expusă în scris și au solicitat constatarea nediscriminării.

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.
- 4.2 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111/1958, art. 1 lit. a)** discriminare - 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.
- 4.3 **Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, art. 3, lit. (f)** „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea lucrătorilor să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru; **art. 9, alin. (1)** Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile; **alin. (2)** Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări, într-un termen rezonabil, ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorii motivează orice refuz al unei astfel de solicitări sau orice amânare a acestor formule.
- 4.4 **Cod contravențional nr. 218/2008, art. 70³** Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța

de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere; **art. 423⁵, alin. (1)** Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate; **alin. (2)** Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate; **alin. (3)** Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente.

- 4.5 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, 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 discriminare** - orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **victimizare** - orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plîngerii 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** 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 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; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plîngerilor privind discriminarea. **lit. k).** constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;.
- 4.6 **Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2011, pct. 32.** În vederea sancționării faptelor discriminatorii, Consiliul: **lit. d)** constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional; **pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 **Codul muncii nr. 154/2003, art. 1 formule flexibile de muncă** – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate; **art. 5** 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, sunt următoarele: **lit. e)** egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **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; **art. 100¹, alin. (1)** Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată; **alin. (4)** Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă; **alin. (5)** În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei; **alin. (8)** Formulele flexibile de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art. 100.

- 4.8 **Ordinul Ministerului Educației și Cercetării nr.439 din 02.04.2024, Anexa nr. 2** durata anului de studii 2024 - 2025 – 1 septembrie 2024 – 31 august 2025.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Examinând materialele cauzei, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra unei pretinse fapte de victimizare în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității), 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 reclamat 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 constitutive forme de victimizare. Pentru a institui prezumția victimizării faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) acțiunea sau inacțiunea, 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 Consiliul a luat act de susținerile petiționarului, potrivit cărora, ulterior adoptării deciziei Consiliului pe cauza nr. 152/23 (august 2024) și implicării sale mai active în exercitarea drepturilor, inclusiv prin depunerea unor acțiuni în instanță împotriva angajatorului, acesta a început să fie perceput de superiori drept o „persoană incomodă” și, în mod repetat, a fost supus unui tratament inechitabil, cu consecințe adverse asupra situației sale profesionale. Consiliul apreciază aceste circumstanțe ca fiind suficiente pentru instituirea prezumției de victimizare și inversează sarcina probației.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, 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 legăturii de cauzalitate dintre faptul depunerii anterioare a plângerii la Consiliul pentru egalitatea și survenirea consecințelor deplânse.
- 5.6 Examinând materialele dosarului, Consiliul constată că situația petiționarului a fost afectată de consecințe adverse, inclusiv prin examinarea lipsită de obiectivitate a cererii sale privind stabilirea unui program flexibil de muncă. Deși solicitarea petiționarului viza acordarea flexibilității pentru întregul an, aceasta a fost aprobată doar până la data de 31.05.2025 — fapt ce a fost perceput de petiționar drept o măsură punitivă și inechitabilă din partea angajatorului.
- 5.7 În susținerea poziției sale, reclamatul a precizat că programul flexibil acordat petiționarului nu are nicio legătură cu depunerea plângerilor anterioare sau cu numărul acestora în

instanță, ci se bazează pe alte circumstanțe obiective. Astfel, conform discuțiilor verbale, perioada programului ajustat — 03.01.2025 până la 31.05.2025 — a fost stabilită având în vedere necesitatea petiționarului de a-și însoți copiii minori la școală, al cărei an școlar se încheie la data de 31 mai 2025. Reclamatul a mai explicat că, la expirarea perioadei stabilite, petiționarul poate solicita o nouă modificare a programului de muncă pentru a doua jumătate a anului, în funcție de necesitățile familiale.

