Dosarul nr. 3-2205/2025
2-25125724-12-3-02092025

HOTĂRÂRE
În numele Legii

24 martie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani
în componență:
Președintele ședinței, judecător Rodica Nicula
Grefier Adelina Petcu

examinând în ședință de judecată publică, acțiunea de contencios administrativ intentată de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență al Ministerului Afacerilor Interne împotriva Consiliului pentru Egalitate, terț Lilian Glodea cu privire la contestarea actului administrativ individual,

c o n s t a t ă :

Pretențiile reclamantului:

La 02 septembrie 2025, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență al Ministerului Afacerilor Interne (în continuare IGSU) a depus cerere de chemare în judecată împotriva Consiliului pentru egalitate solicitând anularea deciziei Consiliului pentru Egalitate nr. 13/25 din 17 iulie 2025.

În motivarea acțiunii s-a indicat că la 17 iulie 2025 Consiliul pentru egalitate a emis decizia pe cauza nr. 13/25, prin care a reținut că IGSU ar fi comis un act de victimizare în câmpul muncii împotriva angajatului Lilian Glodea, în legătură cu limitarea perioadei de aplicare a programului flexibil solicitat de acesta, a prescris de modificat decizia contestată, în vederea acordării petiționarului programul flexibil pentru întreaga perioadă solicitată, cu respectarea principiului egalității de tratament. Pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor, Consiliul a recomandat Inspectoratului General pentru Situații de Urgență: a) să se abțină, pe viitor, de la luarea unor decizii care pot constitui represalii împotriva angajaților ca urmare a exercitării dreptului de a contesta măsuri administrative în instanță sau în fața Consiliului pentru egalitate; b) să adopte măsuri administrative interne, clare şi transparente pentru examinarea cererilor de ajustare rezonabilă a programului de muncă, cu stabilirea unor criterii obiective, accesibile și conforme cu legislația națională şi directivele europene relevante.

Decizia nr. 13/25 din 17 iulie 2025 a fost recepționată de către IGSU la 04 august 2025 pe suport de hârtie, prin scrisoarea de însoțire a Consiliului nr. 03/1213 din 31 iulie 2025 (înregistrată în cadrul IGSU sub nr. 2501).

A notat IGSU că nu susține decizia nr. 13/25 din următoarele considerente.

Potrivit art. 13 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, [...]. Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele şi eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, [...].

Conform pct. 53 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, plângerile sunt examinate cu respectarea următoarelor principii: a) transparență a procedurii; b) celeritate; c) contradictorialitate; d) inversare a sarcinii probațiunii; e) asigurare a dreptului la apărare; f) protecție a datelor cu caracter personal; g) accesibilitate.

La 15 ianuarie 2025, petentul Lilian Glodea s-a adresat Consiliului pentru egalitate cu o plângere, prin care a reclamat pretinse acțiuni ilegale ale conducerii Direcție situaţii excepționale mun. Chişinău (în continuare - DSE mun. Chişinău), care potrivit obiectului s-ar încadra exclusiv în limitele faptei – discriminare directă, adică tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv şi rezonabil, printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate şi necesare. Cu alte cuvinte, Lilian Glodea în petiție a manifestat dezacordul cu decizia conducerii doar în partea în care aceasta stabilește programul flexibil de muncă pe un termen redus în comparație cu alt coleg, considerând astfel, că se află în condiții egale şi prin acesta a solicitat intervenția în vederea stopării acestor acţiuni de discriminare în adresa lui.

A relatat că, obiectul litigios al procedurii precedate deciziei Consiliului pentru egalitate pe cauza nr. 13/25 a fost doar constatarea faptului discriminării petentului în raport cu colegul său.

În acest sens, Consiliul pentru egalitate, prin solicitarea nr. 03/477 din 24 martie 2025 motivată prin: „în contextul examinării complete, obiective şi imparțiale a plângerii privind pretinsa discriminare depusă de dl Lilian Glodea, Consiliul pentru egalitate, în temeiul art. 15 alin. (2) lit. a), b) din Legea nr. 121/2012”, a solicitat prezentarea: a) copiei depersonalizate a raportului depus de Şeful serviciu interimar al Secției rezerve Chişinău a Secției situații excepționale Străşeni a Direcției situații excepționale mun. Chişinău cu privire la solicitarea

aplicării formulelor flexibile de muncă prevăzute în art. 100[1] din Codul muncii; b) indicarea dacă în subdiviziunea în care activează petiționarul au mai fost depuse rapoarte cu privire la solicitarea aplicării formulelor flexibile depersonalizate raportului de muncă; c) în caz afirmativ la pct. 2, anexarea copiilor depersonalizate a acestor cereri/ rapoarte, precum şi copiilor depersonalizate a ordinilor/ răspunsurilor oferite la acestea.

Totodată, la ședința de audieri, care a avut loc la 15 aprilie 2025 cu participarea reprezentanților IGSU, abordările, întrebările adresate, probele prezentate, se mărgineau doar obiectului procedurii - diferența în perioadele de stabilire a programului flexibil de muncă acordată petentului în coraport cu ceilalți colegi.

Astfel, toată linia de apărarea şi probațiune a IGSU a fost construită doar potrivit procedurii – obiectul procedurii - pretinsa discriminare directă a dlui Lilian Glodea.

A notat că Consiliul pentru egalitate la emiterea deciziei nu a ținut cont de: principiul transparenței procedurii, obiectul fiind examinarea pretinsei discriminări directe, însă decizia vizează obiect diferit și argumentare diferită. De aici rezultă şi nerespectarea principiilor: inversarea sarcinii probațiunii şi asigurarea dreptului la apărare, deoarece, Consiliul pentru egalitate a solicitat prezentarea informațiilor şi pregătirea dovezilor care doar se referă la confirmarea sau infirmarea discriminării directe într-un caz concret, abordat de petiționar.

Potrivit pct. 5.4 din decizia nr. 13/25 Consiliul pentru egalitate a luat act de susținerile petiționarului, potrivit cărora, ulterior adoptării deciziei Consiliului pe cauza nr. 152/23 (august 2024) acesta a început să fie perceput de superiori drept o „persoană incomodă" situației şi, în mod repetat, a fost supus unui tratament inechitabil, cu consecințe adverse asupra situației sale profesionale. Toate alegațiile au purtat doar un caracter declarativ fără a fi specificate cazuri şi situații concrete, IGSU astfel fiind lipsit de dreptul la apărare şi replică.

