



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 26 iunie 2026
cauza nr. 318/25

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

petiționarei: Inna Josan,

reclamatului: AAAA, primar al mun. Bălți, reprezentat de BBBB, juristă în cadrul Primăriei mun. Bălți și

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

I. Obiectul plângerii

Pretinsa victimizare în câmpul muncii.

II. Admisibilitatea obiectului

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

III. Susținerile părților

Alegățiile petiționarei

- 3.1 Petiționara declară că a fost angajată în cadrul Primăriei mun. Bălți în funcția de șefă adjunctă a Direcției resurse umane și susține că primarul mun. Bălți, dl AAAA, ar fi admis față de aceasta fapte care aduc atingere principiului egalității în drepturi și de șanse al salariaților.
- 3.2 Petiționara afirmă că, la data de 25.09.2025, a depus o cerere privind acordarea a două zile de concediu parțial de odihnă pentru datele de 30.09.2025 și 01.10.2025, în scopul efectuării unor investigații medicale, cerere care a fost refuzată. Aceasta susține că o situație similară a fost examinată anterior prin Decizia Consiliului pentru egalitate nr. 11/25 din 19.06.2025 și că, ulterior acestei decizii, până la data depunerii prezentei plângeri, în Registrul de evidență al Direcției resurse umane au fost înregistrate 11 dispoziții ale primarului privind acordarea concediilor parțiale de odihnă, fracționate pentru perioade mai mici de 7 zile.
- 3.3 Petiționara mai declară că, în ziua imediat următoare depunerii cererii sale, primarul a emis o înștiințare adresată tuturor funcționarilor publici din cadrul Primăriei mun. Bălți, prin care se menționa că „*prin excepție, în situații justificate de urgență, angajatorul poate examina cererile privind acordarea concediului pentru perioade mai scurte, în funcție de circumstanțele*

concrete și posibilitățile instituției”. Petiționara consideră că faptele reclamate constituie discriminare directă și victimizare, generate de sesizarea anterioară a Consiliului pentru egalitate, care a făcut obiectul Deciziei nr. 11/25 și care i-ar fi provocat o înrăutățire a stării de sănătate.

- 3.4 Petiționara susține că, potrivit procesului-verbal nr. 5 din 22.08.2025 al Comisiei de concurs pentru selectarea membrilor Consiliului de transparență din mun. Bălți, aceasta a promovat concursul și a fost declarată admisă, obținând un punctaj de 4,7. Deși rezultatul a fost validat și înaintat spre aprobare, iar primarul interimar a emis inițial Dispoziția nr. 317 din 26.08.2025, prin care a fost inclusă în componența Consiliului, ulterior a fost emisă Dispoziția primarului (dl AAAA) nr. 319 din aceeași dată, prin care dispoziția anterioară a fost abrogată integral, fără motivare și fără comunicarea vreunui temei legal de excludere. Petiționara mai afirmă că, la data de 03.10.2025, reclamatul a emis patru noi dispoziții de numire a membrilor Consiliului de transparență, fără a o include, deși aceasta obținuse un punctaj comparabil sau superior celui al candidaților numiți. În opinia petiționarei, refuzul de a-i confirma calitatea de membru, deși fusese declarată admisă, constituie un tratament diferențiat, arbitrar și nejustificat, care i-a restricționat dreptul de a ocupa calitatea de membră a comisiei de transparență din cadrul Primăriei mun. Bălți, obținută prin concurs public și transparent, în raport cu alți candidați aflați într-o situație juridică similară.
- 3.5 Petiționara susține că asemenea comportamente repetitive ale reclamatului au fost constatate și anterior și au făcut obiectul examinării în cauza nr. 11/25, fiind bazate pe criteriul apartenenței politice, fapt ce poate fi calificat drept victimizare.
- 3.6 De asemenea, petiționara afirmă că, la data de 17.09.2025, a recepționat o înștiințare din partea dlui CCCC, șef al Direcției administrativ-gospodărești din cadrul Primăriei mun. Bălți, prin care i s-a solicitat eliberarea biroului nr. 306 până la data de 19.09.2025, în favoarea unui alt șef adjunct (dl DDDD, șef adjunct al Direcției juridice), în temeiul rezoluției primarului, fără a i se indica un spațiu alternativ pentru desfășurarea activității sau pentru depozitarea documentelor de serviciu și a bunurilor personale.
- 3.7 Petiționara susține că, la demersul său privind temeiul obligației de a elibera biroul și drepturile sale în calitate de funcționar public, reclamatul a plasat, prin sistemul E-Cancelaria, o rezoluție de menținere a deciziei anterioare, comunicându-i că, pentru o presupusă lezare a drepturilor sale, urmează să se adreseze instanței de judecată, fără a-i indica biroul în care ar trebui să își continue activitatea.
- 3.8 Petiționara menționează că nu s-a opus mutării, însă i-a fost oferit un spațiu impropriu desfășurării activității de muncă, respectiv un birou într-un coridor-cameră, destinată exclusiv păstrării dosarelor personale ale salariaților, unde accesul persoanelor terțe este strict interzis conform Regulamentului privind protecția datelor cu caracter personal. Aceasta consideră că spațiul respectiv nu asigură condiții normale de muncă și igienă, necesare protecției sănătății și integrității sale fizice și psihice, menționând, totodată, că poartă ochelari de vedere, iar biroul dispune de o fereastră parțial obturată.
- 3.9 Petiționara afirmă că, la data de 01.10.2025, aflându-se în concediu medical pentru perioada 30.09.2025 – 10.10.2025, cu diagnosticul *„reacție acută la stres cu sindrom anxios și neuroastenic generalizat exprimat, dorsopatie lombară și sindrom algic neuropat și musculotonic exprimat”*, a recepționat la domiciliu o scrisoare recomandată care conținea fișa de formulare a sesizării, semnată de reclamat la data de 30.09.2025, precum și o înștiințare prin care i se solicita, în termen de 5 zile, prezentarea explicațiilor privind pretinsa comitere a unei abateri disciplinare.
- 3.10 În nota explicativă, petiționara a arătat că instalarea temporară a unei plăcuțe cu numele și funcția sa pe ușa biroului nr. 306 a făcut parte din standardul vizual aplicat tuturor birourilor din primărie și nu a constituit o acțiune de sfidare sau de refuz al executării rezoluției primarului privind eliberarea acelui birou. Aceasta a menționat că, în perioada respectivă, urma să

