



bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 404,
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova / Republic of Moldova
бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404,
MD-2004, Кишинев, Республика Молдова
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

DECIZIE
din 20 decembrie 2024
cauza nr. 203/24

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

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

reclamatelor: BBBB, directoare a grădiniței de copii nr. 46 „Araș-Păcuraș”, mun. Chișinău;
CCCC, metodistă și președinte al comitetului sindical al grădiniței de copii nr. 46 „Araș-
Păcuraș”, mun. Chișinău și

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

I. Obiectul plângerii

Pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de statut de pensionară pentru limită de vârstă, opinie și vârstă.

II. Admisibilitatea obiectului

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

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara susține că, la data de 01 august 2023 a fost angajată ca educator la Grădinița nr. 46 din mun. Chișinău, după o perioadă de negocieri cu directoarea grădiniței BBBB, și alți membri ai conducerii.
- 3.2 Petiționara menționează că a acceptat oferta de muncă cu condiția ca nepotul său, care avea 2 ani, să fie înmatriculat în grupa nr. 4, în care nu era niciun educator. Aceasta subliniază că, deși avea 63 de ani și era pensionară în momentul angajării, a fost rugată să contribuie la redeschiderea grupei. În luna iulie 2023, a organizat activități și a pregătit grupa pentru deschidere, inclusiv o întâlnire cu părinții, revenind la 30 august 2023, iar la 01 septembrie grupa a fost redeschisă.

- 3.3 În perioada de adaptare, petiționara notează că s-a confruntat cu o situație dificilă, având în grijă 9 copii fără ajutorul unui educator. Din acest motiv, a solicitat să fie remunerată cu 1,75 unități. La întrebările sale privind lipsa unui ajutor de educator și solicitarea de a primi un salariu mai mare pentru munca depusă, directoarea grădiniței s-a arătat nemulțumită și a acuzat-o că a provocat plecarea altor angajați.
- 3.4 Petiționara menționează că, la mijlocul lunii august, a fost angajat un ajutor de educator, iar după unele conflicte între dna directoare și ajutorul de educator, care au dus la demisia acestuia, petiționara a fost din nou făcută vinovată pentru situația creată, ceea ce a condus la neînțelegeri și tensiuni în echipă.
- 3.5 La 01 septembrie 2023, petiționara afirmă că dna metodistă CCCC a venit la ea cu critici, sugerându-i să reevalueze aspectul fizic, numind-o grasă și bătrână, fără a discuta despre pregătirile pentru noul an școlar. Petiționara a observat că dna directoare BBBB discuta pe ascuns cu colegii despre intenția de a o concedia, menționând că va angaja o persoană mai tânără în locul ei. Petiționara afirmă că a auzit-o pe dna directoare strigând cuvinte jignitoare la o colegă, iar un părinte a raportat că fiica sa a fost afectată de tonul agresiv al directoarei.
- 3.6 La 10 septembrie 2023, petiționara subliniază că a avut loc prima ședință cu toți educatorii, în cadrul căreia directoarea a citit un ordin referitor la structura grupelor de vârstă. Petiționara a rămas nedumerită în legătură cu o inexactitate referitoare la grupă și, într-o discuție particulară cu directoarea, a fost informată că nu are dreptul să o contrazică, având în vedere expertiza dnei metodiste CCCC, care deține titlul de doctor. În această perioadă, petiționara susține că a observat un comportament agresiv din partea atât a directoarei, cât și a metodistei, ceea ce a creat un mediu de lucru tensionat.
- 3.7 Petiționara menționează că la mijlocul lunii septembrie, a fost angajată o nouă colegă în rolul de ajutor de educator, iar petiționara a continuat să își îndeplinească responsabilitățile fără sprijinul necesar. De asemenea, petiționara menționează că, deși a fost supusă unor situații dificile și umilitoare, a decis să rămână la locul de muncă pentru a putea ajuta nepotul său, care a început să frecventeze grupa. Aceasta subliniază că a observat că directoarea a contactat părinții pentru a le solicita opinii negative despre ea, ceea ce a contribuit la un climat de frustrare și anxietate.
- 3.8 Petiționara notează că în decembrie, împreună cu o colegă, a planificat o activitate pentru matineul de iarnă, în care urma să interpreteze rolul de Moș Crăciun, dar directoarea a intervenit, contactând părinții copiilor și discreditând-o în fața acestora, menționând lipsa fondurilor.
- 3.9 Petiționara notează că, după toate neplăcerile întâmpinate, colegii i-au sugerat să înregistreze discuțiile, deoarece nu avea cum să dovedească comportamentul necorespunzător al directoarei și al metodistei. Astfel, aceasta menționează că nu a știut cum să procedeze inițial, dar a fost ajutată de colegi să instaleze aplicația necesară pentru înregistrare.
- 3.10 De asemenea, petiționara susține că, în grădiniță, părinții strângeau lunar o anumită sumă de bani, la care ea nu participa. Astfel, la 08 decembrie 2023, dna CCCC a venit în grupă cu un raport și a început să o acuze în fața copiilor, întrebând unde și pentru ce s-au cheltuit 600 de lei, spunând că în grădiniță nu există salariu. Nefiind complet la curent cu această sumă, petiționara a decis să scrie comitetului părinților pentru a clarifica situația, dar a rămas fără răspuns.
- 3.11 La 11 decembrie 2023, petiționara afirmă că a fost chemată în biroul directoarei, unde a fost umilită de aceasta și de metodistă, toată această hărțuire fiind înregistrată. Petiționara afirmă că, la 15 decembrie 2023, a venit un membru al comitetului părinților, care a abordat-o agresiv. Petiționara a raportat situația directoarei, care i-a spus că este ceea ce merită, încurajând astfel atmosfera de intimidare. În urma celor întâmplate, petiționara a solicitat o audiență la primarul municipiului Chișinău, Ion Cebanu, dar a fost sfătuită de un reprezentant al Primăriei să scrie o petiție, după care va fi informată despre data audienței.