Consiliul arbitrar, fără existența cărorva probe pertinente şi concludente a apreciat aceste circumstanțe ca fiind suficiente pentru instituirea prezumției de victimizare. Constatarea Consiliului privind pretinsa faptă de victimizare în câmpul muncii este contradictorie circumstanțelor speței şi stării de fapt.

Potrivit art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului eventualele persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele şi eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele şi adresa persoanei care o depune, precum şi datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

Totodată, conform art. 56 din Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea

Consiliului pentru egalitate, petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte şi eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare. În cerere nu au fost reliefate cazurile şi probele concrete care ar genera constatarea victimizării.

Articolul 2 din Legea nr. 121/2014 cu privire la asigurarea egalității, prevede noțiunea de 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.

Reieșind din definiție, plângerea depusă urma să se bazeze pe relatări, precum şi probe anexate la aceasta, exclusiv referite la evenimentele posterioare deciziei pe cauza nr. 152/23, însă pe parcursul anilor atât până la decizia pe cauza nr. 152/23 cât şi după, Lilian Glodea a avut calitatea de reclamant în mai multe acțiuni civile contra IGSU (dosarul nr. 3-2406/2021, dosarul nr. 3-2586/2022, dosarul nr. 3-3179/2023). La fel şi în cadrul Consiliului cauza nr. 152/23, pornită între aceste două părți, nu a fost unica. Prin urmare, decizia contestată nu reflectă careva probe obiective referitor la faptul că limitarea perioadei ar constitui represalii sau victimizare.

În această ordine de idei, a menționat că conducerea subdiviziunii nu face nici o diferențiere a dlui Lilian Glodea în coraport cu alți angajați, astfel, conform informației din baza de date a IGSU, indicatorii de performanță individuali, începând cu anul 2013, au fost apreciați cu calificativul „bine” (inclusiv pentru anii 2022, 2023, 2024). În baza ordinului MAI nr. 199 din 15 aprilie 2024 „Cu privire la organizarea pregătirii fizice a funcționarilor publici cu statut special din cadrul MAI pentru anul 2024”, şeful DSE mun. Chişinău a acceptat raportul acestuia, prin care a solicitat permisiunea de a frecventa Centrul cultură fizică şi sport al Clubului sportiv „Dinamo”, situat în str. Gheorghe Asachi 23 A, mun. Chişinău, în timpul orelor de muncă (fiind unicul angajat beneficiar de asemenea posibilitate din cadrul subdiviziunii în care activează).

Totodată, la acordarea programului flexibil de muncă s-a ținut cont de specificul activității, numărul angajaților, (numărul total de funcții din cadrul Serviciului prevenție Secției situații excepționale fiind de 4, dintre care 2 sunt funcții vacante, respectiv întregul volum de lucru se axează doar pe 2 angajați), perioada estivală a anului. Astfel, în baza cererii angajatului Lilian Glodea şi în temeiul art. 100^1 şi art. 107 alin. (1) din Codul muncii şi în temeiul pct. 14 lit. e) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea DSE mun. Chişinău a IGSU, aprobat prin ordinul IGSU nr. 52/2020, a fost emis ordinul DSE mun. Chişinău nr.7ef din 03 februarie 2025, prin care solicitantului i-a fost stabilit programul de

muncă în intervalul orelor 08:30 - 12:30 şi 13:00 - 17:00, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă 8 (opt) ore de muncă cu acordarea pauzei de masă de 30 de minute, pe perioada de la 03 ianuarie 2025, până la 31 mai 2025, inclusiv. Programul de muncă angajatului Lilian Glodea, a fost modificat la solicitarea ultimului, cu stricta respectare a drepturilor acestuia, sub principiul rezonabilității şi în baza normelor vizate supra, de care s-a condus angajatorul. Perioada aprobată (03 ianuarie 2025 – 31 mai 2025) a fost stabilită în raport cu calendarul școlar oficial (ordinul ME nr. 439/2024), întrucât motivul invocat verbal de către pârât a fost necesitatea însoțirii copiilor minori la școală.

Astfel, a relatat că, normele din legislația citată supra nu obligă angajatorul să acorde program flexibil pentru întreaga perioadă solicitată, ci îi conferă dreptul să analizeze cererea prin criteriul rezonabilității, ținând cont de necesitățile instituției și de principiul proporționalității. Drepturile petiționarului de a beneficia de acest instrument pe toată perioada necesară raportată scopului - nu a fost restricționat, deoarece este garantat de alin. (4) art. 100^1 din Codul muncii, care stabilește că salariatul poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni. Respectiv, acesta nu a fost împiedicat, la expirarea perioadei (31 mai 2025) să depună altă solicitare pentru perioada 01 septembrie – 31 decembrie 2025.

Așadar, angajatorul fiind conducător al instituție publice cu statut special, subsidiar s-a condus şi de criteriul reflectat în art. 39 alin. (2) din Legea nr. 288/2016 cu privire la funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, care expres prevede că „Formele de organizare a timpului de muncă, programul de muncă, evidența globală a timpului de muncă şi acordarea repausului săptămânal pentru funcționarii publici cu statut special se stabilesc de către angajator în conformitate cu prevederile legislației în vigoare”.

Or, situația raportată de petiționar şi apreciată de Consiliul pentru egalitate ca fiind una discriminatorie în raport direct cu angajatul IGSU, Vasile Zaharia, nu poate fi reținută ca una confirmată legal, deoarece aceasta nu este incidentă art. 2 şi art. 13 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.

De către Consiliu nu a fost dovedită prezumția „tratării a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă”, deoarece scopul solicitanților şi circumstanțele determinatorii au fost diferite: perioada aprobată petiționarului (03 ianuarie 2025 – 31 mai 2025) a fost stabilită în raport cu calendarul școlar oficial (ordinul ME nr. 439/2024), întrucât motivul invocat verbal a fost necesitatea însoțirii copiilor minori la școală, or, în situația angajatului Vasile Zaharia termenul a fost acordat pentru toată perioada solicitată, deoarece acesta însoțește copii minori la instituția preșcolară.

