



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 19 iunie 2026
cauza nr. 16/26

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
petiționarei: AAAA**

reclamațiilor: BBBB, administrator autorizat al procedurii de restructurare ÎM „Apă-Canal-Bălți”
în procedura planului, CCCC, director tehnic al procedurii de restructurare ÎM „Apă-Canal-Bălți”
în procedura planului

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

I. Obiectul plângerii

Pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de persoană restabilită la locul de muncă.

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), dar ridică unele excepții de inadmisibilitate prevăzute în art. 14¹ alin. (1), lit. b) din Legea nr. 121/2012. În special în ceea ce privește preținsele fapte de: refuzul furnizării informațiilor privind creanțele debitorilor întreprinderii (15.03.2024), deconectarea calculatoarelor de serviciu ale Secției juridice de la serverul întreprinderii (07.05.2024), îngrădirea accesului la baza de date cadastrală (07.05.2024), precum și refuzul prezentării spre avizare și contrasemnare a proiectelor actelor normative interne (noiembrie 2024), Consiliul reține că aceste capete de cerere sunt formulate cu depășirea termenului de prescripție prevăzut de lege și le declară inadmisibile.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara afirmă că activează în cadrul ÎM „Apă-Canal-Bălți” din data de 04.06.2019, în funcția de șefă a Secției juridice. Potrivit acesteia, de o perioadă îndelungată este supusă unor acțiuni de hărțuire la locul de muncă, care ar avea drept scop determinarea sa să demisioneze. Totodată, petiționara menționează că, prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Centru, din data de 25.11.2022, a fost inițiată procedura de restructurare a întreprinderii, fiind desemnat în calitate de administrator dl BBBB. Aceasta susține că, până la numirea administratorului, nu i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare.

- 3.2 Petiționara susține că, începând cu data de 15.03.2024, administratorul și directorul tehnic i-ar fi încălcat drepturile și i-ar fi obstrucționat activitatea profesională. Petiționara consideră că acțiunile respective au fost determinate de activitatea sa profesională legală și independentă, inclusiv de faptul că a depus denunțuri în privința acțiunilor pretins ilegale ale directorului tehnic, precum și în contextul procedurii de insolvență a întreprinderii, unde, în calitate de creditor, a solicitat informații și și-a exprimat opinia cu privire la activitatea administratorului, fapt confirmat prin procesul-verbal al ședinței creditorilor din 02.12.2024.
- 3.3 Petiționara susține că una dintre obligațiile sale de serviciu constă în întreprinderea măsurilor necesare pentru recuperarea datoriei debitorilor. Cu toate acestea, afirmă că, la solicitările adresate administratorului în datele de 15.03.2024, 06.10.2025 și 10.12.2025 privind furnizarea informațiilor referitoare la datorii, nu a primit niciun răspuns, deși aceste date se regăsesc în evidența contabilă a întreprinderii.
- 3.4 Petiționara afirmă că, la data de 07.05.2024, în baza unei dispoziții verbale a directorului tehnic, calculatoarele de serviciu ale secției juridice au fost deconectate de la serverul întreprinderii, fiind totodată sistat accesul la baza de date cadastrală, utilizată pentru confirmarea dreptului de proprietate al debitorilor. Aceasta subliniază că accesul la informațiile din baza de date cadastrală este necesar pentru obținerea extraselor cadastrale care se anexează la cererile de chemare în judecată formulate împotriva debitorilor. Totodată, petiționara menționează că a semnat, în fața Agenției Servicii Publice, declarația privind respectarea obligațiilor legale referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal, asumându-și responsabilitatea de a utiliza aceste informații în conformitate cu prevederile legale aplicabile. Petiționara consideră că aceste măsurile descrise au fost dispuse în mod intenționat, având ca efect îngreunarea exercitării obligațiilor sale de serviciu. Totodată, susține că restricționarea accesului la baza de date a întreprinderii a fost aplicată exclusiv în privința sa, fiind astfel nevoită să solicite colegilor acces la documentele necesare desfășurării activității.
- 3.5 Petiționara afirmă că printre atribuțiile sale de serviciu se numără realizarea expertizei juridice a proiectelor de ordine, instrucțiuni, regulamente, standarde și ale altor acte cu caracter normativ din cadrul întreprinderii, precum și participarea la elaborarea și avizarea acestora. În acest context, petiționara susține că, începând cu luna noiembrie 2024, nu i-au mai fost prezentate spre examinare proiectele de ordine și alte acte interne, fiind astfel lipsită de sarcini de serviciu. Totodată, aceasta afirmă că, prin solicitările adresate angajatorului la datele de 07.05.2024 și 04.11.2024, a cerut explicații cu privire la această situație, însă nu a primit niciun răspuns.
- 3.6 Petiționara afirmă că, prin Ordinul nr. 457 din data de 30.12.2024, angajatorul i-a aplicat sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, pe care a contestat-o în instanță, fiind ulterior restabilită în funcție prin hotărârea Judecătorei Bălți, sediul Centru, din data de 04.04.2025. Aceasta susține că, după restabilire, directorul tehnic i-ar fi refuzat accesul la locul de muncă, inclusiv prin înlocuirea lacătului de la birou, îngrădirea accesului la documentele secției juridice și plasarea într-un birou slab iluminat, din Secția abonați, în care i s-a oferit un scaun deteriorat, un calculator vechi, fără alte echipamente tehnice.
- 3.7 Petiționara susține că, la locul de muncă din cadrul Secției abonați, condițiile sunt necorespunzătoare, acesta fiind dotat cu un calculator învechit, altul decât calculatorul său de serviciu din Secția juridică, un scaun defect și iluminare slabă. Aceasta afirmă că a sesizat în mod repetat angajatorul în scris, la datele de 07.04.2025, 08.04.2025 și 10.04.2025, însă sesizările sale au fost ignorate.
- 3.8 Petiționara afirmă că, prin Ordinul nr. 136 din data de 21.05.2025, angajatorul i-a aplicat din nou sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, fiind ulterior restabilită în funcție prin hotărârea Judecătorei Bălți, sediul Centru, din data de 07.08.2025. Aceasta susține că, deși prin Ordinul nr. 206 din data de 07.08.2026, emis de administratorul ÎM „Apă-Canal-Bălți” a fost formal restabilită în funcție, prin același ordin a fost dispusă abrogarea nejustificată a fișei de post aferentă funcției de șef al Secției juridice. După restabilirea în funcție, petiționarei i-a fost repartizat fostul său birou din blocul administrativ, dotat doar cu un calculator, fără imprimantă