- 3.12 Petiționara subliniază că a considerat că aducerea problemei în atenția primăriei ar putea aduce o soluție, având în vedere că nu avea încredere în Direcția Educație Tineret și Sport Centru, mun. Chișinău. În luna februarie, o comisie a Direcției Generale Educație Tineret și Sport a Consiliului Municipal Chișinău s-a prezentat la Instituția de educație timpurie nr. 46, confirmând că există 17 petiții anonime, iar în una dintre ele era menționat numele și prenumele petiționarei. Astfel, aceasta a expus problema, fiind acuzată de membrii comisiei de controale zilnice, fără a avea ocazia să se justifice. La finalul examinării cauzei, un membru al comisiei i-a sugerat președintelui comitetului sindical, CCCC, să o elibereze din funcție, invocând pensia sa ca altă sursă de venit.
- 3.13 Petiționara accentuează că, în timp ce dna BBBB susținea examenul pentru ocuparea funcției de director al grădiniței, i-a propus să retragă petiția și i s-a promis că nu va mai primi preaviz. Cu toate acestea, petiționara subliniază că încercările de a găsi un nou loc de muncă au eșuat, fiind refuzată constant de instituțiile la care s-a adresat, simțind că are o „ștampilă neagră” în CV-ul său.
- 3.14 Petiționara subliniază că a continuat să îndeplinească atribuțiile fără întârzieri, dar la 02 septembrie 2024 a primit un nou preaviz de eliberare din funcție. Petiționara consideră că toate aceste acțiuni au încălcat dreptul său la demnitate în muncă, pe perioada activității sale în instituție.
- 3.15 La 13 august 2024, petiționara subliniază că, în timpul concediului, a vizitat grădinița pentru a discuta cu directoarea, care i-a spus că a încercat să se angajeze în altă grădiniță, dar a primit refuz, la care ultima i-a promis că o va ajuta să se integreze în grădinița nr. 210, împreună cu nepotul său, conform tradiției de a păstra educatorul și copilul împreună. Ulterior, i-a comunicat petiționarei că trebuie să pregătească grupa pentru redeschidere și că, deși nu poate plăti zilele de muncă, este necesar să facă curățenie generală. Astfel, între 13 și 16 august 2024, petiționara a lucrat zilnic de la 9:00 la 16:30. Petiționara menționează că faptul că a primit a doua oară un preaviz pentru eliberare din funcție, începând cu 14 septembrie 2024, o face să se simtă intimidată. Deși aștepta să se concretizeze aceste amenințări, rămâne surprinsă de modul în care s-a acționat în raport cu ea și de comportamentul calomnios la care s-a recurs.
- 3.16 La 09 septembrie 2024, petiționara afirmă că, atunci când a venit la grădiniță, a observat că toate documentele, proiectele didactice și procesele verbale au fost aruncate, iar metoștista a acuzat-o că nu a lucrat nimic. Apoi a aflat că directoarea grădiniței a lucrat în weekend, distrugând tot ce ținea de activitatea profesională a petiționarei.
- 3.17 Petiționara subliniază că a decis să nu facă conflict, având în vedere că oricum urma să fie dată afară, și nu a discutat cu părinții despre această situație, fiind o persoană în vârstă, cu probleme de sănătate. Cu toate acestea, petiționara afirmă că directoarea și metoștista au decis să cheme părinții pentru a le explica cât de dăunătoare este ea copiilor lor și au trimis un mesaj pe grupul de „Viber”, solicitând părinților să-și exprime nemulțumirile față de aceasta.
- 3.18 Petiționara menționează că i s-a interzis să stea pe scenă sau în apropierea acesteia alături de copii în timpul participării lor, fiind favorizate tinerele. De asemenea, atunci când se realizau fotografiile de grup, acestea se făceau în absența sa.

