



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. 255/22

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**

reclamatului: BBBB, șeful Inspectoratului General al Poliției DDDD, reprezentat de
CCCC și

au deliberat în ședință închisă cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie.

II. Admisibilitatea obiectului

- 2.1 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 petiționarului

- 3.1 Petiționarul susține că a fost angajat în cadrul Inspectoratului General al Poliției DDDD (în continuare DDDD), în calitate de șef al Direcției analiza riscurilor. Dânsul afirmă că, o dată cu numirea dlui BBBB în calitate de Șef al DDDD la data de 09.08.2021, au început acțiunile de hărțuire la locul de muncă asupra petiționarului pe criteriul de opinie separată, expusă în cadrul ședinței din 17.08.2021, precum și alte opinii expuse de petiționar cu privire la inițierea procesului de reorganizare al DDDD, care nu i-au convenit șefului DDDD.
- 3.2 În acest context, petiționarul susține că opinia expusă de către el care a stat la baza hărțuirii la locul de muncă a fost poziția diferită cu privire la activitatea sistemului de analiză a riscurilor și reorganizarea DDDD (și anume a sistemului de analiză a riscurilor și informațiilor din cadrul autorității publice) inițiată încă în anul 2019, când reclamatul a deținut pentru prima dată funcția de șef al DDDD pentru un mandat de aproximativ 5 luni. În acea perioadă de către petiționar a fost depus pe numele reclamatului un raport cu privire la dezvoltarea sistemului de analiză a riscurilor în cadrul DDDD. Conceptul sistemului de analiză a riscurilor și informațiilor, care urma a fi dezvoltat în cadrul DDDD,

descrie în raportul menționat, în opinia petiționarului este în strictă concordanță cu prevederile Ordinului IGPF nr. 420 din 30.07.2014. La rândul său acest ordin a fost elaborat având la bază Raportul cu privire la evaluarea necesităților pentru dezvoltarea componentei de analiză a riscurilor și informațiilor în cadrul EEEE a Republicii Moldova, elaborat în anul 2014, de către EEEE în cooperare cu reprezentanții EUBAM și OIM în contextul implementării de către DDDD a Suportului bugetar oferit de Uniunea Europeană pentru liberalizarea regimului de vize. Astfel, conform prevederilor Ordinului menționat urma să fie creată o subdiviziune nouă, Direcția analiza riscurilor și analiza criminal-operatională și segmentul de gestionare a informațiilor operaționale, ultimele două activități fiind în gestiunea altor subdiviziuni.