elibereze 16 semnături electronice pentru subiecții declarării noi, iar lipsa identificării biroului ar fi creat dificultăți în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Totodată, a explicat că utilizează biroul nr. 306 pentru desfășurarea atribuțiilor prevăzute în fișa postului, inclusiv instruire interne și acordarea suportului metodologic altor subdiviziuni, similar altor șefi adjuncți.

- 3.11 Petiționara consideră că eliberarea biroului nu constituie o sarcină sau atribuție de serviciu, ci o chestiune de logistică administrativă internă, care nu poate fi calificată juridic drept abatere disciplinară, astfel încât invocarea refuzului de a îndeplini sarcinile de serviciu este lipsită de temei.
- 3.12 Petiționara mai susține că, la același etaj, există cel puțin cinci birouri libere, iar decizia de a fi solicitată eliberarea biroului nu este obiectivă, nu este fundamentată pe necesități reale de serviciu și este lipsită de echitate și proporționalitate. Aceasta afirmă că, în cadrul unei discuții din data de 16.10.2025 cu dl DDDD, șef adjunct al Direcției juridice, în prezența unei specialiste principale, acesta ar fi declarat că nu pretinde și nu dorește ocuparea biroului nr. 306, calificând situația drept una bazată pe insinuări și manipulări.
- 3.13 Petiționara afirmă că, în urma anchetei de serviciu, prin Dispoziția primarului mun. Bălți nr. 1377/C din 07.11.2025, i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare, respectiv mustrare pe un termen de 6 luni pentru refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu și dispozițiile conducătorului, precum și mustrare aspră pe un termen de 9 luni pentru pretinsa încălcare a normelor de conduită ale funcționarului public. Totodată, comisia de anchetă a propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de destituire din funcția publică pentru publicarea, pe platforme de socializare, a unor informații considerate negative și jignitoare la adresa autorității publice locale și a unor documente interne cu caracter individual, fapt materializat prin Dispoziția primarului nr. 106/P din 05.12.2025.

Sușținerile reclamatului

- 3.14 Reclamatul susține că plângerea depusă este ilegală și neîntemeiată, invocând mai multe argumente în susținerea poziției sale.
- 3.15 Referitor la pretinsa discriminare invocată prin raportare la acordarea concediilor parțiale de odihnă, reclamatul afirmă că, deși petiționara invocă existența a 11 cereri acceptate pentru concedii perioade mai mici de 7 zile calendaristice, din analiza documentelor anexate rezultă că majoritatea acestora au fost coordonate și aprobate de către primari interimari (dl EEEE și dl FFFF), în perioada exercitării mandatului de primar interimar. Astfel, din cele 11 cereri invocate, doar 5 au fost coordonate de către reclamat, celelalte fiind aprobate de conducerea interimară, în condițiile în care în cadrul Primăriei mun. Bălți activează aproximativ 227 de angajați. Reclamatul mai susține că nicio normă legală nu obligă primarul să acorde concediu anual fracționat la cererea angajatului, legislația muncii prevăzând expres că una dintre fracțiunile concediului anual trebuie să fie de cel puțin 14 zile calendaristice, iar restul perioadelor pot fi stabilite la discreția angajatorului.
- 3.16 Reclamatul mai afirmă că aspectul privind neacordarea concediului anual fracționat pentru perioade mai mici de 7 zile calendaristice a fost deja examinat de Consiliul pentru egalitate în cadrul dosarului nr. 11/25, iar Consiliul s-a pronunțat asupra acestuia. Totodată, reclamatul menționează că decizia Consiliului este contestată în instanța de judecată și că autoritatea publică locală o va executa doar în cazul în care aceasta va rămâne definitivă și irevocabilă, după epuizarea tuturor căilor de atac prevăzute de lege.
- 3.17 Cu privire la anularea Dispoziției nr. 317 din 26.08.2025 și refuzul de a confirma petiționara în calitate de membră a Consiliului de transparență, reclamatul consideră că aceste acțiuni nu produc un efect discriminatoriu. Acesta susține că, la data de 26.08.2025, prin Dispoziția primarului mun. Bălți nr. 319, a fost abrogată Dispoziția nr. 317 din 26.08.2025 „Cu privire la modificarea dispoziției primarului nr. 349 din 22.11.2023”, după care au fost emise dispoziții distincte privind numirea membrilor Consiliului de transparență. Reclamatul afirmă că situația

