



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 13 martie 2025
cauza nr. 263/24

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

petiționarei: AAAA, reprezentantului petiționarei BBBB, avocat,

reclamatei: CCCC, directoarea Grădiniței de copii nr. 1 „Poienița” din s. DDDD, r-nul Strășeni,

martorilor: EEEE, FFFF, GGGG, HHHH, IIII, KKKK și

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

I. Obiectul plângerii

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

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

III. Susținerile părților

Susținerile petiționarei:

- 3.1 Petiționara, fostă angajată în funcția de educatoare la Grădinița de copii nr. 1 „Poienița” din s. DDDD, r-nul Strășeni, susține că după aproape 30 de ani de muncă în instituția menționată, a fost numită: „*babă, care trebuie să plece*”, a fost umilită, discriminată, înjosită și discreditată public în fața părinților și colegilor de muncă.
- 3.2 Petiționara afirmă că, din data de 04.12.2023, odată cu desemnarea dnei CCCC (*reclamată*) în funcția de directoare a grădiniței, aceasta a fost supusă unui tratament discriminatoriu și degradant pe criteriul de statut de pensionară pentru limită de vârstă și apartenență politică.
- 3.3 Petiționara în scrisoarea de completare a plângerii din 26.12.2024 a menționat că, nu face parte dintr-un careva partid politic și nu a participat la campania electorală ci doar, votând pentru actuala guvernare și pentru primarul din partea partidului PAS, LLLL, a rămas dezamăgită.

- 3.4 Potrivit petiționarei calvarul s-a început pentru că a îndrăznit să nu fie de acord cu eliberarea din funcție la 30.11.2023 a fostei directoare, dna EEEE, deoarece a considerat că doamna a fost demisă pe nedrept, după ce ea, la rândul ei, s-a pronunțat împotriva acțiunilor de discriminare și neglijare a unui copil cu nevoi speciale. Atunci, petiționara, împreună cu alți 20 colegi și-au pronunțat indignarea și au înaintat un demers către APL DDDD, cerând claritate și transparență, însă până azi nu au primit nici un răspuns la solicitare.
- 3.5 Petiționara mai susține că ulterior au început acțiunile discriminatorii directe la adresa acesteia, fiind învinuită pe nedrept că a instigat colectivul împotriva reclamatei. Respectiv, la ședința Consiliului pedagogic din data de 25.01.2024, reclamata, a citit public demersul către Consiliul local, invocând că petiționara nu mai poate fi membră a Consiliului de administrație, motivând cu faptul că este pensionară (62 de ani), iar contractul ei de muncă este cu termen determinat, fapt care constituie un act de discriminare pe criteriul de vârstă. Petiționara menționează că atunci când a fost aleasă în această funcție, la data de 07.09.2023, unanim de cadrele didactice prezente la ședință, nu s-a menționat acest detaliu ca fiind o problemă. Procesul-verbal de la acea ședință care să indice asupra excluderii petiționarei din Consiliu de administrație și motivele excluderii nu i-au fost prezentate.
- 3.6 Petiționara relatează că lucrurile s-au agravat zilnic fiind ignorată, intimidată, marginalizată prin replici, acțiuni și discuții. Petiționara consideră că a fost victima unei răzbunări pentru că a îndrăznit să-și exprime părerea și să apere un cadru didactic, care de asemenea a fost supus unei nedreptăți. Petiționara susține că Președinta Comitetului sindical al grădiniței dna GGGG, nu doar că nu a încercat să aplaneze situația și să ia apărarea unui membru al comitetului sindical, dar dimpotrivă s-a poziționat contra sa.
- 3.7 Potrivit petiționarei după ce a fost preavizată că nu i se va prelungi contractual de muncă, știind că în grădiniță sunt suficiente locuri de muncă, inclusiv pentru pensionari, aceasta a încercat în repetate rânduri, să vorbească cu reclamata însă ultima, nici nu voia să discute și zicea: „*Eu v-am spus tot ce am avut de spus. Sunteți liberă!*”. Ulterior, i-a zis dădacei, cu care lucra petiționara că „*dacă, mai vine o dată, chem poliția*”.
- 3.8 Petiționara subliniază că reclamata a făcut tot posibilul să o elibereze, dar din motiv că erau multe funcții vacante nu a reușit să o concedieze. Potrivit petiționarei, atunci directoarea a dispus ca petiționara să fie transferată din grupa nr. 4 în care activa în calitate de educatoare și în care a crescut copii de mici din grupa creșă până la vârsta preșcolară, în o altă grupa de creșă, știind că petiționara nu va accepta noua grupă, inclusiv și din motive de sănătate.
- 3.9 Petiționara susține că avea scopul să mai muncească doi ani ca să dea copii crescuți de mici la școală și după să plece, însă după faptele menționate a reclamatei a depus cererea de demisie.
- 3.10 În cadrul ședinței de audieri din 18.02.2025, petiționara a invocat faptul că aflându-se la grădiniță și ocupându-se cu amenajarea teritoriului, pe data de 22.08.2024, nu i s-a propus să participe la Conferința pedagogică organizată de Ministerul Educației în rând cu alte colegi, care au fost anunțate de reclamată și care au mers împreună cu aceasta la conferință.
- 3.11 În final, petiționara solicită examinarea plângerii de către Consiliu și constatarea discriminării acesteia.

