



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 15 mai 2026
cauza nr. 184/25

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat susținerile scrise și verbale ale
petiționarului: AAAA, reprezentat de avocatul BBBB,
reclamatului: CCCC, director general al IP Compania „Teleradio-Moldova”, reprezentat de
avocatul DDDD, EEEE, specialist principal al Serviciului juridic din cadrul IP Compania
„Teleradio - Moldova” și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă, hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de opinie și victimizare.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul menționează că este angajat al Companiei „Teleradio Moldova” din anul 1985, iar din anul 2017 deține funcția de director al Departamentului radioteleviziune, Departamentului „Telefilm – Chișinău” și este membru al Comitetului managerial al Companiei.
- 3.2 Petiționarul susține că, pe parcursul întregii sale activități, nu a fost niciodată sancționat disciplinar, fiind în mod constant apreciat și recompensat prin diverse premii, bonusuri de fidelitate, mențiuni, diplome, distincții și ordine naționale. De asemenea, acesta afirmă că, potrivit Fișei de evaluare a personalului de conducere și a conducătorilor aflați în subordinea Directorului general al IP Companiei „Teleradio-Moldova”, din data de 12.12.2023, ar fi fost evaluat cu calificativul „Exceptional”. Petiționarul mai declară că este o persoană apolitică, cu o atitudine tehnocrată, fidel profesiei de jurnalist și că a manifestat întotdeauna o gândire independentă.

- 3.3 Petiționarul afirmă că, începând cu anul 2024, și-a exprimat în mod deschis opinia cu privire la vectorul de dezvoltare al instituției, a pus în discuție unele decizii ale administrației și s-a opus impunerii unei „gândiri de grup” promovate de conducere, devenind astfel o persoană considerată incomodă. De asemenea, acesta susține că opiniile sale au fost preluate de majoritatea televiziunilor și portalurilor de știri din țară, fiind disponibile inclusiv pe paginile web ale acestora. Astfel, petiționarul consideră că datorită opiniilor sale publice, este discriminat și hărțuit de directorului instituției.
- 3.4 Petiționarul menționează că activitatea sa implică munca în echipă și, având în vedere natura sarcinilor și condițiile de muncă, toți membrii echipei pe care o conduce contribuie la realizarea produsului final, care reflectă performanța profesională comună și rezultatul efortului colectiv. Petiționarul precizează că, pe parcursul anului 2024, Caietul de sarcini prevedea organizarea, de către Departamentul „Telefilm – Chișinău”, a unui concurs pentru realizarea filmelor documentare. Acesta susține că a solicitat retragerea Studioului „Telefilm – Chișinău” din procesul de organizare a concursului, motivând că partea reclamată ar fi impus includerea, în componența Comisiei de jurizare, a unor persoane anume, fapt ce contravine prevederilor Regulamentului privind organizarea concursului pentru identificarea proiectelor de film documentar, precum și voinței colective exprimate de membrii Studioului „Telefilm – Chișinău”.
- 3.5 Petiționarul susține că sistarea concursului menționat nu s-a datorat unor motive care ar putea fi imputate dumnealui. Acesta mai susține că, din cei patru membri ai echipei, care activează de peste șapte ani în cadrul Companiei, doar doi au beneficiat de bonusul de fidelitate pentru anul 2024. Petiționarul consideră că, în cazul celorlalți doi membri — inclusiv al său — angajatorul nu a asigurat egalitatea de tratament și nu a aplicat principiul remunerării egale pentru o muncă de valoare egală, motivând cu neîndeplinirea prevederilor din Caietul de sarcini pentru 2024.
- 3.6 Petiționarul mai susține că, la ședința din data de 13.12.2024, programată pentru ora 10:00 și având pe ordinea de zi propunerea, discutarea, negocierea și aprobarea obiectivelor individuale de evaluare a performanțelor profesionale pentru anul 2025, a întârziat cu câteva minute. Ulterior, la data de 22.01.2025, acesta a recepționat o adresare din partea IP Compania „Teleradio-Moldova”, la care era anexată Fișa de evaluare ce conținea obiectivele individuale de performanță pentru anul 2025. Petiționarul afirmă că aceste obiective au fost stabilite în mod unilateral de către directorul instituției, contrar prevederilor legale, inclusiv art. 50 din Codul muncii. Totodată, obiectivele nu ar conține rezultate măsurabile, nu ar fi realizabile și nu ar ține cont de uzanțele instituției, fiind influențate de implicarea directă a superiorului și de interesele personale ale acestuia. Petiționarul consideră faptul că neajunsurile din Fișa de evaluare sunt neîntemeiate, iar indicatorii incluși, fiind stabiliți unilateral de către conducere, reprezintă o formă de hărțuire la locul de muncă, pe criteriul opiniilor exprimate.
- 3.7 Un alt aspect reclamat de către petiționar este faptul că, la data de 31.12.2024, i s-a solicitat, de către directorul general al Companiei, să ofere explicații scrise cu privire la o pretinsă „Notă informativă” referitoare la declarațiile sale în cadrul Reuniunii finale a Comitetului de Coordonare – Proiectul Consiliului Europei” din data de 12.12.2024. Petiționarul menționează că a răspuns în scris, comunicând că nu are cunoștință despre existența unei asemenea Note informative și că aceasta nu a fost anexată la solicitare.
- 3.8 Petiționarul mai afirmă că, deși a solicitat în mod expres să îi fie prezentată Nota informativă vizată, directorul general nu i-a pus-o la dispoziție. Cu toate acestea, la data de 27.01.2025, reclamatul i-a cerut din nou să prezinte explicații referitoare la conținutul acelei Note, fără ca documentul să fi fost anterior transmis spre consultare.
- 3.9 Petiționarul afirmă că, în consecință, la data de 17.02.2025, a fost emis Ordinul nr. 151-c privind sancționarea sa disciplinară, fără ca acesta să fi avut posibilitatea de a cunoaște faptele care i-au fost imputate, în special conținutul Notei informative în baza căreia i-au fost solicitate

explicații. De asemenea, petiționarul susține că nu i-a fost oferit dreptul la apărare, fiind astfel încălcate garanțiile procedurale prevăzute de legislația muncii.

- 3.10 Petiționarul mai susține că, la data de 04.06.2025, reclamatul a făcut publică, pe pagina sa personală de Facebook, explicația oferită de petiționar la data de 20.12.2024, cu privire la întârzierea sa la ședința de lucru din 13.12.2024. Petiționarul menționează că întârzierea a fost de 13 minute, iar motivul acesteia i-a fost explicat personal reclamatului, care totuși a solicitat ulterior o explicație în formă scrisă. Deși nu a fost sancționat disciplinar pentru această întârziere, petiționarul semnalează că, la o distanță de aproximativ șase luni de la producerea evenimentului, respectiv la data de 04.06.2025, reclamatul a făcut public conținutul explicației sale, fără a-l notifica în prealabil. Petiționarul consideră că, prin această acțiune intenționată, i-au fost lezate demnitatea în muncă și dreptul la respectarea vieții private.
- 3.11 Petiționarul susține că acțiunile de hărțuire la adresa sa au continuat prin excluderea sa, prin Ordinul nr. 69 din 15.09.2025, emis de către reclamat, din componența Comitetului managerial al IP Compania „Teleradio-Moldova”. Acesta afirmă că ordinul respectiv nu conține nicio motivare și contravine prevederilor punctului 13 din Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului managerial al IP Compania „Teleradio-Moldova”, care stipulează că „Membrii Comitetului managerial dețin mandate pe durata mandatului Directorului general”. Petiționarul menționează că deținea această funcție din oficiu, în calitate de director al Departamentului Radioteleviziune, Departament „Telefilm-Chișinău”, astfel cum este prevăzut în pct. 10 și 13 din Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului managerial din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”. Petiționarul consideră că această măsură a survenit, urmare a depunerii plângerii împotriva reclamatului, examinată în speță, înregistrată de către Consiliul pentru egalitate la data de 26.06.2025.

