



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, Кишинев, Республика Молдова  
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

**DECIZIE**  
**din 20 decembrie 2024**  
**cauza nr. 97/24**

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

**au examinat**, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale  
**petiționarei: AAAA**,  
**reclamatului: BBBB**, ex – director al Inspectoratului Național de Probațiune și  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

**I. Obiectul plângerii**

Pretinsa hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie (libertate de exprimare profesională).

**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 de art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute de art. 14<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

**III. Susținerile părților**

***Susținerile petiționarei***

- 3.1 Petiționara afirmă că activează din anul 2017 în cadrul Serviciul secretariat al Inspectoratului Național de Probațiune (INP) subdiviziune a Ministerului Justiției.
- 3.2 Potrivit petiționarei în data 08.04.2024, directorul Inspectoratului Național de Probațiune dl BBBB (*reclamat*), i-a dat indicație să se mute în biroul 506 și să predea toate bunurile și parolele specialistului principal dnei CCCC, din cadrul Direcția activitate analitică INP, care urma să îndeplinească atribuțiile petiționarei, astfel fiind-ui create impedimente de a-și desfășura atribuțiile de serviciu.
- 3.3 Petiționara consideră că motiv a unui astfel de comportament al reclamatului este nota/explicația din data de 05.04.2024 scrisă de aceasta, la indicația verbală a reclamatului din data de 04.04.2024 și anume că nu a fost scrisă după cum a solicitat reclamatul, pentru exonerarea directorului adjunct DDDD de răspundere în fața Comisiei de disciplină în urma sesizării depuse la Ministerul Justiției.

- 3.4 În nota explicativă care a fost dată reclamatului în cadrul anchetei de serviciu desfășurată pe marginea sesizării nr. 01/234 din 16.02.2024, depusă la Ministerul Justiției de către EEEE pentru a fi sancționat disciplinar directorul adjunct DDDD și anume referitor la înregistrarea procurii nr. 07/07 și faptul că a fost filmată, petiționara a relatat următoarele. La 14.11. 2023 a fost prezentată p-u înregistrare procura semnată de directorului adjunct DDDD, eliberată pe numele dnei FFFF. La data de 17.11.2023 i s-a reproșat că nu a înregistrat procura menționată și că ședința de judecată pentru care era necesară a avut loc în data de 16.11.2023. Petiționara a accentuat că despre procura în cauză a fost întrebată abia în data de 17.11.2023 și a menționat că la necesitate se va expune în fața comisiei din cadrul MJ referitor la amenințările și subînțeleșuri directe/indirecte de a pleca din serviciu, despre faptul de cine a fost filmată la 17.11.2023 în prezența întregului colectiv INP și cine a organizat acea filmare.
- 3.5 Petiționara menționează că în după amiaza zilei de 09.04.2024, reclamatul, prezentându-se în biroul 506, a încercat să o manipuleze și să exercite presiune psihologică pentru ca aceasta să prezente o notă favorabilă pentru Comisia de disciplină din cadrul Ministerului Justiției. În urma acestei discuții, nereușind să o convingă, reclamatul i-a comunicat că îi va permite să-și desfășoare atribuțiile de serviciu, doar în biroul 506, în care pe viitor se va afla Serviciul Secretariat și nu în anticameră unde activa aceasta. În același context, petiționara susține că i s-a comunicat că biroul 506 la moment nu are conexiune la internet și va lucra doar pe suport de hârtie, iar corespondența electronică va fi gestionată de dna CCCC.
- 3.6 Petiționara susține că la datele 08.04.2024 și 09.04.2024, fiind prezentă la serviciu, nu a avut posibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu conform fișei postului (elaborarea dărilor de seamă, tabelul de evidență a timpului de muncă, registrul/calcul pentru trimiteri poștale, înregistrare etc.) fără calculator, imprimantă, scanner, internet, întrucât aceste facilități erau disponibile doar în anticameră. Aceste condiții, au făcut dificilă desfășurarea activitatea în mod corect și responsabil.
- 3.7 Petiționara menționează că nu există temei legal pentru acțiunile reclamatului, precum niciun document care să confirme modificarea sau încetarea raporturilor de muncă. Statutul de personal nu s-a schimbat, în cadrul Serviciului Secretariat existând o singură funcție de specialist principal, ocupată de petiționară. Astfel, specialistul principal dna CCCC din cadrul Direcției Activitate Analitică INP îndeplinește o parte din atribuțiile petiționarei fără o bază legală, conform unei indicații verbale a reclamatului.
- 3.8 În final, petiționara solicită examinarea plângerii și adoptarea măsurilor necesare pentru încetarea acțiunilor ilegale întreprinse de reclamat în raport cu persoana sa.
- 3.9 În cadrul ședinței de audieri desfășurate la data de 04.10.2024, petiționara a accentuat că și-a depus actele pentru a participa la un concurs de angajare într-o altă instituție după ce reclamatul a mutat-o într-un birou fără condiții de activitate. Petiționara, angajată la INP din 2017, avea permanent acces la adresa poștală (e-mail) a instituției și la sistemul „e-management”, prin care primea corespondența instituției. Totuși, la data de 08.04.2024, acest acces i-a fost restricționat. Mai mult, reclamatul i-a comunicat în aceeași zi că i se va organiza o comisie disciplinară și că va fi concediată.

