



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 06 noiembrie 2024
cauza nr. 44/24

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
petiționarei: AAAA;**

**reclamat: BBBB, fostă directoare interimară al Liceului Republican de Muzică „CCCC”;
DDDD, actualul director interimar al Liceului Republican de Muzică „CCCC”;**

I. Obiectul plângerii

Pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de gen.

II. Admisibilitatea obiectului

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

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara susține că activează în domeniul muzicii timp de 44 de ani, în cadrul Liceului Republican de muzică „CCCC”, din care 33 ani în calitate de profesoară de pian auxiliar și maestru de concert în cadrul liceului.
- 3.2 Petiționara menționează că odată cu schimbarea conducerii liceului, în luna septembrie a anului 2022, și anume numirea directoarei interimare BBBB, precum și numirea ulterioară în luna august 2023 în funcția de director interimar a dlui DDDD, față de aceasta au început persecuții și discriminări din partea administrației liceului.
- 3.3 Aceasta afirmă că în luna septembrie a anului 2022, directoarea interimară BBBB i-a micșorat numărul de ore fără a o informa pe aceasta, inclusiv pe elevii și pe părinții acestora, încălcând prevederile Legii cu privire la sistemul unic de remunerare în sistemul bugetar, fapt care s-a răsfrâns asupra remunerării petiționarei, stării psihologice și morale a discipolilor EEEE, FFFF.

- 3.4 Petiționara accentuează că, în luna octombrie a anului 2022, fără explicații i s-a refuzat remunerarea orelor efectuate cu eleva GGGG și doar intenția acesteia de a se adresa în instanța de judecată au determinat-o pe directoarea BBBB să renunțe la decizia sa.
- 3.5 Petiționara menționează că, în luna februarie anul 2023, a participat la Festivalul Internațional „Classix” din Iași, însă la plecare cât și la sosire, directoarea BBBB a impus-o să scrie cerere precum că în perioada participării la festival, aceasta s-ar fi aflat în concediu din cont propriu, fapt cu care petiționara nu a fost de acord și nu a semnat ordinul.
- 3.6 Petiționara susține că la data de 09 iunie 2023, a recepționat și a refuzat să semneze Ordinul nr. 36-C din 20 iunie 2023, potrivit căruia petiționarei i s-ar fi refuzat în semnarea contractului individual de muncă, în ordin fiind falsificată semnătura directoarei interimare BBBB, care în acel moment se afla în concediu.
- 3.7 Totodată, petiționara subliniază că în luna august 2023, prin scrisoare recomandată a recepționat, Ordinul nr. 54-C, prin care a fost informată despre încetarea contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată.
- 3.8 La data de 24 august 2023, petiționara afirmă că a solicitat explicațiile noului director interimar, DDDD, însă acesta a răspuns că nu are nevoie de serviciile petiționarei.
- 3.9 Aceasta menționează că, la insistența părinților elevilor săi, a acceptat să semneze un nou contract de muncă care a fost întocmit cu încălcarea legislației muncii, deoarece pentru un stagiul de muncă de 44 de ani, petiționarei i s-a stabilit termen de probă de 3 luni. În plus, petiționara menționează că în contractul individual de muncă a fost stipulat termenul de valabilitate de 9 luni, spre deosebire de anii anteriori, când contractul era semnat pentru o durată de 12 luni. De asemenea, petiționara accentuează că contractul nu include detalii privind concediul anual de odihnă și stagiul de muncă, aspecte relevante pentru calcularea sporului salarial.
- 3.10 Totodată, petiționara susține că director interimar, DDDD a solicitat în formă verbală prezentarea de caracteristici din partea profesorilor și a părinților cu privire la activitatea desfășurată de aceasta.
- 3.11 Petiționara susține că, după semnarea contractului de muncă, au continuat persecuțiile și înjosirile din partea administrației liceului, astfel aceasta a fost lipsită de sporul pentru performanță, i s-a micșorat numărul de ore, iar în ultima instanță, a fost înlocuită cu alt maestru de concert.
- 3.12 Petiționara afirmă că aceste circumstanțe au influențat negativ asupra elevilor, părinților și asupra calității procesului de studiu. La fel, petiționara menționează că părinții elevilor au prezentat o scrisoare comună adresată directorului interimar DDDD, în care își exprimă nemulțumirea față de decizia luată.
- 3.13 În final, petiționara solicită constatarea faptei de discriminare și luare de măsuri în privința excluderii faptelor de persecutare din partea administrației liceului, precum și obligarea angajatorului de a recupera salariile restante.