și scanner, nu i-au fost atribuite sarcini de serviciu, aspecte care au determinat-o să depună noi note de serviciu adresate reclamațiilor.

- 3.9 Petiționara susține că, începând cu luna decembrie 2025, acțiunile de hărțuire au continuat prin îndepărtarea sa din spațiul de lucru adecvat și relocarea într-o sală comună a Secției abonați, destinată deservirii clienților, unde își desfășoară activitatea mai mulți angajați, într-un mediu zgomotos și impropriu exercitării atribuțiilor sale profesionale.
- 3.10 Petiționara susține că, potrivit pct. 2 din contractul individual de muncă, locul său de muncă este Secția juridică situată în clădirea administrativă a ÎM „Apă-Canal-Bălți”, din mun. Bălți, str. Ciarupina nr. 1. Cu toate acestea, afirmă că, începând cu luna decembrie 2025, angajatorul o obligă să se mute în Secția abonați, amplasată într-o altă clădire, invocând necesitatea implicării în gestionarea datoriilor debitorilor. Petiționara precizează că analiza și monitorizarea datoriilor nu fac parte din atribuțiile sale de serviciu, implicarea sa în acest domeniu fiind una voluntară. Totodată, petiționara menționează că o altă justificare invocată de directorul tehnic pentru mutarea sa constă în ocuparea temporară a biroului inginerului-șef de către auditorii Inspectoratului Control Financiar de Stat, urmând ca acesta să utilizeze biroul petiționarei. În acest context, petiționara consideră că situația descrisă constituie un indiciu de tratament diferențiat, în care un alt angajat este favorizat în detrimentul său, prin înrăutățirea condițiilor de muncă.
- 3.11 Petiționara susține că angajatorul a amenințat-o cu o nouă înlocuire a lacătului de la ușa biroului Secției juridice, ceea ce ar conduce la restricționarea accesului său la locul de muncă. Petiționara afirmă că biroul Secției juridice, amplasat în blocul administrativ al întreprinderii, era destinat pentru doi angajați și era dotat corespunzător, inclusiv cu echipamente tehnice, mobilier de birou și sisteme de securizare necesare asigurării confidențialității documentelor juridice. Totodată, menționează că, după restabilirea sa în funcție, inscripția de pe ușa biroului a fost înlăturată.
- 3.12 Petiționara consideră că acțiunile de hărțuire au atins apogeul în luna decembrie 2025, când calculatorul din Secția juridică a fost transferat în Secția abonați și amplasat pe pardoseală. Totodată, petiționara susține că hărțuirea se produce în prezența altor angajați, față de care angajatorul manifestă o atitudine diferită. Aceasta afirmă că, în prezent, este nevoită să utilizeze un calculator învechit, să împartă masa și scaunul cu subalterna sa și, în anumite situații, să se deplaseze în altă clădire pentru a avea acces la resursele necesare, desfășurându-și activitatea într-un mediu zgomotos și impropriu. De asemenea, susține că, în lipsa accesului la calculator, este nevoită să își desfășoare activitatea parțial manual.
- 3.13 Petiționara consideră că lezarea drepturilor sale și a demnității profesionale, survenită după restabilirea în funcție la data de 04.04.2025, constituie o formă de victimizare, ca reacție la apărarea drepturilor sale pe cale judiciară.
- 3.14 În final, aceasta afirmă că, la data de 16.02.2026, a recepționat o notificare din partea administratorului, prin care se justifică relocarea locului său de muncă în Secția abonați prin necesitatea accesării informațiilor privind creanțele debitorilor. Totodată, susține că i-au fost aduse acuzații precum că ar restricționa accesul colegilor în birou și că inacțiunile sale ar fi determinat neîncasarea creanțelor, aspecte pe care le consideră neîntemeiate.
- 3.15 Petiționara susține că mediul său de lucru e caracterizat prin stres continuu și presiune constantă, situație care i-ar fi afectat starea emoțională și psihologică, provocându-i anxietate, insomnie și un sentiment de izolare și insecuritate profesională. Potrivit afirmațiilor sale, aceste circumstanțe îi afectează capacitatea de a-și exercita atribuțiile de serviciu în mod eficient și productiv, generându-i un sentiment de umilire și afectându-i demnitatea profesională. Petiționara susține că a adus în repetate rânduri aceste aspecte la cunoștința reclamațiilor anterior sesizării Consiliului, însă demersurile sale ar fi fost ignorate.