A relatat că petiționarul nu a făcut uz de dreptul garantat de lege de contestare

prealabilă a ordinului nr. 7ef din 03 ianuarie 2025 în termenul prevăzut de Codul administrativ, şi ulterior în instanța de judecată, după caz şi astfel, deja fiind extra termen de atac, a ales o altă cale, care nu este justificată.

Mai mult că atât, însuși ordinul nr. 7ef din 03 ianuarie 2025 expres conține prevederile precum că poate fi contestat, termenul, locul contestării şi temeiul juridic.

În concluzie a indicat reclamantul că decizia nr. 13/25 din 17 iulie 2025 a fost emisă cu încălcarea procedurii, ori, potrivit art. 61 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, decizia este actul prin care Consiliul soluționează plângerea şi constată existența sau lipsa faptei discriminatorii. Decizia trebuie să cuprindă: data și locul adoptării; denumirea organului care a adoptat-o; numele, prenumele și, după caz, patronimicele membrilor participanți la deliberări; mențiunea despre caracterul public sau închis al audierilor; datele de identificare ale părților, explicațiile şi obiecțiile acestora; probele prezentate; numele, prenumele şi, după caz, patronimicele persoanelor care reprezintă petiționarul sau reclamatul, explicațiile și obiecțiile acestora; numele, prenumele şi, după caz, patronimicele sau denumirea persoanelor care au prezentat opinii şi argumentele acestora; descrierea faptelor constatate; concluzia Consiliului şi argumentele ce stau la baza acesteia; prescripțiile formulate recomandările în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei discriminării şi pentru prevenirea faptelor similare în viitor.

La ședința de audieri, care a avut loc la 15 aprilie 2025, reprezentant al reclamatului IGSU a participat ofițer superior Petrachii Maria, șef al Direcției situații excepționale mun. Chişinău a IGSU, colonel al s/intern Melnic Oleg, şef al SRU a DSE mun. Chişinău a IGSU, locotenent-colonel al s/intern Pavel Rodoveț. Contrar prevederilor legale enunțate însă, în decizia nr. 13/25 din 17 iulie 2025 nu este specificat numele, prenumele persoanei care a reprezentat IGSU. Totodată, decizia a fost adusă la cunoștință cu încălcarea termenilor procedurali stabiliți de legislație.

Conform prevederilor art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012, cu privire la asigurarea egalității, în urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi, iar conform alin. (5), decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie şi a persoanei care a depus plângerea în termen de 15 zile de la adoptare.

Decizia pe cauza nr. 13/25 a fost adoptată la 17 iulie 2025, respectiv prin prisma normei citate decizia pe cauza nr. 13/25 urma să fie adusă al cunoștință până la data 01 august 2025, dar nicidecum la data 04 august 2025.

În acest context, se constată cu certitudine că a fost încălcat şi termenul legal stabilit pentru aducerea la cunoștință a deciziei contestate.

Argumentele autorității publice pârâte

La 08 octombrie 2025, Consiliul pentru egalitate și-a expus opinia scrisă pe marginea acțiunii de contencios administrativ prin referința anexată la materialele cauzei, solicitând respingerea acțiunii formulate de reclamant ca fiind neîntemeiată (f.d. 48-50).

Opinia persoanei terțe

Prin încheierea din 23 octombrie 2025 a Judecătoriei Chișinău, sediul Rîșcani s-a atras în proces, în calitate de terț, Lilian Glodea.

În termenul acordat, Lilian Glodea nu și-a exercitat dreptul de a depune referință.

În ședința de judecată, reprezentantul IGSU, Maria Petrachi, a solicitat admiterea acțiunii, din motivele de fapt şi de drept expuse.

Reprezentantul autorității publice pârâte, Consiliul pentru egalitate în ședința de judecată nu s-a prezentat, solicitând examinarea cauzei în lipsa sa.

Terțul, Lilian Glodea în ședința de judecată nu s-a prezentat, or, a fost citat în mod legal despre data, locul și ora derulării procesului judiciar, în virtutea art. 218 lit. d) din Codul administrativ, instanța a considerat posibilă examinarea cauzei în absența acestuia.

Aprecierea instanței.

Analizând argumentele expuse în acțiune, în referință, studiind înscrisurile anexate la dosarul administrativ, instanța de judecată ajunge la concluzia că acțiunea este admisibilă și pasibilă admiterii din următoarele considerente.

În sensul art. 22 alin. (1) Cod administrativ, autoritățile publice și instanțele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul și volumul cercetărilor și nu sunt legate nici de expunerile participanților, nici de cererile lor de reclamare a probelor.

Conform art. 207 alin. (1) Cod administrativ, instanța verifică din oficiu dacă sunt întrunite condițiile pentru admisibilitatea unei acțiuni în contenciosul administrativ. Dacă este inadmisibilă, acțiunea în contenciosul administrativ se declară ca atare prin încheiere judecătorească susceptibilă de recurs.

Alin. (2) al aceluiași articol stabilește că acțiunea în contencios administrativ se declară inadmisibilă în special când: a) există o hotărâre judecătorească definitivă cu privire la un litigiu între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept; b) există o încheiere judecătorească prin care s-a dispus încetarea procesului în legătură cu faptul că reclamantul a renunțat la acțiune sau și-a retras acțiunea într-un litigiu între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept sau că între parți s-a încheiat o tranzacție de împăcare; c) la aceeași sau la

altă instanță de judecată se examinează o acțiune între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri de drept; d) acțiunea a fost depusă după expirarea termenului prevăzut la art. 209; e) reclamantul nu poate revendica încălcarea, prin activitatea administrativă, a unui drept în sensul art. 17; f) nu sunt întrunite condițiile prevăzute la art. 208; g) acțiunea a fost depusă de o persoană fără împuterniciri în acest sens; h) cererea de chemare în judecată nu corespunde cerințelor prevăzute la art. 211 alin. (1) și (2) și art. 212 alin. (1) și reclamantul nu a înlăturat neajunsurile în termenul stabilit de instanța de judecată.

