

# Analiza compatibilității legislației naționale în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele europene

Sorina MACRINICI

Romanița IORDACHE

Nadejda HRIPTIEVSCHI





**RAPORT**

# **Analiza compatibilității legislației naționale în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele europene**

*Autoare:*

**Sorina MACRINICI**

**Romanița IORDACHE**

**Nadejda HRIPTIEVSCHI**



Această publicație este editată cu sprijinul Programului Egalitate și Participare Civică al  
Fundației Soros-Moldova.

Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă neapărat poziția Fundației.

**Chișinău, 2015**

### **Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții**

**Analiza compatibilității legislației naționale în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele europene: Raport / Nadejda Hriptievschi, Romanița Iordache, Sorina Macrinici; Centrul de Resurse Juridice din Moldova. – Chișinău: Imprint Star, 2015. – 102 p.**

100 ex.

ISBN 978-9975-3002-3-0.

349.2+331.101.24(047)

H 87

# Conținut

<b>Abrevieri</b> .....	7
<b>Introducere</b> .....	9
Concluzii principale și principalele recomandări rezultate din analiză .....	9
Explicarea metodologiei de lucru .....	9
<b>Capitolul I</b>	
<b>Standardele europene și internaționale relevante în domeniul muncii</b> .....	11
1.1 Abordarea discriminării în muncă – reglementare și interpretare .....	12
1.2 Criteriile protejate în cazul discriminării în muncă din perspectiva diferitelor instrumente .....	19
1.3 Excepțiile justificate din perspectiva diferitelor instrumente europene și internaționale .....	23
<b>Capitolul II</b>	
<b>Sistemul juridic național – cadrul legal general</b> .....	27
2.1 Prevederi constituționale referitoare la nediscriminare în general și la câmpul muncii .....	27
2.2 Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității și aplicarea ei .....	30
2.3 Codul muncii și aplicarea lui .....	33
2.4 Alte legi speciale .....	38
2.5 Sancțiunile pentru nerespectarea legislației în domeniul nediscriminării în câmpul muncii .....	41
<b>Capitolul III</b>	
<b>Dreptul la muncă aplicat</b> .....	43
3.1 Criterii protejate .....	43
3.2 Tipuri de discriminare în relațiile de muncă .....	53
3.3 Cazuri specifice de discriminare în relațiile de muncă .....	72

## Capitolul IV

**Excepții justificate de la aplicarea principiului nediscriminării**

<b>În domeniul muncii</b> .....	79
4.1 Cerințe ocupaționale esențiale, legitime și justificate.....	79
4.2 Activitățile profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente .....	80
4.3 Măsuri afirmative .....	81

## Capitolul V

**Instituții abilitate în promovarea principiului egalității**

<b>și nediscriminării în domeniul muncii</b> .....	85
5.1 Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei .....	85
5.2 Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității .....	86
5.3 Instanțele .....	90
5.4 Inspectoratul de Stat al Muncii .....	91
5.5 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă .....	92
5.6 Avocatul Poporului .....	93

## Capitolul VI

**Recomandările analizei** .....

6.1 Propuneri de amendamente .....	95
6.2 Propuneri de recomandări de politici publice .....	96

**Anexe** .....

Anexa 1: Cauze examinate de CPPEDAE privind discriminarea în domeniul muncii din 2013 - 2014 .....	98
---	----

# Abrevieri

<b>ANOFM</b>	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
<b>CDFUE</b>	Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene
<b>CEDO</b>	Convenția Europeană pentru Drepturile Omului
<b>CEDS</b>	Comitetul European pentru Drepturi Sociale
<b>CESS</b>	Codul European de Securitate Socială
<b>CJUE</b>	Curtea de Justiție a Uniunii Europene
<b>CPPEDAE</b>	Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității
<b>CSER</b>	Carta Socială Europeană Revizuită
<b>CSJ</b>	Curtea Supremă de Justiție
<b>CtEDO</b>	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
<b>ISM</b>	Inspectoratul de Stat al Muncii
<b>Legea nr. 121</b>	Legea privind asigurarea egalității din 25 mai 2012
<b>MAI</b>	Ministerul Afacerilor Interne
<b>MMPSF</b>	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
<b>OIM</b>	Organizația Internațională a Muncii
<b>PDESC</b>	Pactul ONU privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale
<b>TCE</b>	Tratatul de Instituire a Comunității Europene
<b>TFUE</b>	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene
<b>TUE</b>	Tratatul privind Uniunea Europeană





# Introducere

## Concluzii principale și principalele recomandări rezultate din analiză

Analiza legislației, jurisprudenței și datelor existente în ceea ce privește practicile instituționale în domeniul combaterii discriminării și promovării egalității în câmpul muncii ne indică existența unui cadru legal comprehensiv, care necesită minime modificări pentru a asigura o mai mare claritate și o mai mare eficiență. În ceea ce privește cadrul instituțional, CPPEDAE, instituția națională de egalitate, deși relativ recent înființată, se remarcă prin soluționarea unui număr mare de petiții în acest domeniu, precum și prin asumarea proactivă a combaterii anumitor forme de discriminare în relațiile de muncă prin inițierea de cauze ex officio. Cazuistica CPPEDAE, extrem de diversă pentru cei nici doi ani de activitate ai instituției, arată treptata profesionalizare a Consiliului, dar și nevoia de susținere a instituției pentru continuarea capacității prin dezvoltarea resurselor umane. Absența de plângeri depuse în fața CPPEDAE în ceea ce privește discriminarea în relațiile de muncă pe o serie de criterii nu indică absența discriminării și asigurarea egalității de șanse în raport cu aceste grupuri vulnerabile ci lipsa de informare a populației și lipsa de implicare proactivă a autorităților cu un mandat în monitorizarea relațiilor de muncă și în combaterea discriminării.

Respectarea principiului egalității și nediscriminării în relațiile de muncă nu se poate limita însă numai la măsuri legislative. Autoritățile Republicii Moldova ar trebui să continue să încurajeze procesul de creștere a conștientizării în ceea ce privește efectele negative ale discriminării în relațiile de muncă și de sensibilizare privind problema discriminării în muncă – indiferent de criteriul protejat, precum și procesul de schimbare a mentalității, implicând, în măsura posibilului, toate părțile implicate, atât la nivel public, cât și privat. Dialogul între partenerii sociali ar putea aduce o contribuție importantă la acest proces.

## Explicarea metodologiei de lucru

Prezentul studiu reprezintă o analiză a compatibilității legislației naționale din Republica Moldova în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele Consiliului European și cele elaborate în cadrul Uniunii Europene. Acest exercițiu are la bază prezentarea standardelor relevante europene și internaționale din domeniu, redate pe scurt în secțiunea a doua a studiului și corelarea acestora cu prevederile naționale analizate atât din punctul de vedere al normelor în vigoare, cât și din punctul de vedere al aplicării lor de către autorități,

inclusiv de către instanțe, care sunt prezentate în partea a treia a studiului. Concluziile și recomandările formulate în studiu au scopul de a crește compatibilitatea legislației și practicii naționale cu standardele internaționale prin îmbunătățirea cadrului legislativ, cu intenția ca acestea să fie ușor preluate și ulterior utilizate de către instituțiile competente și de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității (ca o modalitate de abilitare a Consiliului), cu scopul de a contribui la dezvoltarea de politici publice în domeniu și de a oferi resurse de lucru practicienilor din domeniu.

Practica CEJ, deși nu este direct aplicabilă Republicii Moldova, urmează a fi utilizată ca o sursă importantă din dreptul european pentru formarea practicii pe cauze de discriminare în Republica Moldova, inclusiv și datorită faptului indicării Directivelor Uniunii Europene în domeniul nediscriminării în preambulul Legii nr. 121.

Analiza a fost efectuată în baza solicitării de informații de la autoritățile relevante, a studierii rapoartelor instituțiilor și a jurisprudenței instanțelor de judecată, a Curții Constituționale și a CPPEDAE, care reflectă situația de până la 31 decembrie 2014.

Pe pagina web a CRJM – [www.crjm.org](http://www.crjm.org) – este disponibilă o compilație a legislației internaționale și naționale relevante pentru prevenirea discriminării în câmpul muncii, care ar putea fi utilă actorilor implicați în acest domeniu.

# Standardele europene și internaționale relevante în domeniul muncii

Analiza prezentă oferă o imagine de ansamblu a reglementării dreptului la muncă din perspectiva egalității și nediscriminării în contextul specific al standardelor europene relevante: așa cum au fost ele elaborate în baza Convenției Europene pentru Drepturile Omului, prin interpretarea Cartei Sociale Europene Revizuite, a acquis-ului comunitar și a jurisprudenței Curții Europene de Justiție și apoi a Curții de Justiție a Uniunii Europene. Alte standarde internaționale relevante elaborate în cadrul Organizației Națiunilor Unite sau al Organizației Internaționale a Muncii au fost și ele incluse atunci când a fost cazul.

În sistemul ONU principiul egalității și nediscriminării este menționat în toate documentele relevante, de la **Declarația Universală a Drepturilor Omului** din 1948,<sup>1</sup> trecând prin convenții și tratate: **Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice**,<sup>2</sup> **Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale**,<sup>3</sup> **Convenția privind Drepturile Copilului**,<sup>4</sup> **Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială**,<sup>5</sup> **Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor**,<sup>6</sup> **Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**.<sup>7</sup>

În cadrul Consiliului Europei, protecția împotriva discriminării în domeniul muncii s-a dezvoltat gradual și, în prezent, constă din trei elemente principale: 1) jurisprudența relevantă dezvoltată de CtEDO în interpretarea Art. 14 și a Protocolului Adițional 12 care garantează principiul egalității în drepturi și al nediscriminării în legătură cu exercitarea drepturilor materiale garantate de CEDO sau orice drept garantat de dreptul național – o sursă limitată de interpretare dat fiind faptul că dreptul la muncă nu este în mod expres definit de CEDO, 2) prevederile relevante din Codul European de Securitate Socială (revizuit) care deși nu prevede explicit afirmarea principiului egalității și nediscriminării, include garanții relevante pentru nediscriminarea în domeniul muncii cum ar fi indemnizațiile de boală în cazul incapacității de muncă, ajutorul de șomaj, pensia de bătrânețe, ajutoarele în caz de accidente de muncă și boli

---

<sup>1</sup> Declarația Universală a Drepturilor Omului, Art.1, 2, 7.

<sup>2</sup> Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice, Art.2, 3, 26.

<sup>3</sup> Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Art.2,3.

<sup>4</sup> Convenția ONU privind Drepturile Copilului, Art.2.

<sup>5</sup> Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială, Art. 1, 2.

<sup>6</sup> Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor, Art.1,2,11.

<sup>7</sup> Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Art.5, 6, 27.

profesionale, ajutoarele de maternitate sau de invaliditate, calcularea plăților, respectiv 3) Carta Europeană Socială Revizuită care prevede explicit atât dreptul la muncă și drepturi conexe, cât și dreptul la egalitatea de șanse și de tratament în materie de angajare în muncă și de profesie, fără discriminare și care, dată fiind interpretarea proactivă pe care i-o dă Comitetul European pentru Drepturi Sociale, devine gradual un instrument din ce în ce mai dinamic și mai util.

Dată fiind valoarea pe care actele fundamentale ale Comunităților Europene și apoi cele ale Uniunii Europene au acordat-o liberei circulații a bunurilor, serviciilor, capitalului și persoanelor în scopul realizării unei piețe comune, este firească importanța acordată în dreptul comunitar principiului egalității și nediscriminării în general și în domeniul muncii în special atât ca misiune, cât și ca obiectiv comunitar. Preambulul Directivei 2000/78/CE menționează clar de exemplu că discriminarea în muncă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală poate „compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.”