Susținerile reclamatului BBBB

- 3.16 Reclamatul afirmă că ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” se află în litigii de muncă cu petiționara încă de la sfârșitul anului 2024, pe mai multe cauze aflate pe rolul instanțelor de judecată, inclusiv acțiuni întemeiate pe art. 70 Cod contravențional privind calomnia.
- 3.17 Reclamatul susține că afirmațiile petiționarei referitoare la pretinse acțiuni de hărțuire și persecutare sunt neîntemeiate, considerând, dimpotrivă, că acțiunile acestea aduc atingere imaginii întreprinderii. De asemenea, reclamatul susține că aceleași alegații ale petiționarei privind pretinsa hărțuire și discriminare, inclusiv neasigurarea condițiilor și mijloacelor necesare desfășurării activității de serviciu, au fost invocate anterior în cadrul unor litigii judiciare și au fost respinse de instanța de judecată.
- 3.18 Reclamatul susține că a preluat întreprinderea într-o situație financiară dificilă, marcată de datorii semnificative și de deficiențe în organizarea activității, inclusiv exercitarea formală a atribuțiilor de serviciu de către unii angajați și nerespectarea cerințelor privind confidențialitatea informațiilor comerciale. Potrivit acestuia, aceste circumstanțe au impus adoptarea unor măsuri stricte de redresare și reorganizare, măsuri care, în opinia sa, ar fi generat nemulțumirea petiționarei.
- 3.19 Reclamatul susține că, după restabilirea în funcție, petiționarei i-a fost repartizat biroul în care își desfășurase activitatea anterior concedierii. Totodată, acesta afirmă că transferul temporar al petiționarei în cadrul Secției abonați a avut loc la solicitarea acesteia, ulterior aceasta revenind în biroul său inițial.
- 3.20 Cu referire la anularea fișei de post a petiționarei, reclamatul susține că, în cadrul întreprinderii, au avut loc discuții privind reorganizarea și redefinirea atribuțiilor Secției juridice. Potrivit acestuia, urmează să fie elaborată o nouă fișă de post pentru funcția de șef al Secției juridice, în concordanță cu viziunea actuală a administrației asupra organizării și funcționării acestei subdiviziuni. Reclamatul precizează că, în prezent, noua fișă de post se află în proces de elaborare petiționara fiind obligată să execute indicațiile directorului și directorului tehnic al întreprinderii.
- 3.21 Cu referire la pretinsa ignorare a demersurilor petiționarei adresate administrației privind hărțuirea și discriminarea la locul de muncă, reclamatul susține că, în urma modificărilor operate în Codul muncii și intrate în vigoare la data de 01.01.2026, examinarea plângerilor angajaților referitoare la astfel de situații urmează să fie realizată de comisii constituite la nivelul întreprinderii. Potrivit acestuia, elaborarea regulamentului intern necesar implementării a astfel de prevederi legale a fost atribuită petiționarei, iar procedura de examinare a unor asemenea sesizări se află în curs de instituire.
- 3.22 Reclamatul susține că petiționara nu își îndeplinește în mod corespunzător atribuțiile de serviciu privind asigurarea securității juridice a întreprinderii și nu respectă obligațiile prevăzute în fișa postului. Totodată, acesta afirmă că petiționara a depus aproximativ cinci sesizări către Centrul Național Anticorupție și alte instituții publice, prin care a contestat acțiunile administrației întreprinderii. De asemenea, reclamatul susține că petiționara ar manifesta comportamente necorespunzătoare față de alți colegi și ar genera situații conflictuale în cadrul ședințelor operative. În plus, acesta afirmă că petiționara ar fi fost surprinsă de camerele de supraveghere ale întreprinderii scoțând din sediu mai multe documente, pe care ulterior le-ar fi transmis fostei directoare a întreprinderii, persoană pe care o consideră responsabilă de starea de insolvabilitate a acesteia.
- 3.23 Cu referire la restricționarea accesului petiționarei la baza de date cadastrală, reclamatul susține că aceasta conține date cu caracter personal, iar prelucrarea necorespunzătoare a acestor informații poate atrage răspunderea întreprinderii. Din acest motiv, potrivit afirmațiilor sale, accesul la respectiva bază de date a fost limitat doar la angajații ale căror atribuții de serviciu presupun în mod direct prelucrarea informațiilor conținute în aceasta.
- 3.24 În contextul existenței pe rolul instanțelor de judecată a mai multor procese vizând relațiile de muncă dintre întreprindere și petiționară, reclamatul, făcând trimitere la prevederile art. 13 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, susține că examinarea

concomitentă de către Consiliul și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu același obiect și aceleași temeuri, atrage încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. În consecință, reclamatul solicită respingerea plângerii depusă de petiționară și încetarea procedurii de examinare a cauzei de către Consiliul.