Sușinerile reclamatului DDDD

- 3.14 Reclamatul susține că administrația Liceului Republican de Muzică „CCCC” a încetat în circumstanțe ce nu depind de voința părților contractul individual de muncă al petiționarei, având funcția de profesor de pian auxiliar/maestru de concert, începând cu data de 31 mai 2024, în legătură cu expirarea termenului contractului individual de muncă pe perioadă determinată de la data prevăzută în contract, în temeiul art. 82 lit. (f) din Codul Muncii.
- 3.15 Reclamatul menționează că petiționara are și statut de pensionar pentru limită de vârstă, iar la demersul acesteia, liceul a fost suspus controlului în domeniul muncii de către Inspectoratul de Stat al Muncii.
- 3.16 Totodată, reclamatul subliniază că administrația Liceului Republican de Muzică „CCCC” și cadrele didactice asigură dezvoltarea la elevi a competențelor definite prin Curriculum

- național și consilierea lor în alegerea traseului educațional și profesional individual către învățământul superior, în funcție de potențial, vocație și performanțe.
- 3.17 În același timp, reclamatul notează că învățământul în cadrul liceului se desfășoară în conformitate cu Curriculum național, cu planurile-cadru de învățământ, aprobate de Ministerul Educației și Cercetării și cu planurile educaționale individualizate.
- 3.18 Reclamatul menționează că în procesul-verbal de control nr. ISM-2-24PVC-128 din 19 martie 2024 al Inspectoratului de Stat al Muncii, care nu a constatat încălcări în câmpul muncii și nici fapte de discriminare.
- 3.19 Reclamatul menționează că, prin Ordinul 54 - C din 04 august 2023, s-a dispus încetarea raporturilor de muncă cu petiționara, având în vedere că contractul individual de muncă a fost încheiat pe perioadă determinată și a expirat. Reclamatul afirmă că, pe acest subiect, petiționara nu a avut reclamații.
- 3.20 Reclamatul precizează că persoanele care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă pot fi reangajate pe baza cererii, pentru un întreg an școlar. Astfel, cu petiționara s-a încheiat un contract individual de muncă pentru perioada 01 septembrie 2023 – 31 mai 2024, incluzând o perioadă de probă conform prevederilor Codului Muncii.
- 3.21 Reclamatul susține că din momentul numirii sale în funcția de director interimar al liceului, a fost emis ordinul de angajare a petiționarei, iar aceasta nu a ridicat obiecții cu privire la prevederile contractului, nefiind înregistrată nicio reclamație sau contestare. Totodată, reclamatul menționează că petiționarei i s-a emis o copie a contractului pentru informare, după care a contrasemnat.
- 3.22 Reclamatul subliniază că petiționara avea o normă didactică de 19 ore pe săptămână, iar în lunile în care orele profesorului, maestru de concert erau vacante, petiționarei i s-au oferit ore suplimentare. Odată ce liceul a găsit un înlocuitor pentru această funcție, petiționara a revenit la norma sa de 19 ore pe săptămână.
- 3.23 În ceea ce privește stabilirea normei didactice, reclamatul afirmă că, conform Codului educației, norma didactică standard este de 18 ore pe săptămână, iar petiționara avea o normă de 19 ore, fără a se încălca legislația muncii.
- 3.24 Reclamatul reiterează că toți angajații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă au semnat contracte cu termen de expirare până la 31 mai 2024. Referitor la cererea petiționarei care a solicitat angajarea pentru anul școlar 2024-2025, reclamatul subliniază că pentru specialitatea de profesor auxiliar de pian a fost angajată o altă persoană.
- 3.25 Reclamatul accentuează că, potrivit Codului Muncii, angajarea persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă se poate face pentru o perioadă de maximum 2 ani, cu posibilitatea prelungirii în lipsa altor specialiști. Având în vedere că locul de muncă a fost vacant și nu au existat cereri pentru ocuparea acestuia, reclamatul notează că acesta a procedat la angajarea unei alte persoane. Reclamatul subliniază că obiectivul său este de a angaja personal pe perioadă nedeterminată, pentru a preveni situațiile neplăcute în care elevii rămân fără profesor.
- 3.26 Reclamatul menționează că evaluarea performanțelor se realizează conform criteriilor și cerințelor stabilite de Ministerul Educației. Această evaluare determină sporul salarial convenit. Reclamatul afirmă că evaluarea este efectuată de directorul instituției și de adjunctul acestuia, conform Ordinului nr. 1027 din 14 august 2023, care reglementează metodologia de evaluare a performanțelor individuale ale personalului didactic.
- 3.27 Reclamatul reiterează că toți specialiștii cu statut de pensionar pentru limită de vârstă au fost reangajați în funcție de locurile vacante, fără a fi impuse cerințe suplimentare față de cele stabilite de legislație la angajare.