Sușinerile reclamatului

- 3.12 Reclamatul susține că plângerea petiționarului este neîntemeiată și că faptele invocate nu pot fi considerate discriminatorii. Reclamatul susține că, petiționarul, în calitate de director al Departamentului „Telefilm-Chișinău”, are responsabilități și diligență sporite față de subalterni. De asemenea, reclamatul consideră că nu există o legătură cauzală între opinia petiționarului și presupusele acțiuni discriminatorii, deoarece nu a fost indicat un set de valori promovate de către petiționar, care să afecteze negativ IP Compania „Teleradio-Moldova”.
- 3.13 Referitor la bonusul de fidelitate, reclamatul precizează că acesta se acordă salariaților cu cel puțin 7 ani vechime și cu obligații de muncă onorate ireproșabil, conform Regulamentului privind sistemul de salarizare. În anul 2024, petiționarul nu a îndeplinit obiectivele stabilite în Caietul de sarcini, retrăgând subdiviziunea de proiect și sistând concursul pentru realizarea filmelor documentare, ceea ce a condus la neîndeplinirea sarcinilor de serviciu. Astfel, pe baza prevederilor regulamentului, petiționarul nu poate beneficia de bonusul de fidelitate.
- 3.14 Reclamatul respinge acuzațiile privind discriminarea sau încălcarea egalității de tratament în acordarea bonusului, arătând că funcția de director presupune un nivel superior de responsabilitate și decizii strategice, fiind incomparabilă cu atribuțiile unui redactor subordonat. Reclamatul susține că neacordarea bonusului este justificată prin natura funcției și nivelul responsabilității.
- 3.15 Totodată, reclamatul notează că petiționarul nu a indicat norme sau principii încălcate și nu a prezentat probe concrete care să ateste un tratament diferențiat nejustificat. Nemulțumirea față de neachitarea bonusului nu constituie, prin sine, dovadă de discriminare. În conformitate cu jurisprudența națională și internațională, evaluarea valorii muncii necesită o analiză detaliată a conținutului, complexității, condițiilor și responsabilităților asumate. Astfel, reclamatul concluzionează că IP Compania „Teleradio-Moldova” a respectat principiile de egalitate de tratament și remunerare echitabilă la acordarea bonusului de fidelitate pentru anul 2024.

- 3.16 Reclamatul respinge acuzațiile petiționarului precum că obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți pentru anul 2025 nu sunt măsurabili și realizabili, reprezentând atât discriminare cât și hărțuire la locul de muncă pe criterii de opinie.
- 3.17 Recalmatul susține că, conform Codului muncii evaluarea performanței individuale este o procedură periodică, stabilită și aplicată de angajator, care include aprobarea obiectivelor și indicatorilor de performanță, în baza unui regulament intern. Regulamentul privind evaluarea performanțelor profesionale în cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova” impune ca angajatorul să aprobe aceste obiective.
- 3.18 Din documentele și corespondența internă rezultă că petiționarul a fost informat și invitat să participe la ședințele de stabilire a obiectivelor pentru 2025, având oportunitatea să propună, să negocieze și să solicite clarificări. Deși s-a prezentat cu întârziere la prima ședință și a părăsit ulterior întâlnirea, procedura a fost organizată conform prevederilor legale și regulamentare, cu participarea petiționarului, iar obiectivele stabilite derivă din fișa postului și caietul de sarcini, fiind realizabile.
- 3.19 Reclamatul consideră că solicitările petiționarului privind caracterul neîntemeiat, nerealizabil și discriminatoriu al obiectivelor și indicatorilor de performanță sunt nefondate, întrucât nu au fost invocate motive concrete și susținute de probe. Evaluarea respectă cerințele legale, conform cărora indicatorii trebuie să fie specifici atribuțiilor, măsurabili, cu termene clare și realizabili în condițiile date.
- 3.20 Reclamatul concluzionează că a respectat toate prevederile legale și regulamentare privind stabilirea obiectivelor de performanță, iar acuzațiile petiționarului nu pot fi reținute de Consiliul pentru egalitate ca fiind întemeiate.
- 3.21 Referitor la alegațiile petiționarului privind Ordinul nr. 151-c din 17.02.2025, prin care acesta a fost sancționat cu mustrare fără a i se aduce la cunoștință presupusa Notă informativă din 12.12.2024 și fără a avea posibilitatea să cunoască faptele imputate pentru a-și exercita dreptul la apărare prin explicații scrise și prezentarea probelor sau justificărilor, reclamatul susține că, la data de 12.12.2024, Consiliul Europei a organizat reuniunea finală la care, din partea IP Compania „Teleradio-Moldova”, au participat petiționarul – director al Departamentului „Telefilm-Chișinău” și dna FFFF – Șefa Serviciului Strategie și Dezvoltare Organizațională. În cadrul acestei reuniuni, petiționarul, în calitate de reprezentant al instituției, urma să raporteze Consiliului Europei activitatea Departamentului „Telefilm-Chișinău”. Acest fapt este confirmat chiar de petiționar, care printr-un e-mail referitor la organizarea „Webinarului de salvagardare” organizat de BBC, a comunicat în aceeași zi: „eu voi raporta la CoE pentru activitățile Telefilm din acest an, la webinar va participa Leonid Melnic. Rog să-i trimiteti link-ul”.
- 3.22 Reclamatul menționează că, după reuniunea organizată de Consiliul Europei, Șefa Serviciului Strategie și Dezvoltare Organizațională a prezentat o Notă informativă în care a relatat că, în cadrul reuniunii finale a Comitetului de coordonare a Proiectului Consiliului Europei din 12.12.2024, petiționarul, a făcut declarații ce semnalau nemulțumiri și acuzații privind activitatea Companiei „Teleradio-Moldova”, în special referitor la funcționarea subdiviziunii „Telefilm-Chișinău”. Reclamatul susține că petiționarul a afirmat că „în raportul de la parlament nu s-a auzit niciodată cuvântul „Telefilm-Chișinău” și a sugerat existența unor lacune în controlul parlamentar asupra activității Companiei, considerând că „controlul parlamentar în Republica Moldova asupra Companiei Teleradio-Moldova nu este unul bun, ci mai degrabă un decor formal, iar lucrurile sunt lăsate să se întâmple fără intervenție.” Aceste declarații reflectă o percepție a lipsei de vizibilitate a subdiviziunii „Telefilm-Chișinău” în rapoartele parlamentare, ceea ce, în opinia petiționarului, indică un deficit de implicare instituțională. În continuare, reclamatul relatează că petiționarul a abordat subiectul respectării libertății presei în cadrul Companiei, afirmând că anul precedent a încercat să realizeze patru emisiuni tematice despre libertățile presei în Europa, dar acestea „au fost interzise” de către dl. GGGG, director general adjunct cu atribuțiile directorului general în perioada respectivă. Prin această declarație,