La rândul său Organizația Internațională a Muncii (OIM) ca agenție specializată a ONU, cu mandat în promovarea justiției sociale și a drepturilor omului și a forței de muncă, a elaborat o serie de convenții care reglementează egalitatea și nediscriminarea la locul de muncă. Între convențiile considerate de OIM ca fundamentale pentru această organizație și care sunt sugerate ca obligatorii pentru toate Statele Membre OIM, se numără **Convenția privind Nediscriminarea (angajare și ocupare)** din 1958 (Convenția OIM nr. 111), și **Convenția privind Egalitatea de Remunerare** din 1951 (Convenția nr. 100) și recomandările OIM asociate acestor convenții.

## 1.1 Abordarea discriminării în muncă – reglementare și interpretare

### 1.1.1 Discriminarea în muncă din perspectiva jurisprudenței CtEDO

Inițial, dreptul la muncă nu a fost unul dintre drepturile protejate în mod explicit de art. 14 din CEDO care garantează egalitatea în legătură cu exercitarea acelor drepturi materiale prevăzute de Convenție. Cu toate acestea, în jurisprudența Curții, dreptul la muncă a fost în mod indirect protejat fie prin subsumarea diferitelor sale aspecte în cadrul art. 8 referitor la dreptul la viață privată, art.9 referitor la libertatea religioasă, fie în cadrul art. 1 din Protocolul Adițional 1 referitor la dreptul la proprietate. Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO) practic a coroborat art.14 cu diferitele drepturi materiale, extinzând treptat aplicarea interdicției discriminării înainte de adoptarea Protocolului Adițional 12 specificând în cauza *Thlimmenos* că “pentru ca articolul 14 să devină aplicabil este suficient ca faptele dintr-o anumită cauză să cadă în domeniul de aplicare al altei prevederi materiale a Convenției sau a protocoalelor.”<sup>8</sup>

În lipsa unor definiții exprese, CtEDO a definit discriminarea la modul general ca diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare care se bazează pe

<sup>8</sup> CtEDO, *Thlimmenos c. Greciei*, 34369/97 din 6 aprilie 2000.

o caracteristică identificabilă.<sup>9</sup> CtEDO a dezvoltat un test prin care aceasta determină dacă o faptă sau un act sunt sau nu discriminatorii,<sup>10</sup> care include următoarele elemente:

- (1) Existența unui drept material,
- (2) Tratatamentul diferențiat față de o persoană sau un grup care se află într-o situație similară (existența unui comparator atunci când este cazul),
- (3) Tratatament diferențiat în baza unui criteriu protejat,
- (4) Absența unei justificări obiective și rezonabile pentru existența tratamentului diferențiat.

Astfel, în cauza *Sidabras și Dziautas c. Lituaniei*, CtEDO a constatat că interzicerea accesului celor doi reclamanți la încadrarea în muncă în serviciul public și anumite aspecte legate de încadrarea în muncă în mediul privat constituie o încălcare a dreptului la viață privată, așa cum este el garantat de art. 8 din CEDO. Deși Convenția nu prevede dreptul la muncă, Curtea a sancționat discriminarea în muncă generată de prevederile extensive ale legislației referitoare la lustrare în Lituania, întrucât a considerat că aceasta „a afectat capacitatea acestora (a reclamanților) de a dezvolta relații cu lumea exterioară într-o măsură semnificativă și le-a creat serioase dificultăți în ceea ce privește asigurarea existenței, cu repercusiuni evidente asupra dreptului la respectarea vieții private.”<sup>11</sup> Același raționament a fost utilizat de Curte în 2014 și în *Naidin c. României* cu privire la interzicerea accesului la o funcție publică, din cauza colaborării cu fosta poliție politică.<sup>12</sup>

Curtea a analizat relațiile de muncă din perspectiva dreptului la viață privată și de familie și în cazuri similare au fost nuanțate cu rezultate diferite de Curte în *Obst c. Germaniei* și în *Schuth c. Germaniei*<sup>13</sup> – ambele fiind cazuri de petiționari ale căror relații de muncă cu entități religioase au încetat ca urmare a unor relații extra-maritale. Nu numai aspectul încetării relațiilor de muncă a fost analizat de Curte din perspectiva art. 8, ci și cel al condițiilor de muncă și al obligației statului de a asigura informațiile adecvate în legătură cu potențialele riscuri ce decurg din exercitarea unei activități profesionale.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> CtEDO, de exemplu *D.H. și alții c. Republicii Cehe*, 57325/00 din 13 noiembrie 2007, paragraful 175.

<sup>10</sup> CtEDO, „Privind unele aspecte a legilor privind predarea limbilor în școlile din Belgia” vs. Belgia, din 23 iulie 1968, Cap I § 9.

<sup>11</sup> CtEDO, *Sidabras și Dziautas c. Lituaniei*, 55480/00 și 59330/00 din 27 septembrie 2004. Paragraful 48 în traducere disponibilă în Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Luxemburg, 2010. Document disponibil la: [www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_ENG\\_01.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_ENG_01.pdf) (consultat la 12 mai 2014)

<sup>12</sup> CtEDO, *Naidin c. României*, 38162/07 din 21 octombrie 2014. Curtea a constatat că nu a avut loc o încălcare a art. 8 coroborat cu art. 14 din Convenția Europeană a drepturilor și libertăților fundamentale în cazul unui fost parlamentar, Petre Naidin, căruia i-a fost interzis accesul la un post în serviciul public ca urmare a deconspirării sale ca a fost informator al Securității, fosta poliție politică, în baza prevederilor **statului funcționarilor publici**.

<sup>13</sup> CtEDO, *Obst c. Germaniei și Schuth c. Germaniei* din 23 septembrie 2010. O prezentare succintă a celor două cazuri și a motivației Curții este disponibilă la CtEDO, *Factsheets: Work-related Rights*, disponibil la: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=> (consultat la 21 mai 2014).

<sup>14</sup> CtEDO, în *Vilens și alții c. Norvegiei*, din 5 decembrie 2013, Curtea a constatat o încălcare a art.8 în ceea ce privește eșecul autorităților de a asigura reclamanților, pescari în Marea Nordului care au rămas cu dizabilități ca urmare a exercitării activității lor, informațiile necesare pentru a-și proteja sănătatea și siguranța.

Curtea a analizat în special încetarea relațiilor de muncă datorată discriminării în baza religiei în cazuri precum *Larissis și alții c. Greciei*,<sup>15</sup> *Dablab c. Elveției*,<sup>16</sup> *Siebenhaar c. Germaniei*,<sup>17</sup> *Fernandez Martinez c. Spaniei*.<sup>18</sup> În cauza *Thlimmenos c. Greciei* Curtea a sancționat ca încălcare a art.9 coroborat cu art. 14 restrângerea dreptului la acces la profesia de contabil autorizat în cazul reclamantului, care fusese condamnat datorită refuzului de a face serviciul militar ca urmare a convingerilor sale religioase.<sup>19</sup> În articularea conceptului de discriminare, Curtea a concluzionat: „Curtea a considerat până acum că avem de a face cu o încălcare a dreptului de a nu fi discriminat în exercitarea drepturilor garantate în Convenție, prevăzut în art. 14, atunci când Statele tratează diferit persoanele aflate în situații analoge, în condițiile în care nu există nicio justificare obiectivă și rezonabilă (a se vedea decizia *Inze*). Însă, Curtea consideră că aceasta nu este singura fațetă a interzicerii discriminării în art. 14. Dreptul de a nu fi discriminat în exercitarea drepturilor garantate în Convenție este încălcat de asemenea când Statele, fără o justificare obiectivă și rezonabilă eșuează să trateze diferit persoanele care se află în situații semnificativ diferite.”<sup>20</sup>

În *Eweida și ceilalți c. Marii Britanii* CtEDO a avut posibilitatea de a discuta pe larg și în mod detaliat tema discriminării în muncă pe criteriul apartenenței religioase din perspectiva art.9 coroborat cu art.14. Diferenții reclamanți au susținut că autoritățile naționale au eșuat în luarea măsurilor necesare pentru a-i proteja atunci când dreptul lor la muncă a fost încălcat în contextul dreptului lor la exercitarea propriei opțiuni religioase.<sup>21</sup> În această cauză, CtEDO

<sup>15</sup> CtEDO, *Larissis și alții c. Greciei*, din 24 februarie 1998. Curtea a considerat că sancționarea unor ofițeri de aviație care erau pentecostali pentru prozelitism nu a constituit o încălcare a art.9 în cazul în care actele de prozelitism au fost direcționate către subordonații reclamanților dar că în cazul actelor de prozelitism către publicul larg, sancțiunea penală constituia o încălcare a art. 9.

<sup>16</sup> CtEDO, *Dablab c. Elveției*, din 15 februarie 2001. Curtea a declarat ca inadmisibilă acțiunea unei învățătoare care se convertise la Islam și care s-a plâns împotriva deciziei autorităților școlii de a-i interzice portul vălului Islamic atunci când predă. Curtea a decis că măsura luată nu era nerezonabilă dat fiind faptul că copii pentru care reclamanta era responsabilă erau copii între patru și opt ani, o vârstă la care copiii sunt mai ușor influențabili.

<sup>17</sup> CtEDO, *Siebenhaar c. Germaniei*, din 3 februarie 2011. Curtea a decis că nu a existat o încălcarea a art.9 ca urmare a acțiunii instanțelor de muncă naționale care au pus în balanță libertatea religioasă a reclamantei catolică angajată ca îngrijitoare pentru copii de o parohie protestantă care, ulterior, s-a convertit și a devenit activă în o altă biserică unde oferea și lecții. Curtea a considerat că concedierea reclamantei a fost necesară pentru menținerea credibilității bisericii angajatoare și că aceasta ar fi trebuit să fie conștientă din momentul semnării contractului de angajare că activitățile sale în cadrul Bisericii Universale erau incompatibile cu munca pentru Biserica Protestantă.

<sup>18</sup> CtEDO, *Fernandez Martinez c. Spaniei*, decizie din partea Marii Camere în așteptare.

<sup>19</sup> CtEDO, *Thlimmenos c. Greciei*, 34369/97 din 6 aprilie 2000. Conform legii elene, nicio persoană care avea o condamnare penală gravă nu se putea califica pentru un post de funcționar public, nici de contabil. Domnul Thlimmenos nu s-a plâns CtEDO în legătură cu condamnarea primită pentru insubordonare, ci în legătură cu prevederea legală care exclude persoanele cu condamnări penale grave de la accesul la profesia de contabil autorizat, fără să distingă dacă acestea au fost condamnate pentru motive religioase sau din alte motive, argumentând că un astfel de tratament reprezintă o încălcare a art. 9 combinat cu art. 14.

<sup>20</sup> Paragraful 44 din CtEDO, *Thlimmenos c. Greciei*, 34369/97 din 6 aprilie 2000.

<sup>21</sup> CtEDO, *Eweida și ceilalți c. Marii Britanii*, 48420/10, 59842/10, 51671/10 și 36516/10, din 15 ianuarie 2013. Două dintre aplicante Eweida și Chaplin erau creștine care considerau că credința lor implică și afișarea unei cruci vizibile la gât în timp ce angajatorii lor le-au solicitat îndepărtarea simbolurilor religioase. În cazul doamnei Eweida, care lucra în biroul de relații cu clienții pentru British Airways, după refuzul de a îndepărta crucea și de a respecta politicile companiei în legătură

a afirmat că dată fiind importanța libertății religioase, proporționalitatea restrângerii acestui drept trebuie evaluată din perspectiva art. 9(2) urmărind „un echilibru corect între interesele concurente ale individului și ale comunității.”