### ***Susținerile reclamatului***

- 3.10 Reclamatul în vederea susținerii poziției a declarat că, transferurile și schimburile de birouri în perioada exercitării funcției de director al INP au fost în concordanță cu necesitățile funcționale ale instituției, acțiune demarată din anul 2022 și care continue și în prezent. Fapt care poate fi confirmat de actuala conducere a INP care, potrivit unei circulare, solicită

- relocarea tuturor funcționarilor din aparatul central al instituției care activează la et. 5 al clădirii din str. V.Alecsandri nr. 1, mun. Chișinău într-o altă locație.
- 3.11 În acest sens, în anul 2022 Direcția monitorizare electronică din cadrul INP a fost reamplasat de la etajul 2 la etajul 5 al blocului administrativ de pe adresa str. V. Alecsandri 1, mun. Chișinău. Iar, în anul 2023 Biroul de probațiune Chișinău a fost reamplasat de la adresa str. V. Alecsandri, 1 la adresa str. Tudor Gheorghe, 5.
- 3.12 Sub același aspect, reamplasarea biroului specialistei principale, AAAA, inclusiv și alte birouri ale funcționarilor publici din aparatul central al INP s-a realizat urmare a eliberării spațiilor utilizate anterior de către subdiviziunile subordonate Ministerului Muncii, în vederea asigurării continuității activității de secretariat fără a fi restricționate atribuțiile de serviciu consemnate în fișa postului (copia fișei postului a specialistei principale AAAA se anexează).
- 3.13 Reclamatul afirmă că petiționara și-a îndeplinit în continuare sarcinile de serviciu, incluzând înregistrarea documentelor primite la INP, distribuirea acestora către executorii vizați, expedierea corespondenței etc., conform fișei postului.

#### ***Susținerile martorului GGGG***

- 3.14 Martorul a declarat că schimbarea locului de muncă a petiționarei a avut loc din cauza schimbului de birouri din cadrul realocării tuturor funcționarilor din aparatul central al instituției într-o altă locație care a fost organizată de conducerea INP. Primele discuții cu reclamatul referitor la alocarea/realocare birourilor angajaților au fost cu câțiva ani în urmă și după ce reclamatul a revenit la serviciu după perioada de suspendare au discutat cu acesta planul de realocare a angajaților în noile birouri fiind întocmită o agendă în acest sens. Au fost efectuate lucrări de reconstrucție/reamenajare a spațiilor eliberate pentru buna funcționare a angajaților în noile birouri repartizate de conducerea INP. Biroul secretariatului în care urma să activeze petiționara a fost amenajat mai târziu ca altele din cauza problemei instalării și asigurării funcționării rețelei de conexiune a calculatorului în acesta. Realocare birourilor angajaților continuă și în prezent.