Susținerile martorei HHHH

- 3.28 Martora susține că a lucrat timp de 20 de ani alături de petiționară, în calitate de pedagog, în timp ce petiționara a ocupat funcția de maestru de concert.
- 3.29 Martora menționează că, după numirea noului director interimar, au avut loc mai multe tentative de a o destitui pe petiționară din funcție. Cu toate acestea, martora afirmă că părinții copiilor au trimis o scrisoare colectivă, exprimându-și dezacordul față de această măsură. În urma acestei inițiative, martora subliniază că petiționarei i s-a oferit oportunitatea de a semna un contract individual de muncă pe perioadă determinată.
- 3.30 În plus, martora menționează că a fost informată că petiționara va fi înlocuită de un alt maestru de concert, fără a i se oferi explicații pentru această schimbare. Martora susține că a contestat această decizie, subliniind rezultatele bune obținute împreună cu petiționara, însă directorul a afirmat că aceste rezultate nu constituie un interes pentru el.
- 3.31 Martora adaugă că părinții au încercat să clarifice situația printr-o scrisoare colectivă și printr-o vizită la instituția de învățământ, dar directorul interimar nu s-a prezentat. De asemenea, martora menționează că, începând cu 26 aprilie 2024, nu mai activează în cadrul școlii, lăsând copiii fără pedagog și maestru de concert. Martora afirmă că nu cunoaște motivele comportamentului reclamatului față de petiționară.

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 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. 3** Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal pe care îl au bărbatul și femeia de a beneficia de toate drepturile economice, sociale și culturale care sunt enumerate în prezentul Pact; **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 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.

- 4.5 **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 hărțuire** – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **alin. (2) lit. e)** distribuția diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea.
- 4.6 **Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2011, 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. 218/2008, 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. 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; **lit. f¹)** remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; **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. 136¹ alin. (1)** Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat; **alin. (2)** Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator; **art. 211² alin. (1)** Evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă procedura de evaluare a personalului,

prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului, și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului; **alin. (2)** Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului; **alin. (3)** Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția angajatorului; **art. 211⁴ alin. (1)** Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și în acordarea unui calificativ de performanță; **alin. (5)** Salariatul este informat, în formă scrisă, cu privire la inițierea procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte; **alin. (6)** Evaluarea performanței individuale a salariatului se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator; **alin. (7)** Salariatul are dreptul de a oferi explicații privind îndeplinirea indicatorilor de performanță individuală stabiliți; **art. 211⁵ alin. (1)** Rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă, și pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării; **alin. (2)** Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia și informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestației. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data prezentării în scris de către angajator a deciziei sale pe marginea contestației; **alin. (3)** Rezultatele evaluării performanței individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau non financiară a salariatului.

4.8 **Codul educației nr. 152/2014, art. 55 alin. (2)** Norma didactică de predare-învățare-evaluare și instruire practică în învățământul primar, gimnazial și liceal constituie 18 ore săptămânal.

4.9 **Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, anexa 7, pct. 17** Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice. În cazul asigurării insuficiente cu cadre, conducătorii instituțiilor de învățământ pot stabili cadrelor didactice un volum maxim de lucru de până la 1,5 normă didactică, iar pentru cadrele didactice din învățământ artistic – până la 2 norme didactice.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei fapte de hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de gen.