în care nu toate persoanele incluse în lista inițială au fost numite în componența Consiliului nu constituie, prin sine, un act de discriminare și nu a urmărit discriminarea persoanelor excluse. În acest sens, reclamatul invocă prevederile art. 144, 146 și 148 din Codul administrativ, potrivit cărora retragerea, revocarea sau anularea unui act administrativ individual este de competența autorității publice emitente. Totodată, reclamatul face trimitere la art. 189 din Codul administrativ, conform căruia orice persoană care pretinde încălcarea unui drept prin activitatea administrativă a unei autorități publice are dreptul să înainteze o acțiune în contencios administrativ.

- 3.18 Reclamatul susține că, potrivit pct. 49 și 50 din Regulamentul privind constituirea și funcționarea Consiliului de transparență al mun. Bălți, aprobat prin Decizia Consiliului municipal Bălți nr. 7/25 din 22.08.2023, în baza rezultatelor concursului, Comisia de concurs întocmește proiectul de dispoziție privind aprobarea componenței nominale a Consiliului. După emiterea dispoziției primarului, Comisia informează candidații despre includerea sau refuzul de includere în componența Consiliului, cu indicarea motivelor. Reclamatul afirmă că, exercitând dreptul discreționar prevăzut de pct. 50 din Regulament, a acceptat doar 4 din cele 6 candidaturi propuse de Comisie, printre candidaturile neacceptate numărându-se atât petiționara, cât și dl GGGG. În opinia reclamatului, faptul că au fost respinse mai multe candidaturi demonstrează o abordare obiectivă și nepărtinitoare în procesul de desemnare a membrilor Consiliului de transparență.
- 3.19 Referitor la obligația de a elibera biroul în baza rezoluției primarului mun. Bălți, reclamatul susține că acțiunile petiționarei au avut un caracter provocator, în condițiile în care, în aceeași perioadă, mai mulți funcționari publici și subdiviziuni au fost mutați în alte birouri sau pe alte etaje, fără a formula obiecții. Reclamatul afirmă că Direcției resurse umane i-a fost repartizat suplimentar biroul nr. 323, renovat, iar petiționara ar fi avut posibilitatea să își aleagă spațiul de lucru în coordonare cu conducătorul subdiviziunii. Acesta susține că petiționara a refuzat să execute indicația primarului, solicitând explicații și motivarea rezoluției, invocând în mod eronat un drept personal asupra biroului nr. 306. Reclamatul consideră că acest comportament demonstrează o atitudine sfidătoare, fără legătură cu discriminarea. Totodată, afirmă că, potrivit normelor legale, secretarul consiliului administrează sediul primăriei sub autoritatea primarului, iar rezoluția acestuia, în calitate de conducător al autorității, este legală și întemeiată.
- 3.20 Cu privire la depunerea fișei de sesizare în vederea cercetării disciplinare, reclamatul afirmă că aceasta reprezintă un drept legal al primarului în calitate de conducător. Acesta invocă jurisprudența Curții Supreme de Justiție, potrivit căreia aprecierea asupra existenței unei abateri disciplinare aparține angajatorului, iar instanțele de judecată nu se pot substitui competenței acestuia, rolul lor fiind limitat la verificarea respectării procedurii legale și a caracterului nearbitrar al deciziilor adoptate.
- 3.21 Reclamatul mai susține că, potrivit pct. 68 din Regulamentul cu privire la Comisia de disciplină, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11.03.2009 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 158/2008, funcționarul public are dreptul să conteste actul administrativ de sancționare disciplinară direct în instanța de judecată, în conformitate cu Codul administrativ nr. 116/2018, fără parcurgerea procedurii prealabile.
- 3.22 Reclamatul afirmă că, potrivit informațiilor prezentate de președintele Comisiei de disciplină, pe parcursul anului 2025 au fost examinate 34 de sesizări disciplinare. În aceste condiții, reclamatul consideră că afirmațiile petiționarei privind existența unei discriminări sau hărțuiri reprezintă simple percepții subiective, iar legalitatea actelor administrative emise poate fi verificată exclusiv de instanțele de judecată competente.

