



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 09 ianuarie 2026
cauza nr. 195/25

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarului: AAAA,
reclamatei: Pretura sectorului Botanica și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare manifestată prin neasigurarea acomodării rezonabile în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate.

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 în art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute în art. 14¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

III. Susținerile părților

Susținerile petiționarului

- 3.1 Petiționarul fost angajat în calitate de specialist superior, în cadrul Secției social economice a Preturii sectorului Botanica din mun. Chișinău (Pretura Botanica), susține că a fost discriminat de către factorii de decizie din cadrul Preturii Botanica.
- 3.2 Potrivit petiționarului, având în vedere faptul că este persoană cu dizabilități (grad accentuat), acesta a solicitat stabilirea unui program de lucru redus, compatibil cu starea sa de sănătate. Ca urmare, i-a fost aprobat un program flexibil de 6 ore/zi (30 ore/săptămână), valabil începând cu data de 15.10.2024, în intervalul orar 10:00 – 17:00, cu pauză de masă între orele 12:00–13:00.
- 3.3 Cu toate acestea, potrivit răspunsului oficial al angajatorului (Pretura Botanica) nr. 3-01/1-1021 din 05.05.2025, în perioada 07.10.2024 - 04.04.2025, petiționarul a prestat 761 ore de muncă, deși durata maximă legală, conform graficului redus aprobat, nu trebuia să depășească 744 ore. Această suprasolicitare de 17 ore suplimentare a fost efectuată fără consimțământul expres al petiționarului, fără remunerare corespunzătoare și fără o

- justificare obiectivă, în pofida situației sale speciale de sănătate. Potrivit petiționarului acest fapt a generat un tratament inechitabil și disproporționat în raport cu colegii fără dizabilități.
- 3.4 Petiționarul precizează că acest excedent de muncă a rezultat, în principal, din solicitările recurente de a presta activitate în zilele de weekend (sâmbătă și duminică), de regulă în absența oricărei dispoziții scrise și fără acordul său expres. Această situație a generat o suprasolicitare fizică și psihică evidentă, contrară regimului de protecție garantat de statutul de persoană cu dizabilitate.
- 3.5 Deși regimul redus de muncă a fost acordat formal, lipsa unor măsuri efective de aplicare, suprasolicitarea prin program prelungit și activitatea desfășurată în zile de repaus săptămânal au generat un tratament inegal și disproporționat comparativ cu alți colegi. Totodată, petiționarul consideră că neadoptarea măsurilor organizatorice necesare pentru respectarea reală a programului adaptat constituie o încălcare a obligației angajatorului de a asigura acomodarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități.
- 3.6 Petiționarul menționează că această conduită a generat un impact negativ direct asupra sănătății acestuia, agravând dificultățile de sănătate deja existente.
- 3.7 Suplimentar petiționarul a comunicat că nu a refuzat prestarea acestor ore suplimentare din mai multe motive și anume că i-au fost adresate solicitări verbale directe de la conducerea Preturii, cu implicația că refuzul ar putea afecta relațiile profesionale și evaluarea activității și că a resimțit presiune de conformare, pentru a nu crea impresia de neimplicare.
- 3.8 Petiționarul susține că a sesizat angajatorului privind orele suplimentare prin cererea nr. 3-01/1-1756 din 01.07.2025 prin care a solicitat ajustarea evidenței timpului de muncă și achitarea a 17 ore suplimentare lucrate.
- 3.9 Petiționarul afirmă că angajatorul a efectuat plata acestei diferențe abia după depunerea cererii, la data de 10.07.2025 în sumă de 480 MDL. Petiționarul menționează că această achitare a fost făcută după eliberarea acestuia din funcție și ulterior depunerii plângerii la Consiliul pentru egalitate.