Discriminarea în domeniul muncii a fost analizată de CtEDO nu numai în contextul angajării, al accesului la profesie sau al încetării relațiilor de muncă, ci și în contextul îndeplinirii funcțiilor specifice unei profesii. De exemplu, în cauza *Van Der Musselle c. Belgiei*, Curtea a considerat că avocații belgieni care erau obligați să asigure reprezentarea juridică gratuită persoanelor sărace, se aflau în o situație diferită de cea a medicilor sau veterinarilor care nu aveau o astfel de obligație, datorită statutului lor profesional diferit în ceea ce privește condițiile de intrare în profesie și natura funcțiilor lor.<sup>22</sup> Din acest motiv Curtea a decis că nu există o încălcare a art. 4 sau a art.4 coroborat cu art. 14.

Protocolul Adițional 12 al CEDO, neratificat încă de Republica Moldova, a extins însă domeniul de aplicare al interzicerii discriminării la orice drept, inclusiv în cazul drepturilor garantate de legislația națională, așa cum este și cazul dreptului la muncă. Raportul explicativ pentru Protocolul Adițional 12 menționează în mod explicit ca fiind inclusă în domeniul de aplicare al interzicerii discriminării și interzicerea arbitrară a accesului la muncă.<sup>23</sup>

### ***1.1.2 Discriminarea în muncă din perspectiva interpretării Cartei Sociale Europene Revizuite***

Carta Europeană Socială inițiată în 1961 și revizuită în 1996, ratificată de Moldova în 2001, stabilește un dublu mecanism prin rapoartele periodice prezentate de Statele Parte Comitetului European pentru Drepturi Sociale pentru evaluarea progresului înregistrat încă din 1961 și prin mecanismul plângerilor colective ce pot fi depuse începând cu 1998 care nu a fost însă ratificat de Moldova.<sup>24</sup> Comitetul European pentru Drepturi Sociale a considerat că art.1 (2) din Cartă cere statelor să „interzică în mod legal orice discriminare, directă sau indirectă, în angajare. O protecție suplimentară poate fi asigurată în ceea ce privește anumite criterii (protejate), așa cum sunt genul sau apartenența la o rasă sau la un grup etnic. Actele și prevederile cu caracter discriminatoriu interzise de această normă acoperă totalitatea

---

cu uniforma, aceasta a fost trimisă în concediu fără plată timp de o lună iar atunci când firma i-a oferit o poziție ce nu implica relaționarea cu clienții aceasta a refuzat-o deși compania nu a putut demonstra existența unui risc pe care l-ar fi implicat potul crucii, singurul motiv fiind cel al păstrării imaginii companiei ca fiind neafiliată religios. Doamna Chaplin lucra ca asistentă pentru un spital public iar politicile spitalului referitoare la uniformă includeau interzicerea purtării de lanțișoare la gât pentru a reduce riscul rănirii atunci când angajații lucrau cu pacienții. Ceilalți doi aplicanți MacFarlane și Ladele erau creștini care, deoarece considerau că relațiile homosexuale nu pot fi acceptate, au refuzat să-și îndeplinească obligațiile de serviciu (prima de notar public care realiza actele necesare pentru înregistrarea parteneriatelor civile de către autorități, iar cel de-al doilea de consilier de cuplu). Ca urmare a refuzului acestora angajatorii celor doi au decis sancționarea și ulterior încetarea relațiilor de lucru. CtEDO a decis că în cazul doamnei Eweida există o încălcare a art. 9, în timp ce în cazul celorlalți trei reclamanți măsurile luate au fost considerate a fi justificate.

<sup>22</sup> CtEDO, *Van Der Musselle c. Belgiei* 8919/2000 din 23 noiembrie 1983.

<sup>23</sup> *Explanatory Report for Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*, alin 12, disponibil la: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/html/177.html> (consultat la 20 mai 2014).

<sup>24</sup> Protocolul Adițional la Carta Socială Europeană Revizuită din 01 iulie 1998.

condițiilor care pot interveni din momentul recrutării și în legătură cu condițiile de muncă în general (în principal remunerarea, formarea, promovarea, transferul, concedierea și alte activități de sancționare).<sup>25</sup> Astfel, Comitetul European pentru Drepturi Sociale devine treptat instituția abilitată să interpreteze aspectele legate de discriminare în domeniul muncii.<sup>26</sup>

În Carta Socială Europeană Revizuită sunt detaliate dreptul la muncă (în art. 1), dreptul la condiții de muncă echitabile (art.2), dreptul la securitate (art.3), dreptul la salarizare echitabilă (art.4) dreptul copiilor și tinerilor la protecție (art.7), dreptul lucrătoarelor la protecția maternității (art.8), dreptul persoanelor cu dizabilități la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității (art.15), dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex (art.20), dreptul la demnitate în muncă (art.26). Carta Socială Europeană Revizuită din 1996 extinde protecția împotriva discriminării în relațiile de muncă și în afara sferei stricte a angajării, în baza clauzei generale din Articolul E și a prevederilor specifice referitoare la integrarea și protecția socială a persoanelor cu dizabilități și a vârstnicilor. Articolul E care nu are o existență de sine stătătoare și poate fi invocat numai împreună cu alte drepturi prevede: “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.”

Diferit de CtEDO sau de standardul din dreptul comunitar, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a definit discriminarea indirectă într-un mod proactiv din perspectiva unei obligații a statelor semnatare de a adopta măsuri menite să răspundă nevoilor specifice ale grupurilor celor mai vulnerabile din societate. Astfel, „Comitetul consideră că Articolul E nu numai că interzice discriminarea directă ci și toate formele de discriminare indirectă. Astfel de discriminare indirectă poate rezulta din eșecul de a lua în considerare și de a aprecia în mod pozitiv toate diferențele relevante sau prin eșecul de a adopta pașii necesari pentru a garanta că drepturile și avantajele colective care sunt la dispoziția tuturor sunt în mod real și accesibile de către toți și pentru toți.”<sup>27</sup>

### ***1.1.3 Discriminarea în muncă din perspectiva acquis-ului comunitar și a CEJ/CJUE***

În conformitate cu articolul 6 TUE, „Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.”

<sup>25</sup> CEDS, Conclusions XVI-1, vol.2 (Luxembourg), pag. 377-380.

<sup>26</sup> Olivier de Schutter, *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law – Relevance for the European Non-discrimination Directives*. 2011. Disponibil la [http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_6\\_raporlar/1\\_3\\_diger/human\\_rights/prohibition\\_of\\_discrimination\\_under\\_european\\_human\\_rights\\_law.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/human_rights/prohibition_of_discrimination_under_european_human_rights_law.pdf) (consultat 20 mai 2014).

<sup>27</sup> CEDS, *International Association Autisme-Europe (IAAE) c. Franței, plângere colectivă 13/2002, decizie din 7 noiembrie 2003*. Paragraful 52.



Articolul 21 din Carta Drepturilor Fundamentale a UE interzice “discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.” Pentru definirea conceptului de discriminare și cu scopul oferirii de ghidaj pentru Statele Membre, au fost adoptate o serie de directive care stabilesc cerințele minime pentru sancționarea discriminării pe criteriile origine etnică, gen, apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Din punctul de vedere al directivelor, **discriminarea directă** „se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate” iar **discriminarea indirectă** are loc „atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită origine rasială sau etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea prevedere, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a celui scop sunt corespunzătoare și necesare.” Directivele definesc și hărțuirea, instigarea la discriminare și victimizarea.

**Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE)** nu definește explicit ce constituie „muncă”, obiectivul Uniunii este definit în termeni generali ca fiind eliminarea discriminării „în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.” La rândul său, **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (CDFUE)** din 7 decembrie 2000, astfel cum a fost adoptată la 12 decembrie 2007, care are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor, garantează în art. 15 libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă.<sup>28</sup> Comentariul de interpretare a CDFUE face trimitere în ceea ce privește explicarea dreptului la muncă la primul articol al Cartei Sociale Europene și implicit la interpretarea dată de Comitetul pentru Drepturile Sociale din cadrul Consiliului Europei, interdicției discriminării în accesul la muncă, precum și la punctul 4 al Cartei Comunitare a Drepturilor Sociale Fundamentale adoptat în 1989.<sup>29</sup>

Directivele care reglementează în mod concret principiul egalității și nediscriminării (Directiva 2000/43/EC, Directiva 2000/78/EC și Directiva 2006/54/EC), precum și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) au detaliat în definirea domeniului lor specific de aplicare care este aria de relații incluse în conceptul general de „muncă.”

**Directiva 2000/43/EC**<sup>30</sup> care mai este menționată în literatură și ca *Directiva privind egalitatea rasială* asigură protecția nu numai împotriva unor discriminări în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă fie ca angajat sau ca persoană independentă și acoperă și domenii precum educația, protecția socială, inclusiv securitatea socială și sănătatea, avantajele sociale și accesul la bunuri și servicii, precum și furnizarea acestora.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> CDFUE, Art. 15 - Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă.

<sup>29</sup> EU Network of Independent Experts on Fundamental Rights, *Commentary of the Charter of Fundamental Rights of the European Union*, document disponibil la: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/networkcommentaryfinal\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/networkcommentaryfinal_en.pdf) (consultat la 08.01.2014).

<sup>30</sup> Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

<sup>31</sup> Directiva 2000/43/CE, Art. 3 - Domeniul de aplicare.

Directiva 2000/43/EC definește în art. 3 domeniul de aplicare al directivei tipurile de activități care sunt incluse în conceptul de „încadrare în muncă, remunerare și celelalte condiții de muncă” acoperind atât relațiile de muncă din domeniul public cât și cele private, în ceea ce privește totalitatea condițiilor de acces la muncă pentru orice tip de activitate, la toate nivelurile ierarhice, inclusiv în ceea ce privește recrutarea, formarea profesională, promovarea, sancționarea, condițiile de încadrare, de concediere sau de salarizare sau afilierea la o organizație profesională. Conceptele de încadrare în muncă, remunerare, orientare și formare profesională au fost interpretat de Curtea de Justiție în sens extrem de larg.<sup>32</sup>

**Directiva 2000/78/CE**<sup>33</sup> cunoscută și ca *Directiva referitoare la muncă egală* extinde criteriile protejate împotriva discriminării în domeniul muncii la motive legate de apartenența religioasă sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală și definește în art. 3 referitor la domeniul de aplicare al directivei tipurile de activități care sunt incluse în conceptul de „încadrare în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă” în termeni identici cu cei prevăzuți de Directiva 2000/43/CE în art. 3.<sup>34</sup> O excepție este prevăzută de art.3 (3) și anume plățile de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.

Ambele directive specifică faptul că nu creează un drept la tratament egal și nediscriminare în ceea ce privește condițiile de acces și ședere pe teritoriul Statelor Membre sau accesul la încadrarea în muncă în cazul resortisanților unor state terțe.

**Directiva 2006/54/CE**<sup>35</sup> care menționează în Preambulul său că „egalitatea între bărbați și femei constituie o ‚misiune’ și un ‚obiectiv’ al Comunității” menționează din art. 1 ca domeniu de aplicare: „(a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională; (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerarea; (c) sistemele profesionale de securitate socială.” Exemple listate în art. 7, respectiv art. 8<sup>36</sup> comportă și o specificare suplimentară în art. 6 în ceea ce privește domeniul de aplicare în funcție de persoane.<sup>37</sup> Exemple concrete sunt oferite în ceea ce privește domeniul de aplicare și în Art. 14, cu utilizarea unor concepte similare cu cele listate de Directivele 2000/43/CE și 2000/78/EC.<sup>38</sup>

Directivele europene relevante pentru asigurarea principiului egalității și nediscriminării introduc o modificare în ceea ce privește sarcina probei - adaptarea normelor privind sarcina

<sup>32</sup> Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, Luxemburg, 2010.