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 hărțuirii, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:

a) comportamentul nedorit

- b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea
d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile și materialele prezentate de către petiționară, Consiliul stabilește că prezumția hărțuirii pe criteriu de gen a fost instituită. Consiliul reține că comportamentul nedorit s-a manifestat prin: modificarea nejustificată a duratei contractului individual de muncă, care anterior era încheiat pe 12 luni, dar a fost redus la 9 luni după numirea noului director; solicitarea de caracteristici de la profesori și părinți în legătura cu activitatea desfășurată de petiționară; micșorarea numărului de ore predate de petiționară și refuzul remunerării orelor efectiv lucrate; neacordarea sporului de performanță; refuzul de a încheia un nou contract individual de muncă pentru un nou an școlar și angajarea unei alte persoane în funcția deținută anterior de petiționară. Consiliul reține că petiționara invocă aplicabilitatea criteriului de gen. Consiliul acceptă că totalitatea acestor acțiuni ar putea crea un mediu umilitor și ofensator în desfășurarea procesului de muncă a petiționarei, care lezează demnitatea acesteia.
- 5.5 Consiliul stabilește că, în cadrul ședinței de audieri, petiționara nu a formulat pretenții împotriva dnei BBBB, fostă directoare interimară a Liceului Republican de Muzică „CCCC”, astfel încât nu s-a putut stabili prezumția de discriminare în legătură cu aceasta.
- 5.6 În conformitate cu art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie hărțuire 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.
- 5.7 În susținerea poziției sale, reclamatul infirmă aplicarea comportamentului deplâns de petiționară, susținând că totalitatea acțiunilor sale au fost în conformitate cu legislația muncii, având o abordare uniformă față de toate cadrele didactice. Reclamatul a venit cu explicații adiționale pentru fiecare acțiune raportată de petiționară care va fi analizată în continuare.
- 5.8 Consiliul, analizând în contradictoriu pozițiile verbale și scrise ale părților și raportându-le la circumstanțele speței, stabilește următoarele.
- 5.9 Referitor la reducerea duratei contractului individual de muncă de la 12 luni la 9 luni, Consiliul a examinat contractele individuale de muncă ale petiționarei pentru anii școlari 2022-2023 și 2023-2024. Consiliul observă că, într-adevăr, până la numirea noului director interimar, contractul pentru anul școlar 2022-2023 a fost încheiat pentru o perioadă de 12 luni (CIM nr. 07/22 din 25.08.2022), iar pentru următorul an doar pentru 8 luni (CIM nr. 55/23 din 01.09.2023). Reclamatul a explicat că cu toți angajații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă au semnat contracte cu termen de expirare până la 31 mai 2024. Astfel, în situația examinată Consiliul reține că nu genul petiționarei, așa cum a fost invocat a determinat acțiunea discriminatorie deplânsă. În ședința de audieri, Consiliul a întrebat și ghidat petiționara să identifice și să formuleze care a fost acea circumstanță obiectivă și personală care ar fi determinat această schimbare în durată termenului contractului. Petiționara nu a putut oferi o explicație referitoare la alte criterii protejate care ar putea fi relevante pentru cazul său. Prin urmare, acțiunea nu poate fi considerată discriminatorie din cauza lipsei aplicabilității unui criteriu protejat.
- 5.10 Cât privește alegația precum că reclamatul ar fi solicitat de la părți anumite caracteristici preventiv luării deciziei de a o angaja pentru un nou an de studiu, pe de o parte, Consiliul observă că nu există dovezi pertinente care i-ar permite să accepte că aceste acțiuni au fost întreprinse. Pe de altă parte, reclamatul susține că nu au fost impuse cerințe suplimentare față de cele stabilite de legislație la angajare, notând că petiționara a fost