- 3.3 Cu opinia petiționarului, în anul 2021, când reclamatul a fost numit repetat șef al DDDD, contrar prevederilor art. 42 și 42¹ din Codul muncii, a organizat reorganizarea DDDD, fără a consulta o mare parte a salariaților, inclusiv și angajații Direcției analiza riscurilor.
- 3.4 Pe parcursul perioadei august 2021 – iunie 2022, angajatorul nu a consultat nici salariații și nici reprezentanții Sindicatului „FFFF” cu privire la reorganizarea DDDD, fiind consultate doar anumite persoane de încredere a reclamatului.
- 3.5 La data de 07.06.2022, petiționarul a depus o cerere cu privire la accesul la informație, adresată președintelui Sindicatului „FFFF”, în vederea solicitării informației cu privire la consultarea sindicatului de către angajator (DDDD) privind inițierea procedurii de reorganizare a DDDD. Până la data de 15.12.2022, când petiționarul a fost concediat contrar prevederilor legale, nu a primit nici un răspuns din partea Sindicatului „FFFF”.
- 3.6 În vederea respectării drepturilor salariaților prevăzute de art. 42, 42¹ din Codul muncii, petiționarul a decis să prezinte opinia sa public pe platforma *particip.gov.md* cu privire la proiectul Hotărârii de Guvern pentru modificarea Hotărârii de Guvern nr. 1145 din 21.11.2018 prin care a solicitat remiterea acestuia în adresa DDDD pentru a fi consultat cu toate subdiviziunile fără excepție, ceea ce l-a deranjat pe reclamat.
- 3.7 Petiționarul mai indică și un alt motiv pentru care a fost supus hărțuirii la locul de muncă, și anume faptul că dânsul a fost angajat în cadrul DDDD prin transfer din altă instituție publică. Astfel, petiționarul menționează că un astfel de comportament nedorit a avut loc și față de alți angajați care la fel au fost transferați din alte instituții publice (GGGG, HHHH, JJJJ). Astfel, reclamatul supunea hărțuirii persoanele menționate pe parcursul anului 2021-2022 pentru a fi eliminate din cadrul DDDD, pe motiv că au venit în cadrul EEEE din alte instituții publice și nu fac parte din echipa condusă de către reclamat. Nici o persoană din cele menționate nu mai activează în cadrul DDDD, astfel reclamatul realizându-și scopul și anume eliminarea persoanelor în privința cărora a avut o părere preconcepută.
- 3.8 Astfel, petiționarul afirmă că, la indicația șefului DDDD de nenumărate ori i-a fost refuzat în acordarea concediului plătit solicitat, fără a-i fi explicate motivele, sau intenționat se tergiversa examinarea cererilor privind acordarea concediilor depuse de către petiționar. Astfel, petiționarul indică că a solicitat concediu pentru 1 zi pe data de 18.02.2022, însă a fost refuzat de către reclamat pe motiv că „*planurile lui nu coincid cu planurile petiționarului*”. De asemenea, a depus cerere de acordare a concediului la data de 10.01.2022 pentru durata de 1 zi, la data de 14.02.2022, care i-a fost refuzat. La data de 04.07.2022 a depus altă cerere de acordare a 1 zi de concediu suplimentar plătit, iar ordinul de acordare a fost emis la data de 15.07.2022, astfel fiind intenționat tergiversat procesul de examinare.
- 3.9 La data de 24.08.2022, petiționarul a depus altă cerere cu privire la acordarea concediului suplimentar plătit prevăzut de art. 12, pct. 6 al Contractului Colectiv de Muncă nr. 140/21, în baza căruia angajatorul a emis Ordinul nr. 584 din 19.09.2022. La data de 06.09.2022, petiționarul, la fel, a depus cerere de acordare a concediului suplimentar plătit restant (5 zile calendaristice) în care i-a fost refuzat de către angajator.

- 3.10 De menționat că, altor angajați ai DDDD le-au fost acordate concediile suplimentare plătite fără careva restricții, astfel petiționarul susține că acesta este un tratament diferențiat în privința lui în comparație cu alți colegi care se află în situație similară și este o discriminare directă de către șeful DDDD.
- 3.11 De asemenea, prin ordinul reclamatului, a fost decis să se modifice amplasarea subdiviziunilor din cadrul DDDD, astfel, petiționarul fiind unicul șef de direcție care urma să fie deposedat de cabinet personal, însă după ce petiționarul a expediat către conducere scrisoarea în care i-a informat despre obligativitatea respectării prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 353 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, necesitatea redisolocării subdiviziunilor a dispărut.
- 3.12 O altă faptă de discriminare invocată de petiționar este excluderea acestuia și încă a doi colegi care deja nu mai activează, din lista angajaților cu drept de a-și parca automobilul personal pe teritoriul DDDD prin Ordinul nr. 716 din 21.09.2022. În convorbirea cu șeful Sectorului EEEE nr. 1, dl KKK, petiționarul a aflat că și acest fapt este indicația reclamatului, dl BBBB.
- 3.13 La data de 15.11.2022, petiționarul a primit spre executare demersul MAI nr. 48/13741 din 14.11.2022 privind desemnarea angajaților la cursul de instruire cu tema „Analiza Riscurilor”. Ministerul Afacerilor Interne a solicitat desemnarea a 3 angajați din cadrul DDDD pentru participare la cursul nominalizat supra. Din cadrul direcției, ținând cont de implicarea colegilor în diferite activități, au fost desemnate două persoane: AAAA (șef Direcție analiza riscurilor) și LLLL (șef secția analiza informațiilor). Din motive necunoscute, petiționarul a fost exclus din lista de participanți la indicația dlui BBBB, ulterior fiind incluși alți doi colegi din cadrul direcției (MMMM și NNNN). Astfel, petiționarul susține că din nou a fost discriminat de către conducere în raport cu alți angajați ai DDDD.
- 3.14 La data de 06.12.2022, petiționarul a fost informat că funcția pe care o deținea, șef Direcție analiza riscurilor, a fost redusă în baza ordinului MAI nr. 540 din 31.10.2022 cu privire la punerea în aplicare a statutului de personal al DDDD. Astfel fiindu-i propusă verbal funcția de șef schimb al Sectorului EEEE OOOO - funcție cu mult mai inferioară nivelului funcției pe care o deținea anterior, mai mult ca atât, această funcție este într-o subdiviziune din altă localitate, iar petiționarul are la întreținere 2 copii minori și locuiește în mun. PPPP, fapte despre care îi este cunoscut reclamatului. Funcția nou creată de șef al Direcției analiza riscurilor și informațiilor este vacantă până în prezent, dar nu i-a fost propusă petiționarului.