Susținerile reclamatei

- 3.12 În vederea susținerii poziției, reclamata a relatat că în data de 01.12.2023, a început activitatea în calitate de director interimar a Grădiniței de copii nr. 1 „Poienița” (*Grădiniță*). Conform Ordinului nr. 91 din 01.09.2020 emis de directorul Grădiniței MMMM, petiționara a fost eliberată din funcția de educator în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii începând cu 01.09.2020, pe motiv că deținea statut de pensionar.

- 3.13 Ulterior, potrivit contractului individual de muncă din 01.09.2020 petiționara a fost angajată în calitate de educator la Grădiniță, cu contract pe perioadă determinată cu termenul de probă de două luni de zile. După care la 01.09.2021 petiționara a depus o cerere prin care era de acord să lucreze cu salariul 0,75 începând cu 01.09.2021, conform acordului adițional nr. 178 la contractul individual de muncă nr. 154 din 01.09.2022 încheiat cu petiționara, durata contractului individual de muncă pe perioadă determinată s-a prelungit de la 01.09.2021 până la 01.09.2022.
- 3.14 Potrivit acordului adițional nr. 18 din 01.09.2022 la contractul individual de muncă nr. 154 din 01.09.2022 încheiat cu petiționara, durata contractului individual de muncă pe perioadă determinată s-a prelungit de la 01.09.2022 până la 30.08.2023. Ulterior, prin Ordin nr. 65 din 01.09.2023, s-a prelungit perioada contractului individual de muncă la funcția educator, pe 0,75 unități cu acordul petiționarei din 01.09.2023 până la 30.08.2024, fiind încheiat și acordul adițional nr. 40/23 din 01.09.2023.
- 3.15 Potrivit notificării nr. 08 din 21.06.2024 recepționată de petiționară la 24.06.2024 ultima a fost notificată că perioada contactului individual de muncă care expiră la 30.08.2024, nu va fi prelungită în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul Muncii. Iar la data de 26.08.2024 petiționara a depus cerere privind acordarea concediului anual de odihnă. Ulterior, petiționara a anunțat Administrația Grădiniței, că la data de 09.09.2024 i s-a deschis buletin medical, în astfel de circumstanțe concediul anual de odihnă a fost prelungit.
- 3.16 La data de 02.09.2024, în adresa Administrației Grădiniței, a parvenit scrisoarea petiționarei în care a solicitat să fie angajată în calitate de educatoare din data de 02.09.2024, la care Administrația Grădiniței a expediat răspunsul prin care a informat petiționara că cererea a fost acceptată și urmează a fi angajată în funcția de educator pe 0,75 cotă salarială, la grupa creșă.
- 3.17 La data de 07.09.2024 petiționara a depus o cerere prin care a solicitat să fie reangajată în calitate de educator în gr. nr.4 „Ghiocel” pe 0,5 unități salariale. Din partea angajatorului, în mod verbal, i-a fost comunicat că la data respectivă, deja erau repartizate statele cadrelor didactice pe grupe, în perioada de referință era loc vacant doar la grupa creșă, ceea ce i s-a propus repetat, însă aceasta a refuzat.
- 3.18 Totodată, reclamata afirmă că la data de 06.09.2024 în adresa Administrației Grădiniței a parvenit o solicitare, confirmată prin semnături din partea majorității părinților din grupa mare nr. 4 „Ghiocel”, precum că își exprimă dorința ca în grupa menționată să rămână educatoarele repartizate.
- 3.19 În perioada 09.09.2024 - 12.09.2024 petiționara s-a aflat în concediul medical. La 18.09.2024 petiționara a depus cererea de demisie către directorul interimar CCCC și președintelui comitetului sindical GGGG. Prin Ordinul nr.87 din 18.09.2024, sau încetat raporturile de muncă cu petiționara, începând cu data de 18.09.2024 conform prevederilor art. 82 lit. f), art. 83 alin.(3) din Codul muncii.
- 3.20 În astfel de circumstanțe motivele invocate în plângere de către petiționară referitor la faptul că a fost scoasă din Consiliul de administrație și eliberată pe motivul că este pensionară, sunt neîntemeiate, or între angajator și petiționară raportul de muncă a fost încetat pe motivul expirării contractului individual de muncă pe perioadă determinată, iar prelungirea contractului individual de muncă poate fi realizată doar la inițiativa angajatorului. Odată cu încetarea raporturilor de muncă se încetează și activitatea acesteia din cadrul consiliului administrativ.
- 3.21 Reclamata a mai susținut că la data de 25.01.2024 la ședința consiliul pedagogic nr. 2 nu au fost puse pe ordinea de zi careva chestiuni cu privire la alegerea membrilor Consiliului de administrație, faptul nominalizat fiind verificat și de către Președintele Comitetului Sindical raional Strășeni, cât și de Federația Sindicală a Educației și Științei din Republica Moldova, ne fiind depistate careva abateri sau încălcări, cu toate ca petiționara era membră a sindicatelor.