IV. Drept relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau 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 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111/1958, art. 1 lit. a)** discriminare - 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 **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 subpct. 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 Cartă 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.
- 4.4 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 victimizare** – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea.
- 4.5 **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 **Cod administrativ nr. 116/2018 art. 148. alin. (1)** Retragera, revocarea sau anularea unui act administrativ individual incontestabil se decide de autoritatea publică competentă conform art. 53 – 59 sau conform altor prevederi legale; **art. 189. alin. (1)** Orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorități publice poate înainta o acțiune în contencios administrativ; **alin. (2)** O acțiune în contencios

administrativ poate fi înaintată și atunci când autoritatea publică nu a soluționat în termen legal o cerere.

- 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. 3** Dispozițiile prezentului cod se aplică **lit. d)** angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; **art. 5** Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sunt următoarele: **lit. e)** egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **lit. r)** asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **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, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 9, alin. (1)** Salariatul are dreptul **lit. c)** la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective; **art. 10 alin. (2)** Angajatorul este obligat **lit. e)** să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă; **lit. f)** să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă; **lit. f³)** să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea; **lit. f⁶)** să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.
- 4.8 **Legea nr. 436 din 28.12.2006 privind administrația publică locală art. 39, alin. (1)** Secretarul îndeplinește, sub autoritatea primarului, următoarele atribuții de bază: **lit. o)** administrează sediul primăriei și bunurile ei.
- 4.9 **Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art. 14.** Funcționarul public are următoarele drepturi generale: **lit. d)** să beneficieze de condiții normale de muncă și igienă de natură să-i ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică, de un salariu corespunzător complexității atribuțiilor funcției, precum și de concediu de odihnă anual; **art. 22, alin. (1)** Funcționarul public are următoarele obligații generale: **lit. d)** să îndeplinească cu responsabilitate, obiectivitate și promptitudine, în spirit de inițiativă și colegialitate toate atribuțiile de serviciu; **art. 23, alin. (2)** Funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor, scrise sau verbale, primite de la conducător dacă le consideră ilegale; **alin. (3)** Dispoziția se consideră ilegală dacă aceasta este în contradicție cu actele normative în vigoare, depășește competența autorității publice sau necesită acțiuni pe care destinatarul dispoziției nu are dreptul să le îndeplinească; **alin. (4)** Dacă funcționarul public are dubii cu privire la legalitatea unei dispoziții, acesta este obligat să comunice în scris autorului dispoziției dubiile sale, precum și să aducă la cunoștința conducătorului ierarhic superior al acestuia astfel de situații; **alin. (5)** Funcționarul public nu poate fi sancționat sau prejudiciat pentru sesizarea cu bună-credință cu privire la dispozițiile ilegale ale conducătorului; **art. 57** Constituie abateri disciplinare: **lit. e)** refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu, precum și dispozițiile conducătorului; **lit. f)** neglijența, tergiversarea și/sau îndeplinirea nesatisfăcătoare în mod repetat a sarcinilor; **lit. g)** acțiunile care aduc atingere prestigiului autorității publice în care activează; **lit. h)** încălcarea normelor de conduită a funcționarului public; **art. 58** Pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcționarului public îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare: **lit. b)** mustrare; **lit. c)** mustrare aspră; **lit. f)** destituire din funcția publică.