petiționarul a ridicat suspiciuni privind limitarea libertății editoriale în cadrul companiei, subliniind că „lucrurile nu se desfășoară corespunzător la Teleradio-Moldova” și că această situație ar trebui adusă la cunoștința Guvernului și Parlamentului. De asemenea, petiționarul a menționat că întreaga echipă „Telefilm-Chișinău” „se află sub protecția Avocatului Poporului pentru hărțuire în cadrul Companiei”. Această afirmație indică existența unor tensiuni interne care au condus la implicarea instituției Avocatului Poporului. În finalul intervenției sale, petiționarul și-ar fi exprimat regretul pentru întreruperea unui proiect realizat în colaborare cu Consiliul Europei, menționând că „un proiect foarte bun inițiat de Consiliul Europei, „Zuper”, nu mai este”.

- 3.23 Reclamatul consideră că aceste declarații ale petiționarului, referitoare la vizibilitatea „Telefilm-Chișinău” în raportările parlamentare, respectarea libertății presei, acuzațiile de hărțuire și întreruperea proiectelor internaționale, vizează aspecte sensibile care pot afecta imaginea IP Compania Teleradio-Moldova și necesită o analiză atentă a contextului în care au fost formulate. De aceea, reclamatul a solicitat întreprinderea unor măsuri adecvate pentru clarificarea și gestionarea acestor probleme, acordând o atenție sporită posibilelor consecințe pe termen lung asupra reputației instituției.
- 3.24 Reclamatul explică că, la data de 31.12.2024, prin demersul nr. 02-18/883, i-a solicitat petiționarului să prezinte o explicație scrisă referitoare la declarațiile făcute în cadrul Reuniunii finale a Comitetului de Coordonatori – Proiectul Consiliului Europei, din data de 12.12.2024, respectiv privind: lipsa controlului parlamentar asupra activității companiei, neinclusiunea activității „Telefilm Chișinău” în raportul prezentat Parlamentului, limitarea libertății editoriale, hărțuirea salariaților companiei și închiderea proiectului „Zuper”.
- 3.25 Reclamatul precizează că, la data de 17.01.2025, a informat petiționarul despre expirarea termenului acordat pentru prezentarea explicațiilor scrise solicitate prin scrisoarea cu nr. 02-18/883. Până la această dată, petiționarul nu a prezentat explicațiile solicitate, fiind notificat că neprezentarea acestora în termenul oferit, va fi considerată drept refuz.
- 3.26 Reclamatul susține că, întrucât petiționarul a comunicat în scris necesitatea prezentării declarațiilor neveridice în cadrul reuniunii organizate de Consiliul Europei, la data de 27.01.2025 i-a expediat scrisoarea nr. 02-18/55, în care a inclus textul integral al notei informative și a solicitat din nou prezentarea explicațiilor scrise referitoare la declarațiile făcute în cadrul Reuniunii finale a Comitetului de Coordonatori – Proiectul Consiliului Europei.
- 3.27 Reclamatul arată că, în explicația scrisă depusă de petiționar la data de 03.02.2025, înregistrată în secretariatul instituției publice cu nr. 08-S, acesta nu a justificat neprezentarea explicațiilor privind declarații neveridice făcute în cadrul reuniunii Consiliului Europei și că acest fapt a determinat reclamatul să constate încălcarea disciplinei de muncă de către petiționar, aplicându-i acestuia, prin Ordinul nr. 1234-c din 21.12.2023, în baza art. 10 alin. (1) lit. d), 201, 206 alin. (1) lit. b), 207, 210, 211 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare pentru încălcarea prevederilor art. 9 alin. (2) lit. a), d), d1), d2) din Codul muncii, punctele 5 lit. a), c), f), g), i), j), k), o) și 26 din Codul de etică și integritate al salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova” și pct. 9, subpct. 3 din fișa postului.
- 3.28 Reclamatul notează că, potrivit art. 201 din Codul muncii disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a respecta regulile de comportament stabilite conform Codului, actelor normative, convențiilor colective, contractelor colective și individuale de muncă, precum și actelor normative la nivelul unității, inclusiv regulamentul intern.
- 3.29 Reclamatul susține că l-a sancționat pe petiționar pentru încălcarea disciplinei de muncă, constând în prezentarea unor declarații neveridice în cadrul reuniunii organizate de Consiliul Europei la 12.12.2024. Încălcarea disciplinei de muncă reprezintă o faptă săvârșită de salariat în legătură cu activitatea prestată, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentele interne, contractul individual și colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhic superiori.

- 3.30 Cu referire la alegațiile petiționarului precum că prin publicarea de către reclamat, la data de 04.06.2025 pe pagina personală de Facebook a unor explicații scrise de petiționar, i-ar fi lezat demnitatea în muncă precum și dreptul la respectarea vieții private, reclamatul susține că conținutul postării nu are formulări jignitoare, ofensatoare sau discriminatorii care aduc atingere integrității morale și psihice a salariatului și nu se referă la aspecte din sfera vieții private a petiționarului.
- 3.31 Reclamatul consideră că, conform art. 2 din Legea nr. 64 din 23.04.2010 cu privire la libertatea de exprimare: informație despre viața privată și de familie constituie orice informație, inclusiv imagine, privind viața familială, viața la domiciliu, corespondența și conținutul ei, sănătatea și defectele fizice, orientarea și viața sexuală, precum și comportamentul persoanei, în condițiile în care persoana contează, în mod rezonabil, pe intimitate. Reclamatul apreciază că conținutul explicației publicate la data de 04.06.2025, nu se încadrează în noțiunea de viață privată și de familie și că publicarea explicației nu poate fi atribuită sau calificată drept o încălcare a dreptului la demnitate în muncă sau a dreptului la respectarea vieții private, prin prisma cadrului normativ incident.
- 3.32 Concomitent, reclamatul informează că, pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, se află cererea de chemare în judecată înaintată de petiționar împotriva IP Compania „Teleradio-Moldova”, privind încasarea bonusului de fidelitate, compensarea perderilor cauzate de neachitarea la timp a bonusului de fidelitate prin indexarea acestuia, suplimentului pentru întârziere, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

IV. Drept relevant

- 4.3 **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; **art. 26 alin. (1)** Dreptul la apărare este garantat; **alin. (2)** Fiecare om are dreptul să reacționeze independent, prin mijloace legitime, la încălcarea drepturilor și libertăților sale; **art. 28** Statul respectă și ocrotește viața intimă, familială și privată; **art. 32 alin. (1)** Oricărui cetățean îi este garantată libertatea gândirii, a opiniei, precum și libertatea exprimării în public prin cuvânt, imagine sau prin alt mijloc posibil; **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.
- 4.4 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 16 septembrie 1966, art. 2 pct. 2** Statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau pe orice altă împrejurare; **art. 7 lit. a) pct. i)** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție.
- 4.5 **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.