Susținerile reclamatului

- 3.15 Reclamatul susține că niciodată nu a manifestat față de petiționar acțiuni discriminatorii. În partea ce ține argumentele petiționarului prin care ultimul invocă pretinsul refuz al angajatorului de a-i acorda concediul de odihnă, observăm că ultimul a beneficiat de concediu de odihnă, după cum urmează: din data de 22 iunie 2022 până la 13 septembrie 2022; din data de 08 august până la 18 septembrie 2022; din 21 septembrie 2022 până la 25 septembrie 2022; din 19 septembrie 2022 până la 20 septembrie 2022. Astfel reclamatul invocă faptul că petiționarul încearcă să inducă în eroare Consiliul, încercând să-și motiveze plângerea prin prisma pretinselor acțiuni discriminatorii ale angajatorului prin refuzul acestuia de a-i acorda concediu de odihnă. Astfel, angajatorul a acordat petiționarului pentru anul 2022 în total 57 zile de concediu, în baza solicitărilor și graficelor stabilite în acest sens.
- 3.16 Totodată, în ceea ce ține de dezacordul petiționarului în privința reorganizării Inspectoratului, reclamatul specifică în mod inițial că, procesul de reorganizare a DDDD a demarat o dată cu adoptarea HG nr. 520/2022 pentru modificarea HG nr. 1145/2018 cu privire la organizarea și funcționarea DDDD, prin care a fost aprobată noua structură a Inspectoratului. În scopul executării HG menționate supra, prin Ordinul MAI nr. 540 din 31

octombrie 2022 a fost pus în aplicare Statul de personal al DDDD, precum și a fost aprobat Statul de organizare al Inspectoratului.