- 4.10 **Regulamentul privind constituirea și funcționarea Consiliului de transparență din mun. Bălți, aprobat prin Decizia Consiliului municipal Bălți nr. 7/25 din 22.08.2023 pct. 14.** Membru al Consiliului poate fi o persoană fizică care își desfășoară activitatea în municipiul Bălți și corespunde, în totalitate, următoarelor condiții (declarată pe propria răspundere): **lit. a)** este cetățean al Republicii Moldova; **lit. b)** a împlinit vârsta de 18 ani; **lit. c)** nu are antecedente penale; **lit. d)** are domiciliul permanent/temporar în municipiul Bălți; **lit. e)** are experiență de participare la lucrările organelor consultative și (sau) de experți, calificări profesionale în domenii de activitate ale APL, persoane juridice, al căror nivel de transparență va fi evaluat de Consiliul; **lit. f)** are o reputație impecabilă; **lit. g)** îndeplinește criteriile de incoruptibilitate (nu există suspiciuni rezonabile cu privire la săvârșirea actelor de corupție și a faptelor conexe, în sensul Legii integrității nr. 82/2017, nu a încălcat regimul juridic de declarare a proprietății și intereselor personale, conflict de interes, incompatibilitate, interdicții și/sau restricții); **pct. 42.** În egală măsură, se acordă prioritate reprezentanților societății civile și persoanelor cu experiență în organizațiile de serviciu public; **pct. 43.** Candidații cu cele mai multe puncte sunt propuși de Comisia pentru includerea în Consiliu; **pct. 45.** Selectarea candidaților care au obținut același număr de puncte se efectuează prin votul deschis cu majoritatea simplă de voturi a membrilor Comisiei prezente la ședință. În caz de egalitate de voturi, votul președintelui Comisiei este decisiv; **pct. 46.** Se consemnează decizia Comisiei privind candidații. Procesul-verbal este semnat de președintele și secretarul Comisiei; **pct. 48** Concursul se consideră încheiat după semnarea procesului-verbal de ședință de către secretar și președintele Comisiei. Proces-verbal, după semnarea lui, în termen de 3 zile lucrătoare este publicat pe site-ul oficial al primăriei mun. Balti; **pct. 49.** În baza rezultatelor concursului, Comisia de concurs întocmește proiectul de dispoziție a primarului mun. Bălți privind aprobarea competenței nominale a Consiliului; **pct. 50** După emiterea dispoziției primarului de aprobare a competenței nominale a Consiliului, Comisia transmite candidaților o înștiințare privind includerea sau refuz de includere în componența Consiliului, indicând motivele.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei victimizări în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții contra Republicii Cehe par. 82 - 84, par. 177, cauza Chassagnou și alții contra Franței par. 91 - 92, cauza Timishev contra Rusiei par. 57) prevăd o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Pentru a institui prezumția de victimizare, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) acțiunea sau inacțiunea, soldată cu consecințe adverse
 - b) ca urmare a depunerii unei plângeri în scopul asigurării aplicării Legii cu privire la asigurarea egalității sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii care se referă la plângerea, sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarei, Consiliul reține următoarele fapte ca acțiuni cu consecințe adverse: refuzul acordării concediului anual de odihnă în formă fracționată pentru o durată mai mică de 7 zile; excluderea din componența Consiliului de transparență din mun. Bălți; relocarea într-o încăpere utilizată drept depozit; aplicarea arbitrară a sancțiunii disciplinare. Consiliul atestă că acțiunile cu consecință adversă au survenit ca urmare a depunerii de către petiționară a unei plângeri privind discriminarea sa.

- 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 existența unei legături de cauzalitate între depunerea cererii de către petiționară la Consiliul pentru egalitate, în cauza nr. 11/25 și survenirea consecințelor deplânse.
- 5.6 În ceea ce privește, refuzul de acordare petiționarei a concediului anual fracționat pentru mai puțin de 7 zile, reclamatul afirmă că legislația muncii nu obligă angajatorul să acorde concediul anual fracționat la cererea salariatului, una dintre fracțiuni urmând să fie de minimum 14 zile calendaristice. Reclamatul mai invocă faptul că neacordarea concediului anual fracționat pentru perioade mai mici de 7 zile a fost examinată anterior de Consiliu în dosarul nr. 11/25, iar decizia adoptată este contestată în instanță și va fi executată doar în cazul în care va deveni definitivă.
- 5.7 Cu referire la excluderea petiționarei din componența Consiliului de transparență al mun. Bălți, reclamatul invocă faptul că, potrivit pct. 49 – 50 din Regulamentul privind constituirea și funcționarea Consiliului de transparență al mun. Bălți, componența nominală a Consiliului se aprobă prin dispoziția primarului, în baza propunerilor Comisiei de concurs. Exercitând dreptul discreționar prevăzut de Regulament, reclamatul a acceptat 4 din cele 6 candidaturi propuse, fiind respinse atât candidatura petiționarei, cât și a unei alte persoane, aspect ce, în opinia sa, confirmă caracterul obiectiv și nepărtinitor al dispoziției emise.
- 5.8 În ceea ce vizează obligarea eliberării biroului, reclamatul susține că relocările au vizat mai mulți funcționari și subdiviziuni, fără obiecții, iar Direcției resurse umane i-a fost repartizat suplimentar un birou renovat, petiționara urmând să convină cu șefa sa asupra viitorului său spațiu de muncă. Reclamatul afirmă că petiționara a refuzat executarea rezoluției primarului, solicitând nejustificat motivarea acesteia și invocând un pretins drept asupra biroului ocupat, comportament calificat drept sfidător și lipsit de legătură cu discriminarea. Totodată, acesta invocă legalitatea rezoluției, emisă de primar în exercitarea atribuțiilor de administrare a sediului autorității.
- 5.9 Referitor la depunerea fișei de sesizare pentru cercetare disciplinară, reclamatul susține că aceasta constituie un drept legal al primarului, invocând jurisprudența Curții Supreme de Justiție potrivit căreia aprecierea existenței abaterii disciplinare aparține angajatorului, instanțele având competența limitată la verificarea respectării procedurii și a caracterului nearbitrar al deciziei. Reclamatul mai afirmă că, potrivit pct. 68 din Regulamentul privind Comisia de disciplină, funcționarul public poate contesta sancțiunea disciplinară direct în instanța de judecată, în temeiul Codului administrativ, fără parcurgerea procedurii prealabile. Totodată, reclamatul indică faptul că, în anul 2025, Comisia de disciplină a examinat 34 de sesizări, apreciind că susținerile petiționarei privind discriminarea sau hărțuirea sunt simple percepții subiective, iar legalitatea actelor administrative poate fi verificată exclusiv de instanțele competente.
- 5.10 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile părților și raportându-le la circumstanțele speței, notează următoarele.
- 5.11 Consiliul stabilește că, la data de 25.09.2025, petiționara a depus o cerere prin care a solicitat acordarea a 2 zile, separate, de concediu anual în vederea efectuării unor investigații medicale. Cererea nu a fost aprobată, pe aceasta fiind aplicată mențiunea „*mai mult de 7 zile sau concediu medical*”. Consiliul reține că, în cadrul examinării cauzei, reclamatul nu a demonstrat existența unor impedimente obiective și concrete care ar fi făcut imposibilă examinarea favorabilă a solicitării petiționarei, limitându-se la invocarea caracterului discreționar al acordării concediului fracționat, deși, în cadrul primăriei mun. Bălți, practica acordării concediilor fracționate pentru mai puțin de 7 zile există.
- 5.12 Totodată, Consiliul reține că, la data de 26.09.2025, respectiv la o zi după respingerea cererii petiționarei, reclamatul a emis o înștiințare adresată șefilor subdiviziunilor structurale ale