Susținerile reclamatului CCCC

- 3.25 Cu referire la relocarea locului de muncă, reclamatul susține că, în cadrul ședinței de lucru din data de 29.12.2025, petiționara a invocat dificultăți în exercitarea atribuțiilor privind încasarea creanțelor de la consumatori, motivând lipsa accesului la informațiile deținute de Secția abonați. În acest context, reclamatul afirmă că petiționara a fost informată despre organizarea unui spațiu de lucru suplimentar, dotat cu tehnica necesară, amplasat în proximitatea Secției abonați, cu începere din 02.01.2026, în aceeași locație prevăzută în contractul individual de muncă.
- 3.26 Cu privire la utilizarea temporară a biroului Secției juridice de către inginerul-șef, reclamatul afirmă că această măsură a fost determinată de necesitatea asigurării desfășurării verificării de către Inspectoratul Control Financiar de Stat, fără a perturba sau afecta activitatea petiționarei.
- 3.27 Referitor la condițiile de muncă, reclamatul susține că, anterior anului 2026, în cadrul Secției abonați au fost create condiții suplimentare de activitate pentru angajații Secției juridice implicați în recuperarea creanțelor. Spațiul respectiv este utilizat ocazional, prin cooperare între cele două secții. Reclamatul susține că prezența petiționarei în spațiul de lucru amenajat în cadrul Secției abonați a fost una ocazională, aceasta desfășurându-și în continuare activitatea preponderent în cadrul Secției juridice.
- 3.28 Reclamatul afirmă că, de la data restabilirii petiționarei în funcția de șefă a Secției juridice, nu au fost operate modificări ale atribuțiilor funcționale, nefiind restricționate drepturile sau obligațiile acesteia. Referitor la limitarea accesului la locul de muncă deținut anterior, reclamatul afirmă că acesta era ocupat de jurista Secției juridice. Totodată, precizează că contrasemnarea actelor de procedură internă este realizată în același mod ca până la restabilire.
- 3.29 Referitor la amenințările invocate de petiționară cu o nouă înlocuire a lacătului de la ușa biroului Secției juridice, reclamatul susține că, în perioada decembrie 2025 – prezent, atât salariații întreprinderii, cât și dumnealui au constatat frecvent că biroul petiționarei era încuiat din interior în timpul programului de lucru. Acesta afirmă că, în mai multe situații, a solicitat ca ușa biroului să fie lăsată descuiată în timpul prezenței petiționarei în interior, însă situația s-a repetat, fiind necesară intervenția personalului tehnic pentru deblocarea accesului.
- 3.30 Reclamatul face referire la obligațiile angajatorului prevăzute la art. 10 lit. f) din Codul muncii nr. 154/2003, potrivit cărora angajatorul este obligat să asigure salariaților utilajul, instrumentele, documentația tehnică și celelalte mijloace necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. În acest sens, reclamatul susține că întreprinderea și-a îndeplinit obligațiile legale, prin dotarea locului de muncă al petiționarei cu mijloacele necesare exercitării funcției. Reclamatul afirmă că, la restabilirea petiționarei în funcție prin hotărârea instanței din data de 07.08.2025, biroul acesteia a fost amenajat și dotat cu tehnica disponibilă la acel moment, iar inscripția „Secția juridică” a fost demontată și urmează a fi corectată în conformitate cu cerințele interne, inclusiv sub aspect ortografic.
- 3.31 Cu referire la limitarea accesului petiționarei la baza de date cadastrală, reclamatul susține că această măsură a fost determinată de necesitatea optimizării cheltuielilor întreprinderii, accesul la respectiva bază de date fiind oferit contra cost. Potrivit acestuia, dacă anterior accesul era acordat tuturor angajaților interesați, ulterior s-a decis achitarea unui singur cont de acces pentru Secția abonați, ceilalți angajați având posibilitatea să solicite informațiile necesare prin intermediul acestei secții. Totodată, reclamatul afirmă că petiționara utilizează rar informațiile din baza de date cadastrală și că, în repetate rânduri, ar fi folosit accesul în scopuri personale. Cu referire la celelalte baze de date interne, reclamatul susține că petiționarei îi este asigurat accesul la toate sistemele și resursele informaționale necesare desfășurării activității sale profesionale. Cât privește accesul la informațiile referitoare la creanțele debitorilor, reclamatul

susține că petiționara poate obține aceste date prin intermediul Secției abonați, unde i-ar fi fost amenajat un loc de muncă. Totodată, acesta afirmă că accesul petiționarei la anumite informații suplimentare a fost restrâns ca urmare a suspiciunilor că acestea ar fi fost divulgate unor persoane din afara întreprinderii.

- 3.32 Reclamatul susține că petiționara nu își exercită atribuțiile de serviciu în conformitate cu fișa postului și cu buna-credință profesională, întrucât, în loc să desfășoare activități specifice funcției de șef al Secției juridice, aceasta adresează în mod repetat note de serviciu, plângeri interne și externe, către diverse autorități și aduce acuzații false la adresa conducerii întreprinderii, inclusiv pe rețele de socializare. Acesta mai afirmă că petiționara ar avea un comportament arogant în cadrul ședințelor de lucru și în raport cu unii dintre angajați. Totodată, reclamatul consideră că afirmațiile petiționarei privind pretinsa hărțuire la locul de muncă reprezintă aprecieri subiective.
- 3.33 De asemenea, reclamatul invocă faptul că pe rolul instanțelor de judecată se află litigii între aceleași părți ca în prezenta speță, aflate în diverse etape procesuale, fără existența unor hotărâri definitive și irevocabile. În acest context, face trimitere la art. 13 alin. (4) din Legea nr. 121/2012, potrivit căruia examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, având același obiect și aceleași temeuri, atrage încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu. În consecință, reclamatul solicită respingerea petiției depuse de petiționară și încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu.

