



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, Кишинев, Республика Молдова  
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

**DECIZIE**  
**din 12 decembrie 2024**  
**cauza nr. 142/24**

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 reprezentat de avocata BBBB,  
**reclamatului:** Inspectoratul General al Poliției și  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

**I. Obiectul plângerii**

Pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de apartenență politică și opinie.

**II. Admisibilitatea obiectului**

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. 14<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

**III. Susținerile părților**

***Alegațiile petiționarului***

- 3.1 Petiționarul susține că prin ordinul nr. 30 ef. din 26 ianuarie 2024 Cu privire la sancționarea disciplinară a unor salariați ai Poliției din cadrul Inspectoratului Național de Securitate Publică, acesta a fost sancționat disciplinar de către angajator prin retrogradarea în funcție.
- 3.2 Petiționarul menționează că Ordinul respectiv a fost contestat în instanța de judecată la data de 23 februarie 2024, aceasta fiind prima abatere disciplinară aplicată petiționarului, calificativele avute pe parcursul serviciului au fost mereu foarte bune. Petiționarul consideră că a fost discriminat în raport cu angajații CCCC și DDDD care au fost vizați în ordinul din 26 ianuarie 2024, însă le-au fost aplicate sancțiuni blânde.
- 3.3 Acesta notează că prin ordinul din 05 aprilie 2024 a fost discriminat în raport cu angajatul EEEE, care nu a fost sancționat și în privința căruia organul sindical a informat că nu există careva abateri.

- 3.4 Astfel, petiționarul susține că prin ordinele menționate se pretinde că acesta ar fi comis abaterea disciplinară în aceleași circumstanțe, în aceeași zi, însă doar ultimul s-a ales cu sancțiunea disciplinară retrogradarea în funcție, ceilalți vizați în ordin li s-a aplicat sancțiunea disciplinară mustrare.
- 3.5 Totodată, petiționarul subliniază că din acest moment a început să fie discriminat, or în condițiile în care există aceeași abatere disciplinară, presupusă a fi comisa în aceleași condiții, angajaților li se aplică tratamente diferite în ceea ce privește sancțiunea aplicată, fără a fi o motivare rezonabilă și temeinică în acest sens din partea angajatorului.
- 3.6 Petiționarul accentuează că fiind retrogradat în funcție, a fost emis la scurt timp Ordinul nr. 151 ef. din 05 aprilie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară doar a petiționarului, motivul emiterii acestui ordin fiind depozitarea la data de 31 ianuarie 2024 a mijloacelor de transport la parcare a unui agent economic necontractat de către Inspectoratul de Poliție, chiar dacă IP Strășeni are încheiat contract de locațiune nr. 23 din 03 ianuarie 2019 cu SRL „FFFF”.
- 3.7 Astfel, petiționarul afirmă că mijloacele de transport au fost depozitate la parcare SRL „FFFF”, cu care este încheiat contract de locațiune și unde erau depozitate și până la acea dată și după, majoritatea mijloacelor de transport, din motiv că parcare este în apropiere de sectorul de poliție.
- 3.8 Acesta menționează că IP Strășeni l-a informat sub semnătură abia la data de 27 martie 2024 precum că mijloacele de transport ridicate în cadrul procesului contravențional urmează a fi plasate doar la parcare specială a SRL „GGGG”, pe grupul „Viber” al IP Strășeni fiind remise poze cu aceste doua mijloace de transport la parcare în data de 31 ianuarie 2024, fapt ce denotă că angajatorul de la data de 31 ianuarie 2024 cunoștea despre această presupusă încălcare, însă a aplicat sancțiunea disciplinară abia la data de 05 aprilie 2024, peste termenul legal, prevăzut de o lună.
- 3.9 Mai mult ca atât, petiționarul accentuează că în conținutul ordinului din 05 aprilie 2024 este menționată aplicarea sancțiunii disciplinare cu concedierea din funcția publică cu statut special pentru încălcarea repetată a disciplinei de serviciu pe parcursul unui an, însă angajatorul a interpretat eronat conținutul legii în acest aspect, or potrivit petiționarului Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, prevede că pentru încălcări repetate ale disciplinei de serviciu pe parcursul unui an se aplică această sancțiune.
- 3.10 Petiționarul consideră că acest temei de destituire disciplinară se aplică pentru săvârșirea unei abateri disciplinare dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare, măsură care poate fi dispusă doar dacă funcționarul fusese sancționat în trecut, nefiind vorba de o singură sancțiune, dar de cel puțin două, acest lucru rezultând din utilizarea pluralului „sancțiuni”.
- 3.11 În același timp, petiționarul subliniază că potrivit informației din 05 aprilie 2024, pe cazul respectiv a fost vizat și agentul principal EEEE, care în aceleași circumstanțe, nu i-au fost depistate abateri și respectiv nu a fost propus de a fi sancționat disciplinar.
- 3.12 Petiționarul afirmă că este membru al organizației sindicale și, conform evaluării din 25 ianuarie 2024, este un angajat competent și bine pregătit profesional.
- 3.13 De asemenea, petiționarul menționează că, în baza certificatului emis la 12 martie 2024, deține diploma de onoare și Crucea pentru serviciu impecabil clasa III-a. Petiționarul susține că ordinele emise în cazul său au avut scopul de a elibera locul pentru o altă persoană, având în vedere că i s-a comunicat că trebuie să plece de bună voie sau, altfel, va fi găsită o modalitate de a-l determina să părăsească funcția.
- 3.14 În plus, petiționarul precizează că, având o experiență de peste 12 ani și fiind distins cu diploma de onoare și alte premii pentru atitudine conștiincioasă, a devenit incomod pentru noua conducere, care a căutat să justifice eventualele greșeli pentru a-l înlătura din funcție.