- 4.6 **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 dreptul 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 3 politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.
- 4.7 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 discriminare** – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **discriminare directă** – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui 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; **victimizare** – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea; **art. 15 alin. (4)** În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.
- 4.8 **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.
- 4.9 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1 demnitate în muncă** – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau al altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **muncă de valoare egală** – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă; **art. 2, alin. (2)** Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. **art. 3** Dispozițiile prezentului cod se aplică: **lit. d)** angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; **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; **lit. r)** asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **art. 8 alin. (1)** În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 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; **lit. f)** garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui; **lit. f¹)** remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; **art. 9 alin. (1)** Salariatul are dreptul: **lit. l)** la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; **alin. (1²)** Salariații beneficiază de un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, precum și de următoarele drepturi: **lit. c)** de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi consilierea psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă; **alin. (2)** Salariatul este obligat: **lit. a)** să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; **lit. b)** să îndeplinească normele de muncă stabilite; **lit. c)** să respecte cerințele regulamentului intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; **lit. d)** să respecte disciplina muncii; **art. 10 alin. (2)** Angajatorul este obligat **lit. c)** să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă; **lit. d)** să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; **lit. f²)** să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; **lit. f³)** să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă; **lit. f⁶)** să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților; **art. 50** Angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de prezentul cod; **art. 201** Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator; **art. 206 alin. (1)** Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: **lit. b)** mustrarea; **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. 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.

- 4.10 **Codul administrativ nr. 116/2018 art. 12** Un act administrativ normativ este actul juridic subordonat legii adoptat, aprobat sau emis de o autoritate publică în baza prevederilor constituționale sau legale, care nu se supune controlului constituționalității și stabilește reguli de aplicare obligatorii pentru un număr nedeterminat de situații identice; **art. 30, alin. (1)** Autoritățile publice nu pot întreprinde măsuri cu efect retroactiv, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.
- 4.11 **Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018, art. 36, alin. (1)** Funcționarea furnizorului public național de servicii media este asigurată de către Comitetul managerial al

acestuia, condus de directorul general; **alin. (4)** Componenta numerică și nominală a Comitetului managerial al furnizorului public național de servicii media (în continuare – *Comitet managerial*) este aprobată de către directorul general; **alin. (5)** Din Comitetul managerial fac parte din oficiu: **lit. a)** directorul general, care exercită și funcția de președinte al acestuia; **lit. b)** directorii generali adjuncți; **lit. c)** managerii serviciilor media audiovizuale; **lit. d)** managerii serviciilor comune; **alin. (6)** Membrii Comitetului managerial dețin mandate pe durată determinată, care expiră odată cu expirarea mandatului directorului general; **art. 37, alin. (2)** Directorul general are următoarele atribuții: **lit. e)** numește și demite membrii Comitetului managerial, în condițiile legii; **art. 38, alin. (1)** Comitetul managerial își desfășoară activitatea în conformitate cu propriul regulament de organizare și funcționare, elaborat la propunerea directorului general și aprobat de către Consiliul de supraveghere.

- 4.12 **Codul de etică și integritate al salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova” pct. 5** În exercitarea funcției, salariatul este obligat: **lit. a)** să respecte prevederile legale, dispozițiile interne, precum și normele profesionale specifice activităților desfășurate; **lit. c)** să aibă un comportament profesionist, precum și să asigure, în limita prevederilor legale, transparența administrativă; **lit. g)** să se abțină de la răspândirea informațiilor false în legătură cu activitatea Companiei și salariaților acesteia în fața publicului, inclusiv prin intermediul mijloacelor mass-media, platformelor online și a rețelelor de socializare; **lit. i)** să se abțină să dezvăluie informațiile la care are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite, să prejudicieze imaginea sau drepturile Companiei ori ale salariaților acesteia; **pct. 26** Salariatul Companiei este obligat să respecte onoarea, reputația și demnitatea persoanelor din cadrul Companiei, precum și a persoanelor cu care contactează în exercițiul funcției deținute. Să nu admită: **lit. b)** răspândirea afirmațiilor defăimătoare; **lit. c)** dezvăluirea unor aspecte ale vieții private.
- 4.13 **Legea salarizării nr. 847/2002 art. 4, alin. (4)** Alte plăți de stimulare și compensare includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acesteia.
- 4.14 **Legea nr. 64/2010 cu privire la libertatea de exprimare, art. 2 răspândire a informației** – proces de transmitere a informației către alte persoane (cel puțin către o persoană, exceptând persoana lezată); *informație despre viața privată și de familie* – orice informație, inclusiv imagine, privind viața familială, viața la domiciliu, corespondența și conținutul ei, sănătatea și defectele fizice, orientarea și viața sexuală, precum și comportamentul persoanei, în condițiile în care persoana contează, în mod rezonabil, pe intimitate; **art. 10 alin. (1)** Orice persoană are dreptul la respectul vieții private și de familie; **alin. (2)** Dreptul la respectul vieții private și de familie nu se extinde asupra informațiilor despre viața privată și de familie răspândite cu acordul expres sau tacit al persoanei sau obținute în locurile publice când persoana nu poate conta, în mod rezonabil, pe intimitate; **alin. (3)** Nimeni nu poate fi tras la răspundere pentru că a făcut publice informații despre viața privată și de familie a persoanei dacă interesul public de a le cunoaște depășește interesul persoanei vizate de a nu răspândi informația; **alin. (4)** În cazul răspândirii informației despre viața privată și de familie cu încălcarea prevederilor alin. (3), persoana poate solicita exprimarea scuzelor și compensarea prejudiciului moral și material cauzat.
- 4.15 **Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, art. 3 date cu caracter personal** – orice informație referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă (subiect al datelor cu caracter personal). Persoana identificabilă este persoana care poate fi identificată, direct sau indirect, prin referire la un număr de identificare sau la unul ori mai multe elemente specifice identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale; *categorii speciale de date cu caracter personal* – datele care dezvăluie originea rasială sau etnică a persoanei, convingerile ei politice, religioase sau filozofice, apartenența socială, datele privind starea de sănătate sau viața sexuală, precum și cele referitoare la condamnările

penale, măsurile procesuale de constrângere sau sancțiunile contravenționale; *prelucrarea datelor cu caracter personal* – orice operațiune sau serie de operațiuni care se efectuează asupra datelor cu caracter personal prin mijloace automatizate sau neautomatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, stocarea, păstrarea, restabilirea, adaptarea ori modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, dezvăluirea prin transmitere, diseminare sau în orice alt mod, alăturarea ori combinarea, blocarea, ștergerea sau distrugerea; **art. 5, alin. (1)** Prelucrarea categoriilor speciale de date cu caracter personal este interzisă (...); **art. 7, alin. (3)** Datele cu caracter personal privind starea de sănătate pot fi prelucrate în scopurile indicate la alin. (1) de către sau sub supravegherea unui cadru medical supus secretului profesional ori de către sau sub supravegherea unei alte persoane supuse unei obligații echivalente în ceea ce privește secretul profesional; **art. 18** Orice persoană care a suferit un prejudiciu în urma unei prelucrări de date cu caracter personal efectuată ilegal sau căreia i-au fost încălcate drepturile și interesele garantate de prezenta lege are dreptul de a sesiza instanța de judecată pentru repararea prejudiciilor materiale și morale; **art. 29, alin. (1)** Operatorii și terții care au acces la datele cu caracter personal sânt obligați să asigure confidențialitatea acestor date.

