



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 10 iulie 2025
cauza nr. 278/24

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarilor: AAAA, BBBB, CCCC, DDDD,
reclamațiilor: EEEE, FFFF, GGGG, HHHH,
martorilor: IIII, KKKK, MMMM și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă prin asociere în câmpul muncii pe criteriu de opinie politică.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

III. Susținerile părților

Susținerile petiționarei Maria Cebanu

- 3.1 Petiționara susține că în localitatea NNNN din r-nul Drochia, a fost aleasă în calitate de primar dna OOOO, care depune efort pentru a-și realiza sânguincios atribuțiile, însă consilierii locali dl EEEE, dl HHHH, dna GGGG împreună cu secretara Consiliului local dna FFFF, îi creează diferite bariere și comit fapte care sunt contrar cadrului normativ în vigoare. Potrivit petiționarei, pe parcursul desfășurării activității profesionale niciodată nu i s-au adus reproșuri, nu a avut abateri disciplinare și nici o evaluare negativă care să justifice încetarea raportului de muncă.
- 3.2 Petiționara notează că consilierii locali menționați nu permit oamenilor din localitate să participe la ședințele Consiliului local, modifică după bunul lor plac textele actelor administrative, precum și le falsifică. Petiționara evidențiază că, în data de 16.12.2024, în cadrul ședinței Consiliului local NNNN, consilierii au votat bugetul pentru anul 2025,

efectuând modificări în statutul de personal al primăriei, fără a informa primarul despre acest fapt.

- 3.3 Petiționara susține că la începutul anului 2024, a fost angajată ca lucrător tehnic la biblioteca publică din localitate, iar ca urmare a ședinței Consiliului local din 16.12.2024, aceasta alături de alți angajați, precum paznicii BBBB și DDDD, șoferul CCCC, au fost eliberați din funcție, fiindu-le comunicat că nu mai au nevoie de așa cadre. Petiționara evidențiază că li s-a comunicat că prin asemenea reduceri se urmărește micșorarea cheltuielilor din buget, însă aceasta notează că alte funcții care sunt deținute de oamenii consilierilor nu au fost reduse, iar față de ea și alți angajați ai primăriei care și-au manifestat susținerea față de primarul dna OOOO sunt comise acte de răzbunare.
- 3.4 Prin urmare petiționara solicită Consiliului examinarea plângerii și constatarea discriminării acesteia.

Susținerile petiționarului BBBB

- 3.5 Petiționarul declară că a fost angajat ca paznic în cadrul primăriei în luna septembrie 2024. Suplimentar menționează că, din cauza unui grad de dizabilitate din copilărie (mâna dreaptă), nu ar putea să se descurce la un alt post de muncă.
- 3.6 Petiționarul susține că, deși inițiativa cu privire la reducerea personalului primăriei nu a fost acceptată de dna OOOO, consilierii locali au votat totuși o decizie privind modificarea statutul de personal al primăriei. Această decizie prevedea reducerea funcției sale, afectând astfel activitatea și poziția pe care o ocupa în cadrul primăriei. Petiționarul notează că ulterior Cancelaria de Stat a intervenit și a dispus abrogarea deciziei respective.
- 3.7 Petiționarul afirmă că o situație similară a avut loc și în luna decembrie 2024, în plus, petiționarul invocă faptul că atât el, cât și alți angajați ai primăriei care și-au exprimat susținerea față de primarul dna OOOO, au fost ținta unor acte de răzbunare din partea consilierului EEEE, care a candidat de trei ori la alegerile locale, însă niciodată nu a fost ales primar.

Susținerile petiționarului DDDD

- 3.8 Petiționarul declară că își desfășoară activitatea ca paznic în cadrul primăriei de aproximativ 10 ani.
- 3.9 Petiționarul susține că, începând cu luna mai 2024, el, alături de alți angajați care sprijină actualul primar, au fost supuși unor represalii orchestrate de consilierul EEEE. Aceste acțiuni au inclus eliberarea din funcții fără o justificare clară, generând astfel un climat de intimidare și presiune asupra angajaților.
- 3.10 Petiționarul consideră că aceste măsuri punitive au fost luate ca reacție directă la faptul că consilierul EEEE nu a fost ales în calitate de primar, afectând astfel drepturile profesionale ale celor implicați și stabilitatea locurilor de muncă.