- 3.17 La data de 07 noiembrie 2022, a fost emis Ordinul Șefului Inspectoratului nr. 683/ps cu privire la preavizarea angajaților Inspectoratului. Ca și consecință, angajații DDDD au fost preavizați despre reducerea funcțiilor. Pe cale de consecință și petiționarul a fost informat despre circumstanța potrivit căreia expirarea termenului de 30 de zile calendaristice din momentul preavizării, în cazul în care nu va accepta oferta înaintată de către Inspectorat privind continuarea activității în una din funcțiile cu statut special disponibile, raportul de serviciu urmează a fi încetat.
- 3.18 Reclamatul accentuează că în perioada preavizului, petiționarul nu și-a manifestat intenția de a fi numit într-o oarecare funcție urmare a aprobării noului Stat de personal. Potrivit procesului-verbal cu privire la propunerea funcției în legătură cu reducerea statelor de personal, s-a constatat faptul că petiționarul a refuzat funcția propusă. În consecință, având în vedere dezacordul petiționarului cu funcția propusă, a fost emis Ordinul nr. 755/ps din 14 decembrie 2022 cu privire la încetarea raportului de serviciu. Sub acest capitol, reclamatul conchide că la emiterea actului administrativ individual în speță, au fost exigentele legale care guvernează subiectul speței. Refuzul de a accepta funcția vacantă propusă spre ocupare a generat emiterea actului administrativ prin care s-a încetat raportul de serviciu cu petiționarul. După părerea reclamatului, nemulțumirea petiționarului vine ca consecință a finalității procedurii de reorganizării și nu din cauza presupusului comportament discriminatoriu din partea angajatorului.
- 3.19 Reclamatul notează că faptele invocate în plângere pot fi examinate prin prisma încalcării/neîncalcării legislației muncii cu examinarea acestora de către instanță de judecată și nu prin prisma pretensei discriminări pe criteriu de opinie. Astfel, reclamatul menționează că, în conformitate cu legislația națională și internațională sarcina probei trece la pârât atunci când solicitantul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu și atât timp cât petiționarul nu a prezentat dovezi prin care să fie posibilă stabilirea unei prezumții viabile de discriminare, pârâtul nu trebuie să probeze contrariul. Or, pentru a proba discriminarea prin alegațiile expuse în plângere, petiționarul urma să prezinte probe pertinente, concludente și utile care ar veni în întimpinarea dovedirii unei posibile discriminări.
- 3.20 Reclamatul susține că nu îi poate fi imputat un comportament impropriu dacă *de facto* acesta nu a avut loc, or, simpla nemulțumire a petiționarului cu privire la finalitatea procesului de reorganizare nu poate constitui temei de apreciere de către Consiliu.
- 3.21 De asemenea, reclamatul afirmă că din plângerea petiționarului rezultă că pretinsul comportament necorespunzător ar fi avut loc mai mult de 1 an în urmă, însă potrivit legii, plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei.

Declarațiile martorului RRRR

- 3.22 RRRR, în calitate de martor din partea petiționarului, a relatat că îl cunoaște din perioada anilor 2016 – ianuarie 2023, când a activat în cadrul DDDD în calitate de ofițer principal din direcția Analiza riscurilor.
- 3.23 Cu privire la comportamentul hărțuitor manifestat de către reclamat, martorul a declarat că acesta a început în urma ședinței de lucru din data de 17.08.2021 prezidată de Ministru al MAI SSSS. Și anume, la întrebarea ultimei cu privire la activitatea sistemului de analiză a riscurilor și utilizarea soluțiilor informatice în acest domeniu, petiționarul a explicat, argumentat modalitatea de funcționare a sistemului menționat, structura, organizarea și principiile de funcționare. De asemenea, petiționarul a specificat despre necesitatea revigorării ședințelor de instruire ale angajaților direcției în domeniul dat. Petiționarul a relatat în cadrul ședinței despre faptul că sistemul menționat este unul funcțional și nu

este nevoie de a reforma direcția în care activează. În momentul discursului ținut de petiționar, reclamatul, prin gesticulație, i-a dat de înțeles că acesta trebuie oprit și că nu îi convine părerea prezentată. Fiind de acord cu cele relatate de către petiționar, martorul a cerut permisiunea de a se expune pe marginea temei discutate și l-a susținut pe petiționar în fața întregii ședințe și a SSSS ministru.

- 3.24 În urma ședinței descrise atât petiționarul, cât și martorul audiat, au avut de suferit din partea conducerii DDDD, și anume șefului propriu-zis și al subalternelor acestuia. Astfel, martorul susține că din spusele petiționarului cunoaște că ultimul a fost supus unui comportament hărțuitor manifestat prin solicitarea nejustificată de a elibera biroul, excluderea de la unele ședințe ce țin de domeniul analizei riscurilor și, finalmente, determinarea acestuia de a refuza funcția cu mult inferioară funcției pe care o deținea anterior reorganizării inspectoratului, rezultatul căruia a fost concedierea petiționarului și înlăturarea de către conducere a persoanei cu opinie incomodă.