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.
- 4.1 **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.
- 4.2 **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 II-a, art. 1 subpct. 1)** În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline; **Partea a V-a art. E** Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Carte 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.
- 4.2 **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 sferele 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 aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **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. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea; **art. 13 alin. (3)** Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. [...].

- 4.3 **Regulamentul de activitate al 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.
- 4.4 **Codul muncii nr. 154/2003, art. 1 hărțuire în muncă** – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea în muncă poate avea la bază orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă; **demnitate în muncă** – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 5** 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: **b¹)** interzicerea discriminării, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă; **r)** asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **art. 8¹ 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. 9 alin. (1)** Salariatul are dreptul: **lit. b)** la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile; **lit. c)** la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective; **art. 10 alin. (2)** Angajatorul este obligat: **lit. a)** să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; **lit. f)** să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă; **f¹)** 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; **alin. (3)** Angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire prin: **lit. e)** asigurarea protecției împotriva oricărui tratament sau comportament nefavorabil a persoanelor care denunță sau sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire în muncă; **art. 49 alin. (1)** Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: **lit. k)** locul de muncă. Dacă locul de muncă nu

este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului; **art. 52** Prin *clauza de mobilitate* se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități; **art. 86 alin. (1) Concedierea** – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: **lit. k)** comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temeii pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv; **art. 89 alin. (3)** Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei hărțuirii în câmpul muncii pe criteriul de persoană restabilită la locul de muncă.
- 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 Pentru a institui prezumția hărțuirii, petiționara urma să prezinte fapte și probe care să indice asupra următoarelor elemente constitutive:
 - a) comportamentul nedorit;
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor și ofensator;
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea;
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarei, Consiliul a reținut drept comportamente nedorite următoarele acțiuni: izolarea profesională, concretizată prin limitarea accesului petiționarei la locul de muncă deținut anterior și la documentele Secției juridice, precum și prin amplasarea acesteia într-un birou cu iluminare insuficientă; lipsa răspunsurilor la demersurile referitoare la condițiile de muncă; anularea fișei de post; modificarea locului de muncă prin dislocarea în Secția abonați; înrăutățirea condițiilor de muncă prin asigurarea insuficientă cu mobilier, echipamente IT și periferice, lipsa unor condiții adecvate de muncă, inclusiv desfășurarea activității într-un spațiu caracterizat prin nivel ridicat de zgomot. Consiliul consideră că aceste acțiuni sunt de natură să creeze un mediu intimidant, umilitor și ofensator la locul de muncă. Consiliul prezumă că restabilirea impusă de instanță la locul de muncă a reprezentat factorul declanșator al acestor comportamente.
- 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 caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.6 Cu referire la pretenșa izolare profesională a petiționarei, directorul tehnic reclamat a declarat că, la data restabilirii acesteia în funcție (04.04.2025), biroul în care activase anterior era ocupat de jurista secției. Totodată, acesta a justificat limitarea accesului petiționarei la documentele Secției juridice prin lipsa de încredere a administrației în aceasta. În ceea ce privește pretenșa

ignorare a demersurilor formulate de petiționară referitoare la lipsa condițiilor adecvate de muncă, reclamații nu au prezentat o poziție. Referitor la anularea fișei de post a petiționarei, directorul tehnic reclamat a explicat că măsura a fost determinată de necesitatea elaborării unei noi fișe de post, corespunzătoare viziunii sale privind organizarea și atribuțiile Secției juridice, diferită de cea existentă anterior. Cu privire la relocarea petiționarei în cadrul Secției abonați, directorul tehnic reclamat a invocat două justificări distincte. Acesta a notat că, începând cu data de 02.01.2026, a fost amenajat un spațiu de lucru suplimentar pentru petiționară în cadrul Secției abonați, ca urmare a invocării de către aceasta a lipsei accesului la informațiile deținute de respectiva secție. În ceea ce privește alegațiile referitoare la asigurarea insuficientă cu mobilier și nivelul ridicat de zgomot din încăperea, reclamații nu au prezentat explicații sau argumente. Referitor la pretinsa asigurare insuficientă cu echipamente IT și dispozitive periferice, directorul tehnic a declarat că întreprinderea se află în procedură de insolvență și nu dispune de resurse financiare pentru procurarea unor echipamente IT noi sau pentru dotarea individuală a angajaților cu echipamente periferice. Totodată, acesta a menționat că insuficiența dotărilor tehnice afectează, în general, întregul personal al întreprinderii.