Susținerile petiționarului CCCC

- 3.11 Petiționarul susține că lucrează în calitate de conducător auto la Primăria NNNN, r-nul Drochia din anul 2021. Suplimentar menționează că, în urma unei intervenții chirurgicale la rinichi, se află într-o stare de sănătate fragilă. Mai mult, acesta afirmă că, în viitorul apropiat, va obține dreptul la pensionare pentru limită de vârstă.
- 3.12 Petiționarul susține că, în lunile mai și decembrie 2024, sub inițiativa consilierului EEEE, au fost operate modificări în statutul de personal, care au dus la eliberarea acestuia și a altor angajați din funcție, considerate ilegale de către petiționar.

Susținerile reclamațiilor

- 3.13 Reclamații au menționat că toate ședințele consiliului local sunt convocate prin dispoziția primarului, sau o treime din consilieri. Informația despre ședințe se amplasează pe panoul informativ al primăriei.
- 3.14 Reclamații susțin că petiționara AAAA este exclusă din ședințele Consiliului local conform prevederilor regulamentului Consiliului, deoarece afectează buna desfășurare a acestora.
- 3.15 Referitor la statele de personal, reclamații susțin că nu s-a efectuat nici o modificare în state, cu toate că inițiativa a fost a primăriei OOOO (Dispoziția nr.02/1-7-82 din 10.12.2024).
- 3.16 Cât privește, plângerea dlui DDDD, reclamații susțin că aceasta a fost scrisă de către doamna AAAA, iar petiționarul doar a semnat-o, iar plângerea domnului BBBB conține aceleași pretenții.
- 3.17 În cadrul ședinței de audieri, reclamatul EEEE a subliniat că nici o persoană nu a fost eliberată din funcție, iar învinuirile aduse sunt neîntemeiate. Totodată, acesta a menționat că, în conformitate cu Dispoziția Consiliului local NNNN, modificarea statelor de personal a fost propusă de către doamna primar OOOO. În ceea ce privește funcțiile de paznic, doamna primar a propus transformarea acestora în posturi de lucrători auxiliari, iar monitorizarea Primăriei să fie realizată prin intermediul camerelor de supraveghere video.

Susținerile martorei IIII

- 3.18 În cadrul ședinței de audieri, martora a declarat că orice inițiativă privind modificarea statutului de personal ar fi trebuit să fie discutată în prealabil atât cu consilierii locali, cât și cu toți angajații Primăriei, pentru a se ajunge la un consens. De asemenea, aceasta a menționat că, potrivit observațiilor sale, dl EEEE este inițiatorul tuturor ședințelor Consiliului Local, iar inițiativele propuse de către acesta nu sunt în interesul locuitorilor comunității.

Susținerile martorei KKKK

- 3.19 În cadrul ședinței, martora a declarat că are domiciliul în satul NNNN. Martora a menționat că toate ședințele Consiliului local se desfășoară fără o informare publică prealabilă. De asemenea, aceasta a precizat că cererile sale adresate Consiliului local rămân fără răspuns.

Susținerile martorei MMMM

- 3.20 În cadrul ședinței de audieri, martora a declarat că este soția petiționarului CCCC, angajat în funcția de șofer. Ea a subliniat că, în opinia sa, propunerea de eliminare a postului ocupat de soțul său constituie o formă de tratament inechitabil.

IV. Dreptul relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii 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.
- 4.1 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art. 6 pct. 1** 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.

- 4.2 **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.
- 4.3 **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, **discriminare prin asociere** – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul examinează plângerile privind discriminarea; **art. 15 alin. (1)** Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta; **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.
- 4.4 **Codul muncii nr. 154/2003, art. 88 alin. (1)** Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art. 86 alin.(1) lit. b) și c)) doar cu condiția că: **lit. a)** va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal; **lit. b)** va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; **lit. c)** o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în

cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia); **lit. d)** va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante; **lit. e)** va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul; **lit. f)** va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; **lit. g)** va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; **lit. h)** se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv; **alin. (2)** În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical;

alin. (3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

- 4.5 **Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, art. 14 alin. (2) lit. l)** consilierii locali aprobă, la propunerea primarului, structura, organigrama și efectivul-limită ale primăriei, ale structurilor și serviciilor publice din subordine, precum și schema de salarizare a personalului acestora; **art. 29 alin. (1) lit. b)** primarul propune, în condițiile legii, structura, organigrama și efectivul-limită ale primăriei, schema de salarizare a personalului acesteia și le supune aprobării consiliului local;
- 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.