<sup>33</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

<sup>34</sup> Directiva 2000/78/CE, Art. 3 - Domeniul de aplicare.

<sup>35</sup> Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată). Înlocuiește o serie de instrumente comunitare, consolidând directivele anterioare referitoare la egalitatea de gen, în special Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă și jurisprudența relevantă a Curții de Justiție.

<sup>36</sup> Directiva 2006/54/CE, Art. 9 - Exemple de discriminare.

<sup>37</sup> Directiva 2006/54/CE, Art. 6 - Domeniul de aplicare în funcție de persoane.

<sup>38</sup> Directiva 2006/54/CE, Art. 14 - Interzicerea oricărei discriminări.

probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții pârâte; cu toate acestea, pârâțul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că partea reclamantă aparține unui anumit grup etnic sau unei anumite religii, are anumite convingeri, prezintă o anumită dizabilitate, are o anumită vârstă sau orientare sexuală.

Jurisprudența Curții de Justiție dezvoltată în baza instrumentelor anterioare Directivei 2006/54/CE sau a Art. 141 din TCE (acum Art.157 din TFUE) a precizat că toate formele de pensie ocupațională constituie un element de remunerație<sup>39</sup> dar și că un sistem de pensii pentru funcționari intră în domeniul de aplicare al principiului egalității de remunerare în cazul în care prestațiile plătibile în temeiul sistemului sunt plătite lucrătorului în baza relației sale de muncă cu angajatorul public, sub rezerva faptului că acest sistem face parte dintr-un sistem general prevăzut de lege.<sup>40</sup> Directiva 2006/54/CE listează exhaustiv și domeniile concrete în care este exclusă aplicabilitatea principiului egalității în relațiile de muncă între femei și bărbați.<sup>41</sup>

#### ***1.1.4 Discriminarea în muncă din perspectiva altor documente internaționale relevante (OIM)***

Subiectul angajării femeilor a fost prezent pe lista de priorități a OIM încă din 1919 (anul înființării organizației) prin adoptarea Convenției nr. 3 referitoare la Protecția Maternității comportând actualizări repetate în convenții ulterioare (103 iar apoi 183 din 2000), dar cu prevederi relevante și în Convenția referitoare la Muncitorii cu Responsabilități Familiale, nr. 156 din 1981 sau în Convenția referitoare la Munca în Timpul Noptii, nr.178 din 1990, în scopul de a reflecta dinamica relațiilor de gen, prin asumarea unor limitări structurale din perspectiva genului pe piața muncii și a necesității de a combate aceste limite generate de stereotipuri de gen.

În timp ce scopul Convenției OIM nr. 100 este mai limitat, introducând principiul plății egale pentru muncă egală între femei și bărbați și definind strict remunerarea, Convenția nr. 111 a OIM interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă într-un domeniu limitat de aplicare ce include accesul la muncă, la formare, termenii și condițiile de lucru, promovarea sau încetarea relațiilor de muncă.<sup>42</sup>

## **1.2 Criteriile protejate în cazul discriminării în muncă din perspectiva diferitelor instrumente**

### ***1.2.1 Criteriile protejate din perspectiva jurisprudenței CtEDO***

În timp ce în dreptul comunitar lista de criterii protejate este limitată, articolul 14 din CEDO, reluat în Protocolul Adițional 12, include o listă deschisă de criterii protejate: „fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice

<sup>39</sup> CEJ, hotărârea din 17 mai 1990 în cauza nr. C-262/88.

<sup>40</sup> CEJ, hotărârile pronunțate în cauza nr. C-7/93 (2) și în cauza nr. C-351/00.

<sup>41</sup> Directiva 2006/54/CE, Art. 8 - Excluderi din domeniul de aplicare material.

<sup>42</sup> Convenția OIM privind Nediscriminarea (angajare și ocupare) din 1958 (Convenția OIM nr. 111), art. 1 și 2.

alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.” Conceptul de „orice altă situație” a fost în practică interpretat de Curte în mod extensiv ca incluzând și criteriile protejate care nu au fost prevăzute expres cum ar fi dizabilitatea sau starea de sănătate,<sup>43</sup> vârsta<sup>44</sup> sau orientarea sexuală<sup>45</sup> și identitatea de gen.<sup>46</sup>

Curtea s-a pronunțat în ceea ce privește discriminarea în relațiile de muncă pe criteriul orientării sexuale în *Lustig-Prean și Beckett c. Regatului Unit* și în *Smith și Grady c. Regatului Unit din 27.09.1999*, respectiv în *Perkins și R. c. Regatului Unit* și în *Beck, Copp și Bazeley c. Regatului Unit din 22.10.2002*. Cele patru cazuri au avut ca reclamanți membri ai trupelor armate ale Marii Britanii care au fost concediați datorită orientării lor sexuale, în conformitate cu politici adoptate de Ministerul Apărării. Curtea a decis că a existat o încălcare a art.8 și că măsurile luate de autorități împotriva reclamanților au constituit o gravă încălcare a vieților private.<sup>47</sup>

Deși nu este menționată expres de art.14, starea de sănătate a fost acceptată de Curte drept criteriu protejat în *I.B. c. Greciei, 552/10 din 3.10.2013*. Cazul are ca obiect concedierea unui angajat HIV-pozitiv ca urmare a presiunii exercitate de ceilalți angajați ai companiei, în condițiile în care Curtea de Casație elenă a considerat concedierea justificată dat fiind statutul său sero-pozitiv și nevoia de a menține mediul de lucru în companie. Curtea a decis că reclamantul a fost o victimă a discriminării în baza stării sale de sănătate cu încălcarea art.8 coroborat cu art.14.<sup>48</sup>

În categoria „orice altă situație” a fost acceptat de Curte ca fiind inclus și statutul de deținut. Este vorba de cauza *Stummer c. Austriei, decizie a Marii Camere din 7.07.2011* în care însă Curtea a constatat că nu există o încălcare a art.14 coroborat cu art.1 din Protocolul 1, în cazul reclamantului care solicita ca după 28 de ani petrecuți în închisoare, această perioadă să fie luată în calcul la calcularea pensiei sale de vârstă.<sup>49</sup>

<sup>43</sup> Un astfel de caz este *Glor c. Elveției, 13444, din 13 decembrie 2006* în care CtEDO a stabilit că reclamantul care era diabetic, putea fi considerat ca persoană cu dizabilități și că obligarea acestuia la plata unei taxe pentru a compensa neîndeplinirea serviciului militar, în condițiile în care era inapt pentru a activa în cadrul armatei, constituie un tratament discriminatoriu. Pentru o prezentare a cazurilor CtEDO relevante pentru tematica discriminării pe criteriul dizabilității a se vedea, CtEDO, *Factsheets: Mental Health*, disponibil la <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=> (consultat 27 mai 2014).

<sup>44</sup> CtEDO, *Schwizgebel c. Elveției, 25762/07 din 10 iunie 2010* în care Curtea a considerat că respingerea cererii de adopție a reclamantei pe motivul vârstei sale de 47 de ani constituie discriminare dar poate fi justificat și intră în marja de decizie a statelor. Similar în *T c. Regatului Unit și V. c. Regatului Unit, 24724/94 și 24888/94, din 16 decembrie 1999*, criteriul vârstei reclamanților a fost acceptat în analiza încălcării Art.6

<sup>45</sup> Pentru o prezentare a cazurilor CtEDO relevante pentru tematica discriminării pe criteriul orientării sexuale a se vedea, CtEDO, *Factsheets: Sexual Orientation Issues*, respectiv CtEDO, *Factsheets: Gender Identity*, disponibile la <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=> (consultat 27 mai 2014).

<sup>46</sup> CtEDO, *Christine Goodwin c. Regatului Unit, 8957/95 din 11 iulie 2002*.

<sup>47</sup> CtEDO, *Lustig-Prean și Beckett c. Regatului Unit și Smith și Grady c. Regatului Unit din 27 septembrie 1999*, *Perkins și R. c. Regatului Unit și Beck, Copp și Bazeley c. Regatului Unit din 22 octombrie 2002*

<sup>48</sup> CtEDO, *I.B. c. Greciei, 552/10 din 3 octombrie 2013*.

<sup>49</sup> CtEDO, *Stummer c. Austriei, decizie a Marii Camere din 7 iulie 2011*.

### 1.2.2 Criteriile protejate din perspectiva interpretării Cartei Sociale Europene Revizuite

Conform Comitetului European pentru Drepturi Sociale, interdicția discriminării în relațiile de muncă așa cum rezultă ea din interpretarea art. 1 (2) din Carta Socială Europeană trebuie să acopere toate criteriile sau, minimal, criteriile expres prevăzute în preambulul Cartei: rasa, culoarea, sexul, religia, opinia politică, originea națională sau socială. În evaluările sale Comitetul a subliniat drept criterii protejate și limba, vârsta și starea de sănătate.<sup>50</sup> După ratificarea Cartei Sociale Europene Revizuite, lista de criterii protejate este extinsă și rămâne deschisă, conform Art. E.<sup>51</sup>

### 1.2.3 Criteriile protejate din perspectiva acquis-ului comunitar și a jurisprudenței CEJ/CJUE

Interzicerea discriminării se manifestă atât în ceea ce privește discriminarea pe motiv de cetățenie conform art. 18 și respectiv art. 45(2) din **TFUE**,<sup>52</sup> de gen conform art. 8 și respectiv a art. 157 din **TFUE** (ex-articolul 141 **TCE**),<sup>53</sup> similar cu art.23 din **CDFUE**,<sup>54</sup> sau pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală conform Art.10 din **TFUE**.<sup>55</sup>

O listă comprehensivă de criterii protejate este menționată de Art. 21 din **CDFUE**.<sup>56</sup> Directivele relevante reiau aceste criterii iar jurisprudența Curții de Justiție a permis o mai bună interpretare a lor. Astfel, **Directiva 2000/43/CE** interzice discriminarea bazată pe originea rasială sau etnică, inclusiv în relațiile de muncă, **Directiva 2000/78/CE** reglementează discriminarea în munca pe motive legate de apartenența religioasă sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală, în timp ce **Directiva 2006/54/CE**

<sup>50</sup> Olivier de Schutter, *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law – Relevance for the European Non-discrimination Directives*. 2011. Disponibil la [http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_6\\_raporlar/1\\_3\\_diger/human\\_rights/prohibition\\_of\\_discrimination\\_under\\_european\\_human\\_rights\\_law.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/human_rights/prohibition_of_discrimination_under_european_human_rights_law.pdf) (consultat 20 mai 2014).

<sup>51</sup> Articolul E al Cartei Sociale Europene Revizuite prevede: „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.”

<sup>52</sup> **TFUE**, Art. 18 (ex-articolul 12 **TCE**) - În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care le prevede, se interzice orice discriminare exercitată pe motiv de cetățenie sau naționalitate.

**TFUE**, Art. 45 (2) Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.

<sup>53</sup> **TFUE**, Articolul 8 (ex-articolul 3 alineatul (2) **TCE**) - În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.

**TFUE**, Art. 157 (ex-articolul 141 **TCE**) .

<sup>54</sup> **CDFUE**, Art. 23 - Egalitatea între femei și bărbați.