Dispozițiile legale citate enunță temeiurile de bază de admisibilitate a cererii de chemare în judecată formulată în instanța de contencios administrativ: I. prezența unui act administrativ individual defavorabil (dispoziție, decizie sau altă măsură oficială) întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, comunicat destinatarului; II. competența jurisdicțională materială și teritorială a instanței de judecată pentru examinarea acțiunii în contenciosul administrativ; III. respectarea cerințelor de formă și conținut a acțiunii în contencios administrativ; IV. respectarea procedurii prealabile; V. respectarea termenului de înaintare a acțiunii; VI. prezența unui drept vătămat căruia i s-a adus atingere prin activitate administrativă.

Din actele cauzei se constată că la 15 ianuarie 2025, Lilian Glodea a depus o plângere la Consiliul pentru egalitate, solicitând de a constata pretinsa discriminare în câmpul muncii pe criteriul de opinie.

La 17 iulie 2025, Consiliul pentru egalitate a emis decizia nr. 13/25, prin care a constatat că faptele constatate reprezintă victimizare în câmpul muncii. În vederea repunerii în drepturi a petiționarului, Consiliul a prescris reclamantului să modifice decizia contestată, acordând petiționarului program flexibil pentru întreaga perioadă solicitată, cu respectarea principiului egalității de tratament. Pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor, Consiliul a recomandat reclamantului: a) să se abțină, pe viitor, de la luarea unor decizii care pot constitui represalii împotriva angajaților ca urmare a exercitării dreptului de a contesta măsuri administrative în instanță sau în fața Consiliului de Egalitate; b) să adopte măsuri administrative interne, clare și transparente pentru examinarea cererilor de ajustare rezonabilă a programului de muncă, cu stabilirea unor criterii obiective, accesibile și conforme cu legislația națională și directivele europene relevante.

În dezacord cu decizia Consiliului pentru egalitate nr. 13/25 din 17 iulie 2025, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență al Ministerului Afacerilor Interne, la 02 septembrie 2025, s-a adresat cu prezenta acțiune în instanța de judecată, prin care a solicitat anularea deciziei Consiliului pentru egalitate nr. 13/25 din 17 iulie 2025.

Reieșind din conținutul revendicărilor formulate, coroborate cu prevederile art. art. 206 și 224 Cod administrativ, instanța de judecată va concluzionează că

IGSU a formulat o acțiune în contestare.

Competența pentru examinarea prezentei acțiuni, în conformitate cu prevederile art. 191 alin. (1) și art. 196 alin. (1) Cod administrativ revine Judecătoriei Chișinău (sediul Rîșcani), cererea de chemare în judecată fiind depusă cu respectarea dispozițiilor legale menționate.

Conform art. 10 alin. (1) Cod administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziție, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin nașterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

În acord cu prevederile art. 11 alin. (1) Cod administrativ, actele administrative individuale pot fi: a) acte defavorabile – actele care impun destinatarilor lor obligații, sancțiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat, b) acte favorabile – actele care creează destinatarilor săi un beneficiu sau un avantaj de orice fel.

Decizia Consiliului pentru egalitate nr. 13/25 din 17 iulie 2025, în sensul art. 10 și 11 Cod administrativ este act administrativ individual, emanând de la o autoritate publică, reprezentând o măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual ce vizează raporturile de drept public și are caracter defavorabil reclamantei.

Conform art. 208 alin. (1) Cod administrativ, în cazurile prevăzute de lege, până la înaintarea acțiunii în contencios administrativ, se va respecta procedura prealabilă.

Articolul 163 lit. c) din Codul administrativ, statuează că procedura de examinare a cererii prealabile nu se efectuează dacă legea prevede expres adresarea nemijlocită în instanța de judecată.

Conform pct. 65 al Regulamentului de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298 din 21 decembrie 2012 (în vigoare la momentul depunerii acțiunii), decizia Consiliului este un act oficial și produce efecte juridice de la data comunicării ei părților. Decizia poate fi contestată direct în instanța de judecată de persoana care se consideră vătămată în drepturi, în modul și în termenul prevăzut de Codul administrativ, fără respectarea procedurii prealabile.

În ceea ce privește procedura prealabilă, instanța de judecată subliniază că acest tip de litigii este exceptat de la obligația de a fi tranșat pe cale prejudiciară, reieșind din pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Astfel, regula stabilită de legiuitor prevede că procedura prealabilă se aplică doar în cazul în care este explicit prevăzută în norme legislative speciale derogatorii, respectând totodată

excepțiile menționate în art. 163 din Codul administrativ.

Prevederile art. 209 alin. (1) Cod administrativ, statuează că acțiunea în contestare și acțiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la: a) data comunicării sau notificării deciziei cu privire la cererea prealabilă sau data expirării termenului prevăzut de prezentul cod pentru soluționarea acesteia; b) data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă legea nu prevede procedura prealabilă. Prevederile art. 165 alin. (1) referitoare la nesoluționarea în termen se aplică corespunzător.

Așa cum a fost menționat supra, la 17 iulie 2025, Consiliul pentru egalitate a emis decizia nr. 13/25, aceasta fiind recepționată de reclamant prin poștă terestră la 04 august 2025, iar cererea de chemare în judecată a fost înregistrată la 02 septembrie 2025. Având în vedere aceste circumstanțe în raport cu normele legale citate, instanța de judecată concluzionează că termenul pentru depunerea acțiunii a fost respectat.

În consecință, instanța de judecată va concluziona că acțiunea este depusă cu respectarea competenței materiale și jurisdicționale, în termenul prevăzut de lege, fiind contestat un act administrativ individual emis de autoritatea publică competentă, care produce efecte juridice în exterior și are caracter defavorabil reclamantei. Astfel, acțiunea este admisibilă.

Totodată, instanța de judecată conchide în privința temeiniciei acțiunii, din următoarele considerente.

Așadar, controlul judecătoresc al legalității actelor administrative, presupune apărarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, împotriva abuzurilor administrației publice, în condițiile legii contenciosului administrativ. Acest control se înfăptuiește de către instanțele de judecată în condițiile legii privind organizarea judecătorească. Întru elucidarea subiectului privind realizarea controlului judecătoresc se impune conceptul competenței, în baza căruia se realizează respectivul control. Pornind de la scopul primordial al instituției contenciosului administrativ care este prestabilit de legiuitor și care presupune contracararea abuzurilor şi exceselor de putere ale autorităților publice, apărarea drepturilor persoanei în spiritul legii, ordonarea activității autorităților publice, asigurarea ordinii de drept.