Declarațiile martorului GGGG

- 3.25 Martorul audiat, a activat în cadrul DDDD în perioada anilor 2013 – august 2022, în calitate de Șef al Direcției Inspecție Efectivă și Șef al Secției Suport Menajerial.
- 3.26 Martorul susține că nu a participat la ședința din 17.08.2021, însă din relatările colegilor cunoaște că în cadrul acesteia petiționarul a raportat despre activitatea de succes ale direcției conduse, însă reclamatul așteptându-se la un discurs diferit, i-a dat de înțeles prin diferite gesturi să se oprească.
- 3.27 Martorul afirmă că în urma acestei ședințe, în privința petiționarului a început o adevărată ură din partea reclamatului, manifestată prin diverse acțiuni și comportamente hărțuitoare, ca spre exemplu încercarea de a redisloca de mai multe ori biroul petiționarului pentru a-i crea incomodități și, ca urmare, concedierea acestuia.
- 3.28 La data de 09.12.2022, fiind în vizită la DDDD pentru a-și ridica dosarul de pensionare, dl GGGG a devenit martor ocular la solicitarea de către petiționar de a i se oferi funcția cuvenită prin preaviz în scris, juristul din cadrul inspectoratului, a relatat că în cazul în care petiționarul va reveni în funcție conform unei hotărâri a instanței de judecată, reclamatul va efectua o nouă reorganizare a DDDD. Astfel, martorul consideră că reorganizarea autorității publice a avut loc numai pentru a elibera din funcții persoane incomode cu păreri separate de acelea ale conducerii.

Declarațiile martorului HHHH

- 3.29 Martorul susține că a activat în cadrul DDDD în perioada 2012 – ianuarie 2023, fiind transferat din CNA întru consolidarea integrității instituționale și suportul disciplinar a autorității publice.
- 3.30 Martorul declară că, fiind venit din altă echipă, a fost în permanență hărțuit de conducere manifestată prin diverse deplasări de serviciu care nu țineau de funcția acestuia, eliberarea biroului de lucru și ca rezultat concedierea. Din acest motiv, martorul înțelege prin ce a avut de trecut petiționarul, pentru expunerea în public a părerii diferite de cea a conducerii cu privire la activitatea DDDD, reforma autorității publice și activitatea nemijlocită a direcției pe care o conduce. Astfel, martorul consideră că curajul petiționarului care a îndrăznit să se expună pe marginea temelor menționate, a fost foarte deranjabil pentru reclamat și ultimul a decis să se răzbune. Petiționarul, împreună cu alți colegi, i-au relatat martorului despre comportamentul ostil din partea reclamatului, care a fost manifestat prin încercarea de a-l elimina din biroul său de lucru, dispunerea de a îi interzice parcarea automobilului personal pe teritoriul DDDD, neinvitarea la ședințele de lucru al domeniului direcției pe care o conducea și refuzul de a oferi concediile anuale de odihnă. Toate aceste acțiuni degradante și ostile, au fost realizate și transmise de către

subalternii reclamatului, ultimul niciodată nu acționa personal și nici nu primea angajații la audiențe.

Declarațiile martorului TTTT

- 3.31 Martorul susține că a activat în cadrul DDDD în perioada 2014 – 2022, fiind subaltern al petiționarului în direcția Analiza riscurilor. În perioada activității în direcția condusă de petiționar, rezultatele evaluării sistemului analizei riscurilor au fost pozitive și careva obiecții în privința activității acesteia nu au fost.
- 3.32 Martorul declară că cunoaște unele episoade de comportament hărțuitor din partea conducerii DDDD în privința petiționarului, cum ar fi crearea comisiei de modificare a sistemului de analiză și riscuri la care a fost numit prin ordin președinte dl ȚȚȚȚ. În cadrul activității acestei comisii, colegii din direcție au fost mereu invitați de către președinte la discuții fără prezența petiționarului în calitate de șef al direcției. Astfel, președintele comisiei dădea indicații și transmitea sarcini colegilor din direcție, fără a lua în considerare părerea petiționarului și fără a duce careva discuții pe marginea domeniului vizat. Martorul consideră această abordare a conducerii DDDD incorectă și hărțuitoare, motivul căruia nu îl cunoaște, dar consideră de a fi ceva personal.