- 5.7 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile părților și, raportându-le la circumstanțele speței, menționează următoarele.
- 5.8 Consiliul stabilește că, prin Ordinul nr. 457 din data de 30.12.2024, emis de administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, petiționara a fost concediată din funcția de șefă a Secției juridice. Ulterior, prin hotărârea Judecătoria Bălți, sediul Central, din data de 04.04.2025, aceasta a fost restabilită în funcția deținută anterior. Din materialele cauzei rezultă că, anterior concedierii, petiționara își desfășura activitatea în biroul Secției juridice, amplasat în clădirea administrativă a întreprinderii, împreună cu jurista din subordine. Consiliul reține că, la data repunerii în funcție, petiționarei i-a fost restricționat accesul în biroul Secției juridice în care activase anterior, prin schimbarea mecanismului de închidere a ușii și i-a fost limitat accesul la documentele și materialele aferente activității secției, fiindu-i atribuit un spațiu de lucru în cadrul Secției abonați, amplasat într-o altă clădire a întreprinderii. Consiliul denotă că responsabilitatea pentru acțiunile analizate îi revine directorul tehnic reclamat, în calitate sa de persoană responsabilă de administrarea și gestionarea aspectelor tehnice din cadrul întreprinderii.
- 5.9 Consiliul a luat act de explicațiile acestuia, potrivit cărora, la momentul restabilirii petiționarei în funcție, biroul Secției juridice era ocupat de jurista secției, respectiv subalterna petiționarei, motiv pentru care petiționarei i-a fost atribuit temporar un spațiu de lucru în cadrul Secției abonați, până la transferarea respectivei angajate într-o altă subdiviziune a întreprinderii. Consiliul constată, însă, că reclamatul nu a prezentat o explicație obiectivă pentru faptul că, anterior concedierii petiționarei, șefa Secției juridice și jurista din subordine își desfășurau activitatea în același birou, în timp ce, după repunerea în funcție a petiționarei, această modalitate de organizare a activității nu a mai fost considerată posibilă. De asemenea, materialele cauzei nu relevă existența unor circumstanțe organizatorice, funcționale sau tehnice care să fi impus modificarea acestei situații.
- 5.10 Consiliul constată că, potrivit fișei postului, funcția de șef al Secției juridice din cadrul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” face parte din categoria funcțiilor de conducere. Cu toate acestea, după repunerea petiționarei în funcție, administrația a menținut jurista aflată în subordinea acesteia în biroul Secției juridice și a refuzat amplasarea petiționarei în același spațiu de lucru, atribuindu-i un birou în cadrul Secției abonați, situat într-o altă clădire a întreprinderii, dotat cu condiții inferioare celor de care beneficiase anterior, inclusiv din perspectiva iluminării, a mobilierului și a echipamentelor IT puse la dispoziție. Totodată, acesteia nu i-a fost asigurat accesul la calculatorul utilizat anterior, în care erau stocate documente și informații aferente activității Secției juridice, oferindu-i-se un calculator învechit.
- 5.11 Consiliul reține că petiționarei i-a fost restricționat și accesul la documentația pe suport de hârtie aflate în biroul Secției juridice, prin schimbarea mecanismului de închidere a ușii. Deși, reclamații au justificat această măsură printr-o decizie proprie de ordin intern, determinată de o

pretinsă lipsă de încredere în petiționară, Consiliul atestă că această afirmație nu a fost susținută prin acte, constatări oficiale sau alte probe care să indice existența unor circumstanțe obiective ce ar fi putut determina limitarea accesului petiționarei la documentele necesare exercitării atribuțiilor sale de serviciu.