Sușținerile reclamatei BBBB

- 3.19 Reclamata susține că prin ordinul nr. 20 din 02 ianuarie 2023, petiționara a fost angajată în funcția de educator la Instituția de Educație Timpurie nr. 46.
- 3.20 Reclamata precizează că, conform art. 86 din Codul Muncii, concedierea poate fi efectuată la inițiativa angajatorului pentru diverse motive, inclusiv atunci când angajatul dobândește statutul de pensionar pentru limita de vârstă. În acest context, prin ordinul nr. 38 din 26 august 2024, petiționara a fost informată cu privire la încetarea contractului individual de muncă.

- 3.21 La data de 13 septembrie 2024, reclamata afirmă că a emis ordinul nr. 261, care confirmă încetarea raporturilor de muncă, în conformitate cu reglementările menționate anterior. De asemenea, reclamata observă că plângerea a fost depusă după încetarea raporturilor de muncă și nu în perioada de activitate a petiționarei (2023-2024), fără ca aceasta să formuleze obiecții sau plângeri către administrație sau Consiliul pentru egalitate cu privire la posibile discriminări, restricții sau abuzuri.
- 3.22 Reclamata subliniază că aceste observații evidențiază o rea-credință din partea petiționarei, care pare să urmărească denigrarea conducerii IET nr. 46. În plus, reclamata menționează că, în baza ordinului nr. 01/I-7-196, a fost trimisă o Notă informativă către Direcția Generală Educație Tineret și Sport, în data de 15 decembrie 2023, care detaliază relațiile dintre administrație, părinți și angajați.
- 3.23 Reclamata notează că, în petiția adresată Consiliului la 12 septembrie 2024, petiționara a utilizat argumente extrase din Nota informativă, aplicându-le în mod eronat în detrimentul reclamatei și inducând Consiliul în eroare. Reclamata subliniază că petiționara folosește în mod deliberat erori gramaticale pentru a crea confuzie.
- 3.24 În ceea ce privește salarizarea și activitatea desfășurată, reclamata afirmă că la IET nr. 46 există un Registru de Evidență a Timpului Efectiv de Muncă, conform legislației în vigoare (Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018). Reclamata respinge categoric toate insinuările petiționarei referitoare la munca de voluntariat, hărțuire sau discriminare, considerându-le neîntemeiate, manipulatorii și lipsite de suport probator.
- 3.25 De asemenea, reclamata precizează că, în momentul în care nu erau cadre didactice în grădiniță, a discutat cu petiționara înainte de angajare despre faptul că nu erau specialiști disponibili, solicitându-i acordul pentru a lucra temporar până la angajarea altor profesioniști. Astfel, reclamata susține că petiționara a fost de acord să deschidă grupa cu un singur educator, fiind remunerată pentru 7 ore pe zi plus 3,5 ore suplimentare ca ajutor de educator și 62% din salariul unui asistent de educator.
- 3.26 De asemenea, reclamata menționează că, conform fișei postului, atunci când educatorul nu beneficiază de ajutor de educator, acesta este obligat să preia sarcinile suplimentare. Reclamata subliniază că, după o săptămână de activitate, a fost angajat un ajutor de educator, însă acesta a plecat după o altă săptămână, motivând că plecarea sa a fost determinată de petiționară. Ulterior, un alt angajat a fost angajat în aceeași funcție, dar a plecat la rândul său pentru aceleași motive.
- 3.27 Reclamata susține că petiționara nu respecta programul de lucru stabilit și venea mult mai devreme decât ora de începere a schimbului, perturbând activitatea educatorului care își începuse deja programul. Reclamata menționează că petiționara venea la ora 10:00 cu scopul de a lua masa cu nepotul său. De asemenea, reclamata afirmă că atunci când ajutorul de educator a plecat după finalizarea studiilor și a fost repartizat într-un alt loc de muncă de către instituția școlară, petiționara a lucrat singură o perioadă, fiind ajutată de un asistent de educator, fapt pentru care i s-a achitat salariu suplimentar.
- 3.28 Reclamata precizează că nu a refuzat ca petiționara să participe în calitate de Moș Crăciun la matineul din iarnă, însă a primit mai multe apeluri telefonice din partea părinților, care au solicitat închirierea unui actor pentru rolul de Moș Crăciun, așa cum s-a procedat și pentru celelalte grupe ale grădiniței. În urma acestor solicitări, directoarea s-a conformat dorinței părinților. Reclamata subliniază că petiționara nu a ridicat niciun fel de nemulțumiri în legătură cu această decizie.
- 3.29 Reclamata menționează că, atunci când copiii participă pe scenă, educatorii trebuie să se plaseze în două locații specifice: una lângă fereastră și alta lângă pian, pentru a nu obstructiona participarea copiilor. În ceea ce privește fotografiile de grup, reclamata subliniază că acestea se realizau mereu fără a se crea vreo situație care să o excludă pe petiționară.