- 3.15 În final, petiționarul afirmă că a fost victima discriminării pe criterii de apartenență politică, ceea ce nu a fost convenabil noii conduceri, fiind forțat să plece pentru ca locul său să fie ocupat de o rudă apropiată a angajatorului.

### **Sușținerile reclamatului Inspectoratul General al Poliției**

- 3.16 Reclamatul, analizând instituirea prezumției de discriminare, susține că petiționarul nu a indicat criteriul protejat pe baza căruia i s-a creat mediul discriminatoriu și nu a anexat probe care să justifice relevanța acestui criteriu în situația sa, motiv din care consideră că plângerea petiționarului este nefondată în raport cu domeniul de aplicare al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
- 3.17 Reclamatul susține că petiționarul invocă în plângerea sa precum că Inspectoratul General al Poliției i-a îngrădit, prin Ordinul nr. 30ef. din 26 ianuarie 2024 și Ordinul nr. 151ef. din 5 aprilie 2024, drepturile, motivând că, în raport cu angajații CCCC, DDDD și EEEE, acestora le-au fost aplicate sancțiuni blânde.
- 3.18 Reclamatul notează că, prin Ordinul Inspectoratului General al Poliției nr. 30ef. din 26 ianuarie 2024 Cu privire la sancționarea disciplinară a unor angajați ai Poliției din cadrul Inspectoratului național de securitate publică, petiționarului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară retrogradare din funcție.
- 3.19 De asemenea, reclamatul susține că ordinul de sancționare menționat a fost emis ca urmare a desfășurării unei anchete de serviciu, temeiurile de inițiere și efectuare a unei anchete de serviciu fiind prevăzute la prevederile pct. 50 a Statutului disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 409/2017.
- 3.20 Reclamatul afirmă că, la 05 decembrie 2023, în baza petiției înaintată de Ș.N., de către conducerea Inspectoratului național de securitate publică a fost dispusă inițierea anchetei de serviciu în vederea elucidării pretinselor abateri disciplinare admise de către unii angajați din cadrul Inspectoratului național de securitate publică, la 24 noiembrie 2023.
- 3.21 Consecvent, reclamatul menționează că, în cadrul anchetei de serviciu s-a constatat că, potrivit dislocației forțelor și mijloacelor Secției patrulare „Centru” a Inspectoratului național de securitate publică, la 24 noiembrie 2023, responsabil de organizarea serviciului Ungheni-Nisporeni (traseul R1-G-91 R25 M1 R16, localitățile Ungheni-Nisporeni) a fost desemnat petiționarul. De asemenea, conform aceleiași dislocații, angajații CCCC și DDDD au fost implicați în serviciu în schimbul I cu dotarea analizatorului concentrației de etanol în aerul expirat de tip „Drager Alcotest” și a aparatului (laser) pentru măsurarea vitezei de mișcare a autovehiculelor tip „TruCam”.
- 3.22 Reclamatul subliniază că, la 24 noiembrie 2023, în jurul orei 15.30, în localitatea Pîrlița, r-nul Ungheni, de către petiționar a fost stopată o bicicletă condusă de cet. Ș.N. În timpul discuțiilor cu conducătorul bicicletei, petiționarul având bănuiala că cet. Ș.N. consumase alcool, i-a propus să fie testat alcooscopic.
- 3.23 La fel, reclamatul accentuează că ținând cont de faptul că cet. Ș.N. încerca să se eschiveze de la testarea alcooscopică, petiționarul a solicitat ajutorul unui alt echipaj de Poliție. Totodată, ultimul a solicitat un evacuator pentru a fi ridicat mijlocul de transport (bicicleta) și transportat la parcare specială.
- 3.24 Reclamatul menționează că mijlocul de transport (bicicleta) a fost ridicat și transportat la parcare specială din mun. Ungheni, fiind încălcată procedura de ridicare și transportare și anume prin neîntocmirea ordonanței și procesului-verbal de ridicare și aducere a vehiculului la parcare specială, normă obligatorie prevăzută la pct. 11-13 din Regulamentul privind modul de ridicare, transportare, depozitare și restituire a mijloacelor de transport în cadrul procesului contravențional, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 557/2018.