- 5.12 În aceste circumstanțe, Consiliul apreciază că măsurile aplicate petiționarei după repunerea sa în funcție sunt susceptibile de a fi percepute ca degradante și umilitoare, întrucât au avut ca efect izolarea acesteia de Secția juridică, limitarea posibilității de a-și exercita efectiv atribuțiile de conducere și diminuarea autorității profesionale aferente funcției deținute. Consiliul denotă că, prin natura și efectele lor, aceste măsuri depășesc sfera unor decizii administrative obișnuite de organizare a activității și sunt de natură să afecteze demnitatea profesională a petiționarei, transmitând atât acesteia, cât și celorlalți angajați, mesajul unei poziții profesionale inferioare celei corespunzătoare funcției exercitate.
- 5.13 Consiliul reține că petiționara a adresat administratorului întreprinderii note informative la datele de 07.04.2025, 08.04.2025 și 10.04.2025, prin care a semnalat înrăutățirea condițiilor sale de muncă și lipsa accesului la documentele aferente activității Secției juridice. Cu toate acestea, materialele cauzei nu atestă că respectivele demersuri au fost examinate sau că petiționarei i-a fost oferit un răspuns în termenul legal. Consiliul apreciază că ignorarea repetată a sesizărilor formulate de petiționară, care vizau dificultăți ce afectau în mod direct exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, denotă o atitudine de desconsiderare față de aceasta ce a contribuit la climatul profesional ostil. Consiliul apreciază că, în contextul circumstanțelor constatate *supra*, această conduită constituie un element suplimentar care confirmă caracterul umilitor și degradant al comportamentului manifestat față de petiționară.
- 5.14 Evaluând cumulativ circumstanțele analizate, Consiliul concluzionează că acțiunile reclamațiilor au creat un mediu ostil, degradant și umilitor, afectând demnitatea profesională a petiționarei. Întrucât acestea au intervenit imediat după repunerea sa în funcție prin hotărâre judecătorească, Consiliul reține existența legăturii cauzale între comportamentele reclamate și statutul petiționarei de persoană restabilită la locul de muncă, faptele constatate reprezentând hărțuire în câmpul muncii.
- 5.15 În continuare, Consiliul reține că, prin Ordinul nr. 136 din data de 21.05.2025, emis de administratorul ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți”, petiționara a fost concediată din nou din funcția de șefă a Secției juridice. Ulterior, prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central, din data de 07.08.2025, aceasta a fost repusă în funcția deținută anterior. Consiliul constată că, prin pct. 3 al Ordinului nr. 206 din data de 07.08.2025, emis în vederea executării hotărârii judecătorești de repunere în funcție a petiționarei, administrația ÎM Regia „Apă-Canal-Bălți” a dispus, concomitent, abrogarea tuturor fișelor de post aprobate anterior pentru funcția de șef al Secției juridice din cadrul întreprinderii.
- 5.16 Analizând acest capăt de cerere, Consiliul constată existența unor neconcordanțe semnificative în explicațiile oferite de reclamați cu privire la motivele și scopul abrogării fișei de post a petiționarei. Pe de o parte, administratorul reclamat a declarat că abrogarea fișei de post a petiționarei face parte dintr-o reformă instituțională întemeiată pe propria sa viziune managerială, potrivit căreia Secția juridică nu ar trebui „să lucreze cu datoriile consumatorilor” (min 04:56 din partea a III-a a înregistrării ședinței de audieri). Pe de altă parte, acesta a afirmat că, odată cu preluarea funcției, a promovat o abordare diferită de cea a fostei conduceri și că i-a solicitat petiționarei să se ocupe de recuperarea datoriilor debitorilor întreprinderii (min. 35:30 din partea a III-a a înregistrării ședinței de audieri). Totodată, directorul tehnic reclamat a susținut în poziția sa scrisă că atribuțiile funcționale ale petiționarei nu au fost modificate după repunerea acesteia în funcție, însă, ulterior, a declarat că toate fișele de post ale șefilor de subdiviziuni au fost abrogate, deoarece erau redactate în limba rusă și conțineau prevederi depășite. În aceste condiții, Consiliul apreciază că explicațiile contradictorii oferite de reclamați nu permit identificarea unui motiv obiectiv, clar și verificabil care să fi justificat măsura adoptată.

- 5.17 Consiliul reține că, la data ședinței de audieri (18.05.2026), la peste nouă luni de la abrogarea fișei de post, pentru funcția de șef al Secției juridice nu fusese aprobată o nouă fișă. Mai mult, din explicațiile reclamațiilor nu rezultă în mod clar care este actul care reglementează atribuțiile de serviciu ale petiționarei în această perioadă, recalmații indicând succesiv că aceasta urma să se conducă fie de un regulament al Secției juridice, a cărui existență nu a fost confirmată, fie de prevederile Codului muncii, fie de sarcinile trasate de administrație. În aceste condiții, Consiliul conchide că petiționara a fost plasată într-o situație de incertitudine profesională prelungită, fiind lipsită de repere clare privind conținutul și limitele funcției sale, o asemenea situație fiind de natură să afecteze securitatea raporturilor de muncă, să reducă autonomia profesională a persoanei și să permită exercitarea discreționară a autorității manageriale asupra activității acesteia, aspect incompatibile cu cadrul normativ aplicabil.
- 5.18 Evaluând aceste circumstanțe în contextul general al cauzei, Consiliul observă că măsura abrogării fișei de post a intervenit concomitent restabilirii petiționarei în funcție și este menținută o perioadă îndelungată fără adoptarea unor reglementări clare care să îi definească atribuțiile profesionale. Consiliul apreciază că, în lipsa unor justificări obiective și coerente, această măsură nu poate fi privită ca un simplu act de organizare internă, ci ca un comportament susceptibil să genereze insecuritate profesională, confuzie și diminuarea statutului profesional al petiționarei. Prin urmare, Consiliul conchide că abrogarea fișei de post, coroborată cu lipsa îndelungată a unei reglementări clare a atribuțiilor de serviciu, constituie un element al comportamentelor de hărțuire la care petiționara a fost supusă după restabilirea sa în funcție.
- 5.19 Cu referire la relocarea petiționarei într-un spațiu comun din cadrul Secției abonați, începând cu data de 02.01.2026, Consiliul constată că directorul tehnic reclamat a oferit explicații contradictorii cu privire la motivele acestei măsuri. În poziția sa scrisă, acesta a indicat că petiționarei i-a fost amenajat un loc de muncă suplimentar în cadrul Secției abonați, pe lângă cel din Secția juridică, pentru a-i facilita accesul la informațiile privind creanțele debitorilor. Ulterior, în cadrul audierilor, directorul tehnic reclamat a susținut că relocarea a avut un caracter temporar și a fost determinată de necesitatea reorganizării spațiilor de lucru pe durata unui control financiar desfășurat în întreprindere, biroul ocupat de petiționară fiind pus la dispoziția inginerului-șef, iar biroul acestuia fiind pus la dispoziția persoanelor responsabile de efectuarea controlului.
- 5.20 Consiliul observă că aceste explicații nu sunt compatibile între ele și nu permit stabilirea cu claritate a motivului real al relocării. Mai mult, afirmația potrivit căreia petiționara ar fi beneficiat simultan de un loc de muncă suplimentar în Secția abonați și de cel din Secția juridică este infirmată chiar de explicațiile ulterioare ale reclamatului, din care rezultă că biroul petiționarei era ocupat de inginerul-șef pe durata controlului financiar. În aceste condiții, Consiliul reține că spațiul din cadrul Secției abonați a constituit, în fapt, locul de muncă efectiv al petiționarei pe perioada respectivă, și nu un loc de muncă suplimentar. Caracterul contradictoriu al justificărilor prezentate și lipsa unei explicații clare și consecvente privind necesitatea relocării, determină Consiliul să concluzioneze că măsura a fost dispusă în mod arbitrar, din rațiuni subiective, fără a fi susținută prin motive obiective și verificabile.
- 5.21 Consiliul reține că relocarea a plasat petiționara și subalterna sa într-un spațiu comun, ocupat de mai mulți angajați implicați inclusiv în activități de deservire a clienților, ceea ce a generat un mediu de lucru caracterizat prin zgomot și discontinuitate, incompatibil cu natura activității juridice. Totodată, Consiliul reține că petiționarei și subalternei sale le-a fost pus la dispoziție un singur post de lucru, compus dintr-o masă, un scaun și un calculator, fiind nevoite să utilizeze în mod alternativ echipamentele disponibile. În lipsa unor mijloace tehnice suficiente, activitatea de redactare a documentelor se realiza parțial manual, iar utilizarea calculatorului se făcea prin rotație. De asemenea, lipseau echipamente esențiale desfășurării activității, precum imprimanta și scannerul, iar documentele aferente activității erau depozitate în cutii, direct pe podea. Consiliul apreciază că, în ansamblu, aceste condiții indică un mediu de lucru impropriu exercitării eficiente și organizate a atribuțiilor de serviciu.