#### ***Susținerile martorei FFFF***

- 3.15 Martora a declarat că activează în calitate de șefă adjunct a Direcției achiziții și patrimoniu a INP. Referitor transferarea petiționarei în alt birou martora a menționat că acesta a fost mutată în cadrul acțiunilor de alocare/realocare biroului secretariatului care au fost organizate și gestionate de conducerea INP. Cu referire la procura cu care urma să meargă în instanță, menționată în prezenta cauză, a afirmat că nu a primit-o de la petiționară și nu a mers s-o ceară de la secretariat până în ziua ședinței de judecată deoarece nu cunoștea despre existența ei. Martora a mai declarat că conform practicii formate în cadrul INP angajații secretariatului aduc materialele parvenite în adresa acesteia. Cu referire la procura care a fost eliberată și semnată de directorul adjunct DDDD în data de 14.11.2023 martora a declarat că nu a primit-o de la secretariat. Martora a menționat că în perioada martie-mai 2024 a fost realocat doar biroul secretariatului, care pe parcurs a fost amenajat cu toate necesare (rețea internet ș.a.) deși, au fost programate pentru alocare mai multe birouri.

#### ***Susținerile martorei HHHH***

- 3.16 Martora a declarat că activează în calitate de șefă a Direcției resurse umane a INP. În perioada activității petiționarei în cadrul INP în adresa a Direcției resurse umane nu a parvenit nici o cerere sau solicitare de la petiționară privind careva încălcări în domeniul

managementului resurselor umane și anume că ultima nu are calculator sau internet pentru a-și realiza atribuțiile. La moment petiționara nu mai activează în cadrul INP deoarece a depus cererea de eliberare din propria dorință. Anterior petiționara a activat în funcția de specialist principal în cadrul Serviciului secretariat și potrivit fișei postului din atribuțiile ultimei făcea parte înregistrarea și expedierea corespondenței INP în registre pe format de hârtie. La întrebarea dacă petiționara conform atribuțiilor funcției trebuia să aibă acces la calculator și internet martora a repetat că atribuțiile petiționarei țineau doar de înregistrarea și expedierea corespondenței în registre pe format de hârtie. Referitor la accesul la adresa electronică a instituției martora a menționat că nu cunoaște cine are accesul și că este decizia conducerii cine poate avea respectivul acces. Martora a declarat că în zilele de 8-9 aprilie petiționara și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu conform fișei postului și nu a fost înlocuită de către dna CCCC, specialist principal din cadrul Direcția activitate analitică INP și un ordin referitor la înlocuirea sau îndeplinirea atribuțiilor petiționarei de către un alt angajat nu există. Când petiționara se afla în concediu și lipsa de la serviciu angajata CCCC îndeplinea atribuțiile petiționarei doar în partea ce ține de corespondența pentru ca să nu fie blocată activitatea instituției și acest caz nu se făcea ordin pentru delegarea atribuțiilor de secretariat unui alt angajat. Martora a mai afirmat că în cadrul instituției nu există un registru electronic de evidență a corespondenței, doar registre pe format de hârtie. La întrebarea petiționarei "în perioada 8-9 aprilie de către cine a fost înregistrată și repartizată corespondența instituției?" martora a declarat că nu ține minte și nu este gata să răspundă la această întrebare.