- 3.25 Totodată, reclamatul menționează că fiind imposibilă testarea alcooscopică a cetățeanului Ș.N. la indicația petiționarului, contrar prevederilor pct. 6 lit. a) și pct. 17 din Regulamentul privind modul de testare alcooscopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și a naturii ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 296/2009, acesta a fost condus de inspectorul DDDD la Spitalul raional Ungheni pentru a fi supus unei examinări medicale în vederea stabilirii stării de ebrietate și a naturii ei. Fiind supus examinării medicale, nu s-a constatat consum de alcool (alcoolemia 0,07 g/l), concluzia examinării medicale fiind: treaz.
- 3.26 Reclamatul subliniază că, în conformitate cu pct. 10 din Fișa postului, scopul funcției de ofițer superior al Serviciului Ungheni, Nisporeni al Secției patrulare „Centru” a Direcției patrulare „Centru” a Inspectoratului Național de Securitate Publică, este asigurarea legalității, ordinii și securității publice, siguranța circulației rutiere, apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, prevenirea și combaterea faptelor ilicite. În corespundere cu pct. 13 subpct. 4) din Fișa postului, inspectorul principal are obligația de a respecta disciplina de serviciu.
- 3.27 Astfel, reclamatul afirmă că, în temeiul Ordinului șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 30 ef. din 26 ianuarie 2024, pentru abuz de calitate oficială în momentul stopării în trafic a lui Ș.N., la 24 noiembrie 2023, neîntocmirea procesului-verbal de îndepărtare de la conducerea vehiculului și procesului-verbal de reținere și aducere a vehiculului la parcare specială în momentul ridicării mijlocului de transport (bicicletă), ofițerul superior al Serviciului patrulare Ungheni, Nisporeni al Secției patrulare „Centru” a Inspectoratului Național de Securitate Publică, petiționarul inspector principal, a fost sancționat disciplinar cu retrogradare în funcție.
- 3.28 Totodată, reclamatul accentuează că, în temeiul Ordinului menționat, pentru conducerea lui Ș.N. la 24 noiembrie 2023, la sediul Inspectoratului de Poliție Ungheni pentru stabilirea identității și apoi la Spitalul raional Ungheni pentru a fi supus examinării medicale în vederea stabilirii stării de ebrietate și a naturii ei, în lipsa temeiului legal, angajatul Poliției DDDD a fost sancționat disciplinar cu mustrare în temeiul Ordinului șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 30 ef. din 26 ianuarie 2024.
- 3.29 Reclamatul menționează că, în conformitate cu pct. 13 subpct. 2) și 4) din Fișa postului, inspectorul DDDD răspunde de aplicarea corectă a actelor legislative și normative în procesul de combatere și documentare a contravențiilor, respectarea procedurii contravenționale și este obligat să respecte actele normative și legislative pentru etica și conduita profesională, precum și respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.
- 3.30 În același timp, reclamatul afirmă că, potrivit pct. 9 din Codul de etică și deontologie al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 629/2017, funcționarul public cu statut special trebuie să execute ordinele legale primite de la superiori. Totodată, el are dreptul să refuze executarea celor care sunt evident ilegale și să comunice în scris și motivat superiorului ierarhic astfel de situații. Acesta nu poate fi sancționat sau prejudiciat pentru refuzul de a executa ordinele și dispozițiile ilegale.
- 3.31 Reclamatul notează că, la 01 martie 2024, în baza raportului de autosesizare depus de către Direcția Inspecție Efectiv a Inspectoratului General al Poliției, a fost dispusă inițierea anchetei de serviciu în vederea elucidării pretinselor abateri disciplinare admise de către unii angajați ai Inspectoratului de Poliție Strășeni.
- 3.32 La fel, reclamatul susține că în cadrul anchetei de serviciu s-a constatat că, la 31 ianuarie 2024, ofițerii de sector ai Sectorului de Poliție nr. 1 (or. Strășeni) al Inspectoratului de Poliție Strășeni, petiționarul și agent principal EEEE, s-au aflat în exercitarea atribuțiilor de serviciu cu automobilul de serviciu MAI 1578. Astfel, la ora 15:55, aceeași zi, în localitatea Sireți,