- 3.22 Referitor la argumentele petiționarei, cu privire la faptul că a fost eliberată pe criterii discriminatorii față de alți angajați, reclamata a menționat că în luna septembrie 2024 au fost încetate raporturile de muncă cu mai mulți angajați din același motiv și anume expirarea contractului individual de munca și vârsta de pensionare.
- 3.23 Suplimentar reclamata a adus la cunoștința că obiectul plângerii vizate a fost obiect de studiu, în baza plângerilor depuse de petiționară la Direcția Generală Educație Strășeni și Ministerul Educației, care au fost respinse.
- 3.24 Prin urmare, reclamata consideră că nu sunt careva temeuri care ar indica că a acționat discriminatoriu față de fosta angajată, mai mult ca atât fiind în prezența solicitărilor de angajare a tinerilor specialiști și a persoanelor care nu au atins vârsta de pensionare, s-a impus necesitatea încetării raporturilor individuale de muncă cu persoanele care au atins vârsta de pensionare.
- 3.25 Referitor la faptele invocate și anume defăimare, apartinență politică ș.a. reclamata le consideră inadmisibile, lipsite de careva suport probatoriu și de careva logică directă și conceptuală.
- 3.26 În temeiul celor relatate reclamata solicită respingerea plângerii petiționarei ca fiind una neîntemeiată și lipsită de suport probatoriu.
- 3.27 În cadrul ședinței de audieri din 18.02.2025, referitor la faptul propunerii petiționarei să fie reangajată și să activeze în grupa creșă reclamata a comunicat că a făcut-o din bunul simț, deoarece în grupa creșă erau de două ori mai puțini copii, iar petiționara s-a plâns de starea de sănătate precară.
- 3.28 Referitor la ședință consiliului de administrație din 11.01.2024, reclamata a concretizat că a dat citirii Regulamentul Consiliului de administrație și a atenționat membrii că unele momente de organizare și funcționare a Consiliului sunt incorecte din punct de vedere juridic, după ce s-a hotărât modificarea Regulamentului în cauză și nu s-a propus excluderea petiționarei din Consiliul de administrație.