- 3.30 În legătură cu instituirea grupelor de vârstă, petiționara a menționat că a fost citită o ordine despre inaugurarea grupelor, dar nu înțelege motivul nemulțumirii petiționarei. Reclamata sugerează că poate dna CCCC a făcut o eroare în citirea acestui ordin.
- 3.31 Reclamata afirmă că, în cazul petiționarei, au existat două preavize de concediere. Primul preaviz a fost emis ca urmare a unei anchete de serviciu realizate de Direcția Generală Educație, însă petiționara a solicitat să rămână în funcție până în luna mai, din cauza lipsei surselor financiare, iar solicitarea acesteia a fost acceptată.
- 3.32 Reclamata menționează că petiționara nu respecta cerințele instituției, ignora copiii, avea practici proprii de lucru, administra injecții în fața copiilor fără a respecta normele, nu avea grijă de copii, suna părinții acestora în zilele libere, iar acest comportament ducea la apariția unor probleme. Reclamata adaugă că petiționara nu respecta ordinele și instrucțiunile interne ale instituției, iar ca urmare a acestora, s-a decis concedierea acesteia, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. y¹ din Codul Muncii.
- 3.33 Reclamata reafirmă angajamentul Instituției de Educație Timpurie nr. 46 de a respecta drepturile și interesele atât ale copiilor, cât și ale angajaților.