V. Verificarea prezumției discriminării:

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe privind pretinsa discriminare directă prin asociere în câmpul muncii pe criteriu de opinie politică.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza Dordevic c. Croația par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Pentru a institui prezumția discriminării directe prin asociere, 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 (un grup de persoane)
 - c) cu care petiționarul/a se află în situație similară sau comparabilă
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarilor și documentele anexate la dosar, Consiliul stabilește că prezumția discriminării directe prin asociere a fost instituită. Consiliul denotă că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat în propunerea și votarea de către reclamați a modificărilor în statutul de personal al Primăriei NNNN, r-nul Drochia, care aveau ca obiect eliminarea funcțiilor de dereticătoare, paznic și șofer, deținute de petiționari.

Consiliul desprinde că tratamentul mai puțin favorabil a fost determinat de faptul că la alegerile locale petiționarii în mod deschis au susținut actuala primară a s. NNNN, r-nul Drochia care a fost contracandidată a dl EEEE, care actualmente împreună cu alți colegi de partid dispun de majoritatea mandatelor în cadrul consiliului local.

- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze legătura de cauzalitate dintre tratamentul mai puțin favorabil reclamat și criteriul protejat invocat, precum și existența justificării obiective și rezonabile a acestui tratament.
- 5.6 Reclamații au respins alegerile petiționarilor și au negat existența unor acte de discriminare. Mai mult, reclamații au subliniat că inițiativa de modificare a statelor de personal ale Primăriei NNNN, raionul Drochia, a venit din partea primăriei OOOO.
- 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 Consiliul constată că tratamentul mai puțin favorabil aplicat petiționarilor s-a manifestat prin propunerea și votarea de către reclamați a Deciziei nr. 9/10 din 16.12.2024 prin care au fost operate modificări la Statele de personal al Primăriei NNNN, acțiune care i-a vizat în mod direct pe petiționari.
- 5.9 Consiliul observă că, deși reclamații au afirmat că primara OOOO a propus modificarea statelor de personal, inițiativa acesteia s-a limitat la propunerea de transfer al funcțiilor de paznic în categoria lucrătorilor auxiliari, considerând că instalarea camerelor de supraveghere video pe teritoriul primăriei va fi o măsură alternativă mai eficientă pentru securizarea bunurilor autorității publice. În schimb, consilierul EEEE a propus Consiliului local spre votare, eliminarea definitivă a anumitor funcții.
- 5.10 Consiliul reține că, reclamantii au justificat inițierea reducerii funcțiilor prin necesitatea optimizării cheltuielilor bugetare. Ulterior, după intervenția Cancelariei de Stat această decizie a fost revocată, ceea ce confirmă că statutul angajaților vizați a rămas neafectat.
- 5.11 În urma examinării detaliate a documentelor și declarațiilor relevante, Consiliul constată că, deși petiționarii au invocat existența unui tratament mai puțin favorabil, în cadrul ședinței de audieri li s-au adresat întrebări pentru a evalua legătura de cauzalitate dintre tratamentul reclamat și criteriul protejat. Petiționarii nu au prezentat argumente suficiente pentru a confirma această legătură. Mai mult ca atât, nici documentele examinate nu conțin probe concludente care să demonstreze că propunerea de modificare a Statului de personal a fost motivată exclusiv de apartenența sau asocierea politică a celor vizați. Astfel, inițiativa de reducere a funcțiilor nu a fost aplicată selectiv doar petiționarilor, ci s-a încadrat într-un proces mai larg de reorganizare instituțională, ceea ce nu permite stabilirea unei legături directe între criteriul de opinie politică și inițiativa eliminarea posturilor menționate. Acestea fiind constatate, Consiliul concluzionează că procesul decizional analizat nu conține elemente care să contravină prevederilor Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității. Eventualele nemulțumiri exprimate se înscriu mai degrabă în sfera interacțiunilor interpersonale și nu constituie o încălcare a normelor juridice privind nediscriminarea.

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

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă discriminare directă prin asociere în câmpul muncii pe criteriu de opinie politică.
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