- raionul Strășeni, de către petiționar au fost stopate două persoane care conduceau motocicletele de model „Viper ZS50F” și „CHAM CM110-2A”.
- 3.33 Reclamatul subliniază că în timpul discuțiilor cu conducătorii motocicletelor, petiționarul a stabilit că aceștia sunt minori și că nu dețin permise de conducere, precum și acte ce confirmă proprietatea mijloacelor de transport. Urmare a acestui fapt, fără a asigura prezența unui reprezentant legal pentru minorii stopați, ultimul i-a îndepărtat de la conducerea motocicletelor, fără întocmirea actelor procesuale.
- 3.34 În același timp, reclamatul menționează că inspectorul EEEE a telefonat la Serviciul de gardă al Inspectoratului de Poliție Strășeni, pentru a înregistra cazurile respective în conformitate cu prevederile Instrucțiunilor privind modalitatea de primire, înregistrare, evidență și examinare a sesizărilor și a altor informații despre infracțiuni, aprobate prin Ordinul interdepartamental nr. 121/254/286-0/2008.
- 3.35 Reclamatul afirmă că motocicletele ridicate au fost transportate și plasate la parcare la aparține SRL „FFFF”, amplasată în mun. Strășeni, str. Ștefan cel Mare 249, fapt care contravine prevederilor pct. 5 subpct. 1) din Regulamentul privind modul de ridicare, transportare, depozitare și restituire a mijloacelor de transport în cadrul procesului contravențional, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 557/2018, care statuează că mijlocul de transport poate fi adus la parcare specială sau la cea mai apropiată subdiviziune specializată ori teritorială a Poliției.
- 3.36 Totodată, reclamatul notează că, potrivit pct. 19 din același Regulament, serviciile respective se prestează de către agenții economici contractați de Inspectoratul General al Poliției conform cerințelor de licitație stabilite în Codul civil nr. 1107/2002.
- 3.37 În acest context, reclamatul menționează că, la 27 februarie 2023, Inspectoratul de Poliție Strășeni a încheiat contractul de prestări servicii privind evacuarea, depozitarea și restituirea mijloacelor de transport în cadrul proceselor contravenționale cu SRL „GGGG”, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 557/2018, iar contractul de locațiune nr. 23 din 03 ianuarie 2019, încheiat cu SRL „FFFF”, la care face referire petiționarul, și-a încetat valabilitatea de facto, odată cu încheierea noului contract cu SRL „GGGG”, despre care efectivul inspectoratului a fost informat imediat după semnarea contractului.
- 3.38 Subsidiar, reclamatul afirmă că efectivul Inspectoratului de Poliție Strășeni a fost periodic informat de către conducerea inspectoratului despre necesitatea respectării prevederilor contractului încheiat cu SRL „GGGG”, iar atenționarea efectivului din 27 martie 2024 a avut un caracter repetat în vederea neadmiterii unor asemenea cazuri pe viitor.
- 3.39 Reclamatul afirmă că, la 27 martie 2024 a fost aprobată încheierea privind rezultatele anchetei de serviciu prin care a fost propusă aplicarea în privința petiționarului a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, fiind aprobată în termenul prevăzut de pct. 59 al Statutului disciplinar, potrivit căruia durata desfășurării anchetei de serviciu nu va depăși termenul de 30 de zile, fără a lua în calcul timpul aflării funcționarului în concediu anual de odihnă, în concediu de studii, concediu medical sau concediu patenal.
- 3.40 Reclamatul notează că potrivit prevederilor pct. 73 al Statutului disciplinar, abaterea disciplinară se consideră constatată în ziua aprobării concluziei (încheierii) privind abaterea admisă, iar pct. 74 al Statutului indică asupra faptului că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordinul angajatorului/ministrului sau al persoanei împuternicite de acesta, în maximum 30 de zile de la momentul constatării abaterii disciplinare.
- 3.41 Referitor la argumentul invocat de petiționar, precum că consideră ilegală și neîntemeiată sancțiunea aplicată, precum și că aceasta nu a fost stabilită conform principiului proporționalității, reclamatul consideră acest aspect neargumentat și lipsit de substrat probatoriu, deoarece, la stabilirea sancțiunilor disciplinare în cadrul procedurilor respective, s-au luat în considerare toți factorii prevăzuți de pct. 91 al Statutului disciplinar.