Sușinerile reclamatei CCCC

- 3.34 Reclamata susține că este metodistă la Grădinița de copii nr. 46, unde activează din data de 10 septembrie 2019 și că de-a lungul celor cinci ani de experiență, nu a întâlnit un cadru didactic cu experiență care să își asume o atitudine de superioritate și să redacteze un ghid metodologic bazat pe bârfe și calomnii nefondate, îndreptate împotriva sa și a dnei director.
- 3.35 Reclamata menționează că petiționara, educator în grupa nr. 4, a fost angajată la Grădinița nr. 46 în perioada 01 august 2023 - 14 septembrie 2024. Această perioadă a fost marcată de tensiuni și conflicte, reclamata observând o atitudine ostilă din partea petiționarei în interacțiunile matinale cu copiii.
- 3.36 Reclamata afirmă că acuzațiile petiționarei, conform cărora ar fi venit la 01 septembrie 2023 cu reproșuri și ar fi numit-o „grasă” și „bătrână”, sunt false, deoarece aceasta nu a umilit-o niciodată și că, în ziua respectivă, a organizat o serbare pentru toți educatorii, conform planului de activitate, fără a avea ocazia să discute cu petiționara.
- 3.37 Reclamata adaugă că dovezile disponibile în grupul de „Viber” al cadrelor didactice demonstrează că nu a discriminat-o și nu a bârfit-o, spre deosebire de comportamentul petiționarei față de colegii săi.
- 3.38 Reclamata evidențiază realizările cadrelor didactice promovate în perioada 2019-2024, subliniind că petiționara a afirmat în petiția sa că nu promovează educatorii și că ia mită, caracterizând aceste afirmații ca fiind minciuni și aberații.
- 3.39 În calitate de metodistă, reclamata menționează că își propune să coordoneze și să monitorizeze activitățile publice și extra curriculare. Pentru organizarea acestor activități, elaborează un grafic aprobat prin ordin și oferă îndrumare metodică educatorilor.
- 3.40 Reclamata menționează că petiționara a avut responsabilitatea de a desfășura o activitate publică conform planului anual, dar nu a realizat acest lucru, invocând motive personale. Toți ceilalți educatori au organizat activități publice, iar reclamata i-a reamintit petiționarei de obligațiile sale, având în vedere experiența sa.
- 3.41 Reclamata subliniază că, atunci când a fost întrebată despre activitatea publică, petiționara a răspuns cu o expresie inadecvată, ceea ce a determinat-o să realizeze că nu este interesată de contribuția la procesul educațional.
- 3.42 De asemenea, reclamata afirmă că, în timpul plimbărilor cu copiii, petiționara nu îi supraveghea corespunzător, iar activitățile desfășurate erau adesea fără materiale didactice adecvate.
- 3.43 Reclamata afirmă că, în conformitate cu fișa postului, își îndeplinește atribuțiile profesionale și sugerează că toți educatorii ar trebui să treacă printr-un control psihiatric, menționând petiționara ar putea avea frustrări.

- 3.44 În concluzie, reclamata subliniază că, atât în prezent, cât și în viitor, se va dedica cu entuziasm, tenacitate, profesionalism și umanitate, valorificând aceste calități în cadrul echipei dinamice și profesionale, condusă de un manager de verticalitate și corectitudine.

IV. Drept relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială; **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 **Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art. 2 alin. (2)** Statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.3 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, nr. 111/1958, art. 1 lit. a)** prin termenul discriminare se înțelege ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei; **lit. b)** orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, trebuie specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.
- 4.4 **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 pct. 1)** În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline; **Partea a V-a art. E** Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Carte trebuie asigurată fără deosebire de rasă, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.
- 4.5 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 hărțuire** – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și

- în formarea profesională; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea.
- 4.6 **Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2011, pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 **Codul muncii nr. 218/2008, art. 5** Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sunt următoarele: **lit. b)** interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă; **lit. e)** egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 8 alin. (1)** Interzicerea discriminării în sfera muncii: în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f³)** Angajatorul este obligat să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă; **art. 47 alin. (2)** Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiuni politică sau origine socială; **art. 55 alin. (1) lit. f)** Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54 alin. (2), cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sânt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a); **art. 86 alin. (1) lit. y¹)** *Concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f); **art. 184 alin. (1) lit. c)** Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y¹) și art. 301 alin. (1) lit. c)).

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei hărțuirii în câmpul muncii pe criteriul de statut de pensionară pentru limită de vârstă, opinie și vârstă.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții contra Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții contra Franței par. 91-92, cauza Timishev contra Rusiei par. 57) prevăd o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