<sup>55</sup> **TFUE**, Art. 10 - În definiția și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

<sup>56</sup> **CDFUE**, Art. 21 –Nediscriminarea.

reglementează nu numai criteriul gen, ci și criteriul maternitate<sup>57</sup> și acoperă și tipurile de discriminare care apar în contextul schimbării sexului unei persoane.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a avut posibilitatea de a se pronunța în legătură cu clarificarea unora dintre aceste criterii, deciziile CJUE reflectând și evoluția societății. Astfel, chiar anterior adoptării Directivei 2006/54/CE, și Curtea de Justiție a considerat că domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament între bărbați și femei nu poate fi redus numai la discriminarea pe criteriul apartenenței la un sex sau la altul și a subliniat în jurisprudența sa că „având în vedere obiectul său și natura drepturilor pe care tinde să le apere, acest principiu se aplică în egală măsură discriminărilor care își au originea în schimbarea sexului unei persoane.”<sup>58</sup>

Curtea și-a revizuit opinia și în ceea ce privește definirea dizabilității ca criteriu protejat pentru egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, evoluția fiind una treptată de la o abordare în principal medicală a dizabilității la o abordare socio-medicală, reflectând standardul stabilit de Convenția ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. În 2006, în cauza *Sonia Chacon Navas v. Eures Colectividades SA*<sup>59</sup>, CEJ a făcut distincția dintre conceptul „dizabilitate” și cel de „boală” și a subliniat că conceptul de „dizabilitate” trebuie înțeles ca fiind „o limitare care rezultă din deficiențe fizice, mentale sau psihologice și care împiedică participarea persoanei în viața profesională”. În 2013, CJUE trece la o abordare socio-medicală a dizabilității arătând că noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuie înțeleasă ca referindu-se la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători.<sup>60</sup> În 2014 deja, în cauza *Kaltoft*<sup>61</sup> CJUE analizează principiul general al nediscriminării pe motive de dizabilitate în contextul unei concedieri care din perspectiva lucrătorului se datora obezității sale. Cum instanța națională solicitase, prin cererea de decizie preliminară, CJUE să se pronunțe în legătură cu posibilitatea de a aplica prevederile acquis-ului comunitar referitoare la interzicerea discriminării pe criteriul dizabilitate și în cazul discriminării pe motive de obezitate săvârșită în relațiile de muncă, CJUE a arătat că deși „obezitatea ca atare nu poate fi considerată un motiv care să se adauge celor în temeiul cărora Directiva 2000/78 interzice orice discriminare”, totuși „noțiunea „dizabilitate” menționată trebuie interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități. O altă interpretare ar fi incompatibilă cu obiectivul acestei directive, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta.” CJUE conchide astfel că „în

<sup>57</sup> Directiva 2006/54/CE, Preambul, paragraful 23.

<sup>58</sup> Curtea Europeană de Justiție, hotărârea în cauza *P v. S and Cornwall County Council*, **cauza C-13/94**.

<sup>59</sup> Curtea Europeană de Justiție, hotărârea în cauza *Sonia Chacon Navas v. Eures Colectividades SA* din 11 iulie 2006, para 43-46, cauza C-13/05.

<sup>60</sup> Curtea de Justiție a Uniunii Europene, hotărârea *HK Danmark* în cauza EU:C:2013:222.

<sup>61</sup> Curtea de Justiție a Uniunii Europene, hotărârea în cauza FOA, acționând în numele lui Karsten Kaltoft împotriva Kommunernes Landsforening (KL), acționând în numele municipalității din Billund, Cauza C-354/13.

ipoteza în care, în anumite circumstanțe, starea de obezitate a lucrătorului în cauză determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a acestei persoane la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, și dacă această limitare este de lungă durată, o astfel de stare poate intra în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78.”

#### **1.2.4 Criteriile protejate din perspectiva altor documente internaționale relevante (OIM)**

Deși criteriile protejate împotriva discriminării în cadrul OIM sunt limitate inițial la criteriul gen de Convenția OIM nr.100, **Convenția OIM privind Nediscriminarea** (în angajare și ocupare) Convenția OIM nr.111 din 1958 lărgeste lista de criteriile protejate prin art. 1 care definește discriminarea ca „orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială.”

### **1.3 Excepțiile justificate din perspectiva diferitelor instrumente europene și internaționale**

Atât acquis-ul comunitar cât și CEDO permit anumite justificări în cazuri de discriminare – cu toate acestea scopul și aplicarea acestor justificări diferă. În timp ce în dreptul comunitar justificările au caracter de excepționalitate și sunt enumerate limitativ, CEDO permite ca în cazurile de discriminare să fie invocate apărări mult mai generale.

#### **1.3.1 Excepțiile justificate din perspectiva jurisprudenței CtEDO**

CtEDO acceptă o justificare generală atât în cazul discriminării directe, cât și în cazul discriminării indirecte, cu condiția ca tratamentul diferențiat să aibă o justificare obiectivă și rezonabilă, să urmărească un interes legitim și să treacă un test de proporționalitate.<sup>62</sup> Curtea diferențiază între cazuri în care Statele Membre au o mai largă marjă de apreciere și cazuri ce implică o analiză mai strictă așa cum sunt cazurile de discriminare în baza sexului,<sup>63</sup> a religiei,<sup>64</sup> a orientării sexuale,<sup>65</sup> a naționalității,<sup>66</sup> originii etnice<sup>67</sup> sau rasei.<sup>68</sup> Pentru a sublinia caracterul grav al anumitor tipuri de discriminare și nevoia de analiză restrictivă a eventualelor justificări invocate, Curtea arată de exemplu în *Sampanis c. Greciei*: „discriminarea care are la bază, *inter alia*, originea etnică a unei persoane constituie o formă de discriminare rasială. Discriminarea rasială este o formă specială de discriminare ascunsă și, date fiind consecințele sale periculoase, necesită din partea autorităților o vigilență specială și o reacție viguroasă.

<sup>62</sup> Testul a fost amplu elaborat de CtEDO în cauza *James și alții c. Regatului Unit*, 8793/79, din 21 februarie 1986.

<sup>63</sup> CtEDO, *Abdulaziz, Cabales și Balkandali c. Regatului Unit*, 9214/80, 9473/81, 9474/81 din 28 mai 1985.

<sup>64</sup> CtEDO, *Hoffman c. Austriei*, 12875/87 sau *Thlimmenos c. Greciei*, 12875/87 din 6 aprilie 2000.

<sup>65</sup> CtEDO, *S.L.V. c. Austriei*, 45330/99, *Frette c. Franței* 36515/97, din 26 mai 2002.

<sup>66</sup> CtEDO, *Moustaquim c. Belgiei*, 12313/86 din 18 februarie 1991. *Gaygusuz c. Austriei*, din 16 septembrie 1996.

<sup>67</sup> CtEDO, *D.H. c. Republicii Cehe, Marea Cameră*, 57325/00 din 13 noiembrie 2007.

<sup>68</sup> CtEDO, *Cipru c. Turciei*, 25781/94 din 10 mai 2001. *Timishev c. Rusiei* din 13 decembrie 2005.

Din aceste motive autoritățile trebuie să utilizeze toate mijloacele disponibile pentru a combate rasismul, astfel consolidând o viziune democratică a societății în care diversitatea nu este percepută ca o amenințare, ci ca o sursă de îmbogățire (*Nachova și alții c. Bulgariei; Timishev c. Rusiei*). Curtea a decis și că nicio diferență de tratament care are la bază exclusiv sau într-o măsură decisivă originea etnică a unei persoane nu poate fi justificată obiectiv în societatea democratică de azi bazată pe principiile pluralismului și respectului pentru culturi diferite (*Timishev*, § 58; *D.H. și alții c. Republicii Cehe*, § 176).<sup>69</sup>

În *Stec și alții c. Regatului Unit*, Curtea subliniază elementele necesare pentru ca Statele Membre să se bucure de o marjă mai mare de apreciere – în cazul de față în contextul absenței la acel moment a unui standard comun în ceea ce privea vârsta de pensionare pentru femei și bărbați între Statele Membre. Astfel, autoritățile naționale dispun de „o largă marjă de apreciere... atunci când este vorba de măsuri de strategie economică sau socială.”<sup>70</sup> Această relativă marjă de apreciere asigurată statelor în cazul politicilor sociale sau atunci când este vorba de interesul unui terț, a fost reiterată de Curte recent în *Andrle c. Republicii Cehe*, cauză în care CtEDO a decis că autoritățile naționale sunt într-o poziție mai bună pentru a decide aplicarea unor măsuri afirmative pentru a corecta poziția de dezavantaj pe care o au femeile în societate față de bărbați, constatând că nu există încălcări ale CEDO așa cum invocase reclamantul, un tată care își crescuse copiii și care protesta împotriva faptului că mamele aflate în o situație similară beneficiau de reducerea vârstei de pensionare.<sup>71</sup>

### 1.3.2 *Excepțiile justificate din perspectiva interpretării Cartei Sociale Europene Revizuite*

Articolul E al Cartei Sociale Europene Revizuite nu include o referire directă la posibilitatea unor justificări atunci când prevede că „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.” Deciziile Comitetului analizate în doctrină<sup>72</sup> indică de altfel că prevederea referitoare la nediscriminare din Articolul E din Cartă trebuie înțeleasă ca interzicând atât discriminarea directă definită de Comitet ca diferența de tratament între categorii de persoane care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, fie pentru că nu urmărește un scop legitim sau pentru că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit, cât și discriminarea indirectă care din perspectiva Comitetului European pentru Drepturi Sociale rezultă din eșecul de a lua în calcul diferențele relevante și de a lua măsuri adecvate pentru ca drepturile și avantajele colective care sunt disponibile pentru toți să fie cu adevărat și accesibile pentru toți.<sup>73</sup>

<sup>69</sup> CtEDO, *Sampanis și alții c. Greciei*, 5 iulie 2008.

<sup>70</sup> CtEDO, *Stec și alții c. Regatului Unit, Mare Cameră*, 65731/01 și 65900/01 din 12 aprilie 2006.

<sup>71</sup> CtEDO, *Andrle c. Republicii Cehe*, 6268/08, 20 iunie 2011.

<sup>72</sup> Olivier de Schutter, *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law – Relevance for the European Non-discrimination Directives*. 2011. Disponibil la [http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_6\\_raporlar/1\\_3\\_diger/human\\_rights/prohibition\\_of\\_discrimination\\_under\\_european\\_human\\_rights\\_law.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/human_rights/prohibition_of_discrimination_under_european_human_rights_law.pdf) (consultat 20 mai 2014).

<sup>73</sup> Formulare utilizată de Comitetul European pentru Drepturi Sociale în cauza *ERRC c. Bulgariei*,



### 1.3.3 Excepțiile justificate din perspectiva acquis-ului comunitar și a jurisprudenței CEJ/CJUE

Reglementarea interzicerii discriminării în dreptul comunitar este mult mai strictă atât în ceea ce privește domeniul de aplicare, cât și ca listă de criterii protejate decât regimul egalității și nediscriminării reglementat de CtEDO în baza art. 14 și a Protocolului Adițional 12 al CEDO. Ca un corolar, limitările justificate ale acestui principiu în dreptul comunitar sunt mult mai clar definite și sunt strict interpretate. Astfel, **Directiva 2000/43/CE** listează în paragraful 17 din Preambul și în art. 5 măsurile speciale (acțiunile pozitive),<sup>74</sup> iar în paragraful 18 din Preambul și art. 4 cerințele ocupaționale reale și hotărâtoare.<sup>75</sup> Directiva 2000/43/CE nu permite invocarea altor excepții justificate în cazul discriminării directe pe criteriul rasei sau al originii etnice. În ceea ce privește discriminarea indirectă, ea poate fi justificată din perspectiva dreptului comunitar dacă tratamentul nefavorabil are un scop legitim, este necesar și proporționat.