Or, reieșind din dreptul subiectiv al subiectului afectat, care la fel a fost predeterminat de legiuitor și care a fost formulat astfel - orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său, recunoscut de lege, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente pentru a obține anularea actului, recunoașterea dreptului pretins şi repararea pagubei ce i-a

fost cauzată.

Noțiunea de „act administrativ” este definită atât în legislația autohtonă, cât şi în Rezoluția (77) Cu privire la protecția individului faţă de actele autorităților administrative, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 28 septembrie 1997. În accepțiunea reglementărilor enunțate, actul administrativ este o manifestare juridică unilaterală de voință, cu caracter normativ sau individual, din partea unei autorități publice în vederea organizării executării sau executării în concret a legii, actul administrativ desemnează orice măsuri individuale sau decizii luate în cadrul exercitării autorităţii publice, susceptibile de a afecta direct drepturile, libertățile sau interesele persoanelor fizice sau juridice şi care nu este un act îndeplinit în cadrul exercitării unei funcții judiciare.

Controlul judiciar exercitat asupra administrației publice dispune de câteva trăsături distincte: este exercitat de către instanţa judecătorească care este independentă sub aspect organizațional şi funcțional faţă de subiectul controlat; prin intermediul controlului se exercită funcția instanţei de judecată (justiției) în calitatea sa de putere independentă din sistemul frânelor şi contrabalanţelor, care constituie o garanție a legalității şi a contracarării abuzurilor de putere din partea autorităților executive; se realizează în cadrul procesului judiciar reglementat de normele juridice procesuale; un cerc de subiecți speciali ai acestor raporturi juridice; existența unui litigiu de drept public în calitate de temei al activității de control judiciar; controlul judiciar urmărește realizarea a două scopuri: pe de o parte, asigurarea protecției drepturilor şi intereselor legale ale persoanelor fizice şi juridice, adică a interesului particular, pe de altă parte, neadmiterea excesului de putere din partea executivului, adică a interesului public; activitatea instanţelor de control asupra autorităților administrației publice este limitată de următoarele condiții: temei al exercitării acestuia servește doar depunerea unei cereri din partea persoanelor interesate, adică controlul judiciar este mijlocit sau pasiv; obiect al activității de control îl constituie doar respectarea de către subiect a cerințelor legalității, dar nu şi ale oportunităţii.

În contextul certitudinii juridice, orice persoană căreia nu i-au fost satisfăcute cerințele legale de către o autoritate publică trebuie să cunoască într-o formă explicită motivele care au stat la baza unei asemenea hotărâri. Enunțarea abstractă și evazivă a normei legale fără a o proiecta situației faptice nu îndeplinește deziderateleabordate mai sus. Motivarea actelor administrative nu constituie o simplă formalitate lipsită de importanță ci constituie nucleul voinței autorității publice materializate în actul administrativ emis. Din motivare se desprind raționamentele autorității publice, temeiurile de fapt și de drept care au condus la reținerea acestora pentru fundamentarea concluziei, de asemenea, se degajă maniera de exercitare a dreptului discreționar, analiza proporționalității ingerinței în drepturile destinatarilor actului administrativ, precum și multe alte aspecte

cruciale inerente procedurii administrative în ansamblu. Motivarea per se este susceptibilă să excludă orice suspiciune vis-a-vis de abuzul sau arbitrariul în exercitarea de către autoritatea publică a competențelor conferite de lege.

Atunci când prin actul administrativ se afectează drepturi fundamentale ale omului, motivarea completă, explicită și detaliată a actului administrativ devine imperioasă. Motivarea actului administrativ nu rezidă doar în cantitatea ci și calitatea raționamentelor și concluziilor degajate de emitent, or, volumul vast al conținutului actului administrativ nu satisface dezideratul respectiv, esențial este ca să se desprindă voința certă a autorului actului administrativ și argumentele plauzibile și probate care o fundamentează.

Instanța reține că, autoritatea publică pârâtă - Consiliul pentru egalitate a înregistrat plângerea depusă de Lilian Glodea privind pretinsa discriminare în câmpul muncii pe criterii de opinie.

În sesizarea depusă, Lilian Glodea a enunțat că este angajat în calitate de ofițer al Serviciului Prevenție al Secției Situații Excepționale Strășeni din 29 iulie 2021. A relatat că locuiește cu familia în mun. Chișinău, iar zilnic pentru a se prezenta la serviciu, face naveta Chişinău – Strășeni. La data de 31 decembrie 2024, prin depunerea unui raport a solicitat de la angajator modificarea graficului său de muncă în conformitate cu prevederile art. 100^1 alin. (1) și art. 107 alin. (1) din Codul muncii, cu stabilirea programului de muncă de la 08:30 - 17:00, cu pauza de masă 12:30 - 13:00, pentru perioada 02 ianuarie 2025 – 31 decembrie 2025. Lilian Glodea a menționat că prin extrasul din ordinul nr. 7ef din 03 ianuarie 2025 i-a fost stabilit programul de muncă solicitat, însă doar pentru perioada 03 ianuarie 2025 – 31 mai 2025. Lilian Glodea a notat că altui angajat, aflat în condiții similare, angajatorul i-a stabilit program flexibil de muncă pentru întreaga perioadă a anului, fără careva rezerve, aspect pe care petiționarul îl consideră ca fiind discriminator.

Consiliul pentru egalitate a stabilit că 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 cele de inadmisibilitate indicate în art. 14^1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

Prin urmare, Consiliul a admis plângerea spre examinare în fond și a reținut că urmează să se pronunțe asupra unei pretinsei fapte de victimizare în câmpul muncii.

La data de 17 iulie 2025 Consiliul pentru egalitate a emis decizia pe cauza nr. 13/25, prin care a decis:

1. Faptele constatate reprezintă victimizare în câmpul muncii.

2. În vederea repunerii în drepturi a petiționarului, Consiliul prescrie reclamantului să modifice decizia contestată, acordând petiționarului program flexibil pentru întreaga perioadă solicitată, cu respectarea principiului egalității de

tratament.