- 4.16 **Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”, aprobat prin Decizia Consiliului de supraveghere nr. 11 din 15.02.2021 Cap. V. pct. 5.1** Salariul total al salariaților Companiei pentru activitatea desfășurată lunar, pe durată normală a timpului de lucru stabilită de lege, potrivit sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului, se constituie din: **lit. b)** partea variabilă, care va cuprinde: - bonusul de fidelitate; **cap. VII pct. 7.1** Bonusul de fidelitate se acordă, la finele anului calendaristic, de regulă în luna decembrie, salariaților care au activat cel puțin 7 ani în cadrul Companiei și care pe durata anului și-au onorat ireproșabil obligațiile de muncă; **pct. 7.2** Valoare bonusului de fidelitate variază în dependență de stagiul de muncă al salariatului în cadrul Companiei și constituie: **lit. c)** peste 20 de ani – 6 % din salariul mediu anual.
- 4.17 **Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului managerial al IP Compania „Teleradio-Moldova”, aprobat prin decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare a IP Compania ”Teleradio-Moldova” nr. 32 din 15.08.2025, pct. 10** Din comitetul managerial fac parte din oficiu: **lit. d)** managerii serviciilor comune direct subordonate Directorului general; **pct. 13** Membrii comitetului managerial dețin mandate pe durata mandatului Directorului general; **pct. 14** Mandatul de membru al Comitetului managerial încetează în următoarele cazuri: **lit. e)** aprobarea prin ordinul Directorului general a noii componente a Comitetului managerial.
- 4.18 **Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „Teleradio-Moldova”¹ pct. 13** Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților odată la doi ani; **subpct. 13.3** Prima etapă a procesului de evaluare cuprinde stabilirea obiectivelor individuale specifice funcției salariatului evaluat și se înscriu în fișa de evaluare. Prima etapă a procesului de evaluare se realizează în perioada 01 noiembrie – 15 decembrie a anului premergător în care are loc evaluarea salariatului. Numărul obiectivelor poate fi cuprins între minim 3 și maxim 6; **pct. 13.4** A doua etapă a procesului de evaluare se realizează în perioada 1 iunie-15 iulie a anului în care are loc evaluarea și include revizuirea obiectivelor inițiale la jumătate de an. Conducătorul subdiviziunii împreună cu salariatul evaluat se vor întâlni în perioada 1 iunie-15 iulie a anului în care are loc evaluarea, pentru a verifica, înregistra progresul în atingerea obiectivelor și stabilirea unui calificativ preventiv. Factorii implicați sunt în drept de a modifica, include sau exclude obiective dacă acestea devin irelevante; **pct. 13.6** A treia etapă a procesului de evaluare are loc în perioada

1

<https://img.trm.md/files/docs/2025/REGULAMENT%20privind%20evaluarea%20performantelor%20individual e%20proiect%2012.2024%20....pdf>

15 noiembrie – 15 decembrie a anului în care are loc evaluarea și presupune întocmirea fișei de evaluare, în care salariatul se autoevaluează în ceea ce privește realizarea obiectivelor, precum și performanța legată de capacitățile sale profesionale și o prezintă spre apreciere și aprobare conducătorului direct.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.3 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra următoarelor fapte:

- (i) pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de opinie;
- (ii) pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de opinie;
- (iii) pretinsa victimizare.

5.4 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.

(i) Referitor la pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de opinie

5.5 Pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:

- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unor drepturi, libertăți, interese legitime și beneficii;
- b) aplicat în comparație cu alte persoane;
- c) cu care se află în situație comparabilă;
- d) în baza unui criteriu protejat.

5.6 Analizând alegațiile și materialele prezentate de petiționar, Consiliul reține drept tratament mai puțin favorabil neacordarea bonusului de fidelitate pentru anul 2024. Consiliul a luat act de faptul că petiționarul se compară cu alți colegi ai săi, din aceeași echipă de lucru, cu care consideră că se află în situație comparabilă, dar cărora li s-a acordat bonusul de fidelitate. Consiliul reține că tratamentul mai puțin favorabil ar fi fost determinat de criteriul de opinie.

5.7 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 legătura de cauzalitate dintre tratamentul mai puțin favorabil reclamat și criteriul protejat invocat, precum și existența justificării obiective și rezonabile a acestui tratament.

5.8 Reclamantul indică faptul că bonusul de fidelitate este acordat la sfârșitul anului calendaristic, în quantum variabil, în funcție de vechimea în cadrul companiei (care trebuie să fie de minimum 7 ani) și de îndeplinirea ireproșabilă a sarcinilor de serviciu. Reclamantul susține că situația petiționarului nu este comparabilă cu cea a membrilor echipei „Telefilm Chișinău”, întrucât acesta ocupă funcția de director, care presupune responsabilități și obiective distincte față de cele ale colegilor invocați, subordonați (de exemplu, redactor) și care nu au atribuții similare cu cele ale petiționarului.

5.9 Reclamantul susține că petiționarul a fost lipsit de bonusul de fidelitate pentru anul 2024 întrucât nu a îndeplinit prevederile Caietului de sarcini pentru anul respectiv, în special prin sistarea desfășurării unui concurs destinat realizării filmelor documentare, catalogată ca fiind „un management defectuos”. Reclamantul subliniază că această decizie nu are legătură cu opinia exprimată de către petiționar în legătură cu administrația IP Compania „Teleradio-Moldova”.