Declarațiile martorei EEEE

- 3.29 Martora care la moment activează la Grădinița de copii nr. 1 „Poienița” a susținut că din anul 2018 a exercitat funcția de director interimar a aceleiași grădinițe până la numirea în funcție a reclamatei. Pe parcursul activității a cunoscut petiționara ca o persoană onestă și care le spune lucrurilor pe nume. La 04.12.2024 a fost anunțată de Administrația publică locală că funcția de director a grădiniței o va exercita reclamata. Martora cunoștea faptul că petiționara împreună cu alți colegi a depus o petiție prin care se cerea explicații de la Primăria DDDD referitor la eliberarea sa din funcția de directoare. Martora a menționat că începând cu ziua numirii în funcție a reclamatei atât ea cât și petiționara, care au semnat petiția menționată, la fiecare ședință și cu orice ocazie erau intimidată, iar toate persoanele care comunicau cu petiționara erau luate în vizor de reclamată. Martora afirmă că în luna ianuarie 2024 reclamata a depus un demers către Consiliul pedagogic cu solicitarea de excludere a petiționarei din componența Consiliului administrativ pe motivul că e persoană cu vârstă de pensionare și contractul de angajare a acesteia este cu termen determinat. Martora susține că în consecință petiționara a făcut o criză hipertonică și a fost chemată ambulanța care a stat mai mult timp în ograda grădiniței, iar reclamata nici nu și-a dat interesul ce se petrece. Martora a mai susținut că din luna ianuarie 2024 adică din momentul acelei situații descrise nu s-au mai petrecut ședințe ale Consiliului de administrație. Martora afirmă că intimidarea psihologică a petiționarei a continuat din partea reclamatei cu orice pretext și că nu înțelege de ce petiționarei nu i s-a prelungit CIM în pofida faptului că locuri vacante erau și nu i s-a oferit ocazia să continue activitatea în grupa în care a activat în calitate de educatoare doi ani.

Declarațiile martorei FFFF

3.30 Martora a declarat că activează din anul 2018 în Grădinița de copii nr. 1 „Poienița” în funcție de șef de gospodărie și totodată este și membră a Consiliului de administrație. Martora a menționat că și ea a fost printre acei care au semnat petiția către Primăria DDDD care a avut ca scop nu susținerea fostei directoare ci invitarea Administrației publice locale la o discuție, dar după ce a semnat, a aflat că în petiția au fost făcute adăugări care au schimbat obiectul acesteia. Potrivit martorei după venirea în funcție a reclamatei prima ședință a Consiliului de administrație a avut loc în decembrie 2023 în care membrii au prezentat raporturile. La următoarea ședință în ianuarie 2024 reclamata a dat citirii Regulamentul Consiliului de administrație și a atenționat membrii că unele momente de organizare și funcționare a Consiliului sunt incorecte din punct de vedere juridic, după ce s-a hotărât modificarea Regulamentului în cauză și nu s-a pus la vot excluderea membrilor Consiliului. După ședință din ianuarie 2024 nu au mai fost organizate ședințe ale Consiliului de administrație.

Declarațiile martorei GGGG

3.31 Martora angajată la grădiniță a declarat că petiționara a fost aleasă în calitate de membră a Consiliului de administrație în luna septembrie 2023, ulterior reclamata a convocat o ședință a membrilor Consiliului de administrație în care a venit cu o notă informativă și a atras atenția membrilor la neregularitățile la alegerea membrilor în Consiliul de administrație. La ședința membrilor consiliului pedagogic reclamata a mai adus o dată la cunoștință despre neregularitățile menționate. Potrivit martorei nici la una din ședințele menționate nu s-a discutat excluderea petiționarei din Consiliul de administrație. Reclamata doar a dat citirii punctul din Regulamentul-cadru care prevede că membrii Consiliului de administrație pot fi doar angajații cu contract individual pe termen determinat. Referitor la participarea în luna august 2024 la Conferința pedagogică organizată de Ministerul Educației martora a comunicat că face parte din grupul ai angajaților grădiniței din aplicația „Viber” și în acea zi a primit de la reclamată mesajul cu propunerea de a merge la conferință, la care se solicita 4 persoane pentru participare.