3. Pentru prevenirea situațiilor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamantului:

a) să se abțină, pe viitor, de la luarea unor decizii care pot constitui represalii împotriva angajaților ca urmare a exercitării dreptului de a contesta măsuri administrative în instanță sau în fața Consiliului pentru egalitate;

b) să adopte măsuri administrative interne, clare și transparente pentru examinarea cererilor de ajustare rezonabilă a programului de muncă, cu stabilirea unor criterii obiective, accesibile și conforme cu legislația națională și directivele europene relevante

4. Reclamantul, în termen de 30 zile din momentul recepționării deciziei, va informa Consiliul despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate cu prezentarea înscrisurilor confirmative în acest sens.

5. Decizia se comunică părților şi 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, 3, fără respectarea procedurii prealabile.

La emiterea deciziei nr. 13/25 din 17 iulie 2025, Consiliul pentru egalitate a reținut „că angajatorul a demonstrat deja, prin aprobarea unui program flexibil pentru întreaga durată a anului în cazul unui alt salariat, că dispune de resursele organizaționale şi procedurale necesare pentru aplicarea unei asemenea măsuri fără dificultăți. În aceste circumstanțe, limitarea programului flexibil al petiționarului până la 31 mai 2025, instituită ulterior depunerii plângerilor şi acțiunilor sale în instanță împotriva angajatorului, nu se justifică prin motive operaționale verificate şi proporționale. Decizia produce o consecință negativă direct legată de exercitarea drepturilor procedurale de către petiționar şi relevă un comportament represiv al angajatorului.

Consiliul a apreciat că această abordare creează o relație de superioritate abuzivă în care angajatorul induce ideea că exercitarea unui drept (program flexibil) depinde de bunăvoința sa, nu de cadrul legal aplicabil. Această poziție de forță, coroborată cu condiționarea depunerii unei alte cererii, poate fi interpretată ca o modalitate de control și presiune asupra comportamentului petiționarului, sugerând că facilitățile pot fi retrase sau refuzate ulterior, în funcție de comportamentul, acțiunile sau inacțiunile acestuia”.

În vederea exercitării atribuției de verificare a legalității actului administrativ contestat, instanța de judecată, în temeiul principiului cercetării stării de fapt din oficiu, urmează să supună verificării aspectele legalității formale și materiale ale actului administrativ individual defavorabil.

În conformitate cu prevederile art. 1 alin. (1) al Legii cu privire la asigurarea

egalității nr. 121 din 25 mai 2012, scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Potrivit art. 2 al Legii nr. 121/2012, în sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: *discriminare* – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; *discriminare directă* – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; *discriminare indirectă* – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; *hărțuire* – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; *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.

Conform art. 3 al legii menționate supra, subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat.

În conformitate cu art. 6 al Legii nr. 121/2012, orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației.

Potrivit art. 10 lit. a) al Legii nr. 121/2012, subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sunt Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

Conform prevederilor Legii nr. 121/2012, scopul principal este de a preveni și combate discriminarea, garantând egalitatea tuturor persoanelor în diverse sfere ale vieții. Legea stabilește un cadru clar prin care persoanele fizice și juridice pot solicita protecția drepturilor lor împotriva discriminării. Consiliul are obligația de a investiga plângerile de discriminare, care pot fi inițiate atât din oficiu, cât și la cererea persoanelor afectate, inclusiv a organizațiilor care activează în domeniul drepturilor omului. În concluzie, Legea asigură un mecanism de protecție și remediere pentru persoanele discriminate, subliniind importanța unei societăți egalitare, în care drepturile fundamentale ale tuturor cetățenilor sunt respectate și apărate.

În concluzie, Legea nr. 121/2012 asigură un mecanism de protecție și remediere pentru persoanele discriminate, subliniind importanța unei societăți egalitare, în care drepturile fundamentale ale tuturor cetățenilor sunt respectate și apărate.

În corespundere cu art. 11 alin. (1), art. 12 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 121/2012, Consiliul pentru egalitate este o autoritate bugetară autonomă, instituită în scopul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență organizațională, funcțională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de orice nivel. Consiliul are următoarele atribuția de a examina plângerile privind discriminarea.

Organizarea și funcționarea Consiliului pentru Egalitate, precum și procedura de examinare a plângerilor sunt reglementate de Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru Egalitate.

Se va reaminti că, autoritățile publice şi instanţele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul şi volumul cercetărilor şi nu sunt legate nici de expunerile participanților, nici de cererile lor de reclamare a probelor. Faptele deja cunoscute autorităților publice sau instanţelor de judecată competente, faptele general notorii şi faptele prezumate în virtutea prevederilor legale nu necesită a fi probate, până la proba contrarie.

În corespundere cu art. 1 pct. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.

În lumina art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată

fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Articolul 14 nu interzice orice diferențiere de tratament, ci doar acele diferențe bazate pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală, un „statut" prin care persoanele sau grupurile de persoane se disting de altele (a se vedea Carson și alții împotriva Marii Britanii [GC], nr. 42184/05, §§ 61 și 70, ECHR 2010-..., și Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, § 56, seria A nr. 23) și enumeră câteva exemple de statut, printre altele, sex, rasă și proprietate. Totuși, lista din articolul 14 este una ilustrativă și nu exhaustivă, așa cum reiese din formularea "orice alt temei, cum ar fi" (în franceză „de exemplu") (a se vedea Engel împotriva Olandei, 8 iunie 1976, § 72, seria A nr. 22 și Carson, citată supra, § 70) și din includerea în lista respectivă a sintagmei „orice alt statut" (în franceză „orice altă situație"). Formulării „alt statut" i s-a dat, în general, o interpretare largă (a se vedea Carson, citată supra, § 70) și interpretarea nu s-a limitat la caracteristicile personale implicite sau inerente (a se vedea Clift împotriva Marii Britanii, nr. 7205/07, § 56-58, 13 iulie 2010).

Curtea a stabilit în jurisprudența sa că discriminarea înseamnă aplicarea unui tratament diferit, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, persoanelor aflate în situații analoge sau similare (a se vedea D.H. și alții împotriva Cehiei [GC], nr. 57325/00, § 175, ECHR 2007 și Burden împotriva Marii Britanii [GC], nr. 13378/05, § 60, ECHR 2008-...).