- 3.42 Totodată, reclamatul menționează că prevederile pct. 71 subpct. 2) și 3) din Statutul disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 409/2017, cu privire la audierea funcționarului în cadrul anchetei de serviciu, precum și prevederile art. 93, 143 alin. (2) din Codul administrativ.
- 3.43 Astfel, reclamatul subliniază că petiționarul a avut obligația să contribuie activ la stabilirea adevărului obiectiv în cadrul anchetelor de serviciu incidente, având și obligația de a prezenta probe în cadrul procedurii administrative, însă acesta a ales calea de a prezenta probe în cadrul examinării cauzei în contencios administrativ în fața instanței de judecată, aspect care indică asupra nerespectării de către acesta a obligației de a manifesta un comportament care să nu împiedice examinarea sub toate aspectele, completă și obiectivă, a circumstanțelor abaterii disciplinare, aspect care îi este atribuit exclusiv lui.
- 3.44 Reclamatul consideră că motivele de fapt și de drept înaintate de către petiționar sunt nefondate și neîntemeiate, fiind lipsite de probatoriu. Afirmațiile acestuia reprezintă, de fapt, un dezacord cu actele individuale de sancționare disciplinară și, în speța respectivă, nu pot fi încadrate într-o formă de discriminare, prevăzută de art. 2 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și nu conțin fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare.
- 3.45 În final, reclamatul solicită declararea plângerii inadmisibilă sau, după caz, respinsă ca nefondată.

#### 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 origine socială.
- 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 orice altă împrejurare; **art. 6** 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 **Carta socială europeană (revizuită), Partea I pct. 1** Orice persoană trebuie să aibă posibilitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă; **Partea a V-a art. E** Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă trebuie asigurată fără deosebire de rasă, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.
- 4.4 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, nr. 111/1958, art. 1 lit. a)** prin termenul discriminare se înțelege ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei; **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.

- 4.5 **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 hărțuire** – 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 protejate, reale sau presupuse; **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 plângerilor privind discriminarea.
- 4.6 **Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2011, 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. 218/2008, 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)** Interzicerea discriminării în sfera muncii: în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f<sup>3</sup>)** Angajatorul este obligat să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă; **art. 86 alin. (1) lit. g)** *Concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; **art. 206 alin. (1)** Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: **lit. a)** avertismentul; **lit. b)** mustrarea; **lit. c)** mustrarea aspră; **lit. d)** concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r); **alin. (2)** Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare; **alin. (4)** Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune; **alin. (5)** La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective; **art. 207 alin. (1)** Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv; **art. 208 alin. (1)** Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților; **alin. (2)** În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și

o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare; **art. 209 alin. (1)** Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical; **alin. (2)** sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale; **art. 210 alin. (1)** Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: **lit. a)** temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; **lit. b)** termenul în care sancțiunea poate fi contestată; **lit. c)** organul în care sancțiunea poate fi contestată; **alin. (2)** Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin. (1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților; **alin. (3)** Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355; **art. 211 alin. (1)** Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată; **alin. (2)** Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