#### IV. Dreptul relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii Republicii Moldova sunt 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)** 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 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 16 septembrie 1996, art. 2 pct. 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 pe orice altă împrejurare; **art. 7 lit. a) punct i)** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție.
- 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 Articolul 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 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 aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **hărțuire** – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **alin. (2)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: **lit. f)** hărțuirea; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul examinează plângerile privind discriminarea; **art. 15 alin. (1)** Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta; **art. 15 alin. (4)** În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.
- 4.6 **Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 **Codul muncii nr. 154/2003 la 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** Interzicerea discriminării în sfera muncii, **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. 10 alin. (2)** Angajatorul este obligat **lit. f<sup>6</sup>**) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Examinând materialele cauzei, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței pretensei hărțuirii în câmpul muncii pe criteriul de opinie (libertate de exprimare profesională).
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții contra Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții contra Franței par. 91-92, cauza Timishev contra Rusiei par. 57) prevăd o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Analizând faptele reclamate de petiționară, Consiliul le-a supus examinării prin prisma hărțuirii. Astfel, pentru a institui prezumția hărțuirii, petiționara urma să prezinte fapte și probe care să indice asupra următoarelor elemente constitutive:
  - a) comportamentul nedorit
  - b) care a condus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
  - c) scopul sau efectul comportamentului a fost să lezeze demnitatea
  - d) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând alegațiile și materialele prezentate de petiționară, Consiliul stabilește prezumția hărțuirii pe criteriul de opinie (libertate de exprimare profesională). Consiliul a reținut drept comportament nedorit, în sensul noțiunii de hărțuire, următoarele acțiuni: manipularea și aplicarea presiunii psihologice pentru ca petiționara să prezinte o notă/explicație favorabilă pentru reclamat; schimbarea petiționarei, fără un motiv legitim, într-un alt birou fără condiții de muncă (calculator, internet, imprimantă, scanner etc.) și crearea impedimentelor pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu conform fișei postului. Consiliul acceptă că totalitatea acestor acțiuni a afectat negativ capacitatea petiționarei de a-și desfășura activitatea profesională și sunt de natură să creeze un mediu intimidant, ofensator și umilitor. Consiliul a reținut că acest comportament nedorit a fost aplicat de către reclamat din motivul că petiționara, exprimându-și opinia, a scris nota/explicația din data de 05.04.2024, cum a considerat necesar și nu după cum a solicitat reclamatul care a avut ca scop exonerarea directorului adjunct DDDD de răspundere în fața Comisiei de disciplină. Consiliul a luat act că acest tratament ar fi fost generat de criteriul de opinie (libertate de exprimare profesională).
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile, precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.6 Referitor la faptele de hărțuire invocate de petiționară reclamatul a declarat că, transferurile și schimburile de birouri în perioada exercitării funcției de director al INP au fost în concordanță cu necesitățile funcționale ale instituției, acțiune demarată din anul 2022 și care continue și în prezent.