Susținerile reclamatei

- 3.10 Reclamata a comunicat că petiționarul a fost angajat în calitate de specialist superior în Secția social economică din cadrul Preturi sectorului Botanica începând cu data de 07.10.2024, conform dispoziției nr. 11-2/86, cu durata redusă a timpului de muncă de 30 ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Ulterior, în baza cererii depuse de către petiționar, a fost emisă dispoziția nr. 11-2/31 din 04.04.2025 cu privire la încetarea raporturilor de muncă prin demisie.
- 3.11 Cu privire la orele lucrate suplimentar de către petiționar, reclamata a comunicat că acesta a prestat activitate în anumite zile de repaus săptămânal, în conformitate cu programările de lucru aprobate de conducerea instituției și agreeate de angajat, în condițiile art.104 din Codul muncii.
- 3.12 Reclamata subliniază că la data încetării raporturilor de muncă, Pretura sectorului Botanica nu înregistra restanțe salariale față de petiționar, plățile salariale fiind achitate în termen, în lunile corespunzătoare prestării muncii. Mai mult, petiționarul a fost informat în scris cu privire la achitarea integrală a acestor plăți.
- 3.13 Totodată, reclamata informează că conform datelor prezentate de Serviciul contabilitate al Preturii Botanica la data de 10.07.2025, n-au fost efectuate achitări la contul salarial al petiționarului. Ultima tranzacție s-a executat la data de 10.04.2025, fiind efectuat calcul total la eliberare.
- 3.14 Potrivit reclamatei, orele suplimentare lucrate de petiționar, au fost calculate și achitate în felul următor, pentru luna octombrie 2024 - 442,50 lei, luna decembrie 2024 - 1165,87 lei și luna ianuarie 2025 - 680,00 lei.

- 3.15 Prin răspunsul înregistrat cu nr 30-1/1-1756 din 25.07.2025, reclamata i-a comunicat petiționarului faptul stabilirii prestării activității suplimentare în număr de 29 ore pe parcursul a 4 zile de repaus și că aceste ore au fost integral remunerate. Totodată, reclamata a subliniat faptul că, deși legislația prevede necesitatea unui acord scris prealabil pentru prestarea muncii în zilele de repaus, în cazul petiționarului există indicii clare ale consimțământului exprimat prin fapte (prezența la muncă și notele explicative semnate). Aceste aspecte ale cazului indică la un acord tacit și conștientizare. Reclamata a mai indicat că petiționarul nu și-a exprimat refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă (pe suport de hârtie sau în format electronic), cu utilizarea semnăturii electronice avansate, până la atragerea efectivă la muncă suplimentară, după cum prevede art. 104 alin. (8¹) din Codul muncii.
- 3.16 Totodată, reclamata menționează că conform procesului - verbal (nr. PV-ISM-2025-02200 din 12.08.2025) de control inopinat efectuat de către Inspectoratul de Stat al Muncii s-a constatat că angajatorul ține evidența timpului de muncă efectiv prestat de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare prestate în zile de repaus. În esență, ne fiind constatate încălcări ale legislației muncii în activitatea Preturii Botanica, inclusiv pe cazul petiționarului.
- 3.17 Reclamata invocă o prezentare a informației eronate din partea petiționarului și neagă faptul precum că petiționarului i s-a transferat la data de 10.07.2025 suma de 480 MDL pentru orele suplimentare lucrate, argumentând că Pretura Botanica achită plățile salariale de pe un alt cont bancar decât cel prezentat de petiționar.
- 3.18 Reclamata a mai menționat că, instituția aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor angajaților. Regimul de lucru și modalitatea de compensare a muncii în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare au fost aplicate uniform tuturor salariaților care s-au aflat în situații similare, fără a exista vreo diferență de tratament pe criteriul de dizabilitate sau altor caracteristici personale. Pentru un angajat cu dizabilități, flexibilitatea privind programul de muncă, inclusiv posibilitatea de a lucra în zile de repaus sau de a compensa orele în alte moduri, poate fi parte a adaptării rezonabile — un element esențial al incluziunii.
- 3.19 Activitatea prestată de petiționar a fost parte a unui proces de integrare profesională, în cadrul căruia au fost asigurate măsuri de adaptare rezonabilă, în conformitate cu legislația în vigoare și cu angajamentele instituției în promovarea unui mediu de lucru incluziv. Pretura Botanica susține activ ocuparea forței de muncă de către persoanele cu dizabilități și aplică măsuri de sprijin în vederea adaptării posturilor de muncă, acolo unde este necesar.
- 3.20 Prin urmare, reclamata își exprimă dezacordul în totalitate cu faptele invocate de petiționar, considerându-le lipsite de conținut și temei juridic.