- 5.10 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile scrise și verbale ale părților și, raportându-le la circumstanțele speței, constată următoarele.
- 5.11 Consiliul constată că prin Ordinul nr. 1245-c din 23.12.2024, emis de reclamat, a fost dispusă acordarea bonusului de fidelitate pentru anul 2024 salariaților IP „Teleradio-Moldova”, conform listei anexate. Din analiza listei respective, Consiliul constată că bonusul de fidelitate a fost acordat doar pentru doi angajați ai Departamentului „Telefilm – Chișinău”, care au activat cel puțin 7 ani în cadrul entității. Totodată, Consiliul observă că petiționarul nu se regăsește în lista beneficiarilor bonusului, deși activează în cadrul acesteia încă din anul 1985, depășind semnificativ criteriul minim de vechime prevăzut. În același timp, Consiliul constată că ordinul menționat nu conține nicio justificare sau explicație cu privire la criteriile concrete, avute în vedere, la acordarea bonusului de fidelitate, limitându-se exclusiv la trimiterea generală la Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”.
- 5.12 Referitor la obiecția reclamatului că petiționarul nu se află în situație comparabilă cu cea a membrilor echipei „Telefilm Chișinău”, din considerentul că nu au atribuții similare, Consiliul reține că, potrivit pct. 7.1 din Regulament, bonusul de fidelitate se acordă, la finele anului calendaristic, de regulă în luna decembrie, salariaților care au activat cel puțin 7 ani în cadrul Companiei și care pe durata anului și-au onorat ireproșabil obligațiile de muncă. Drept urmare rezultă că pentru a beneficia de bonusul de fidelitate este necesar de a fi întrunite două condiții: cel puțin 7 ani vechime în muncă în cadrul companiei și onorarea ireproșabilă a obligațiilor de muncă. Astfel, Consiliul constată că acordarea bonusului de fidelitate nu este legată de natura muncii prestate, petiționarul aflându-se în situația comparabilă cu membrii echipei Departamentului „Telefilm – Chișinău” care au beneficiat de bonusul de fidelitate.
- 5.13 În ceea ce privește criteriul de opinie, Consiliul constată că petiționarul s-a aflat într-un conflict public cu reclamatul, generat de exprimarea repetată a opiniilor sale privind modul de gestionare a IP „Teleradio-Moldova”². Aceste opinii exprimate au vizat aspecte de interes instituțional și au fost cunoscute conducerii. Legătura de cauzalitate dintre tratamentul mai puțin favorabil și criteriul de opinie este consolidată de faptul că un alt angajat, vicedirectorul departamentului dl HHHH, care întrunea condiția de vechime în muncă și a exprimat public opinii critice referitoare la competența actualului manager general³, a fost, de asemenea, privat de bonusul de fidelitate. Acest tipar al excluderii confirmă relevanța criteriului de opinie.
- 5.14 Cât privește justificarea oferită de reclamat, Consiliul observă că acesta a invocat neîndeplinirea condiției de „onorare ireproșabilă a obligațiilor de muncă”, motivată prin sistarea unui concurs de filme documentare. Referitor la sistarea concursului pentru realizarea filmelor documentare, Consiliul reține că, din materialele dosarului, chiar dânsul a anexat o notă informativă a petiționarului din data de 29.07.2024, adresată dlui GGGG, director general adjunct cu atribuțiile directorului general, prin care se semnalează că unele persoane propuse de către acesta la data de 24.07.2024 în componența juriului concursului nu locuiesc pe teritoriul țării, iar altele se află într-un conflict de interese direct cu unii participanți și că participanții nu au fost informați despre modificarea termenului de jurizare. De asemenea, petiționarul a solicitat să fie preluată în totalitate desfășurarea ulterioară a concursului, menționând că angajații Departamentului „Telefilm – Chișinău” se retrag din proces și vor pune la dispoziție toate materialele recepționate de la concurenți. Consiliul stabilește că, la data de 13.08.2024, reclamatul a emis Ordinul nr. 60 privind sistarea concursului pentru identificarea proiectelor de film documentar realizate în parteneriat cu studioul „Telefilm” din cadrul IP

² <https://ziar.md/jurnalitul-mircea-surdu-il-acuza-pe-seful-teleradio-moldova-de-hartuire-pot-proba-aceste-lucruri/>; <https://stiri.md/article/social/cum-raspunde-seful-teleradio-moldova-la-acuzatiile-lui-mircea-surdu>; <https://stiri.md/article/social/razboi-deschis-la-teleradio-moldova-mircea-surdu-il-acuza-pe-turcanu-de-practici-kgb>; <https://unimedia.info/ro/news/a21037388957cb45/razboi-deschis-la-trm-mircea-surdu-il-acuza-pe-turcanu-de-falsuri-in-loc-sa-raspunda-la-intrebarile-despre-cheltuieli-de-milioane-el-fabrica-plangeri-directorul-cere-audieri-la-parlament.html>.

³ <https://stiri.md/article/social/melnic-a-castigat-procesul-contra-trm-disputa-nu-a-fost-cu-institutia/>

„Teleradio-Moldova”, ordin care nu conține prevederi referitoare la sancționarea angajaților studioului. Prin urmare, contrar celor invocate de reclamant, sistarea organizării concursului a fost determinată de ordinul reclamatului și nu de inițiativa petiționarului.

- 5.15 Totodată, Consiliul constată că atât din alegerile scrise, cât și din cele verbale, ale reprezentantului reclamatului nu a putut reține o definiție reglementată a noțiunii de „onorare ireproșabilă a obligațiilor de muncă”. De asemenea, nu a fost prezentată nicio instrucțiune internă, metodologie sau alt act normativ intern care să stabilească criterii clare și obiective pentru evaluarea acestei condiții. În absența unor astfel de criterii, aprecierea caracterului „ireproșabil” al muncii petiționarului a fost lăsată la latitudinea conducerii, fără garanții minime. O astfel de marjă discreționară nelimitată generează premisele unui tratament arbitrar incompatibil cu cerințele unei evaluări echitabile a beneficiilor salariale reglementate intern. Mai mult, tocmai absența oricăror criterii obiective este cea care permite criteriului protejat opinia să devină, în fapt, factorul determinant al excluderii de la beneficiu.
- 5.16 În aceste circumstanțe, Consiliul nu poate reține justificarea prezentată de reclamant, constatând existența unei discriminări directe pe criteriul de opinie.

(ii) Referitor la pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie

- 5.17 Pentru a institui prezumția hărțuirii, petiționarul 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, degradant, umilitor sau ofensator;
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea;
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.18 Analizând alegerile și materialele prezentate de către petiționar, Consiliul reține drept comportament nedorit următoarele acțiuni: stabilirea obiectivelor nerealizabile; aplicarea unei sancțiuni disciplinare fără a avea posibilitatea de a cunoaște faptele imputate; publicarea pe pagina personală de Facebook reclamatului a explicației oferite de petiționar și luarea în derâdere a conținutului acesteia. Consiliul consideră că aceste acțiuni pot crea un mediu ostil, umilitor sau ofensator la locul de muncă. Consiliul desprinde că comportamentele nedorite au fost aplicate de reclamant datorită opiniei petiționarului referitor la activitatea acestuia.
- 5.19 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 generale acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acestea și criteriul invocat.
- 5.20 Cu referire la stabilirea obiectivelor, reclamantul susține că petiționarul a fost informat și invitat să participe la ședințele organizate pentru stabilirea obiectivelor aferente anului 2025, având posibilitatea de a formula propuneri, de a negocia, precum și de a solicita clarificări. Reclamantul precizează că, deși petiționarul s-a prezentat cu întârziere la prima ședință, acesta a părăsit ulterior întâlnirea, fără a-și exercita dreptul de a contribui la procesul de stabilire a obiectivelor. Reclamantul afirmă că obiectivele stabilite sunt conforme cu fișa postului și caietul de sarcini, fiind exprimate prin indicatori specifici atribuțiilor de serviciu, măsurabili, cu termeni clari și realizabili în condițiile existente. Totodată, reclamantul menționează că petiționarul nu a invocat motive concrete, susținute prin probe, care să demonstreze caracterul nerealist sau disproportionat al obiectivelor respective.
- 5.21 Cu referire la neoferirea dreptului la apărare, urmată de aplicarea mustrării pentru neprezentarea explicațiilor solicitate în legătură cu Nota informativă întocmită de o angajată a instituției, reclamantul susține că petiționarul a depus o explicație scrisă la data de 03.02.2025. Cu toate acestea în opinia reclamatului petiționarul nu a justificat neprezentarea explicațiilor privind unele declarații considerate neveridice, făcute în cadrul unei reuniuni a Consiliului

Europei. Reclamatul afirmă că acest comportament a fost calificat drept o abatere disciplinară, constând în încălcarea normelor de conduită și a disciplinei de muncă, Codului de etică și integritate al salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova”, precum a fișei postului.