Declarațiile martorului JJJJ

- 3.33 Martorul declară că a activat în cadrul DDDD în perioada 2013 – 2022, anterior activând în Departamentul Controlului Vamal. Martorul susține că petiționarul și alți colegi din cadrul autorității publice i-au relatat despre comportamentul hărțuitor al reclamatului în partea petiționarului în urma expunerii de către acesta a unor opinii diferite de conducere.

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; **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 **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 oricărui 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; **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. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă; **alin. (2)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: **lit. b)** refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; **lit. f)** hărțuirea.

- 4.5 **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.
- 4.6 **Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, 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, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2)** Angajatorul este obligat: **lit. f')** să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 42 alin. (2)** Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin: **lit. a)** participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; **lit. a')** participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative; **lit. b)** informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42¹; **lit. c)** colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social; **art. 42¹ alin. (1)** În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității; **alin. (2)** Obligația informării vizează: **lit. a)** evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; **lit. b)** situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; **lit. c)** deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității; **alin. (3)** Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete

și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea; **alin. (5)** În cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88; **alin. (7)** În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă; **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, apartenență sau origine socială; **art. 197¹ alin. (3)** În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților săi referitor la: **lit. a)** data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității; **lit. b)** motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității; **lit. c)** consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității pentru salariați; **lit. d)** măsurile preconizate cu privire la salariați.