La rândul său, **Directiva 2000/78/EC** introduce condiții stricte în care pot să fie permise limitări ale principiului nediscriminării în cazul discriminării directe manifestate în domeniul relațiilor de muncă din motive legate de apartenența religioasă sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Aceste condiții sunt prezentate în paragrafele 17 și 23 din Preambul și în art. 4 în ceea ce privește cerințele profesionale determinante,<sup>76</sup> în art. 7 referitor la acțiunile pozitive și măsuri specifice<sup>77</sup> sau în paragrafele 20 și 21 din Preambul și art.5 referitor la măsurile de acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități.<sup>78</sup>

Excepții justificate sunt permise de Directiva 2000/78/EC și în legătură cu anumite servicii publice cum ar fi forțele armate, serviciile de poliție, penitenciarele sau forțele de securitate atunci când este cazul ca acestea să angajeze sau să mențină în funcție persoane care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii, sau în legătură cu forțele armate în ceea ce privește stabilirea unor condiții cu privire la handicap și vârstă în ceea ce privește recrutarea.<sup>79</sup> Îndeplinirea acestor condiții va fi însă supusă unui test strict de către Curtea de Justiție.

Directiva 2000/78/CE introduce și două excepții foarte stricte în ceea ce privește permisiunea de a practica discriminarea acordată acelor angajatori care sunt considerați a avea ethos religios (biserici sau organizații religioase în exercitarea misiunii lor religioase),<sup>80</sup> respectiv permisiunea acordată prin art. 6 de a practica discriminarea pe criteriu de vârstă în

---

*plângere colectivă 31/2005, decizie din 18 octombrie 2006. Similar Centre on Housing Rights and Evictions c. Italiei, plângere colectivă 58/2009, decizie din 25 iunie 2010, sau ERRC c. Franței, plângere colectivă 51/2008, decizie din 19 octombrie 2009.*

<sup>74</sup> Directiva 2000/43/CE, Art. 5 - Acțiune pozitivă.

<sup>75</sup> Directiva 2000/43/CE, Art. 4 - Cerințe profesionale reale și determinante.

<sup>76</sup> Directiva 2000/43/CE, Art. 4 - Cerințe profesionale.

<sup>77</sup> Directiva 2000/78/CE, Articolul 7 - Acțiune pozitivă și măsuri specifice.

<sup>78</sup> Directiva 2000/78/CE, Art. 5 - Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

<sup>79</sup> Directiva 2000/78/CE, Art. 3(4).

<sup>80</sup> Directiva 2000/78/CE, paragraful 5 din Preambul și Art. 4(2).

anumite situații.<sup>81</sup> La invocarea acestor posibilități de limitare a principiului nediscriminării, Statele vor trebui să dovedească îndeplinirea tuturor condițiilor stabilite de testul comunitar.<sup>82</sup>

**Directiva 2006/54/CE** prevede și ea mecanisme specifice de limitare a principiului nediscriminării în forma cerințelor profesionale atunci când este necesară încadrarea în muncă a unei persoane de un anumit sex datorită naturii sau contextului în care activitățile se desfășoară, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și conform cu principiul proporționalității. Condițiile referitoare la exigențele ocupaționale sunt menționate în paragraful 19 al Preambulului și în art. 14 (2). Invocarea acestor excepții va fi analizată cu strictețe de Curtea de Justiție așa cum demonstrează jurisprudența Curții.<sup>83</sup>

### ***1.3.4 Excepțiile justificate din perspectiva altor documente internaționale relevante (OIM)***

**Convenția OIM privind Nediscriminarea** (angajare și ocupare) din 1958 include și ea excepții justificate de la principiul egalității și nediscriminării în muncă sub forma cerințelor profesionale justificate menționate de art. 1.2<sup>84</sup> și în forma măsurilor speciale menționate în art.5.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> Directiva 2000/78/CE, Art. 6 - Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă.

<sup>82</sup> A se vedea testul aplicat de CEJ în cauza *Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA*, C-411/05.

<sup>83</sup> A se vedea hotărârile CEJ în cauza *Comisia c. Germania*, C 248/83, cauza *Johnston c. Comisarul-șef al Poliției Regale din Ulster*, C 222/84, cauza *Sirdar c. Consiliul forțelor armate și Secretarul de Stat pentru Apărare*, C-273/97 sau cauza *Kreil c. Bundesrepublik Deutschland*, C-285/98.

<sup>84</sup> Convenția OIM privind Nediscriminarea (angajare și ocupare) din 1958, Art. 1.2.

<sup>85</sup> Convenția OIM privind Nediscriminarea (angajare și ocupare) din 1958, Art. 5- 1.

## Sistemul juridic național – cadrul legal general

### 2.1 Prevederi constituționale referitoare la nediscriminare în general și la câmpul muncii

Art. 16 din Constituția Republicii Moldova<sup>86</sup> prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Art. 43 din Constituție garantează dreptul la muncă și la protecția muncii.<sup>87</sup>

Curtea Constituțională a examinat mai multe cauze care ridică probleme ce țin de discriminarea în câmpul muncii. Un subiect de interes pentru domeniul muncii ține de stabilirea regimurilor speciale pentru unii angajați datorită vârstei acestora. În hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010,<sup>88</sup> Curtea Constituțională a constatat constituționalitatea normelor<sup>89</sup> care prevăd încetarea activității notarului la atingerea vârstei de 65 de ani. În hotărârea nr. 6 din 22 martie 2013,<sup>90</sup> Curtea Constituțională a declarat constituționale prevederile conform cărora raporturile de serviciu încetează la împlinirea de către funcționarul public a vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă, cu excepția prevăzută de respectiva lege.<sup>91</sup> Curtea a stabilit că prevederile diferite cu privire la încetarea raporturilor

---

<sup>86</sup> Constituția din 29 iulie 1994, în vigoare din 27 august 1994.

<sup>87</sup> Art. 43 din Constituție: Dreptul la muncă și la protecția muncii. (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. (2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. (3) Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore. (4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

<sup>88</sup> Hotărârea Curții Constituționale nr. 30 din 23 decembrie 2010 pentru controlul constituționalității art.16 alin.(1) lit. g) din Legea nr.1453-XV din 8 noiembrie 2002 „Cu privire la notariat”, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>89</sup> Art.16 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 1453-XV cu privire la notariat din 8 noiembrie 2002.

<sup>90</sup> Hotărârea Curții Constituționale nr. 6 din 22 martie 2013 privind excepția de neconstituționalitate a art.62 alin.(1) lit. d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008.

<sup>91</sup> Raporturile de serviciu nu încetează în cazul survenirii circumstanțelor prevăzute de art. 42 alin. (5) al Legii nr. 158, care prevede următoarele „La împlinirea vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, funcționarul public poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competența legală de numire în funcție, pe perioade determinate, dar care cumulativ nu vor depăși 3 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind

de serviciu în legătură cu vârsta funcționarilor publici nu constituie discriminare în raport cu persoanele care activează în alte domenii, deoarece aceste două grupuri nu se află în situații egale. Instituirea unui regim juridic special pentru funcționarii publici este justificată date fiind atribuțiile și responsabilitățile diferite ale acestora în comparație cu persoanele angajate în alte domenii. Curtea a mai menționat și condițiile mai ușoare de pensionare pentru limita de vârstă prevăzute pentru funcționarii publici de Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat.

În hotărârea nr. 5 din 25 aprilie 2013,<sup>92</sup> Curtea Constituțională a stabilit că prevederile din Codul Muncii conform cărora contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării încetează la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă sunt constituționale.<sup>93</sup> Curtea Constituțională a determinat că stabilirea unor exigențe suplimentare cu privire la încetarea raporturilor de muncă ale cadrelor didactice nu constituie discriminare în raport cu reglementarea altor activități, bazându-se în special pe două motive: particularitatea activității cadrelor didactice și posibilitatea cadrelor didactice care au atins vârsta de pensionare pe motivul limitei de vârstă să continue relațiile de muncă în baza contractelor determinate. Curtea a subliniat activitatea intelectuală complexă a cadrelor didactice, care „trebuie să-și mențină în timp *calitățile profesionale și personale*, aptitudinile intelectuale și abilitățile de a exercita la cel mai înalt nivel sarcinile funcționale, posibilitatea de a comunica și de a fi dinamice, de a corespunde exigențelor sporite determinate de schimbările care se produc în sistemul educațional.”<sup>94</sup> Curtea a menționat că marja de apreciere a statului în reglementarea sferei și procesului de învățământ este mai mare decât în alte domenii și poate fi realizată prin diverse instrumente, pornind de la importanța acestui domeniu pentru dezvoltarea societății. Date fiind particularitățile activității cadrelor didactice și marja de apreciere a statului în domeniul învățământului, Curtea a considerat ca fiind justificată stabilirea motivului suplimentar de încetare a contractului individual de muncă în legătură cu stabilirea pensiei pentru limita de vârstă, vârsta în acest caz fiind considerată o cerință profesională esențială și determinantă.<sup>95</sup> Mai mult, Curtea a subliniat faptul că legiuitorul a prevăzut posibilitatea încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată cu persoanele pensionate pentru limita de vârstă sau vechime în muncă.<sup>96</sup>

Un alt domeniu de interes ține de egalitate între sexe la acordarea concediului parental. Dezvoltând un raționament similar celui folosit de CtEDO în cauza *Konstantin Markin c. Federației Ruse*,<sup>97</sup> în hotărârea nr. 12 din 1 noiembrie 2012,<sup>98</sup> Curtea Constituțională a

---

pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art.27, cu excepția alin.(1) lit. d).”

<sup>92</sup> Hotărârea Curții Constituționale nr. 5 din 25 aprilie 2013 pentru controlul constituționalității art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii.

<sup>93</sup> Art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii în redacția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012, (care a introdus un temei suplimentar pentru încetarea contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării și anume lit. c): stabilirea pensiei pentru limita de vârstă).

<sup>94</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 5, para. 62, *ibidem*.

<sup>95</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 5, para. 60 – 83, *ibidem*.

<sup>96</sup> În condițiile prevăzute de art. 54, 55 și 69 ale Codului Muncii.

<sup>97</sup> CtEDO, *Konstantin Markin c. Federației Ruse*, 22 martie 2012.

<sup>98</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 12 din 1 noiembrie 2012 pentru controlul constituționalității

constatat că normele Legii cu privire la statutul militarilor care excludeau dreptul militarilor de sex masculin la concediu pentru îngrijirea copilului constituie discriminare fondată de sex.<sup>99</sup> Ca urmare, Legea nr. 162 a fost modificată, excluzându-se diferența între militarii de sex masculin și feminin cu privire la concediul pentru îngrijirea copilului.<sup>100</sup>

Curtea Constituțională, de asemenea, a examinat și modificări legislative legate de stabilirea pensiei și a altor garanții sociale, inclusiv din perspectiva corespunderii modificărilor respective normelor ce țin de egalitate și nediscriminare. Spre exemplu, în hotărârea nr. 27 din 20 decembrie 2011,<sup>101</sup> Curtea a constatat neconstituționalitatea prevederilor p.2 al art. III al Legii nr. 56 din 9 iunie 2011 în partea ce ține de stabilirea stagiului general de cotizare. P.2 al art. III dispunea majorarea treptată, în termen de 9 ani, a stagiului general de cotizare pentru dobândirea dreptului la pensie pentru toate categoriile de salariați, atât bărbați, cât și femei, de la 30 la 35 de ani. Curtea a apreciat drept disproporționată stabilirea unui stagiou de cotizare egal pentru femei și bărbați în condițiile păstrării unei diferențe de cinci ani la vârsta generală de pensionare – pentru bărbați de 62 de ani și femei de 57 de ani. Curtea a mai stabilit că „necorespunderea în cauză, fiind absorbită de vârsta mai mare de pensionare a bărbaților, nu poate fi apreciată de Curte drept discriminare bazată pe sex.”