Elementele discriminării directe sunt: tratament mai puțin favorabil; situație comparabilă sau similară; existența unui criteriu protejat; dreptul lezat. Atunci când se pronunță asupra cauzelor legate de discriminare, Curtea Europeană aplică următoarele criterii:

1. A existat o diferență în ceea ce privește tratamentul aplicat unor persoane aflate în situații similare sau comparabile – sau persoane aflate în situații semnificativ diferite nu au fost tratate diferit?

2. În cazul unui răspuns afirmativ, este această diferență – sau absența unui tratament diferențiat – justificată în mod obiectiv? În special, a) urmărește aceasta un scop legitim? b) există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit?

Atunci când introduce o plângere în temeiul art. 14, reclamantul trebuie să demonstreze, în primul rând, că a fost tratat diferit față de altă persoană sau alt grup de persoane aflate într-o situație comparabilă sau a fost tratată la fel ca un grup de persoane aflate într-o situație semnificativ diferită. Cealaltă persoană sau celălalt grup de persoane cu care este comparat reclamantul se numește „elementul de comparație".

Sursa diferenței de tratament poate fi sistemul juridic intern (Ēcis împotriva

Letoniei, 2019), precum și vocabularul folosit de o instanță națională pentru a-și motiva decizia (Carvalho Pinto de Sousa Morais împotriva Portugaliei, 2017) sau chiar o acțiune de natură pur privată (Identoba și alții împotriva Georgiei, 2015).

Din materialele cauzei se atestă că în baza cererii angajatului Lilian Glodea, în temeiul art. 100¹ şi art. 107 alin. (1) din Codul muncii şi în temeiul pct. 14 lit. e) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea DSE mun. Chişinău a IGSU, aprobat prin ordinul IGSU nr. 52/2020, a fost emis ordinul DSE mun. Chişinău nr.7ef din 03 ianuarie 2025, prin care lui Lilian Glodea i-a fost stabilit programul de muncă în intervalul orelor 08:30 - 12:30 şi 13:00 - 17:00, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă 8 (opt) ore de muncă cu acordarea pauzei de masă de 30 de minute, pe perioada de la 03 ianuarie 2025 până la 31 mai 2025 (f.d. 30-31, dosar administrativ).

Perioada aprobată (03 ianuarie 2025 – 31 mai 2025) a fost stabilită în raport cu calendarul școlar oficial (ordinul ME nr. 439/2024), *întrucât motivul invocat de Lilian Glodea a fost necesitatea însoțirii copiilor minori la școală*.

La caz, instanța notează că nu poate fi reținut argumentul Consiliului pentru egalitate precum că angajatorul a demonstrat deja, prin aprobarea unui program flexibil pentru întreaga durată a anului în cazul unui alt salariat, că dispune de resursele organizaționale şi procedurale necesare pentru aplicarea unei asemenea măsuri fără dificultăți, *ori, scopul solicitanților şi circumstanțele determinatorii au fost diferite:* perioada aprobată lui Lilian Glodea (03 ianuarie 2025 – 31 mai 2025) a fost stabilită în raport cu calendarul școlar oficial (ordinul ME nr. 439/2024), întrucât *motivul invocat verbal a fost necesitatea însoțirii copiilor minori la școală*, or, în situația celuilalt angajat termenul a fost acordat pentru toată perioada solicitată, *deoarece acesta însoțește copii minori la instituția preșcolară.*

Potrivit art. 13 alin. (1) și (2) al Legii nr. 121/2012, procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum şi a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării şi care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele şi eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele şi adresa persoanei care o depune, precum şi datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

De altfel, instanța menționează că angajatorul nu este obligat să acorde program flexibil pentru întreaga perioadă solicitată, fără a analiza cererea solicitantului ținând cont de necesitățile instituției și de principiul proporționalității. Drepturile solicitantului de a beneficia de acest instrument pe

toată perioada necesară raportată scopului - nu a fost restricționat, deoarece este garantat de alin. (4) art. 100¹ din Codul muncii, care stabilește că salariatul poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni. Respectiv, acesta nu a fost împiedicat, la expirarea perioadei (31 mai 2025) să depună altă solicitare pentru perioada 01 septembrie – 31 decembrie 2025.

Instanța de judecată denotă că chiar și atunci când legislația prevede posibilitatea solicitării unui program flexibil, aceasta nu înseamnă că angajatorul este obligat să aprobe orice cerere, iar refuzul justificat prin motive obiective și proporționale nu echivalează automat cu victimizarea.

Conform art. 100¹ din Codul muncii, (1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat şi angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât şi după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.

(2) Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă.

(3) Activitatea în condiţiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile şi garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod.

(4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată şi data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă.

(5) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.

(6) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul poate lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea ajustării locului de muncă la formulele flexibile de muncă:

a) costurile implicate;

b) capacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent;

c) capacitatea de a recruta personal suplimentar;

d) impactul asupra calității;

e) impactul asupra performanței salariatului;

f) efectul asupra capacității de a satisface cererea clienților.

(7) În cazul salariatului cu formulă flexibilă de muncă aflat în deplasare în interes de serviciu, asupra lui se extinde programul de muncă stabilit la unitatea la care acesta este delegat.

(8) Formulele flexibile de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art.100.

De altfel, instanța de judecată învederează că nu a fost demonstrată existența unei legături cauzale între depunerile anterioare de plângeri ale lui Lilian Glodea cu decizia privind programul flexibil de muncă.

Mai mult, în speţă instanţa reţine că Lilian Glodea nu a făcut uz de dreptul de a contesta ordinul nr. 7ef din 03 ianuarie 2025, prin care i-a fost stabilit programul de muncă solicitat.

Instanța menționează că, acordarea unui program flexibil de muncă nu constituie victimizare, ci poate reprezenta o măsură de adaptare sau un beneficiu acordat salariatului, atunci când este oferită în mod legal și nediscriminatoriu.