Primăriei mun. Bălți, prin care a prevăzut posibilitatea examinării, prin excepție, a cererilor de acordare a concediului pentru perioade mai scurte, în funcție de circumstanțele concrete și necesitățile instituției. Cu toate acestea, reclamatul nu a prezentat argumente obiective și verificabile care să justifice adoptarea unei asemenea abordări imediat după respingerea solicitării petiționarei și nici nu a explicat de ce această posibilitate nu a fost luată în considerare în privința cererii depuse de aceasta. Consiliul observă că refuzul acordării concediului solicitat de petiționară a intervenit ulterior exercitării de către aceasta a dreptului de a sesiza Consiliul și ulterior emiterii Deciziei nr. 11/25 din 19.06.2025, prin care au fost constatate fapte de discriminare și hărțuire în privința sa.

- 5.13 Consiliul apreciază că aceste circumstanțe, analizate în conexiunea lor temporală și factuală, relevă existența unei legături de cauzalitate între exercitarea de către petiționară a dreptului de a sesiza Consiliul și măsura nefavorabilă aplicată ulterior. Consiliul reține că reclamatul nu a prezentat argumente obiective și rezonabile care să justifice tratamentul aplicat și să înlăture prezumția de victimizare instituită în cauză. În aceste condiții, Consiliul concluzionează că măsura contestată constituie o consecință adversă determinată de exercitarea de către petiționară a drepturilor garantate de legislația privind asigurarea egalității și întrunește elementele constitutive ale victimizării.
- 5.14 Cu referire la excluderea petiționarei din componența Consiliului de transparență al mun. Bălți, Consiliul reține că aceasta, urmare a promovării concursului pentru calitatea de membru în cadrul Consiliului respectiv, a fost inclusă în componența nominală aprobată prin Dispoziția nr. 317 din 26.08.2025, emisă de către primarul interimar al mun. Bălți, EEEE, în temeiul rezultatelor concursului desfășurat de Comisia competentă. În aceeași zi, reclamatul a emis Dispoziția nr. 319, prin care a abrogat integral actul administrativ respectiv, iar, ulterior, a dispus numirea doar a unei părți dintre persoanele incluse inițial în componența aprobată, fără a adopta o dispoziție similară și în privința petiționarei.
- 5.15 Consiliul atestă că, dintre persoanele numite de primar, una a obținut un punctaj similar celui al petiționarei la concursul desfășurat, iar altele două au obținut punctaje inferioare, unul dintre acestea fiind semnificativ mai mic. În aceste condiții, Consiliul conchide că desemnarea persoanelor respective s-a realizat cu ignorarea pct. 43 din Regulamentul privind constituirea și funcționarea Consiliului de transparență din mun. Bălți, care stabilește că pentru includerea în Consiliu sunt propuși candidații care au acumulat cel mai mare punctaj.
- 5.16 Consiliul constată că nici Dispoziția nr. 319 și nici explicațiile prezentate pe parcursul examinării cauzei de către reprezentanta reclamatului, nu conțin motive obiective, clare și verificabile care să justifice excluderea petiționarei din componența Consiliului de transparență, deși, pct. 50 din Regulamentul privind constituirea și funcționarea Consiliului de transparență din mun. Bălți stipulează că refuz de includere în componența Consiliului, se comunică candidatului prin înștiințare, indicându-se motivele. Prin urmare, reclamatul nu și-a îndeplinit sarcina de a răsturna prezumția de victimizare, prevăzută de art. 15 din Legea nr. 121/2012, întrucât nu a prezentat argumente și probe suficiente care să demonstreze că măsura contestată a avut la bază motive legitime, fără legătură cu sesizarea anterioară a petiționarei referitoare la discriminare.
- 5.17 Evaluând circumstanțele acestui capăt de cerere în ansamblul speței, Consiliul reține că probele administrate demonstrează existența unei legături de cauzalitate între exercitarea de către petiționară a dreptului de a sesiza Consiliul pentru egalitate în cauza nr. 11/25 și neinclusiunea acesteia în componența Consiliului de transparență al mun. Bălți. Întrucât reclamatul nu a prezentat argumente și probe pertinente și concludente care să răstoarne prezumția de victimizare, Consiliul concluzionează că neinclusiunea petiționarei în componența Consiliului de transparență al mun. Bălți constituie o consecință adversă determinată de exercitarea dreptului acesteia de a se apăra împotriva discriminării și, prin urmare, întrunește elementele constitutive ale victimizării, în sensul art. 2 din Legea nr. 121/2012.