În hotărârea nr. 24 din 10 septembrie 2013,<sup>102</sup> Curtea Constituțională a declarat neconstituționale gradele de salarizare stabilite în Anexa nr. 2 a Legii nr. 48/2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici angajați în sistemul judiciar (secretariatul Curții Constituționale, al CSM, CSJ, al Procuraturii Generale, al curților de apel și al judecătoriilor, inclusiv cea militară, procuraturile teritoriale și cele specializate). Curtea Constituțională a decis că stabilirea unor grade de salarizare mai mici pentru funcționarii publici angajați în sistemul judiciar în comparație cu cele stabilite pentru funcționarii din cadrul autorităților legislative și executive, pentru exercitarea unor atribuții identice sau similare după complexitate, reprezintă un tratament discriminatoriu, și a solicitat Guvernului să prezinte noile grade de salarizare a funcționarilor publici din cadrul sistemului judiciar, care să fie recalculate din data adoptării hotărârii Curții Constituționale. Ca urmare, la 17

---

unor prevederi ale articolului 32 alin.(4) lit. j) din Legea nr.162-XVI din 22 iulie 2005 cu privire la statutul militarilor.

<sup>99</sup> Curtea a declarat neconstituționale cuvântul „femeii” din cuvântul compus „femeii-militar” din următoarele prevederi ale Legii nr. 162: art. 32 alin. (4) lit. d): „eliberarea din funcție în legătură cu efectuarea măsurilor de organizare – pe o perioadă ce nu va depăși 4 luni, iar în cazul femeilor-militari care se află în concediul de maternitate sau de îngrijire a copilului - pe toată durata acestui concediu.[...]” și art. 32 alin. (4) lit. j): „aflarea femeii-militar în concediul de îngrijire a copilului – pe întreaga perioadă a concediului. Perioada concediului de îngrijire a copilului se include în vechimea de muncă generală, în stagiul de cotizare, în conformitate cu legislația în vigoare, dar nu se include în vechimea calendaristică a serviciului militar. Până la expirarea acestui termen, femeia-militar are dreptul la continuarea serviciului militar; [...]”.

<sup>100</sup> Legea nr. 93 din 29 mai 2014 privind modificarea și completarea unor acte legislative.

<sup>101</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 27 din 20 decembrie 2011 privind controlul constituționalității unor legi de modificare a condițiilor de asigurare cu pensii și alte plăți sociale pentru unele categorii de salariați.

<sup>102</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 24 din 10 septembrie 2013 privind controlul constituționalității unor prevederi ale Anexei nr. 2 la Legea nr. 24 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

ie 2014, Parlamentul a aprobat modificarea grilei de salarizare a funcționarilor publici din cadrul sistemului judiciar, care a intrat în vigoare la 1 octombrie 2014.<sup>103</sup>

La 8 octombrie 2013, Curtea Constituțională a respins sesizarea pentru controlul constituționalității unor prevederi ale Legii nr. 121.<sup>104</sup> În speță, un deputat al Parlamentului a solicitat declararea Legii nr. 121 neconstituțională în special argumentând că sintagma „orice alt criteriu similar” este completat de sintagma „orientare sexuală”, iar ultima aduce atingere demnității omului, garantată de art. 1 alin. (3) al Constituției și nu este prevăzută expres în art. 16 al Constituției. Autorul a invocat și neconstituționalitatea instituirii unui organ nou, și anume a CPPEAE, argumentând că „justiția se înfăptuiește în numele legii numai de instanțele judecătorești”. A fost contestată și modalitatea de prevedere a sarcinii probei în Legea nr. 121, care, potrivit autorului sesizării, contravine principiului prezumției nevinovăției. Curtea Constituțională a respins sesizarea. Curtea, în special, și-a întemeiat decizia pe următoarele argumente: 1) Cu privire la sintagma „orice alt criteriu similar”, Curtea a menționat prioritatea normelor internaționale cu privire la drepturile omului și a invocat prevederile art. 14 ale CEDO, care, de asemenea, includ o listă exhaustivă și nu limitată de criterii în baza cărora este interzisă discriminarea. De asemenea, Curtea a menționat că art. 16 al Constituției completează alte dispoziții substanțiale ale Constituției și nu urmează a fi interpretat în mod asigurând egalitatea doar în baza criteriilor enumerate expres. 2) Cu privire la constituționalitatea creării CPPEAE, Curtea a menționat că deciziile acestuia pot fi contestate în instanțele de judecată. Respectiv, Curtea nu a găsit argumente care ar demonstra o legătură causală cu pretinsa încălcare a art. 114 al Constituției prin prevederile Legii nr. 121 cu privire la crearea și atribuțiile CPPEAE. 3) Curtea a considerat impertinentă contestarea prevederilor Legii nr. 121 cu privire la sarcina probațiunii pe cauzele de discriminare, dat fiind faptul că acestea în mod expres exclud faptele ce atrag răspunderea penală. Este salutabilă decizia Curții Constituționale de respingere a sesizării respective, care este una evident nefondată și denotă o interpretare îngustă a universalității drepturilor omului. În același timp, este regretabil faptul că Curtea Constituțională nu s-a expus cu privire la argumentul ce ține de „orientarea sexuală” și nu a clarificat că această prevedere nu încalcă în niciun fel demnitatea umană, ci este perfect conformă standardelor internaționale cu privire la drepturile omului.

## 2.2 Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității și aplicarea ei

Legea nr. 121 din 2012 interzice discriminarea în baza următoarelor criterii: „rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.” Art. 7 al Legii nr. 121 prevede expres că „interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.” Inițial, proiectul legii prevedea și următoarele criterii

<sup>103</sup>Ulterior, în urma sesizării CSJ, la 6 noiembrie 2014, Curtea Constituțională a declarat parțial neconstituțională noua lege, pe motiv că aceasta menținea în continuare o discrepanță între salariile unor funcții pentru funcționarii publici angajați în sistemul judecătorec, în comparație cu funcții analogice în cadrul autorităților executive și legislative.

<sup>104</sup>Curtea Constituțională, decizia nr. 14 din 8 octombrie 2013, dosarul nr. 27a/2013.

„stare a sănătății, orientare sexuală, avere și origine socială”. Criteriile „avere și origine socială” sunt prevăzute expres în art. 16 al Constituției și art. 14 al CEDO. Criteriile „stare a sănătății și orientare sexuală” au fost interpretate în jurisprudența CtEDO ca fiind incluse în art. 14 al CEDO.<sup>105</sup> Datorită rolului CEDO în sistemul juridic național,<sup>106</sup> standardele acesteia, inclusiv interpretarea acestora în jurisprudența CtEDO, se aplică direct în Republica Moldova. Respectiv, și cele patru criterii care nu sunt expres prevăzute de Legea nr. 121 în art. 1 de asemenea se bucură de protecție.

Cât privește domeniul muncii, Legea nr. 121 interzice discriminarea la angajare, concediere, pe parcursul relațiilor de muncă/ în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.<sup>107</sup> Art. 7 alin. (2) al Legii 121 definește următoarele acțiuni alen angajatorului drept discriminatorii:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
- f) hărțuirea;
- g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

Prevederile de mai sus asigură aplicarea Legii nr. 121 în diverse sfere ale domeniului muncii, începând cu plasarea anunțurilor de angajare și până la finalizarea raporturilor de muncă. Legea lasă lista acțiunilor ce pot fi considerate discriminatorii deschisă, pentru calificarea situațiilor concrete de către autoritățile competente.

Alin. (3) art. 7 al Legii nr. 121 prevede expres că solicitarea prezentării unor documente suplimentare față de cele legal stabilite, precum și pretinderea că persoana nu corespunde unor cerințe care nu sunt relevante pentru calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau solicitarea corespunderii cu unele cerințe ilegale, se consideră a fi refuz

<sup>105</sup> Spre exemplu, CtEDO a stabilit expres că criteriul „orientare sexuală” este inclus în art. 14 al CEDO în sintagma „și orice altă situație”, spre exemplu a se vedea hotărârea *S.L. c. Austriei* din 9 ianuarie 2003 și *E.B. c. Franța* din 22 ianuarie 2008. De asemenea, CtEDO ar putea constata o încălcare în cazul intervenției statului în aspecte ce țin de orientarea sexuală a persoanei în baza art. 8 al CEDO. În mod similar, CtEDO a stabilit că „starea sănătății” este inclusă în art. 14 al CEDO în sintagma „și orice altă situație”, a se vedea cauza *G.N. și Alții c. Italiei* din 1 decembrie 2009. De asemenea, și „orientarea sexuală”, și „starea sănătății” sunt expres prevăzute în Comentariul General Nr. 20 al Comitetului pentru Drepturile Economice, Sociale și Culturale: Non-discriminare în drepturile economice, sociale și culturale (art. 2 alin. 2 al Pactului Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale).

<sup>106</sup> CEDO „constituie o parte integrantă a sistemului legal intern și respectiv urmează a fi aplicată direct ca oricare altă lege a RM cu deosebirea că CEDO are prioritate față de restul legilor interne care îi contravin”, iar „pentru aplicarea corectă a Convenției este necesară studierea prealabilă a jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg, care unica este în drept prin intermediul deciziilor sale să dea interpretări oficiale aplicării CEDO și, deci, obligatorii. Instanțele judecătorești sunt obligate să se călăuzească de aceste interpretări.” (a se vedea Hotărârea Plenului CSJ nr. 17 din 19 iunie 2000; precum și art. 4 alin. 2 al Constituției și Hotărârea Curții Constituționale nr.55 din 14 octombrie 1999).

<sup>107</sup> Art. 7 alin. (1) al Legii nr. 121.

neîntemeiat de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare. E important ca prevederile respective să fie înțelese și cunoscute atât de angajatori, cât și de angajați. Angajatorii trebuie să țină cont de aceste prevederi la plasarea anunțurilor de angajare, evitând stabilirea unor cerințe sau condiții care nu au legătură cu poziția anunțată. În mod similar, la promovarea angajaților acestora nu li se pot solicita calificări care nu au legătură directă cu poziția ocupată.

Alin. (4) art. 7 al Legii nr. 121 stabilește o obligație pozitivă în seama angajatorilor, menită să prevină discriminarea în câmpul muncii. Și anume, angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. Lipsa unor astfel de prevederi ar putea constitui motiv pentru stabilirea de sancțiuni atât de către Inspectoratul de Stat al Muncii, cât și de CPPEDAE.

Art. 7 alin. (5) din Legea nr. 121, în conformitate cu directivele UE în domeniul muncii, prevede o excepție justificată de la discriminare în domeniul muncii și anume *cerințele profesionale esențiale și determinante*, care sunt definite după cum urmează: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.” În fiecare caz în parte, este sarcina angajatorului de a dovedi că cerințele incluse în anunțul de angajare sau solicitate de la angajat constituie „cerințe profesionale esențiale și determinante”, astfel exceptându-le de la constatarea discriminării. Exemple de cerințe profesionale esențiale și determinante pot constitui cerințe ce țin de cunoașterea limbilor străine, vârsta persoanei, sexul persoanei, lipsa antecedentelor penale pentru infracțiuni săvârșite cu intenție, experiența, atât timp cât aceste cerințe sunt relevante în contextul specific al poziției respective.