- 4.7 **Legea privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nr. 288/2016, art. 38 alin. (1)** Raportul de serviciu al funcționarului public cu statut special poate să înceteze în următoarele situații: **lit. f)** în cazul lichidării entității din care face parte sau al reducerii postului său din statele de personal, dacă funcționarul nu poate fi încadrat în altă funcție publică cu statut special sau refuză transferul său într-o altă funcție; **alin. (2)** Încetarea raportului de serviciu al funcționarului public cu statut special în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. f)-l), t) și u) are loc prin concedierea funcționarului public cu statut special la inițiativa angajatorului sau a persoanei împuternicite de către acesta.
- 4.8 **Anexa nr. 1 al Hotărârii Guvernului cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului General al Poliției de Frontieră nr. 1145/2018, pct. 7 subpct. 5 lit. r)** În domeniile de activitate de care este responsabil pentru realizarea misiunii și funcțiilor sale de bază, Inspectoratul exercită următoarele atribuții soluționează, în modul stabilit și în limitele competenței, chestiuni cu referire la numirea în funcție, transferul, acordarea gradelor speciale polițiștilor de frontieră și alte modificări ale raporturilor de serviciu.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptelor de hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie. ;
- 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 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 reclamant 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 căruia a fost să lezeze demnitatea
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând circumstanțele reclamate, Consiliul a reținut drept comportament nedorit invocat de petiționar: intenția de a-l lipsi de biroul de serviciu, ca urmare a inițierii reamplasării subdiviziunilor; excluderea de la cursurile de limbă engleză; lipsirea de posibilitatea parcării automobilului personal pe teritoriul DDDD; excluderea din grupurile de lucru formate în cadrul DDDD și refuzul în acordarea concediilor de odihnă solicitate. Consiliul reține că totalitatea acțiunilor realizate de reclamat, aparent, au fost aplicate din considerentul declarațiilor expuse de petiționar. Astfel, Consiliul a prezumat incidența criteriului de opinie. Consiliul admite că toate acțiunile descrise *supra*, ar fi putut crea un mediu ostil în timpul desfășurării procesului de muncă al petiționarului, care erau îndreptate spre lezarea demnității acestuia.
- 5.5 În conformitate cu 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. Prin urmare, Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre comportamentul nedorit și criteriul invocat.
- 5.6 Reclamatul contestă acțiunile de hărțuire și consideră unele dintre faptele descrise de petiționar ca fiind necesare pentru buna desfășurare a activității autorității publice. Astfel, reclamatul susține că i-a acordat petiționarului concediile de odihnă solicitate cu durata de 57 zile, deși era starea de urgență instituită în țară și DDDD activa în regim intensiv. În partea ce ține de restul acțiunilor invocate de către petiționar, reclamatul susține că au avut loc din motive organizatorice justificate, care fac parte din activitatea cotidiană ale autorității publice și nu au legătură cu declarațiile petiționarului.
- 5.7 Examinând alegerile părților și probele anexate la dosar, Consiliul reține că petiționarul invocă criteriul de opinie pentru faptele de discriminare deplânse. În acest sens, Consiliul a reținut că în ceea ce vizează criteriul de opinie, petiționarul atribuie: (a) declarațiile expuse verbal cu privire la reorganizarea DDDD și cele cu privire la activitatea sistemului de analiză și riscuri din cadrul ședinței de lucru din data de 17.08.2021, prezidată de SSSS ministru cu prezența conducerii DDDD și (b) propunerea expusă de petiționar în scris pe data de 10.06.2022 pe platforma *particip.gov.md* cu privire la proiectul Hotărârii de Guvern pentru modificarea Hotărârii de Guvern nr. 1145 din 21.11.2018 prin care a solicitat remiterea acestuia în adresa DDDD pentru a fi consultat cu toate subdiviziunile DDDD.
- 5.8 Consiliul în nenumărate rânduri a punctat că pentru ca opinia să fie reținută drept criteriu protejat în sensul Legii cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, aceasta trebuie să exprime un set de valori, bazate pe principiile democrației și drepturile omului, însoțită de o fermă putere de convingere și bine argumentată, care vizează un subiect de interes public și care devine parte din identitatea celui ce o expune și îl diferențiază de ceilalți în societate.
- 5.9 Examinând în contradictoriu argumentele părților privind aplicabilitatea criteriului de opinie, Consiliul notează că declarațiile expuse de petiționar verbal în cadrul ședinței de lucru din 17.08.2021 reprezintă aprecierea de către petiționar a activității subdiviziunii conduse de acesta. Respectiv, aceste declarații sunt legate nemijlocit de procesele de lucru și autoevaluarea petiționarului și nu sunt legate cu exprimarea unui set de valori, bazat pe principiile democrației și drepturile omului. Propunerea expusă de petiționar în scris pe data de 10.06.2022 pe platforma *particip.gov.md* reprezintă o propunere generală de a remite proiectul Hotărârii de Guvern în adresa DDDD pentru consultări cu toate subdiviziunile DDDD, care a fost analizată în cadrul sintezei obiecțiilor și propunerilor (recomandărilor) la proiectul Hotărârii de Guvern în cauză. Consiliul constată că

petiționarul a avut posibilitatea de a prezenta propunerile sale detaliate privind reorganizarea DDDD la aceasta etapă a consultărilor publice pe platforma *particip.gov.md*, dar nu a utilizat-o. Astfel, Consiliu apreciază aceste declarații ale petiționarului ca reacție la procesul de organizare demarat.

- 5.10 Drept urmare, Consiliul menționează că declarațiile analizate mai sus nu întrunesc elementele criteriului de opinie și nu pot fi reținute în sensul criteriilor protejate de Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.
- 5.11 Consiliul menționează că, în cazurile de discriminare, indiferent de forma de discriminare invocată, criteriul protejat reprezintă elementul de bază, adică motivul care în esență a determinat aplicarea comportamentului nedorit. Lipsa criteriu de discriminare egalează cu lipsa faptei de discriminare.
- 5.12 În ceea ce privește împrejurările privind respectarea legislației muncii în procesul de reorganizare și încetare a raportului de serviciu cu petiționarul, Consiliul consideră că urmează să se expună instanța de judecată.

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

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie.
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, 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

Victorina LUCA – membră

Andrei LUNGU – membru