- 4.8 **Statutului disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 409/2017, pct. 21** În cazul încălcării disciplinei de serviciu și prevederilor legislației în vigoare de către un subaltern, conducătorul este în drept de a desfășura personal sau a dispune unui angajat din subordine desfășurarea anchetei de serviciu pentru examinarea multiaspectuală, completă și obiectivă a circumstanțelor încălcării, iar dacă subalternului i se stabilește vinovăția – să propună, în funcție de gravitatea abaterii disciplinare și gradul vinovăției, o sancțiune disciplinară; **pct. 23** Funcționarii care în relațiile de serviciu nu sânt subordonați unul altuia pot fi superiori sau inferiori în rang, superioritatea determinându-se conform funcției sau gradului special deținut; **pct. 24** În cazul în care mai mulți funcționari îndeplinesc aceeași misiune sau își exercită serviciul în comun nefiind subordonați unul altuia, iar subordonarea nu a fost stabilită de către șef, superior este considerat deținătorul unei funcții superioare, iar în cazul funcțiilor echivalente – deținătorul celui mai înalt grad special. În cazul deținerii unor funcții și grade speciale echivalente, este considerat superior funcționarul care face parte din subdiviziunea care organizează activitatea respectivă; **pct. 33** Atenuarea, agravarea sau ridicarea sancțiunii disciplinare se poate aplica din inițiativa proprie a angajatorului sau persoanei împuternicite cu atare competențe la propunerea scrisă și argumentată a conducătorului funcționarului sancționat disciplinar, la cererea funcționarului, dacă ultimul va prezenta materiale confirmative în acest sens; **pct. 35** Atenuarea sau ridicarea sancțiunii disciplinare se aplică în cazul existenței uneia din următoarele împrejurări: conștiinciozitate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, manifestarea unui



comportament ireproșabil, comiterea abaterii disciplinare ca urmare a unui concurs de împrejurări grele de ordin personal sau familial, autodenunțarea, recunoașterea vinovăției și altele; **pct. 36** Sancțiunea disciplinară poate fi ridicată, prin ordinul angajatorului sau al ministrului afacerilor interne, la expirarea a cel puțin jumătate din termenul pentru care produce efectul sancțiunea disciplinară aplicată, cu excepția celor prevăzute la art. 58 lit.d)-f) din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne; **pct. 39** Se consideră abatere disciplinară fapta (acțiune sau inacțiune) a funcționarului săvârșită cu vinovăție prin care au fost încălcate prevederile prezentului Statut disciplinar, ale actelor normative în vigoare, restrângerile, interdicțiile și incompatibilitățile statuate de legislația în vigoare, ordinele și dispozițiile superiorilor, regulamentul intern sub a căror incidență se înscrie specificul funcției, precum și cerințele fișei postului deținut; **pct. 40** În funcție de gravitatea faptelor comise și gradul de vinovăție, funcționarului i se pot aplica următoarele sancțiuni disciplinare: **subpct. 1)** avertisment; **subpct. 2)** mustrare; **subpct. 3)** mustrare aspră; **subpct. 4)** retrogradare cu un grad special; **subpct. 5)** retrogradare în funcție; **subpct. 6)** concediere; **pct. 91** La aplicarea sancțiunii disciplinare se va ține cont de: **subpct. 1)** activitatea desfășurată anterior de către funcționar; **subpct. 2)** cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare; **subpct. 3)** împrejurările în care a fost săvârșită abaterea disciplinară; **subpct. 4)** gradul de vinovăție; **subpct. 5)** gravitatea abaterii disciplinare și consecințele acesteia; **subpct. 6)** preocuparea pentru înlăturarea consecințelor faptei comise; **subpct. 7)** existența unor sancțiuni disciplinare aplicate anterior, care nu au fost stinse în condițiile legii; **pct. 92** Gravitatea abaterii disciplinare se determină în funcție de consecințele acesteia; **pct. 94** Sancțiunile disciplinare mai aspre se aplică pentru abaterile disciplinare grave sau repetate comise în exercițiul funcției sau în grup; **pct. 95** Sancțiunea disciplinară se aplică în maximum 30 de zile de la momentul constatării abaterii disciplinare, fără a lua în calcul timpul aflării funcționarului în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau în concediu medical; **pct. 101** Funcționarul sancționat este în drept să conteste legalitatea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare în instanța competentă de contencios administrativ, în condițiile legii.