IV. Drept relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 alin. (1)** Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități din 13.12.2006, art. 1** Scopul prezentei Convenții este de a promova, proteja și asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități, precum și de a promova respectarea demnității inerente a acestora; **art. 3** Principiile convenției sunt: **lit. (b)** nediscriminarea; **art. 4 alin. (1)** Statele Părți se angajează să asigure și să promoveze exercitarea deplină a drepturilor și libertăților fundamentale pentru toate persoanele cu dizabilități fără nici un fel de discriminare pe criteriu de dizabilitate. În acest scop, Statele Părți se angajează: **lit. (e)** să întreprindă toate măsurile

corespunzătoare pentru a elimina discriminarea pe criteriu de dizabilitate, de către orice persoană, organizație sau întreprindere privată; **art. 5 alin. (1)** Statele Părți recunosc că toate persoanele sunt egale în fața legii și sub incidența legii și au dreptul fără niciun fel de discriminare, la protecție și beneficiu egal în fața legii; **art. 27 alin (1)** Statele Părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități la muncă în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, și un mediu de lucru care este deschis, incluziv și accesibil pentru persoanele cu dizabilități. Statele Părți trebuie să protejeze și promoveze realizarea dreptului la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin adoptarea măsurilor corespunzătoare, inclusiv prin legislație, pentru ca, printre altele: **lit. (a)** Să interzică discriminarea pe criteriu de dizabilitate referitoare la toate aspectele și formele de angajare, inclusiv la condițiile de recrutare, angajare și menținere în muncă, la progresul în carieră și condiții sănătoase și sigure de muncă; **lit. (b)** Să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, la condiții corecte și favorabile de muncă, inclusiv al oportunităților egale și remunerare egală pentru muncă egală, condiții de muncă sănătoase și sigure, inclusiv protecție împotriva hărțuirii și soluționarea plângerilor; **lit. (i)** Să se asigure oferirea unor adaptări rezonabile persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă.

4.3 Comentariul General cu privire la accesibilitate nr. 2 din 2014, adoptat de Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, pct. 25 Accesibilitatea vizează un grup de persoane, în timp ce acomodarea rezonabilă vizează persoane individuale.