- 5.22 Cu referire la publicarea pe pagina personală de Facebook a explicației scrise oferite de petiționar în legătură cu întârzierea sa la ședința de evaluare și stabilire a performanțelor, reclamatul susține că această acțiune nu poate fi încadrată în sfera noțiunii de viață privată și de familie. Potrivit reclamatului, conținutul explicației publicate la data de 04.06.2025 nu conține informații de natură personală, sensibilă sau familială, care să atragă protecția conferită de dreptul la viață privată. De asemenea, reclamatul consideră că publicarea respectivei explicații nu reprezintă o încălcare a dreptului la demnitate în muncă și nici a dreptului la respectarea vieții private, atunci când este analizată în contextul normativ aplicabil.
- 5.23 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile scrise și verbale ale părților și raportându-le la circumstanțele speței, menționează următoarele.
- 5.24 În ceea ce vizează stabilirea obiectivelor nerealizabile, Consiliul reține din scrisoarea nr. 02-18/44 din 21.01.2025 adresată de către reclamat petiționarului, că acesta a fost convocat în mod repetat la ședințele din 13.12.2024, 16.12.2024 și 18.12.2024 privind propunerea, discutarea, negocierea și aprobarea obiectivelor individuale de evaluare a performanțelor profesionale pentru anul 2025. Din răspunsul menționat rezultă că, la data de 13.12.2024, petiționarul s-a prezentat cu întârziere la ședință, la data de 16.12.2024, a solicitat acordarea unui termen suplimentar pentru a decide asupra acceptării obiectivelor de performanță pentru anul 2025, iar, la data de 18.12.2024, a înaintat demersul nr. 84-S și a părăsit ședința. Cercetând materialele prezentate de petiționar, Consiliul constată lipsa copiei demersului menționat, limitând, astfel, posibilitatea stabilirii conținutului acestuia. Totodată, Consiliul observă că în partea de jos a scrisorii din 21.01.2025 petiționarul și-a consemnat olograf obiectiile referitor la obiectivele individuale și indicatorii stabiliți în fișa de evaluarea expediată ca anexă la scrisoarea menționată. În ceea ce privește obiectivul nr. 4, care prevedea realizarea unui volum de 31 ore de film documentar, Consiliul constată că Fișa de evaluare conține mențiunea expresă potrivit căreia obiectivul respectiv a fost stabilit „conform caietului de sarcini”. Consiliul evidențiază că, în conformitate cu pct. 16 lit.g) din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului de Supraveghere al IP Compania „Teleradio – Moldova”, aprobarea caietului de sarcini ține de competența Consiliului de Supraveghere, dar nu a Directorului general. Prin urmare, stabilirea obiectivului privind realizarea a 31 de ore de film documentar pentru anul 2025 nu poate fi imputată reclamatului, deoarece nu ține de voința discreționară a acestuia, dar de cea a unui organ colegial.
- 5.25 De asemenea, Consiliul constată din fișă de evaluare datată cu 22.07.2025, care conține numele său și reflectă evaluarea performanțelor profesionale pentru anul 2025, la obiectivul nr. 4 este indicată realizarea unui volum de 20 ore de filme documentare, conform caietului de sarcini, obiectiv evaluat cu calificativul „Foarte bine”. De asemenea, pentru obiectivele nr. 2 și 3 petiționarul a obținut calificativul „Foarte bine”, calificativul final fiind de 3,07, care, potrivit pct. 13.10 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „Teleradio-Moldova”⁴, corespunde calificativului „Bine”, definit ca fiind corespunzător cerințelor postului. În temeiul celor constatate, Consiliul reține că stabilirea și evaluarea obiectivelor de performanță profesională ale petiționarului nu întrunesc elementele unei conduite nedorite care să fi avut ca scop sau efect lezarea demnității acestuia ori crearea unui mediu ostil, degradant sau ofensator, determinată de opinia exprimată.
- 5.26 Cu referire la neoferirea dreptului la apărare, urmată de sancționarea disciplinară a petiționarului prin Ordinul nr. 151-c din 17.02.2025, Consiliul constată că prin demersul nr. 02-18/883 din 31.12.2024, petiționarul a fost informat despre existența unei note informative ce

⁴<https://img.trm.md/files/docs/2025/REGULAMENT%20privind%20evaluarea%20performantelor%20individuale%20proiect%2012.2024%20....pdf>

viza declarațiile sale din cadrul Reuniunii finale a Comitetului de Coordonare – Proiectul Consiliului Europei din 12.12.2024 și i s-a solicitat prezentarea explicațiilor în termenul stabilit. Din analiza notei informative anexată la materialele cauzei și a demersurilor ulterioare ale reclamatului către petiționar, Consiliul constată că informațiile inițial comunicate petiționarului au fost generale și nu au permis identificarea clară a conduitei imputate. Ulterior, prin demersul nr. 02-18/55 din 27.01.2025, reclamatul a transmis petiționarului conținutul notei informative, asigurându-i posibilitatea efectivă de a formula explicații. În aceste condiții, Consiliul stabilește că, din perspectiva informării și a posibilității de exprimare a poziției, dreptul la apărare a fost exercitat.

- 5.27 Totodată, Consiliul notează că inițierea procedurii disciplinare și solicitarea explicațiilor nu constituie prin ele însele comportamente nedorite de natură să lezeze demnitatea petiționarului sau să creeze un mediu ostil. În ceea ce privește aprecierea legalității Ordinului nr. 151-c din 17.02.2025, Consiliul menționează că aceasta excede competența sa și urmează a fi realizată de instanța de judecată competentă.
- 5.28 Cu referire la publicarea pe pagina personală de Facebook a reclamatului a explicației oferite de petiționar privind întârzierea la ședința de stabilire a obiectivelor profesionale din 13.12.2024, Consiliul constată că, la data de 04.06.2025, reclamatul a făcut publică, fără consimțământul petiționarului, explicația scrisă prezentată de acesta la data de 20.12.2024.
- 5.29 Din analiza materialelor cauzei, Consiliul constată că publicarea pe pagina personală a reclamatului de pe o rețea de socializare a explicației scrise a petiționarului în contextul raporturilor de muncă depășește limitele unei conduite administrative obișnuite și este de natură să creeze un mediu umilitor și ofensator pentru acesta. Documentul publicat conținea elemente care permit identificarea petiționarului și făcea referire la o situație sensibilă din cadrul relațiilor de serviciu, ceea ce îi conferă un caracter profund personal. Expunerea acestor informații în spațiul public amplifică în mod evident impactul negativ asupra demnității sale profesionale.
- 5.30 Consiliul apreciază că publicarea explicației petiționarului într-un spațiu public online la o distanță de aproximativ șase luni de la prezentarea acesteia constituie un comportament nedorit care a avut ca efect expunerea acestuia disprețului colectiv, afectarea gravă a demnității sale profesionale și crearea unui mediu de lucru degradant și umilitor.
- 5.31 Consiliul respinge justificarea reclamatului privind dreptul la transparență, statuând că principiul transparenței instituționale vizează exclusiv chestiunile de interes public, fără a justifica ingerința arbitrară în viața privată și demnitatea petiționarului.
- 5.32 În concluzie, prin natura sa, fapta imputată reclamatului constituie un comportament nedorit, având ca scop și efect lezarea demnității petiționarului, fiind determinat de opinia exprimată de acesta în mediul profesional, conform celor reținute în prezenta decizie.