- 5.3 Pentru a institui prezumția hărțuirii, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) comportamentul nedorit
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile și materialele prezentate de către petiționară, Consiliul stabilește că prezumția hărțuirii pe criteriu de statut de pensionară pentru limită de vârstă, opinie și vârstă a fost instituită. Consiliul a reținut drept comportament nedorit, în sensul noțiunii de hărțuire, următoarele acțiuni: refuzul de a remunera munca prin cumul a petiționarei în calitate de educator și ajutor de educator; exprimarea criticilor referitoare la aspectul fizic și vârsta petiționarei; formularea observațiilor referitoare la ora de sosire devreme la serviciu; interzicerea participării acesteia pe scenă în timpul matineelor și realizarea fotografiilor de grup cu participarea petiționarei; interzicerea preluării rolului de Moș Crăciun la matineul din decembrie 2023; solicitarea unor caracterizări petiționarei din partea părinților; transmiterea mesajelor negative către părinți referitoare la petiționară; acuzații legate de utilizarea necorespunzătoare a unor sume financiare provenite de la părinți; exercitarea influențelor asupra altor instituții de învățământ pentru a împiedica angajarea petiționarei; formularea unor acuzații conform cărora mai mulți angajați ar fi părăsit grădinița din cauza petiționarei; distrugerea documentelor, proiectelor, materialelor didactice și proceselor-verbale a petiționarei; emiterea a două preavize pentru încetarea raporturilor de muncă ale petiționarei și concedierea acesteia. Consiliul admite că totalitatea acestor acțiuni ar putea crea un mediu intimidant și ofensator față de petiționară, scopul acțiunilor fiind lezarea demnității acesteia.
- 5.5 Consiliul a luat act de faptul că aceste măsuri ar fi fost motivate de statutul de pensionar pentru limită de vârstă deținut de petiționară, opinia petiționarei și vârsta acesteia. Petiționara a explicat opinia acesteia prin replica și comentariile oferite pe marginea modului de organizare a grupelor în IET nr. 46. Consiliul subliniază că, pentru a fi considerată un criteriu protejat conform Legii nr. 121/2012, opinia trebuie să reflecte un set de valori fundamentate pe principiile democrației și drepturilor omului, să fie bine argumentată, să fie relevantă pentru interesul public și să facă parte din identitatea persoanei. Comentariile privind organizarea grupelor reprezintă o poziție contrară exprimată într-un context de lucru și nu ating nivelul de valoare al unei opinii protejate în sensul Legii nr. 121/2012. În continuare Consiliul va analiza doar prin prisma criteriilor de vârstă și statut. de pensionar pentru limită de vârstă.
- 5.6 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriile invocate.
- 5.7 Reclamata a respins în totalitate acuzațiile formulate de petiționară și a prezentat explicații detaliate pentru fiecare dintre acestea, care vor fi analizate în continuare.
- 5.8 Referitor la refuzul de a remunera munca suplimentară a petiționarei ca educator și ajutor de educator în august și septembrie 2023, Consiliul a analizat Tabelul de evidență a timpului de lucru și informațiile furnizate de reclamată. Petiționara a primit salariul integral pentru funcția de educator, inclusiv pentru 3,5 ore/zi ca educator înlocuitor în perioada 01-14 august și pentru 11-12 septembrie 2023, corespunzător funcției de asistent educator înlocuitor (62% din salariu). Într-o discuție audio anexată, directoarea grădiniței a explicat modul de calcul al remunerației, iar petiționara a confirmat că suma primită a fost adecvată, fără obiecții.
- 5.9 În ceea ce privește alegațiile conform cărora reclamatele ar fi formulat critici legate de aspectul fizic și vârsta petiționarei, Consiliul constată lipsa unor dovezi suficiente care să