4.4 Comentariul General privind egalitatea și nediscriminarea nr. 6 din 2018, adoptat de Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, pct. 24 lit. b) Adaptarea rezonabilă, ca obligație *ex nunc*, trebuie să fie asigurată din momentul în care o persoană cu dizabilități solicită accesul la situații sau medii inaccesibile pentru ea sau dorește să își exercite drepturile. Adaptarea rezonabilă este adesea solicitată de persoana care necesită accesul, dar nu întotdeauna neapărat de către aceasta, ea poate fi solicitată și de către reprezentanții unei persoane sau unui grup de persoane. Adaptarea rezonabilă trebuie negociată cu solicitantul (solicitanții). În anumite circumstanțe, adaptarea rezonabilă oferită devine un bun colectiv sau public. În alte cazuri, de adaptările rezonabile furnizate beneficiază numai solicitantul (solicitanții). Obligația de a asigura o adaptare rezonabilă este o obligație individualizată reactivă, aplicabilă din momentul primirii cererii. Adaptarea rezonabilă presupune ca cel cărui îi revine această sarcină să intre în dialog cu persoana cu dizabilități. Este important de reținut că obligația de a asigura o adaptare rezonabilă nu se limitează la situațiile în care persoana cu dizabilități a solicitat o adaptare sau în care se poate dovedi că persoana responsabilă cunoștea dizabilitatea persoanei solicitante. Această obligație ar trebui să se aplice și în situațiile în care un potențial responsabil ar fi trebuit să își dea seama că persoana în cauză are o dizabilitate care ar putea necesita adaptări vizând înlăturarea barierelor existente în calea exercitării drepturilor; **pct. 25** Obligația de a asigura o adaptare rezonabilă, în conformitate cu articolele 2 și 5 ale Convenției, poate fi împărțită în două părți componente. Prima parte impune o obligație legală pozitivă de a asigura o adaptare rezonabilă, care presupune o modificare sau o ajustare necesară și adecvată acolo unde este nevoie într-un caz particular, pentru ca persoana cu dizabilități să se bucure sau să-și exercite drepturile sale. Cea de-a doua parte a acestei obligații presupune asigurarea că adaptările solicitate nu impun un efort disproporționat sau nejustificat asupra celui responsabil; **(a)** „Adaptare rezonabilă” este un singur termen, iar termenul „rezonabil” nu trebuie să fie interpretat ca o clauză de excepție; conceptul de „rezonabilitate” nu ar trebui să acționeze ca un calificativ distinct sau modifier al obligației de a asigura. Nu este un mijloc prin care să se poată evalua costurile privind adaptarea sau disponibilitatea resurselor - aceasta se întâmplă într-o etapă

ulterioară, când se ia în considerare conceptul de „efort disproporționat sau nejustificat”. Dimpotrivă, rezonabilitatea unei adaptări este o referință la relevanța, adecvarea și efectivitatea acesteia pentru persoana cu dizabilități. O adaptare este rezonabilă, prin urmare, dacă atinge scopul (sau scopurile) pentru care este destinată și este transpusă pentru a îndeplini cerințele persoanei cu dizabilități; **(b)** Un „efort disproporționat sau nejustificat” ar trebui înțeles ca un concept unic care stabilește limita obligației de a asigura o adaptare rezonabilă. Ambii termeni ar trebui să fie considerați sinonimi în măsura în care se referă la aceeași idee: solicitarea unei adaptări rezonabile trebuie să fie legată și de un eventual efort excesiv sau nejustificat pentru partea care oferă; **(c)** În plus, „adaptarea rezonabilă” nu ar trebui să fie confundată cu „măsurile specifice”, inclusiv cu „măsurile de acțiune afirmativă”. În timp ce ambele concepte vizează obținerea egalității de facto, o adaptare rezonabilă este o obligație de nediscriminare, în timp ce măsurile specifice implică un tratament preferențial al persoanelor cu dizabilități față de ceilalți pentru a răspunde excluziei istorice și/sau sistematice/sistemice de la exercitarea drepturilor; **(d)** „Ajustările de ordin procedural” în contextul accesului la justiție nu ar trebui confundate cu adaptarea rezonabilă; în timp ce aceasta din urmă este limitată de conceptul de disproporționalitate, ajustările de ordin procedural nu sunt.

- 4.5 Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 discriminare** - orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **acomodare rezonabilă** – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională...; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul examinează plângerile privind discriminarea; **art. 15 alin. (1)** Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta.
- 4.6 Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 Codul muncii nr. 154/2003, art. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, 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. 96 alin. (4)** Pentru persoanele cu dizabilități

severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare; **art. 104 alin. (4)** Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin. (2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților; **alin. (8¹)** Salariatul își poate exprima acordul sau refuzul de a presta munca suplimentară în formă scrisă (pe suport de hârtie sau în format electronic), cu utilizarea semnăturii electronice avansate, până la atragerea lui efectivă la munca suplimentară; **alin. (7)** Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării; **art. 100¹ alin. (1)** Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată; **art. 105 alin. (2)** Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, pot presta munca suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară; **art. 107 alin. (1)** În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute; **art. 110 alin. (4)** Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