- 5.8 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile verbale și scrise ale părților și raportându-le la circumstanțele speței, notează următoarele.
- 5.9 Consiliul subliniază că scopul reglementării ajustărilor rezonabile ale programului de muncă, inclusiv sub forma programelor flexibile, este acela de a facilita reconcilierea vieții de familie cu cea profesională. Această reglementare (*art. 100¹ din Codul Muncii, introdus prin Legea 195/2022 pentru modificarea unor acte normative*) a fost adoptată în cadrul procesului de transpunere a Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20.06.2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor¹. Alin.4 al aceluiaș articol conferă salariatului dreptul de a solicita formule flexibile de muncă fără obligativitatea indicării motivelor personale, cererea trebuind să cuprindă doar elementele cu referire la data depunerii, tipul regimului solicitat și data începerii ajustării. Legea nu impune nici o limită maximă de durată a programului flexibil, singura restricție referindu-se la frecvența cererilor (cel mult una la fiecare șase luni), iar, în caz de refuz total sau parțial, alin. (6) obligă angajatorul să-l motiveze punctual prin raportare la criterii obiective precum costurile suplimentare, posibilitatea reorganizării muncii, impactul asupra calității ori satisfacerea cererii clienților.
- 5.10 Astfel, Consiliul conchide că, potrivit cadrului legal aplicabil, elementul de referință în acordarea ajustărilor rezonabile ale programului de muncă îl constituie cererea scrisă a salariatului și perioada indicată expres în aceasta, iar motivul nu este un element definitoriu și decisiv în astfel de decizii. În acest context, abordarea angajatorului – care a limitat perioada de aplicare a programului flexibil la o durată mai scurtă, decât ce indicată în cerere, invocând motivul care i-ar fi fost comunicat verbal, nu este determinantă din punct de vedere legal, ci reflectă o practică discreționară.
- 5.11 Această discreționalitate este accentuată și de afirmația angajatorului potrivit căreia petiționarul poate, „la expirarea perioadei”, să depună o nouă cerere. Dacă intenția angajatorului era de a acorda regimul flexibil pentru întreaga durată necesară salariatului, atunci nu se justifică solicitarea repetată de noi cereri. Această condiționare sugerează mai degrabă o practică menită să descurajeze exercițiul drepturilor salariatului și să-i transmită un mesaj implicit de subordonare.
- 5.12 Consiliul reține că angajatorul a demonstrat deja, prin aprobarea unui program flexibil pentru întreaga durată a anului în cazul unui alt salariat, că dispune de resursele organizaționale și procedurale necesare pentru aplicarea unei asemenea măsuri fără dificultăți. În aceste circumstanțe, limitarea programului flexibil al petiționarului până la 31 mai 2025, instituită ulterior depunerii plângerilor și acțiunilor sale în instanță împotriva angajatorului, nu se justifică prin motive operaționale verificate și proporționale. Decizia produce o consecință negativă direct legată de exercitarea drepturilor procedurale de către petiționar și relevă un comportament represiv al angajatorului.
- 5.13 Cu alte cuvinte, Consiliul apreciază că această abordare creează o relație de superioritate abuzivă în care angajatorul induce ideea că exercitarea unui drept (program flexibil) depinde de bunăvoința sa, nu de cadrul legal aplicabil. Această poziție de forță, coroborată cu condiționarea depunerii unei alte cereri, poate fi interpretată ca o modalitate de control și presiune asupra comportamentului petiționarului, sugerând că facilitățile pot fi retrase sau refuzate ulterior, în funcție de comportamentul, acțiunile sau inacțiunile acestuia.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

- 5.14 În contextul în care petiționarul a depus anterior o plângere privind discriminarea și a inițiat acțiuni în instanță ce vizează același obiect celui examinat în cauza 152/23 (natura și condițiile de muncă), Consiliul consideră că aceste acțiuni ale angajatorului reprezintă o consecință adversă, direct legată de exercitarea dreptului de a contesta tratamentul discriminator. Astfel, acțiunea examinată se califică drept victimizare.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 12 alin. (1) lit. i), 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61, 65 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă victimizare în câmpul muncii.
2. În vederea repunerii în drepturi a petiționarului, Consiliul prescrie reclamatului să modifice decizia contestată, acordând petiționarului programul flexibil pentru întreaga perioadă solicitată, cu respectarea principiului egalității de tratament.
3. Pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatului:
 - a) să se abțină, pe viitor, de la luarea unor decizii care pot constitui represalii împotriva angajaților ca urmare a exercitării dreptului de a contesta măsuri administrative în instanță sau în fața Consiliului pentru Egalitate
 - b) să adopte măsuri administrative interne, clare și transparente pentru examinarea cererilor de ajustare rezonabilă a programului de muncă, cu stabilirea unor criterii obiective, accesibile și conforme cu legislația națională și directivele europene relevante.
4. Reclamatul, în termen de 30 zile din momentul recepționării deciziei, va informa Consiliul despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate cu prezentarea înscrisurilor confirmative în acest sens.
5. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
6. 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 nr. 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Carolina BAGRIN – membră

Gheorghina DRUMEA – membră

Victorina LUCA – membră

Andrei LUNGU – membru