- susțină aceste afirmații. De asemenea, niciuna dintre înregistrările audio prezentate nu conține elemente care să permită reținerea acestor fapte.
- 5.10 Consiliul a analizat alegerile privind criticile legate de ora de sosire la serviciu și a luat act de explicațiile directoarei grădiniței, BBBB. Aceasta a precizat că petiționara venea înainte de programul stabilit, perturbând activitatea colegului de schimb. Directoarea a subliniat importanța respectării programului de muncă pentru a evita astfel de situații. Consiliul consideră că aceste observații sunt acceptabile în relațiile de muncă și nu a reținut o legătură de cauzalitate între vârsta sau statutul profesional al petiționarei și situația semnalată, acestea fiind determinate exclusiv de necesitatea evitării perturbărilor în activitate. Prin urmare, alegerile petiționarei sunt respinse.
- 5.11 În partea ce ține de participarea pe scenă la activități, Consiliul a luat act de explicațiile reclamatei precum că, în timpul matineelor, educatorii sunt poziționați pe lateralele scenei pentru a evita blocarea copiilor, conform practicii obișnuite a grădiniței. Consiliul a verificat fotografiile publicate pe site-ul oficial și pe pagina de „Facebook” a grădiniței nr. 46 „Araș-Păcurăș” și a constatat că această practică este aplicată constant, fără a face diferența în funcție de vârsta educatoarei. Prin urmare, Consiliul respinge această alegație.
- 5.12 În ceea ce privește realizarea fotografiilor de grup, Consiliul a analizat imaginile publicate pe pagina oficială a grădiniței și cele transmise de reclamate, constatând că petiționara apare în fotografii de grup, inclusiv la evenimente precum matineul de iarnă, alături de copii și colegi. Având în vedere aceste dovezi, Consiliul respinge alegația petiționarei conform căreia ar fi fost exclusă de la realizarea fotografiilor de grup.
- 5.13 Referitor la alegerile petiționarei privind interdicția de a interpreta rolul de Moș Crăciun din cauza vârstei și aspectului fizic, Consiliul a luat în considerare explicațiile directoarei grădiniței, BBBB. Aceasta a afirmat că solicitarea petiționarei nu a fost refuzată, însă, la cererea părinților, a fost angajat un actor profesionist, conform practicii aplicate și altor grupe. Înregistrările audio analizate arată că subiectul a fost discutat cu petiționara, care a declarat că nu are nemulțumiri legate de decizie. Consiliul nu a constatat o legătură de cauzalitate între vârsta petiționarei și această situație.
- 5.14 În ceea ce privește acuzațiile petiționarei referitoare la solicitarea unor caracterizări negative din partea părinților, Consiliul constată că nu există dovezi relevante și concludente care să susțină aceste afirmații. În cadrul înregistrărilor audio anexate la dosar, s-a evidențiat o discuție între petiționara, reclamata BBBB, directoarea grădiniței de copii nr. 46, mun. Chișinău și un părinte, în care acesta din urmă a exprimat nemulțumiri legate de faptul că petiționara ar fi contactat părinții în zilele de odihnă, ceea ce a determinat decizia părintelui de a-și retrage copilul din grădiniță. Mai mult, din documentele prezentate la dosar, Consiliul a observat că există mai multe sesizări din partea părinților, care reclamă diverse probleme legate de comportamentul și activitatea petiționarei. Având în vedere aceste aspecte și lipsa unor probe care să confirme acuzațiile petiționarei, Consiliul respinge aceste alegații.
- 5.15 Consiliul a analizat alegația petiționarei referitoare la acuzații legate de utilizarea unor sume financiare provenite de la părinți și stabilește că, în cadrul unei înregistrări audio între petiționara și reclamata, a fost menționată suma de 600 de lei primită de la părinți, sumă care a fost indicată într-o act de transparență de către petiționara. Din discuție, Consiliul denotă că a fost clarificată situația legată de utilizarea acestei sume, iar reclamata CCCC, metodista și președinta comitetului sindical al grădiniței nr. 46, a subliniat necesitatea de a preciza destinația sumelor cheltuite, pentru a evita eventuale probleme în cazul unui control. În această discuție, nu au fost formulate acuzații directe la adresa petiționarei, ci doar clarificări administrative. Acestea fiind stabilite, Consiliul respinge alegațiile petiționarei precum că acest incident ar fi fost determinat de vârsta acesteia.
- 5.16 În partea ce vizează acuzațiile petiționarei privind exercitarea unor influențe asupra altor instituții de învățământ pentru a împiedica angajarea acesteia, Consiliul a întrebat-o pe petiționara, în cadrul ședinței de audieri, dacă deține probe care să susțină afirmațiile referitoare la refuzul angajării într-o altă instituție. Petiționara a declarat că nu dispune de