- 4.8 **Legea 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art. 5** Serviciul public se bazează pe principiile meritocrației, legalității, transparenței, egalității, nondiscriminării, profesionalismului, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității; **art. 20 alin. (4)** Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin 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, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.
- 4.9 **Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art. 2 adaptare rezonabilă** – modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure sau să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului; **art. 8 alin. (1)** persoanele cu dizabilități au dreptul să fie recunoscute, oriunde s-ar afla, ca persoane cu drepturi egale în fața legii; **alin. (8)** pentru asigurarea egalității și eliminarea discriminării persoanelor cu dizabilități, statul promovează măsuri de adaptare rezonabilă; **alin. (9)** măsurile specifice necesare pentru a accelera sau a obține egalitatea de facto a persoanelor cu dizabilități nu vor fi considerate o discriminare; **art. 11 alin. (2)** Statul, persoanele juridice de drept public sau de drept privat și organizațiile neguvernamentale: **lit. c)** promovează recunoașterea deprinderilor, meritelor și abilităților persoanelor cu dizabilități, cât și a contribuției aduse de acestea la locurile lor de muncă; **art. 33 alin. (1)** dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat; **alin. (2)** persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative în domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare; **alin. (3)** Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă; **alin. (7)** Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități,

angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice: **lit. a)** adaptarea rezonabilă la locul de muncă; **art. 38 alin. (1)** Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă; **alin. (2)** Munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămânal și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțământul persoanelor în cauză, dacă aceste munci nu le sunt contraindicate de medici.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul denotă că urmează să se pronunțe asupra pretensei discriminări manifestată prin neasigurarea acomodării rezonabile în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate.
- 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 discriminării sub forma refuzului de acomodare rezonabilă, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente constitutive:
 - a) modificare sau adaptare necesară și adecvată;
 - b) care nu a impus o sarcină disproporționată sau nejustificată;
 - c) care a fost necesară într-un caz particular, pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.
- 5.4 Examinând circumstanțele invocate, Consiliul a stabilit că prezumția discriminării sub forma refuzului în acomodare rezonabilă pe criteriul de dizabilitate a fost instituită. Consiliul a luat act că petiționarul, persoană cu dizabilități încadrat în grad accentuat, a solicitat acomodarea rezonabilă necesară pentru a-și exercita dreptul la muncă. Deși reclamata i-a acordat un regim redus de muncă de 6 ore/zi (30 ore/săptămână), petiționarul a fost atras la muncă suplimentară în zilele de repaus fără acordul acestuia, fără remunerare corespunzătoare și fără o justificare obiectivă, în pofida situației sale speciale de sănătate. Consiliul admite că acest fapt a impus petiționarului o sarcină disproporționată sau nejustificată în raport cu alți colegi de muncă.
- 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/instituției 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.
- 5.1 Reclamata a comunicat că petiționarul fiind numit în funcție începând cu data de 07.10.2024, i s-a stabilit durată redusă a timpului de muncă de 30 ore pe săptămână. La data încetării raporturilor de muncă cu petiționarul, reclamata a stabilit prestarea activității suplimentare în număr de 29 ore pe parcursul a 4 zile de repaus care au fost integral remunerate. Totodată, reclamata a subliniat faptul că, deși legislația prevede necesitatea unui acord scris prealabil pentru prestarea muncii în zilele de repaus, în cazul petiționarului există indicii clare ale consimțământului exprimat prin fapte (prezența la muncă și notele explicative semnate). Aceste aspecte ale cazului indică la un acord tacit și conștientizare. Reclamata a mai indicat că petiționarul nu și-a exprimat refuzul de a presta munca

suplimentară în formă scrisă până la atragerea efectivă la muncă suplimentară, după cum prevede art. 104 alin. (8¹) din Codul muncii.