- 4.9 **Regulamentul privind modul de ridicare, transportare, depozitare și restituire a mijloacelor de transport în cadrul procesului contravențional, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 557/2018, pct. 3** ridicarea și transportarea mijloacelor de transport – evacuarea (strămutarea) forțată a mijlocului de transport de la locul inițial cu ajutorul mijloacelor speciale și depozitarea acestuia la parcare specială sau pe teritoriul subdiviziunii specializate ori teritoriale a Poliției; *parcare specială* – parcare cu pază ce corespunde cerințelor Regulamentului cu privire la parcările auto cu plată pe teritoriul Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 672 din 19 iunie 1998, și asigură depozitarea mijlocului de transport și recuperarea acestuia de către proprietar, posesor sau reprezentantul acestora doar cu permisiunea subdiviziunii specializate ori teritoriale a Poliției din care face parte agentul constatator care a dispus ridicarea acestuia; **pct. 4** Mijlocul de transport al cărui conducător a fost înlăturat de la conducere este ridicat și, în caz de imposibilitate de a fi predat proprietarului, posesorului sau reprezentantului lor, este transportat la parcare specială sau la cea mai apropiată subdiviziune specializată ori teritorială a Poliției de locul ridicării; **pct. 5** Mijlocul de transport poate fi adus la parcare specială sau la cea mai apropiată subdiviziune specializată ori teritorială a Poliției în cazul în care: **subpct. 1)** conducătorul a fost înlăturat de la conducere, mijlocul de transport este ridicat și nu poate fi predat proprietarului, posesorului sau reprezentantului lor; **subpct. 2)** staționarea acestuia poate genera un pericol iminent pentru interesul public; **subpct. 3)** acesta a fost lăsat într-un loc interzis pentru parcare; **subpct. 4)** este necesară identificarea proprietarului (posesorului) mijlocului de transport utilizat sau destinat pentru săvârșirea