- nicio dovadă în acest sens. Având în vedere lipsa probelor concludente, Consiliul respinge aceste alegații.
- 5.17 Referitor la alegațiile petiționarei conform cărora mai mulți angajați ar fi părăsit grădinița din cauza sa, Consiliul a analizat înregistrările audio furnizate și a constatat că reclamata a purtat discuții directe cu petiționara pe această temă. În cadrul discuțiilor, reclamata a încercat să clarifice impactul activității petiționarei asupra colectivului, menționând că angajatele care au demisionat și-au motivat plecarea prin dificultăți legate de colaborarea profesională cu aceasta. Cu toate acestea, detalii suplimentare despre natura dificultăților nu au fost oferite. Consiliul observă că aceste discuții s-au desfășurat într-un cadru profesional și nu a identificat elemente care să sugereze că ele ar fi fost determinate de vârsta petiționarei. Mai mult, purtarea unor astfel de discuții în context profesional, pentru elucidarea circumstanțelor ce au condus la plecarea unor angajați, este considerată o practică acceptabilă în relațiile de muncă.
- 5.18 Cât privește distrugerea documentelor, proiectelor, materialelor didactice și proceselor-verbale aferente acesteia, Consiliul stabilește că petiționara nu a prezentat nici o probă în acest sens. În acest circumstanță, Consiliul respinge alegațiile petiționarei din lipsă de probe concludente.
- 5.19 Referitor la emiterea celor două preavize pentru încetarea raporturilor de muncă, Consiliul a analizat explicațiile reclamatei, care a invocat un control dispus de Direcția Generală Educație, Tineret și Sport prin Ordinul nr. 01/1-7/196 din 19 februarie 2024. În timpul controlului, petiționara și-a exprimat nemulțumirile în fața comisiei, iar în urma acestuia, primul preaviz a fost emis în mai 2024. La solicitarea petiționarei, invocând situația personală și lipsa resurselor financiare, raporturile de muncă au fost prelungite până la sistarea activității grădiniței. Ulterior, prin Ordinul nr. 38 din 26 august 2024, petiționara a fost preavizată din nou, motivat de statutul său de pensionar. La întrebarea Consiliului privind natura contractului de muncă, reclamata a confirmat că petiționara era angajată pe perioadă nedeterminată, justificând concedierea prin faptul că aceasta nu respecta reglementările interne. Consiliul constată însă că decizia de concediere a fost motivată exclusiv de statutul de pensionar al petiționarei, fără o evaluare prealabilă a activității sale profesionale și fără alte motive obiective care să justifice măsura.
- 5.20 Consiliul notează că, prin cazuistica sa¹ a subliniat că desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹ din Codul muncii poate fi conformă cu standardele privind nediscriminarea, doar în situația în care aplicarea acestuia este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse sunt necesare și adecvate. În caz contrar faptele respective reprezintă discriminare în câmpul muncii a persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă ². Consiliul subliniază că scopul legitim urmărit de legiuitor când s-a introdus temeiul de desfacere a contractului de muncă cu persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă, a fost: (a) de gestionare optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață și (b) de a spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării³. Consiliul reiterează că deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă nu poate constitui, per se, motiv de desfacere a contractului de muncă, decât în cazul în care prin aceasta se urmărește gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață și sporirea oportunităților de angajare pentru persoanele tinere, care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. De asemenea,

¹ Deciziile 136/17, 146/17, 116/18, 19/19, 64/19, 197/20 etc

² Cauza C-411/05 din 16.10.2007 Palacios de la Villa împotriva Cortefiel Servicios SA, pct. 77; Cauza C388/07 din 05.03.2009 Age Concern England împotriva Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, pct. 65.

³ Nota informativă la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003:

<https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/3824/language/ro-RO/Default.aspx>

Consiliul, în repetate rânduri, a subliniat că decizia angajatorului de a desface contractul de muncă cu o persoană care deține statutul de pensionar trebuie să fie precedată de o analiză a capacității de muncă a angajatului.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 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 în pct. 5.8 - 5.18 nu reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de statut de pensionară pentru limită de vârstă, opinie și vârstă.
2. Faptele constatate în pct. 5.19 - 5.20 reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionară pentru limită de vârstă.
3. În vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatei BBBB, directoare a grădiniței de copii nr. 46 „Araș-Păcuraș”, mun. Chișinău să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivit scopului urmărit, după cum este explicat în prezenta decizie.
4. În vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă Parlamentului Republicii Moldova și Guvernului Republicii Moldova să demareze procesul de modificare/completare a art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, astfel încât să se expliciteze ca angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv și rezonabil potrivit scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare și adecvate.
5. Reclamata va informa Consiliul, în termen de 30 zile din momentul recepției prezentei decizii, despre măsurile întreprinse și/sau planificate în vederea implementării recomandărilor formulate.
6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
7. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Carolina BAGRIN – membră

Gheorghina DRUMEA – membră

Andrei LUNGU – membru