În speţă, situația analizată nu constituie victimizare în câmpul muncii, deoarece nu există dovezi că persoana a fost supusă unui tratament nefavorabil ca reacție la formularea unei plângeri, sesizări sau la exercitarea unui drept protejat de lege. Mai mult, este neîntemeiat argumentul Consiliului pentru egalitate precum că angajatorul a demonstrat deja, prin aprobarea unui program flexibil pentru întreaga durată a anului în cazul unui alt salariat, că dispune de resursele organizaționale şi procedurale necesare pentru aplicarea unei asemenea măsuri fără dificultăți, *ori, scopul solicitanților şi circumstanțele determinatorii au fost diferite:* perioada aprobată lui Lilian Glodea (03 ianuarie 2025 – 31 mai 2025) a fost stabilită în raport cu calendarul școlar oficial (ordinul ME nr. 439/2024), întrucât *motivul invocat verbal a fost necesitatea însoțirii copiilor minori la şcoală*, or, în situația celuilalt angajat termenul a fost acordat pentru toată perioada solicitată, *deoarece acesta însoțește copii minori la instituția preșcolară.*

Așadar, măsurile aplicate de angajator au avut la bază motive obiective și legitime, precum necesitățile organizaționale, evaluarea performanței profesionale sau respectarea disciplinei muncii. În lipsa unei legături de cauzalitate între acțiunea persoanei și măsurile contestate, nu sunt întrunite elementele caracteristice victimizării.

În conformitate cu prevederile art. 16 din Codul administrativ, dreptul discreționar al autorității publice reprezintă posibilitatea acesteia de a opta între mai multe soluții posibile corespunzătoare scopului legii atunci când aplică o dispoziție legală. Exercitarea dreptului discreționar nu permite desfășurarea unei activități administrative arbitrare.

Conform art. 137 al Codului administrativ, în exercitarea dreptului discreționar atribuit, autoritățile publice trebuie să acționeze cu bună-credință în limitele legal stabilite şi cu respectarea scopului pentru care le-a fost atribuit dreptul. Dacă autoritatea publică poate decide discreționar şi doar una din mai multe consecințe juridice este legală, atunci dreptul discreționar al autorității publice se reduce la alegerea consecinței juridice/soluției legale. Stările de fapt

identice în esență se tratează identic. O tratare neidentică a două stări de fapt identice se admite numai dacă există un motiv obiectiv. Dacă într-un caz autoritatea publică şi-a exercitat dreptul discreționar într-un anumit mod, atunci în cazuri similare ea este obligată să își exercite dreptul discreționar în același mod. Această regulă nu se aplică dacă autoritatea publică intenționează să își schimbe în viitor practica de exercitare a dreptului discreționar în cazuri similare.

În esență dreptul discreționar al autorității publice este de a permite administrației să răspundă flexibil la diferite probleme. În acest fel, autoritatea publică poate lua decizii individuale în cadrul unui cadru legal, făcând astfel posibilă realizarea unui echilibru între obiectivul legal abstract şi circumstanțele reale a unei situații concrete. În special, discreția oferă un loc pentru un test de rapiditate şi echitate. La discreția administrației, trebuie să fie determinată o consecință legală din mai multe măsuri posibile, permise în fiecare caz.

Autoritatea publică are posibilitatea de a alege o măsură, în baza dreptului discreționar, autoritatea publică are o marjă de apreciere şi trebuie să încorporeze propriile considerente de oportunitate în decizia sa. Termeni precum „poate" sau „este autorizat" în normele legale indică o astfel de latitudine. Respectiv, autoritatea trebuie să-şi exercite întotdeauna discreția, așa cum solicită legiuitorul.

Potrivit art. 225 alin. (2) Cod administrativ, verificarea exercitării de către autoritatea publică a dreptului discreționar se limitează la faptul dacă autoritatea publică: a) și-a exercitat dreptul discreționar; b) a luat în considerare toate faptele relevante; c) a respectat limitele legale ale dreptului discreționar; d) și-a exercitat dreptul discreționar conform scopului acordat prin lege.

În speță, autoritatea publică pârâtă a depășit limitele dreptului său discreționar și nu a luat în considerare toate faptele relevante, ori, modalitatea practică de realizare a aspectelor de procedură ale proceselor judiciare civile, intră în sfera de reglementare a legislatorului și nu a autorității pârâte.

Prin prisma prevederilor Codului administrativ, instanțele de judecată nu doar verifică legalitatea unui act administrativ, ci realizează verificarea exercitării de către autoritatea publică a întregii activități, a dreptului discreționar. Prin dreptul discreționar al autorității publice se subînțelege puterea de care dispune autoritatea publică, în baza legii, să hotărască fie necesitatea actului însuși, fie cuprinsul lui, fie momentul adoptării lui, în funcție de interesul general pe care trebuie să-l satisfacă continuu și permanent serviciul public.

Având în vedere cele expuse supra și coroborându-le și cu prevederile art. 29 din Codul administrativ, se deduce că aprecierea respectării principiului proporționalității constă dintr-un test format din patru elemente. Astfel, o măsură oficială întreprinsă de autoritățile publice este proporțională dacă: - urmărește un scop legitim; - este potrivită; - necesară și - rezonabilă. Scopul măsurii stabilește criteriul și punctul de referință pentru întrebarea dacă măsura este potrivită,

necesară și proporțională pentru atingerea acestui scop. Dacă scopul în sine nu este legitim, măsura nu este proporțională.

Apreciind circumstanțele cauzei, prin prisma normelor de drept relevante cauzei, instanța de judecată conchide asupra faptului că partea pârâtă a omis să facă o motivare în privința scopului legitim urmărit prin măsura din dispozitivul actului administrativ, dar și în privința proporționalității, precum și dacă actele administrative contestate conțin motivarea caracterului necesar al măsurii întreprinse

Conform prevederilor art. 224 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ, în baza unei acţiuni în contestare, anulează în tot sau în parte actul administrativ individual, precum şi o eventuală decizie de soluționare a cererii prealabile, dacă acestea sunt ilegale şi prin ele reclamantul este vătămat în drepturile sale.

În conformitate cu art. 224-225 din Codul administrativ, instanța de judecată,

h o t ă r ă ș t e :

Se admite acțiunea de contencios administrativ intentată de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență al Ministerului Afacerilor Interne împotriva Consiliului pentru Egalitate, terț Lilian Glodea cu privire la contestarea actului administrativ individual.

Se anulează decizia Consiliului pentru Egalitate nr. 13/25 din 17 iulie 2025.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău sediul Rîșcani.

Președintele ședinței,
judecător Rodica Nicula