- 5.18 În ceea ce privește relocarea petiționarei într-o încăpere utilizată drept depozit, Consiliul reține că la data de 15.09.2025 o specialistă principală a Direcției juridice a expediat recalmatului o notă de serviciu prin care a solicitat acordarea unui birou pentru șeful adjunct al direcției respective, pe care reclamatul a aplicat rezoluția de repartizare a biroului nr. 306. Materialele cauzei relevă că biroul nr. 306, în care petiționara își desfășura activitatea, i-a fost repartizat acesteia în anul 2020, odată cu numirea sa în funcția de șefă adjunctă a Direcției resurse umane, aspect necontestat de reclamat. În continuare, petiționarei i-au fost comunicate două înștiințări (la datele de 17.09.2025 și 22.09.2025), emise în baza rezoluției reclamatului, prin care s-a dispus eliberarea biroului nr. 306. Consiliul reține că doar prin cea de-a doua înștiințare comunicată petiționarei, a fost indicat biroul nr. 305 drept nou spațiu pentru desfășurarea activității sale, această precizare intervenind doar după ce petiționara a solicitat motivarea măsurii dispuse și indicarea concretă a încăperii în care urma să fie relocată.
- 5.19 Astfel, Consiliul constată că, la solicitarea reprezentantei Direcției juridice de a fi repartizat un birou, anume reclamatul a fost cel care a desemnat spre repartizare biroul 306, petiționarei fiindu-i propus bir. 305. Din analiza imaginilor anexate la materialele cauzei, Consiliul observă că biroul nr. 305 are o configurație îngustă și alungită, este dotat cu mobilier preponderent pentru arhivarea documentelor și a servit anterior păstrării dosarelor personale ale angajaților, aferente Direcției resurse umane, respectiv, pe lângă ușa de intrare, are și o ușă laterală, de comunicare cu bir. 306.
- 5.20 Consiliul reține că, deși reprezentanta reclamatului a invocat necesitatea efectuării lucrărilor de reparație, aspect ce a determinat permutarea mai multor angajați ai primăriei, la dosar nu au fost prezentate acte, documente sau alte probe care să evidențieze existența unor criterii obiective, clare și verificabile ce au stat la baza repartizării șefului adjunct al Direcției juridice anume în biroul ocupat de petiționară. Această concluzie este susținută și de declarațiile petiționarei, potrivit cărora pe același etaj existau cel puțin două birouri libere, aspect care nu a fost contestat de reprezentanta reclamatului. Totodată, Consiliul atestă că, deși reprezentanta reclamatului a invocat existența unei opțiuni alternative de repartizare a spațiului de lucru pentru petiționară (în bir. 323), aceasta a confirmat inexistența unui act administrativ care să susțină acest fapt. Consecvent, Consiliul reține că explicațiile oferite de reprezentanta reclamatului cu privire la necesitatea relocării petiționarei anume în biroul nr. 305 au fost neconsecvente, fiind confirmat inclusiv faptul că încăperea respectivă era utilizată, cel puțin parțial, pentru păstrarea documentelor.
- 5.21 Analizând circumstanțele expuse, Consiliul constată că evacuarea petiționarei din biroul în care își desfășura activitatea a fost dispusă de reclamat fără prezentarea unor justificări obiective și verificabile, în condițiile în care chiar reprezentanta acestuia a declarat că relocarea personalului din cadrul primăriei s-a realizat prin negociere și dialog, angajații având posibilitatea de a-și alege birourile (min. 30:10 din înregistrarea nr. I a ședinței de audieri). Mai mult, reprezentanta reclamatului a afirmat în cadrul audierilor că în cadrul primăriei nu există un document care să reglementeze repartizarea birourilor pentru angajați, inclusiv care să confirme că biroul nr. 306 ar reveni petiționarei în calitatea sa de șefă adjunctă a Direcției resurse umane. Cu toate acestea, Consiliul constată că la materialele cauzei sunt anexate trei acte care confirmă repartizarea biroului nr. 306 șefului adjunct al Direcției juridice.
- 5.22 Consiliul mai reține că, potrivit informațiilor publicate pe pagina oficială a Primăriei mun. Bălți¹, funcția de șef adjunct al Direcției juridice este asociată biroului nr. 321, iar biroul nr. 305 nu figurează ca fiind atribuit vreunui angajat. În aceste condiții, Consiliul conchide că măsura de dislocare a petiționarei din biroul în care a activat 6 ani și relocarea acesteia într-un spațiu cu destinație improprie, cu implicarea directă a reclamatului, transmite o diminuare a statutului profesional al acesteia. Consiliul reține că această măsură a survenit ulterior exercitării de