(iii) Referitor la pretinsa victimizare

- 5.33 Pentru a institui prezumția victimizării, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) acțiunea sau inacțiunea, soldată cu consecințe adverse;
 - b) ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.
- 5.34 Consiliul a luat act de susținerile petiționarului potrivit cărora, ulterior depunerii plângerii privind presupusa discriminare, acesta a fost exclus din Comitetul managerial al IP Companiei „Teleradio-Moldova”, Consiliul apreciază aceste circumstanțe ca suficiente pentru instituirea prezumției victimizării și inversează sarcina probei.
- 5.35 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se

presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența legăturii de cauzalitate dintre faptul depunerii plângerii la Consiliul pentru egalitatea și survenirea consecințelor adverse.

- 5.36 Reclamatul susține că, potrivit art. 36 alin. (4) din Codul serviciilor media audiovizuale, componența numerică și nominală a Comitetului managerial al furnizorului public național de servicii media este aprobată de directorul general. Totodată, alin. (5) al aceluiași articol prevede că din componența Comitetului managerial fac parte, printre altele, managerii serviciilor comune. În acest context, reclamatul afirmă că Departamentul „Telefilm-Chișinău” nu are statut de serviciu comun, ci reprezintă o subdiviziune de creare a conținutului, motiv pentru care nu poate fi inclus în componența Comitetului managerial. De asemenea, reclamatul afirmă că modificarea Regulamentului privind componența Comitetului managerial a fost determinată de faptul că acesta era depășit și nu mai corespundea modificărilor intervenite în Codul serviciilor media audiovizuale.
- 5.37 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile verbale și scrise ale părților și raportându-le la circumstanțele speței, notează următoarele.
- 5.38 Analizând materialele dosarului, Consiliul reține că, la data de 26.06.2025, petiționarul a depus la Consiliul pentru egalitate o plângere împotriva reclamatului, prin care a invocat pretense fapte de discriminare și hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie, care a fost adusă la cunoștința reclamatului pe data de 21.07. 2025.
- 5.39 Consiliul constată că prin Ordinul nr. 69 din 15.09.2025, emis de reclamat, a fost aprobată noua componență numerică și nominală a Comitetului managerial al IP Compania „Teleradio-Moldova”, în care petiționarul nu a fost inclus. Totodată, Consiliul reține că Ordinul nr. 69 din 15.09.2025 s-a întemeiat pe Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului managerial, aprobat prin Hotărârea Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 32 din 15.08.2025. Conform dispozițiilor finale, Regulamentul a intrat în vigoare la data aprobării acestuia de către Consiliul de Supraveghere și Dezvoltare. Conform pct. 14 lit. e) din Regulament drept temei de încetare a mandatului constituie aprobarea noii componențe a Comitetului managerial prin ordin al Directorului general, fapt care este în concordanță cu art. 37 alin. (2) lit. e) din Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018.
- 5.40 În ceea ce privește argumentul petiționarului privind dreptul de a participa din oficiu în componența Comitetului managerial, Consiliul reține că conform art. art. 36 alin. (5) din Codul serviciilor media audiovizuale, din Comitetul managerial fac parte din oficiu: directorul general, care exercită și funcția de președinte al acestuia; directorii generali adjuncți; c) managerii serviciilor media audiovizuale; d) managerii serviciilor comune. Conform prevederilor art. 1 din Codul serviciilor media audiovizuale, Consiliul stabilește că activitatea Departamentul „Telefilm-Chișinău” nu se încadrează în noțiunea de serviciu media audiovizual. De asemenea, Consiliul nu poate reține nici atribuirea Departamentul „Telefilm-Chișinău” la categoria serviciilor comune, căci în conformitate cu pct. 29 din Statutul Furnizorului Public Național de Servicii Media – Compania „Teleradio-Moldova”, aprobat prin Hotărârea Consiliului de Supraveghere al Furnizorului Public Național de Servicii Media - Compania „Teleradio-Moldova” nr. 43 din 31.10.2025, Televiziunea și Radiodifuziunea, precum și Departamentul „Telefilm Chișinău” reprezintă subdiviziuni de bază creatoare de conținut ale Companiei, iar activitatea acestora este susținută de serviciile comune, care asigură suportul tehnic și administrativ al instituției. Totodată, Consiliul constată că până la adoptarea noului Statut al Companiei, nu era reglementat în mod expres tipul de subdiviziune al Departamentului „Telefilm-Chișinău”, în rapoartele de activitate și caietele de sarcini având rolul de subdiviziune creatoare, de rând cu Televiziunea și Radiodifuziunea.
- 5.41 În aceste condiții, Consiliul conchide că materialele cauzei nu relevă existența unei legături cauzale între depunerea de către petiționar a plângerii la Consiliul pentru egalitate și aprobarea noii componențe a Comitetului managerial, fără participarea petiționarului aceasta fiind

consecința adoptării unui nou regulament de Comitetul de supraveghere. Drept urmare, nu poate fi reținută existența unei victimizări.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7 alin. (2) lit. f) și art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61, 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate la pct. 5.11 – 5.16 reprezintă discriminarea directă în câmpul muncii pe criteriu de opinie.
2. Faptele constatate la pct. 5.24 – 5.27 nu reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu opinie.
3. Faptele constatate la pct. 5.28 – 5.32 reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu opinie.
4. Faptele constatate la pct. 5.38 – 5.41 nu reprezintă victimizare.
5. În scopul repunerii în drepturi a petiționarului, Consiliul prescrie directorului general al IP Compania „Teleradio-Moldova”, dlui CCCC, (i) să revizuiască decizia de neacordare a bonusului anual de fidelitate pentru 2024; (ii) să retragă postarea din 04.06.2025 de pe Facebook și să prezinte petiționarului scuze scrise pentru lezarea demnității și afectarea reputației.
6. În vederea prevenirii situațiilor similare pe viitor, Consiliul recomandă IP Compania „Teleradio-Moldova” (i) să elaboreze și adopte un act normativ intern care să stabilească criteriile clare, obiective și măsurabile pentru aprecierea „onorării ireproșabile a obligațiilor de muncă”; (ii) să instruiască personalul de conducere privind obligațiile legale referitoare la nediscriminare, prevenirea hărțuirii, prevenirea victimizării angajaților.
7. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
8. 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, 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