- 5.22 Analizând în ansamblu circumstanțele, Consiliul reține că, după restabilirea petiționarei în funcție, condițiile de muncă au fost diminuate semnificativ în raport cu situația anterioară, atât sub aspectul spațiului de lucru, cât și al dotării tehnice și al posibilității efective de exercitare a atribuțiilor profesionale. Consiliul constată că măsurile dispuse au condus la degradarea evidentă a cadrului de desfășurare a activității, prin trecerea de la un birou adecvat, destinat exclusiv activității juridice și corespunzător echipat, la un spațiu comun, supraaglomerat și insuficient dotat, impropriu exercitării funcției. Acest regres material și organizatoric, coroborat cu lipsa unor justificări obiective, coerente și verificabile, evidențiază un comportament nedorit aplicat petiționarei, după restabilirea în funcție.
- 5.23 În aprecierea Consiliului, caracterul cumulativ al acestor măsuri — restrângerea accesului la condiții adecvate de muncă, plasarea într-un mediu impropriu și lipsirea de dotările necesare desfășurării activității — nu poate fi explicat prin necesități organizaționale obiective, în lipsa unor probe convingătoare în acest sens. Dimpotrivă, aplicarea lor după restabilirea petiționarei în funcție și menținerea unei situații de precaritate profesională, indică o conduită intenționată de afectare a poziției sale profesionale.
- 5.24 În aceste condiții, Consiliul deduce că scopul real al acestor măsuri a fost acela de a crea un context profesional nefavorabil, de natură să afecteze demnitatea, autonomia și autoritatea profesională a petiționarei în cadrul colectivului. Consiliul apreciază că ansamblul măsurilor analizate este de natură să creeze un mediu de lucru intimidant, degradant și ostil, afectând în mod direct demnitatea profesională a petiționarei și capacitatea acesteia de a-și exercita funcția în condiții normale. În consecință, Consiliul reține că aceste acțiuni constituie un comportament de hărțuire la locul de muncă, având legătură directă cu statutul său de persoană restabilită la locul de muncă.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 12, alin. (1) lit. i), art. 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 hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de persoană restabilită la locul de muncă.
2. În vederea repunerii în drepturi a petiționarei, Consiliul prescrie reclamațiilor să înceteze orice acțiuni care au ca efect înrăutățirea condițiilor de muncă ale acesteia și să-i asigure condiții echivalente celor de care beneficia anterior concedierii, inclusiv sub aspectul spațiului de lucru, al dotărilor tehnice și al posibilității efective de exercitare a atribuțiilor de serviciu.
3. În vederea prevenirii unor situații similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamațiilor:
 - a) să adopte și să aplice decizii administrative întemeiate pe criterii obiective, transparente și verificabile, cu respectarea principiilor legalității, proporționalității și buneii-credințe, asigurând conformitatea tuturor măsurilor dispuse în domeniul raporturilor de muncă cu prevederile legislației în vigoare, în special ale Codului muncii și ale legislației privind asigurarea egalității și prevenirea discriminării.
 - b) să aducă la cunoștința tuturor angajaților întreprinderii conținutul prezentei decizii.
4. În vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, Consiliul prescrie administratorului reclamat să dispună elaborarea, aprobarea și asigurarea aplicării în cadrul întreprinderii a unor proceduri și măsuri interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a mecanismelor de sesizare, examinare și soluționare a plângerilor, precum și măsuri de protecție a persoanelor care formulează sesizări.
5. Reclamații, în termen de 30 zile din momentul recepționării deciziei, vor informa Consiliul despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate cu prezentarea înscrisurilor confirmative în acest sens.

6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
7. 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