¹ <https://balti.md/primaria/aparatul-primariei/>

către petiționară a dreptului de a sesiza Consiliul pentru egalitate și emiterii Deciziei nr. 11/25. Iar, în lipsa unor justificări obiective și în contextul succesiunii temporale a evenimentelor, Consiliul apreciază că din ansamblul probelor rezultă existența unei legături de cauzalitate între exercitarea de către petiționară a dreptului de apărare împotriva discriminării și măsura nefavorabilă aplicată ulterior. Întrucât reclamatul nu a răsturnat această prezumție prin probe pertinente și concludente, Consiliul concluzionează că obligarea petiționarei de a elibera biroul și relocarea acesteia constituie un tratament advers determinat de exercitarea dreptului de a sesiza Consiliul pentru egalitate și întrunește elementele constitutive ale victimizării.

- 5.23 Totodată, Consiliul constată că, la data de 30.09.2025, reclamatul a sesizat Comisia de disciplină din cadrul Primăriei mun. Bălți, solicitând examinarea pretenției abaterii disciplinare a petiționarei, constând în neexecutarea indicației de a elibera biroul nr. 306 și de a se realoca în biroul nr. 305. Ulterior, prin Dispoziția nr. 1377/C din 07.11.2025, petiționarei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare pentru un termen de șase luni.
- 5.24 Fără a se pronunța asupra legalității sancțiunii disciplinare, Consiliul reține că aceasta derivă nemijlocit din refuzul petiționarei de a se conforma unei măsuri de relocare pentru care reclamatul nu a demonstrat existența unor motive obiective, clare și verificabile. Astfel, procedura disciplinară și sancțiunea aplicată nu pot fi analizate izolat, ci în strânsă legătură cu măsura relocării, reprezentând o consecință directă a acesteia. Consiliul observă că atât relocarea petiționarei, cât și inițierea procedurii disciplinare și aplicarea ulterioară a sancțiunii au intervenit după sesizarea Consiliului pentru egalitate de către petiționară și după emiteria Deciziei nr. 11/25. Privite în ansamblu, aceste măsuri relevă o succesiune de acțiuni nefavorabile adoptate față de petiționară ulterior exercitării dreptului său de apărare împotriva discriminării.
- 5.25 Evaluând totalitatea probelor administrate, Consiliul apreciază că există suficiente elemente de fapt care demonstrează existența unei legături de cauzalitate între exercitarea de către petiționară a dreptului de a sesiza Consiliul pentru egalitate și măsurile nefavorabile aplicate ulterior, constând în evacuarea și relocarea acesteia, precum și în inițierea procedurii disciplinare și aplicarea sancțiunii disciplinare. În pofida sarcinii probei care îi revine potrivit art. 15 din Legea nr. 121/2012, reclamatul nu a prezentat argumente și probe obiective, pertinente și concludente care să răstoarne această prezumție și să demonstreze că măsurile contestate au fost determinate exclusiv de considerente legitime, străine de demersurile petiționarei în materia egalității.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 12 alin. (1) lit. i), 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 reprezintă victimizare în câmpul muncii.
2. În vederea repunerii în drepturi a petiționarei, Consiliul prescrie reclamatului să reexamineze decizia privind desemnarea membrilor Consiliului de transparentă al mun. Bălți, cu respectarea prevederilor regulamentare aplicabile.
3. Pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatului:
 - a) să adopte un act administrativ intern care să stabilească condițiile pentru acordarea concediului de odihnă anual fracționat, inclusiv pentru perioade mai mici de 7 zile calendaristice;
 - b) să asigure aplicarea unor criterii obiective, transparente și nediscriminatorii în gestionarea spațiilor de lucru și în adoptarea măsurilor organizatorice care vizează personalul;

- c) să se abțină de la inițierea sau aplicarea unor proceduri ori sancțiuni disciplinare ca reacție la exercitarea de către funcționari a dreptului de a formula sesizări, plângeri sau alte demersuri privind preținse fapte de discriminare;
 - d) să asigure implementarea unor mecanisme interne eficiente de prevenire și combatere a discriminării și victimizării.
- 4 Reclamatul, în termen de 30 zile din momentul recepționării deciziei, va informa Consiliul despre măsurile întreprinse pentru implementarea recomandărilor formulate cu prezentarea înscrisurilor confirmative în acest sens.
- 5 Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
- 6 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