- 5.7 Reamplasarea biroului specialistei principale, AAAA, inclusiv și alte birouri ale funcționarilor publici din aparatul central al INP s-a realizat urmare a eliberării spațiilor utilizate anterior de către subdiviziunile subordonate Ministerului Muncii, în vederea asigurării continuității activității de secretariat fără a fi restricționate atribuțiile de serviciu consemnate în fișa postului. Respectiv sarcinile funcției: înregistrarea documentelor parvenite în cadrul INP, distribuirea documentelor executorilor vizați, expedierea corespondenței etc., petiționara le-a îndeplinit corespunzător în continuare.
- 5.8 Analizând în contradictoriu materialele acumulate la dosar, audiind argumentele părților în cadrul ședinței de audieri și raportându-le la circumstanțele speței, Consiliul constată următoarele.
- 5.9 Consiliul reține că, la data de 08.04.2024, petiționara a fost mutată, la indicația directă a reclamatului, din anticamera în care își desfășura în mod obișnuit activitatea, în biroul nr. 506. Acest birou era lipsit de dotările tehnice și logistice necesare exercitării atribuțiilor de serviciu (calculator, acces la internet, imprimantă, scanner, precum și la adresa de e-mail a instituției sau sistemul „e-management”). De asemenea, în aceeași zi, petiționara a fost nevoită să predea întregul set de echipamente și parole aferente către dna CCCC, specialist principal în Direcția activitate analitică a INP, fapt ce a condus efectiv la imposibilitatea petiționarei de a-și îndeplini responsabilitățile prevăzute în fișa postului.
- 5.10 Consiliul notează că, potrivit fișei postului și practicii instituționale, exercitarea atribuțiilor petiționarei (precum înregistrarea și distribuirea corespondenței, gestionarea comunicării electronice a instituției, utilizarea sistemului „e-management”) era strâns dependentă de mijloacele logistice și informaționale puse la dispoziție în spațiul de lucru inițial. Mutarea precipitată a petiționarei într-un birou impropriu, fără asigurarea unei continuități în condițiile de muncă, a echivalat cu o restrângere arbitrară a posibilității acesteia de a-și exercita sarcinile. În plus, faptul că, din aceeași dată (08.04.2024), dna CCCC a preluat o parte din atribuțiile petiționarei, în lipsa unui act administrativ de delegare sau modificare a raporturilor de muncă, indică asupra intenției reclamatului de a o exclude pe petiționară din fluxul normal al activității instituției.
- 5.11 Consiliul reține existența unei legături temporale și cauzale strânse între nota explicativă din 05.04.2024, întocmită de petiționară conform propriei opinii profesionale și nu a indicațiilor reclamatului, și măsurile punitive luate imediat după aceea. În acest sens, petiționara a susținut că i s-au exercitat presiuni psihologice și s-a încercat manipularea sa pentru a redacta o notă/explicație care să exonereze un director adjunct al INP de răspunderea disciplinară, ceea ce ea a refuzat. Or, lipsa unui temei obiectiv și rezonabil pentru schimbarea intempestivă a biroului, retragerea accesului la instrumentele de lucru și transferarea unor sarcini către un alt angajat confirmă caracterul represiv și punitiv al acțiunilor reclamatului. Argumentele invocate de reclamat, potrivit cărora aceste schimbări s-ar înscrie într-un plan general de reamplasare, nu au fost susținute de probe relevante și nu explică restrângerea bruscă și nejustificată a capacității de muncă a petiționarei.
- 5.12 În conformitate cu art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012, după ce petiționara a prezentat fapte care pot institui prezumția existenței unei fapte de hărțuire, sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine celui reclamat. Or, reclamatul nu a prezentat nicio probă credibilă care să ateste un scop legitim, o justificare rezonabilă și proporțională ori necesitatea obiectivă de a-i modifica petiționarei condițiile de muncă în maniera descrisă. Din contra, schimbarea biroului s-a realizat fără un act intern scris, fără o informare prealabilă și fără a se asigura condiții elementare pentru exercitarea atribuțiilor ce rezultă din fișa postului. Toate aceste acțiuni, combinate cu insistența reclamatului de a obține o notă favorabilă intereselor sale și cu preluarea nejustificată a responsabilităților petiționarei

de către altă persoană, au creat un mediu intimidant, ostil, degradant și umilitor, vizând libertatea de exprimare profesională a petiționarei.

- 5.13 Consiliul concluzionează că tratamentul aplicat petiționarei a urmărit să-i sancționeze exprimarea unei opinii profesionale nesubordonate voinței reclamatului, generând un comportament nedorit bazat pe criteriul de opinie. Acest comportament a avut drept efect afectarea demnității profesionale a petiționarei și crearea unei atmosfere ostile și umilitoare, în contradicție cu normele naționale și internaționale privind egalitatea și nediscriminarea. Întrucât nu a fost demonstrat niciun scop legitim, iar mijloacele folosite sunt vădit disproporționate și nejustificate, Consiliul constată hărțuirea în câmpul muncii pe criteriul de opinie (libertate de exprimare profesională).
- 5.14 Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 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 hărțuire în câmpul muncii pe criteriul de opinie.
2. În vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatului BBBB să ia act de constatările prezentei decizii și să depună toată diligența pentru a nu recurge în viitor la comportamente discriminatorii.
3. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
4. 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

---

Andrei LUNGU – membru