Declarațiile martorei HHHH

3.32 Martora angajată la grădiniță în calitate de ajutor de educator și care a activat cu petiționara în aceeași grupă de copii a relatat referitor la fapta invocată de petiționară precum că reclamata a zis că „*dacă, mai vine o dată, chem poliția*”. Martora a menționat că în acea zi reclamata i-a zis că petiționara permanent vine la ea doar cu amenințări și pe viitor va chema poliția pentru a curma asemenea acțiuni. Martora a subliniat că anume aceste cuvinte ale reclamatei au fost transmise petiționarei care a rămas indignată. Martora a mai menționat că la moment angajate în calitate de educatoare cu vârsta de pensionare nu sunt în grădiniță.

Declarațiile martorei IIII

3.33 Martora angajată la grădiniță a declarat că o cunoaște pe petiționară ca o persoană conflictuală și că petiționara s-a certat cu toți colegii cu care a conlucrat. Referitor la conflictul dintre petiționară și reclamată care a avut loc la ședința membrilor Consiliului pedagogic martora a menționat că reclamata a atras atenția la neregularitățile comise la alegerea membrilor în Consiliul de administrație, iar petiționara a înțeles eronat că va fi exclusă din componența Consiliul de administrație. Martora a comunicat că la moment angajați cu vârsta de pensionare în grădiniță nu sunt.

Declarațiile martorei KKKK

3.34 Martora angajată de aproximativ 10 ani la grădiniță în calitate educator a declarat că o cunoaște pe petiționară ca o persoană conflictuală care deseori atrăgea atenția colegelor că sunt mai tinere și nu au experiență. Potrivit martorei anterior din 14 angajate în calitate de educatoare 4 erau cu vârsta de pensionare, iar începând cu luna septembrie 2024 angajați în grădiniță cu vârsta de pensionare nu sunt.

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 **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 legii este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 discriminare** – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **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. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul examinează plângerile privind discriminarea; **art. 15 alin. (1)** Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta; **art. 15 alin. (4)** În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului

poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

- 4.6 **Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 **Codul muncii nr. 154/2003, art. 1 demnitate în muncă** – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau al altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 5** Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiile 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, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 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, opțiune 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. 82** Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: **lit. f)** expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3); **art. 83 alin. (3)** Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit. a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretinselor fapte de hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de vârstă, statut de pensionară pentru limită de vârstă și 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 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, petiționara urma să prezinte fapte și probe care să indice asupra următoarelor elemente constitutive:

- a) comportamentul nedorit
 - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
 - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea
 - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând alegațiile și materialele prezentate de petiționară, Consiliul reține drept comportamente nedorite: numirea petiționarei „babă, care trebuie să plece”; excluderea din componența Consiliului de administrație, neinformarea despre Conferința pedagogică organizată de Ministerul Educației și Cercetării la 22 august 2024; transferul petiționarei în grupa creșă din grupa în care au mai rămas doi ani de activitate ca să dea copii la școală. Consiliul acceptă că aceste acțiuni ar fi de natură să creeze un mediu intimidant și ar putea să afecteze demnitatea petiționarei. Consiliul ia act că aceste acțiuni ar fi fost determinate de criteriile de vârstă, statut de pensionară pentru limită de vârstă și opinie.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei 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.
- 5.6 Reclamata infirmă acțiunile de hărțuire deplânse de petiționară, susținând că nu a numit-o „babă, care trebuie să plece” și nici nu a auzit de la colegi asemenea declarații, nu a propus excluderea petiționarei din componența Consiliului de administrație și a dorit să o reangajeze propunându-i locul vacant de educatoare la grupa creșă.
- 5.7 Examinând materialele acumulate la dosar, declarațiile părților și a martorilor făcute în cadrul ședinței de audieri și raportându-le la circumstanțele speței, Consiliul stabilește următoarele.
- 5.8 Referitor la fapta invocată de numire a petiționarei „babă, care trebuie să plece”, Consiliul constată că, în cadrul ședinței de audieri, petiționara a declarat că nu dispune de nicio dovadă în acest sens. Respectiv, având în vedere lipsa probelor concludente, Consiliul respinge alegațiile petiționarei.
- 5.9 În partea ce vizează acuzațiile privind excluderea acesteia din componența Consiliului de administrație la ședința din luna ianuarie 2024, Consiliul, examinând procesul-verbal nr. 6 al ședinței extraordinare a Consiliului de administrație din 11.01.2024 și procesul-verbal nr. 2 al consiliului pedagogic din 25.01.2024, constată lipsa includerii în ordinea de zi a ședințelor menționate a subiectului de excludere a petiționarei din componența Consiliului de administrație. În ceea ce privește invocarea că petiționara din luna ianuarie nu a mai participat la ședințele Consiliului de administrație, Consiliul a reținut faptul că până la concedierea petiționarei nu au fost organizate ședințe ale Consiliului de administrație și prin urmare respinge alegațiile petiționarei în acest sens.
- 5.10 Cu referire la neinformarea petiționarei despre Conferința pedagogică organizată de Ministerul Educației și Cercetării la 22.08.2024, Consiliul constată că informarea, despre desfășurarea conferințelor pedagogice atât a petiționarei, cât și a altor angajate în funcție de educatoare se efectua de reclamată prin intermediul mesajelor în grupul „Viber”. Totodată, Consiliul consideră că reclamata ar putea să ia hotărârea referitor la lista participanților care să meargă la conferință, în situația în care numărul de participanți a fost limitat de organizator la patru persoane. Respectiv, Consiliul nu a constatat că reclamata, în acest caz, ar fi depășit limitele normelor general acceptabile și, prin urmare, alegațiile petiționarei se resping.
- 5.11 În partea ce ține de transferul petiționarei în grupa creșă, Consiliul a luat act de explicațiile reclamatei precum că petiționarei i s-a propus reangajarea în funcția de educatoare pe 0,75% cotă salarială, la grupa creșă, fapt care nu a fost acceptat de petiționară și care la 18.09.2024 a depus cererea de demisie. Consiliul nu a trecut cu vederea și faptul că petiționara în anul 2020 a obținut statutul de pensionară pentru limita de vârstă și până în data de 18.09.2024 a activat în bază de contract de muncă pe termen determinat, fiind încheiate mai multe acorduri adiționale prin care a fost prelungit durata acestuia. Deși administrația grădiniței a

hotărât să nu mai prelungească ultimul contract de muncă a petiționarei (notificarea nr. 08 din 21.06.2024), precum și a altor angajați cu statut de pensionar pentru limita de vârstă, totuși, petiționarei i s-a acceptat cererea din 02.09.2024 de reangajare. Prin urmare, Consiliul notează că hotărârea reclamatei de a transfera petiționara, de la un sector de muncă la altul, în aceeași funcție de educatoare, este considerată o practică acceptabilă în relațiile de muncă, care ține de atribuțiile unui conducător al instituției și nu constituie, *per se*, o acțiune inacceptabilă din perspectiva examinării a unei fapte de hărțuire.

- 5.12 Luând în considerație cele examinate, Consiliul concluzionează că reclamata nu a depășit limitele normelor general acceptabile în relațiile de muncă în raport cu petiționara și a reușit să probeze că acțiunile sale au fost în limitele legale.

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

CONSILIUL DECIDE:

1. Faptele constatate nu constituie hărțuire în câmpul muncii pe criteriile de vârstă, statut de pensionară pentru limită de vârstă și 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, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev nr. 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Carolina BAGRIN – membră

Gheorghina DRUMEA – membră

Victorina LUCA – membră

Andrei LUNGU – membru