- angajată (Ordin nr. 127-C din 01 septembrie 2023). În acest circumstanță, Consiliul respinge alegațiile petiționarei din lipsă de probe concludente.
- 5.11 În partea ce se referă la micșorarea numărului de ore predate de petiționară, Consiliul a analizat tarifarea profesorilor ciclului muzical din 01 ianuarie 2024, care includea cele 17 ore de predare pentru petiționară, precum și 2 ore suplimentare pe săptămână, totalizând 19 ore. De asemenea, Consiliul reține că conform art. 55 alin. (2) din Codul Educației, norma didactică de predare-învățare-evaluare și instruire practică în învățământul primar, gimnazial și liceal este de 18 ore pe săptămână. Consiliul ia act de poziția reclamatului conform căruia, în baza art. 298 alin. (1) din Codul Muncii, cadrele didactice din instituțiile de învățământ și din sfera științei și inovării beneficiază de o durată redusă a timpului de muncă, care nu trebuie să depășească 35 de ore pe săptămână. Totodată, Consiliul a luat în considerare procesul-verbal de control nr. ISM-2024-PVC-128 din 19 martie 2024, emis de Inspectoratul de Stat al Muncii, care a concluzionat că numărul total de ore atribuite cadrelor didactice în cadrul instituției este de 18 ore pe săptămână, conform art. 55 alin. (2) din Codul Educației. Astfel, Consiliul ajunge la concluzia că încadrarea petiționarei în ceea ce privește numărul de ore de predare stabilite, se aliniază normelor legislative aplicabile în domeniul educației. Prin urmare, Consiliul respinge alegațiile petiționarei referitoare la norma de lucru redusă. Totodată, în cadrul ședinței de audieri, petiționara a invocat neachitarea salariilor timp de jumătate de an, subliniind că nu a primit remunerația cuvenită pentru orele efectiv lucrate, inclusiv pentru perioada concediului anual de odihnă și a solicitat obligarea reclamatului la plata acestor drepturi salariale. Reclamatul susține că a efectuat toate plățile salariale corespunzător încadrării. Acestea fiind reținute, Consiliul notează că nu ține de competența sa de a examina litigiile privind drepturile salariale, aceasta este de competența instanței de judecată.
- 5.12 În legătură cu neacordarea sporului pentru performanță stabilit în urma evaluării anuale a performanțelor profesionale, Consiliul ia în considerare alegațiile petiționarei precum că sporul acordat a fost redus de la 7% la 6%. Analizând fișa de evaluare a performanțelor din 24 octombrie 2022, Consiliul constată că petiționarei i s-a atribuit calificativul „foarte bine”, iar la 26 ianuarie 2024 a fost evaluată cu calificativul „bine”. Aceste variații în evaluare justifică modificarea sporului acordat. De asemenea, Consiliul reține că absența semnăturii petiționarei pe fișa din 2024 sugerează că aceasta nu a fost consultată. Reclamatul susține că a realizat evaluarea potrivit criteriilor prevăzute în Ordinul nr. 1027 din 14 august 2023, emis de Ministerului Educației. Acestea fiind stabilite, deși sunt semne care indică că procesul de evaluare ar fi fost mimat (lipsa semnăturii petiționarei pe fișă), Consiliul nu poate substitui angajatorul în evaluarea personalului, având în vedere că nu este în măsură să aprecieze activitatea petiționarei pe parcursul unui an întreg. Respectiv, obiectiv nu poate să constate că procesul a fost viciat sau că aprecierea nu este corespunzătoare. Această sarcină îi revine comisiei din interiorul instituției. Mai mult, în lipsa unui criteriu clar definit, care să fie aplicabil în situația deplânsă, Consiliul nu poate stabili acțiunea ca fiind una discriminatorie.
- 5.13 Consiliul a analizat alegația petiționarei referitoare la refuzul nejustificat de angajare și stabilește că aceasta, la data de 26 august 2024, a depus cerere de angajare pentru anul școlar 2024- 2025. Prin răspunsul nr. 102 din 04 septembrie 2024, cererea acesteia a fost refuzată pe motiv că nu există locuri vacante. Conform Ordinului nr. 233-p din 06 august 2024, pe funcția deținută anterior de petiționară (profesor auxiliar de pian) a fost angajată KKKK. În aceste circumstanțe, Consiliul ajunge la concluzia că refuzul a fost determinat de lipsa locurilor de vacante și nu de alte criterii.

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 hărțuire în câmpul muncii pe criteriu de gen.
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, 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