- 5.6 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile părților și raportându-le la circumstanțele speței, constată următoarele.
- 5.7 Consiliul, examinând circumstanțele cauzei a stabilit următoarele fapte. Prin Dispoziția Pretorului sectorului Botanica nr. 11-2/86 din 07.10.2024, petiționarul a fost numit în funcția de specialist superior, în cadrul Secției social economice a Preturii Botanica. Prin aceeași Dispoziție, conform art. 96 alin. (4) din Codul Muncii, petiționarului persoană cu dizabilități cu grad accentuat, i s-a stabilit o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână. La cererea petiționarului din 08.10.2024, reclamata conform art. 100¹ și art. 107 alin. (4) din Codul Muncii, i-a stabilit un regim flexibil de muncă de la ora 10:00 până la ora 17:00, cu pauza de masă de la ora 12:00 până la ora 13:00. În temeiul cererii petiționarului din 04.04.2025, acesta a fost eliberat din funcție conform Dispoziției Pretorului sectorului Botanica nr. 11-2/31 din 04.04.2024, începând din data de 04.04.2025.
- 5.8 Referitor la atragerea petiționarului la muncă suplimentară în zilele de repaus fără acordul acestuia și fără remunerare corespunzătoare, Consiliul a reținut următoarele. Petiționarul în perioada activității 07.10.2024 – 04.04.2025, a efectuat muncă suplimentară în zile de repaus (4 zile), desfășurând activitatea de inspecție în teritoriu conform atribuțiilor de serviciu. Consiliul a stabilit că activitatea de inspecție în teritoriu, desfășurată de angajați, constituie o atribuție de serviciu a personalului din cadrul Secției social-economice a Preturii Botanica și reprezintă o practică instituțională, la care participă toți angajații secției. Referitor la pretinsa lipsă a acordului petiționarului pentru prestarea muncii suplimentare în zilele de repaus, Consiliul reține că acesta nu a prezentat probe care să confirme exprimarea unui refuz, scris sau verbal. Totodată, prezența la muncă, precum și întocmirea și semnarea notelor informative privind activitatea desfășurată în teritoriu în zilele de repaus din 27.10.2024, 01.12.2024, 21.12.2024 și 12.01.2025, constituie indicii tacite ale acceptării prestării muncii suplimentare de către petiționar.
- 5.9 Cu referire la pretinsa lipsă a remunerării orelor suplimentare prestate de petiționar, Consiliul a reținut faptul că petiționarul în 4 zile de repaus și anume în data de 27.10.2024, 01.12.2024, 21.12.2024 și 12.01.2025, a prestat activitate suplimentară în număr de 29 ore, care au fost achitate integral până în data de 10.04.2025, în care s-a făcut calculul total la eliberare. Orelor suplimentare lucrate de petiționar, au fost calculate și achitate în felul următor, pentru luna octombrie 2024 - 442,50 lei, luna decembrie 2024 - 1165,87 lei și luna ianuarie 2025 - 680,00 lei. Consiliul concluzionează că reclamata a ținut evidența orelor suplimentare prestate de petiționar și le-a remunerat integral.
- 5.10 Luând în considerație aspectele reținute, Consiliul conchide că petiționarului i-au fost asigurate condiții de acomodare rezonabilă prin acordarea unui regim redus de muncă de 6 ore/zi (30 ore/săptămână) și prin acordarea unui regim flexibil de muncă stabilit la solicitarea petiționarului. Totodată, Consiliul reține că, în ceea ce privește atragerea petiționarului la muncă suplimentară în zilele de repaus, chiar și în lipsa unui acord exprimat în formă scrisă, participarea efectivă la activitate și semnarea notelor informative constituie un acord tacit din partea acestuia. În aceste condiții, nu poate fi reținută existența unei impuneri la muncă suplimentară cu atât mai mult cu cât activitatea prestată a fost remunerată, iar drepturile petiționarului nu au fost încălcate, fiind respectat și principiul egalității de tratament în raport cu ceilalți angajați.

Conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 12 alin. (1), 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 nu reprezintă discriminare manifestată prin neasigurarea acomodării rezonabile în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
3. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev 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