



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 23 mai 2024**  
**cauza nr. 237/21**

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:

**petiționarilor:** AAAA și Sindicatul Lucrătorilor Medicali "BBBB"

**reclamaților:** CCCC, Director al IMSP Spitalul Clinic DDDD, EEEE, Vicedirector medical al IMSP Spitalul Clinic DDDD și FFFF, șeful Secției resurse umane (administrația IMSP Spitalul Clinic DDDD) și

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

**I. Obiectul plângerii**

Discriminare directă în baza apartenenței sindicale.

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

**III. Susținerile părților**

***Susținerile petiționarei***

3.1 Petiționara susține că, în data de 04.10.2021 a mers împreună cu reprezentatul Sindicatului Lucrătorilor Medicali „BBBB” la secția resurse umane a IMSP Spitalul Clinic DDDD pentru a depune o cerere de concediu pe o perioadă de 30 zile calendaristice (Conform Hotărârii de Guvern nr. 435/2007), în vederea executării lucrărilor de laborator și susținerii colocviilor la Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" Cluj-Napoca, România (UMF "Iuliu Hațieganu"), ciclul II-master. Petiționara consideră că a fost discriminată în raport cu alte persoane, ale căror cereri au fost înregistrate, iar cererea ei nu a fost înregistrată nici la secția resurse umane și nici la cancelaria IMSP Spitalul Clinic DDDD. Acest fapt este confirmat de înregistrarea video prezentată de către petiționară.

***Susținerile părții reclamate***

3.2 Administrația IMSP Spitalul Clinic DDDD susține că la data de 04.10.2021, petiționara, medic specialist Centrul COVID, s-a prezentat la secția resurse umane și a depus o

- cerere în formă liberă, prin care a solicitat acordarea concediului pe o perioadă de 30 zile, în legătură cu executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor, dat fiind faptul că a fost admisă la programul de studii de master în cadrul UMF "Iuliu Hațieganu".
- 3.3 Administrația instituției relatează că petiționara i-a prezentat cererea șefului Secției resurse umane, care, după ce a luat cunoștință cu conținutul acesteia, a informat solicitanta, că cererea este însoțită de anexă pe 3 file, prin care a fost argumentat doar faptul că persoana a fost inclusă pe lista grupei de master cu tematica „Malpraxistul în practica medicală”, fără a fi indicată necesitatea prezenței fizice și fără a fi specificată perioada studiilor. În anexă este menționată doar data de 29.09.2021, pentru care se solicita prezența fizică.
- 3.4 Suplimentar, șeful Secției resurse umane a informat-o pe petiționară că, potrivit reglementărilor interne, cererea depusă de către personalul medical superior urmează a fi coordonată cu medicul șef al secției și șeful de departament, cerințe care au fost omise.
- 3.5 Deci, administrația IMSP Spitalul Clinic DDDD susține că nu i-a refuzat înregistrarea cererii petiționarei, ci doar i-a solicitat ajustarea acesteia la condițiile de formă aprobate la nivel de instituție, adică coordonarea cu superiorii, argumentarea perioadei participării la executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor.

#### IV. Dreptul 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.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, 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 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 aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art.7 alin. (2)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională este acțiune discriminatorie.
- 4.3 **Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 la art. 5 lit. e)** prevede că egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților constituie principiul de bază al reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; la **art. 179 alin. (1)** prevede că salariaților care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, li se acordă garanții și compensații în modul stabilit de Guvern. la **art. 179 alin. (2)** prevede că angajatorul și reprezentanții salariaților pot prevedea în contractul colectiv de muncă sau într-un alt act normativ la nivel de unitate, din contul unității, garanții și compensații suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.

4.4 **Hotărârea Guvernului nr. 435/2007 la pct. 12** prevede că salariații care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat (masterat, rezidențiat, secundariat, cursuri de specializare și perfecționare) beneficiază anual, în timpul studiilor, de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, păstrându-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare directă manifestată prin refuzul înregistrării cererii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții c. Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții c. Franței par. 91-92, cauza Timishev c. Rusiei par. 57) prevede 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 Astfel, 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 unui drept recunoscut de lege
  - b) aplicat în comparație cu alte persoane
  - c) cu care se află în situație analogică
  - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarilor, Consiliul a stabilit că prezumția discriminării directe a fost instituită. Consiliul a reținut drept tratament mai puțin favorabil aplicat în privința petiționarei refuzul înregistrării cererii privind acordarea concediului. Consiliul a prezumat că acest tratament ar fi fost determinat de faptul că petiționara este membră a Sindicatului Lucrătorilor Medicali „BBBB”.
- 5.5 În conformitate cu art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. În situația respectivă, Consiliul urmează să aprecieze existența unei justificări obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriu invocat.
- 5.6 Consiliul, examinând susținerile dosarului reține, alegații privind pretinsul tratament discriminatoriu al petiționarei la înregistrarea cererii de concediu se răsfrâng și în privința Directorului al IMSP Spitalul Clinic DDDD (CCCC) și Vicedirectorului medical al IMSP Spitalul Clinic DDDD (EEEE), fără a fi explicată implicarea acestora. Ori cererea a fost prezentată șefului Secției resurse umane, respectiv refuzul a parvenit de la ultimul. În aceste circumstanțe, Consiliul notează că pretinsele acțiuni discriminatorii reținute nu pot fi imputate Directorului al IMSP Spitalul Clinic DDDD (CCCC) și Vicedirectorului medical al IMSP Spitalul Clinic DDDD (EEEE). În cele ce urmează Consiliul se va pronunța în privința acțiunilor șefului Secției resurse umane.
- 5.7 În susținerea poziției, s-a explicat că acțiunile deplânse de petiționară nu urmează a fi percepute drept un refuz de înregistrare a cererii, ci doar drept o solicitare de ajustare a acesteia la condițiile de formă aprobate la nivel de instituție, adică coordonarea cu superiorii, argumentarea perioadei participării la executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor. Totodată, s-a menționat că șeful Secției resurse umane a informat-o pe petiționară că, potrivit metodologiei interne, cererea depusă de către personalul

medical superior urmează a fi coordonată cu medicul șef al secției și șeful de departament, cerințe care nu fost respectate la momentul când petiționara a dorit să înregistreze cererea, despre care a fost atenționată.

5.8 Analizând susținerile părților, Consiliul stabilește că solicitarea adresată petiționarei, de ajustare a cererii de acordare a concediului, la condițiile de formă aprobate la nivel instituțional nu a fost o măsură discriminatorie, ci o cerință justificată conform metodologiei interne. De asemenea, s-a reținut că această cerință se aplică tuturor angajaților, indiferent de apartenența lor la un sindicat. Prin urmare, Consiliul a concluzionat că nu există o legătură de cauzalitate între apartenența petiționarei la un sindicat și refuzul aparent de înregistrare a cererii de concediu.

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

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă discriminare directă pe criteriul de apartenență la sindicat.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
3. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev nr. 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Carolina BAGRIN – membră

---

Gheorghina DRUMEA – membru

---

Victorina LUCA – membră

---

Andrei LUNGU – membru