contravenției; **pct. 6** Înlăturarea conducătorului auto de la conducerea mijlocului de transport, precum și constatarea staționării mijloacelor de transport care prezintă pericol iminent pentru interesul public, cu dispunerea ridicării și aducerii mijlocului de transport la parcare specială sau la subdiviziunea specializată ori teritorială a Poliției cea mai apropiată de locul ridicării, tine de competența agenților constatați stabiliți în art. 400 alin. (2) din Codul contravențional al Republicii Moldova; **pct. 10** Ridicarea, transportarea, depozitarea, precum și restituirea ulterioară a mijloacelor de transport în cadrul procesului contravențional se realizează de către agenții economici contractați de către Inspectoratul General al Poliției în condițiile prezentului Regulament sau, după caz, de către subdiviziunile specializate ori teritoriale ale Poliției în baza actelor de sesizare sau actelor de constatare prezentate de către agentul constator în orice formă de comunicare adecvată, rapidă și eficientă din punctul de vedere al costurilor; **pct. 11** Faptul ridicării și aducerii mijlocului de transport la parcare specială se consemnează într-un proces-verbal; **pct. 12** Procesul-verbal cu privire la ridicarea mijlocului de transport se încheie în 4 exemplare: un exemplar rămâne la agentul constator, al doilea exemplar se înmânează reprezentantului agentului economic, al treilea exemplar se prezintă persoanei care a luat în primire mijlocul de transport la parcare specială/subdiviziunea specializată ori teritorială a Poliției, iar cel de-al patrulea exemplar se oferă conducătorului, proprietarului sau posesorului mijlocului de transport sau, după caz, reprezentantului lor ori se expediază recomandat la domiciliul unuia dintre aceștia; **pct. 13** Mijlocul de transport supus ridicării se sigilează de către agentul constator în prezența a cel puțin unui martor-asistent, care, de asemenea, semnează procesul-verbal cu privire la ridicarea mijlocului de transport; **pct. 19** Pentru temeiul prevăzut la pct. 5 subpct.2) din prezentul Regulament, serviciile de ridicare, transportare, depozitare și restituire a mijloacelor de transport se prestează de către agenții economici contractați de către Inspectoratul General al Poliției conform cerințelor stabilite în Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice, iar pentru temeiurile prevăzute la pct. 5 subpct. 1), 3) și 4) serviciile de ridicare, transportare, depozitare și restituire a mijloacelor de transport se prestează de către agenții economici contractați de către Inspectoratul General al Poliției conform cerințelor cu privire la licitație stabilite în Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107/2002. Termenul contractelor de prestări-servicii încheiate în temeiul Legii nr. 131/2015 privind achizițiile publice este de 1 an, iar pentru contractele de prestări-servicii încheiate în temeiul Codului civil al Republicii Moldova nr.1107/2002 termenul este de 5 ani.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de hărțuire pe criteriul de apartenență politică și opinie.
- 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 reclamant atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Pentru a institui 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 și materialele prezentate de către petiționar, Consiliul a reținut drept comportament nedorit în sensul noțiunii de hățuire, următoarele acțiuni: aplicarea sancțiunii disciplinare de retrogradarea în funcție, precum și concedierea petiționarului ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare pentru încălcarea repetată a disciplinei de serviciu. Consiliul reține că petiționarul invocă aplicabilitatea criteriului de apartenență politică în contextul comportamentului nedorit manifestat de către reclamat. Consiliul admite că totalitatea acestor acțiuni ar putea crea un mediu intimidant și ofensator față de petiționar, scopul acțiunilor fiind lezarea demnității acestuia.
- 5.5 În cadrul ședinței de audieri, Consiliul a luat act de reclamația petiționarului, care a invocat discriminare în câmpul muncii pe baza opiniei exprimate. Consiliul desprinde din declarațiile petiționarului că această opinie a fost formulată în contextul activităților profesionale, însă nu a fost documentată oficial sau înregistrată. De asemenea, petiționarul nu a putut prezenta martori care să susțină aceste afirmații sau să clarifice eventualele neînțelegeri din efectiv. În absența unor dovezi concludente care să coreleze opiniile exprimate de petiționar cu situația de hățuire invocată, Consiliul stabilește că acuzațiile nu sunt fundamentate. Totodată, lipsa dovezilor suficiente face imposibilă stabilirea unei prezumții de discriminare pe criteriul de opinie. În absența unor probe solide, Consiliul concluzionează că aplicabilitatea acestui criteriu de discriminare nu este justificată.
- 5.6 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.7 Consecvent, Consiliul a stabilit, în cadrul ședinței de audieri, că petiționarul nu are nicio afiliere politică și nu este membru sau susținător al unui partid politic, ceea ce exclude posibila influență a criteriilor politice în aplicarea sancțiunilor. Consiliul denotă că petiționarul nu a demonstrat o legătură de cauzalitate între comportamentul reclamatului și acțiunile sale. De asemenea, nu au fost prezentate dovezi care să susțină aceste afirmații. Deși petiționarul a afirmat că are o apartenență politică diferită de cea a reclamatului, acesta a specificat că niciunul dintre ei nu este afiliat sau membru al unui partid politic.
- 5.8 Consiliul consideră că alegațiile petiționarului sunt declarative și neîntemeiate, iar acesta nu a furnizat dovezi concludente care să susțină că comportamentul nedorit al reclamatului a fost influențat de criteriul politic invocat sau o opinie determinată. Astfel, Consiliul reține că nu există suficiente temeiuri pentru a considera că sancțiunile aplicate au fost motivate de careva criterii protejate.
- 5.9 În lipsa unui criteriu protejat, Consiliul constată imposibilitatea existenței discriminării și consideră că nu este necesară examinarea acțiunilor invocate., care a condus la concedierea petiționarului, Consiliul remarcă faptul că petiționarul a contestat în instanța de judecată acțiunile reclamatului, prin cererea înregistrată la Judecătoria Chișinău, sediul Centru, sub nr. HHHH și KKKK. Instanța urmând să se pronunțe asupra acestui aspect.
- 5.10 Acestea fiind stabilite, Consiliu conchide că faptele și probele prezentate de reclamat au fost în măsură să combată prezumția de discriminare instituită.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, 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 nu reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de apartenență politică și opinie.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
3. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct 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

---

Carolina BAGRIN – membră

---

Gheorghina DRUMEA – membră

---

Victorina LUCA – membră

---

Andrei LUNGU – membru