Legea nr. 121 prevede o excepție specifică Republicii Moldova cu privire la activitatea cultelor religioase în domeniul muncii. Și anume, alin. (6) art. 7 al Legii nr. 121 prevede că „în cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.” Această prevedere a fost introdusă, probabil, la cerința cultelor religioase la momentul adoptării Legii nr. 121, care a constituit subiectul unor largi dezbateri publice. Această prevedere ar da posibilitate unui cult religios să solicite angajaților, inclusiv potențialilor angajați, să practice religia cultului respectiv, această cerință nefiind considerată discriminatorie. Similar, un cult religios ar putea concedia un preot dacă acesta nu mai împărtășește valorile cultului religios pe care îl slujește. În esență alin. (6) al art. 7 nu vine decât să detalieze aplicabilitatea prevederilor alin. (5) în contextul activității cultelor religioase și părților componente ale acestora, care oricum ar cădea sub incidența prevederilor alin. (5).

Încălcarea Legii nr. 121 poate fi constatată de orice autoritate competentă să examineze chestiuni legate de domeniul muncii, spre exemplu Inspectoratul de Stat al Muncii. Constatarea faptei de discriminare ține de competența CPPEDAE și a instanței de judecată. Procedura detaliată este examinată în capitolul 6 al raportului.



### 2.3 Codul muncii și aplicarea sa

Codul muncii<sup>108</sup> prevede printre principiile care reglementează raporturile de muncă interzicerea discriminării,<sup>109</sup> egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților,<sup>110</sup> precum și asigurarea egalității salariaților fără nicio discriminare la promovare în serviciu, formare profesională, reciclare și perfecționare.<sup>111</sup> Respectarea principiului nediscriminării în relațiile de muncă trebuie să se regăsească în regulamentele interne ale unității de muncă.<sup>112</sup>

**Discriminarea în sfera muncii** este expres interzisă în art. 8 al Codului muncii, în care se face referire la discriminarea directă și indirectă pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap (dizabilitate), infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și alte criterii nelegate de calitățile profesionale ale salariaților.<sup>113</sup> Indicarea doar acestor două forme de discriminare, în comparație cu Legea nr. 121, se datorează probabil faptului că Codul muncii a fost adoptat în 2003, atunci când conceptele egalității și nediscriminării erau într-o stare incipientă de dezvoltare. Este interzisă și munca forțată (obligatorie) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.<sup>114</sup>

**Criteriile** în legătură cu care discriminarea este interzisă sunt indicate în Codul muncii în ceea ce privește reglementarea încheierii contractului individual de muncă și reglementarea stabilirii și achitării salariului. În ceea ce ține de încheierea contractului individual de muncă, legiuitorul a interzis orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, în funcție de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.<sup>115</sup> Referitor la stabilirea și achitarea salariului, discriminarea este interzisă expres pe criterii de sex, vârstă, handicap (dizabilitate), origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.<sup>116</sup> Lista criteriilor protejate în aceste două cazuri este exhaustivă, adică nu prevede posibilitatea aplicării altor criterii decât cele expres prevăzute, spre deosebire de prevederile art. 8, în care lista este deschisă datorită formulării „și alte criterii nelegate de calitățile profesionale ale salariaților”. Existența unor liste diferite de criterii protejate ar putea crea o confuzie în aplicarea legii, generând aparența unor standarde diferite de protecție.

În februarie 2014, MMPSF a elaborat un proiect de lege în care se propune includerea criteriului prohibitiv de „orientare sexuală”.<sup>117</sup> Proiectul de lege a fost trimis de Guvern înapoi la MMPSF în vederea consultării detaliate a avizelor altor autorități.

<sup>108</sup> Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28 martie 2003.

<sup>109</sup> Art. 5 lit. b) al Codului muncii.

<sup>110</sup> Art. 5 lit. e) al Codului muncii.

<sup>111</sup> Art. 5 lit. g) al Codului muncii.

<sup>112</sup> Art. 199 alin. (1) lit. b) al Codului muncii.

<sup>113</sup> Art. 8 alin. (1) al Codului muncii. Criteriile protejate au evoluat treptat din momentul adoptării Codului muncii în 2003.

<sup>114</sup> Art. 7 alin. (3) lit. e) al Codului muncii.

<sup>115</sup> Art. 47 alin. (2) al Codului muncii.

<sup>116</sup> Art. 128 alin. (2) al Codului Muncii.

<sup>117</sup> A se vedea Proiectul de Lege privind modificarea și completarea Codului muncii, disponibil la <http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=1449>.

În 2010, Codul muncii a fost completat cu definiția **demnității în muncă** care, potrivit art. 1, reprezintă un „climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului”. Respectarea demnității în muncă a fost pusă în sarcina atât a angajatorilor, cât și a salariaților. Angajatorii au obligația de asigurare a respectării demnității în muncă a salariaților,<sup>118</sup> inclusiv prin includerea principiului de eliminare a oricărei forme de lezare a demnității în muncă în regulamentele interne ale unității de muncă.<sup>119</sup> Salariații au obligația să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați.<sup>120</sup>

Tot în 2010, Codul muncii a introdus noțiunea de **hărțuire sexuală**, care a fost preluată din Legea nr. 5 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, aceasta fiind definită în art. 1 ca „orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare”. Angajatorii sunt obligați să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea hărțuirii sexuale.<sup>121</sup>

În vederea respectării principiului egalității și nediscriminării în relațiile de muncă, **angajatorii au diverse obligații**, cum ar fi:

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără niciun fel de discriminare;<sup>122</sup>
- să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;<sup>123</sup>
- să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în fața organului competent a plângerilor privind discriminarea (victimizare);<sup>124</sup>
- să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;<sup>125</sup>
- să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după orice criteriu și a hărțuirii sexuale;<sup>126</sup>
- să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;<sup>127</sup>
- să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală.<sup>128</sup>

<sup>118</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>6</sup>) al Codului muncii.

<sup>119</sup> Art. 199 alin. (1) lit. b) al Codului muncii.

<sup>120</sup> Art. 9 alin. (2) lit. d<sup>2</sup>) al Codului muncii.

<sup>121</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>7</sup>) și art. 199 alin. (1) lit. b) ale Codului muncii.

<sup>122</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>1</sup>) al Codului muncii.

<sup>123</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>2</sup>) al Codului muncii.

<sup>124</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>3</sup>) al Codului muncii.

<sup>125</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>4</sup>) al Codului muncii.

<sup>126</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>5</sup>) al Codului muncii.

<sup>127</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f<sup>6</sup>) al Codului muncii.

<sup>128</sup> Art. 10 alin. (2) lit. g) al Codului muncii.

**Salariații au obligația** să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul<sup>129</sup> și să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați.<sup>130</sup>

Legiuitorul a introdus o gamă largă de **drepturi suplimentare** în relațiile de muncă în favoarea unor categorii de salariați care se află în situații vulnerabile, cum ar fi persoanele în vârstă de până la 18 ani, tinerii specialiști,<sup>131</sup> femeile gravide, părinții cu copii în vârstă de până la 3, 6 și 14 ani, părinții copiilor cu dizabilități, persoanele cu dizabilități etc. Aceste reglementări se referă atât la încheierea și desfacerea contractului de muncă, cât și la executarea contractului de muncă și la reglementarea timpului de muncă, a timpului de odihnă, la acordarea concediilor de odihnă și concediilor sociale. Aceste norme sunt importante pentru a analiza, prin prisma principiului egalității, în ce măsură există reglementări pentru persoane care se află în situații diferite.

### ***Încheierea contractului de muncă***

Art. 62 al Codului muncii interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu tinerii specialiști, persoanele în vârstă de până la 18 ani, femeile gravide și persoanele cu dizabilități.<sup>132</sup> Nu este admis refuzul de angajare pe motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani. Refuzul de angajare în situația menționată trebuie să fie motivat și comunicat de către angajator în termen de 5 zile de la înregistrarea cererii de angajare a persoanei în cauză, care are dreptul să-l conteste în instanța de judecată.<sup>133</sup>

### ***Salariul***

Reducerea salariului pe motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzisă.<sup>134</sup>

### ***Timpul de muncă și de odihnă***

În ceea ce privește timpul de muncă și de odihnă, există reguli speciale privind stabilirea duratei reduse a timpului de muncă și a timpului parțial de muncă, limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, a muncii în zilele de repaus și în zilele nelucrătoare. Astfel, pentru anumite categorii de salariați, există posibilitatea stabilirii unei durate reduse a timpului de muncă. Spre exemplu, pentru angajații în vârstă între 15 și 16 ani durata săptămânală de muncă trebuie să constituie 24 de ore, pentru cei în vârstă de la 16 la 18 ani – 35 de ore și pentru persoanele cu dizabilități – 30 de ore pe săptămână.<sup>135</sup> De asemenea, angajatorul este obligat să stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială la cererea angajatelor femei

<sup>129</sup> Art. 9 alin. (2) lit. d<sup>1</sup>) al Codului muncii.

<sup>130</sup> Art. 9 alin. (2) lit. d<sup>2</sup>) al Codului muncii.

<sup>131</sup> Noțiunea de „tânăr specialist” este definită în art. 1 al Codului muncii ca „absolvent al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia”.

<sup>132</sup> Codul muncii operează în tot textul său cu noțiunile de „invalid” și „copil invalid”, care sunt depășite. În raport vor fi folosite noțiunile de „persoană cu dizabilități” și „copil cu dizabilitate”.

<sup>133</sup> Art. 247 alin. (1) al Codului muncii.

<sup>134</sup> Art. 247 alin. (1) al Codului muncii.

<sup>135</sup> Art. 96 alin. (2) și (4) al Codului muncii.

gravide, salariaților care au copii în vârstă de până la 14 ani sau copii cu dizabilitate (inclusiv aflați sub tutela/curatela lor) ori a salariaților care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, după prezentarea certificatului medical.<sup>136</sup>

Munca de noapte,<sup>137</sup> munca suplimentară,<sup>138</sup> munca în zilele de odihnă<sup>139</sup> și munca în zilele nelucrătoare<sup>140</sup> sunt interzise salariaților în vârstă de până la 18 ani, femeilor gravide, femeilor aflate în concediul postnatal, precum și persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical. Alte categorii de angajați stabilite de Codul muncii<sup>141</sup> pot presta aceste tipuri de muncă numai cu acordul lor scris și cu informarea lor de către angajator privind dreptul lor la refuzul de a presta o astfel de muncă.<sup>142</sup>

Codul muncii acordă dreptul salariaților cu copii în vârstă de până la 3 ani la pauze suplimentare pentru alimentarea copilului, cu includerea acestora în timpul de muncă.<sup>143</sup> Salariații care au copii cu dizabilități au dreptul la o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului din contul angajatorului.<sup>144</sup>

### *Concedii sociale*

Legiuitorul a prevăzut și acordarea concediilor sociale, cum ar fi concediul de maternitate, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani. Concediul de maternitate se acordă doar mamei copilului pentru o perioadă de 126 de zile (70 de zile pentru concediul prenatal și 56 de zile pentru concediul postnatal)<sup>145</sup>, cu achitarea unei indemnizații din contul bugetului asigurărilor sociale de stat.<sup>146</sup> Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă după expirarea concediului de maternitate atât mamei, cât și tatălui copilului, bunicii, bunelului sau altei rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui.<sup>147</sup> Codul muncii oferă dreptul și la concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, cu păstrarea locului de muncă și calcularea vechimii în muncă.<sup>148</sup> În practică, femeile sunt majoritatea celor care solicită acordarea acestor concedii.

<sup>136</sup> Art. 97 alin. (1) al Codului muncii.

<sup>137</sup> Art. 103 alin. (5) al Codului muncii.

<sup>138</sup> Art. 105 alin. (1) al Codului muncii.

<sup>139</sup> Art. 110 alin. (3) al Codului muncii.

<sup>140</sup> Art. 111 alin. (3) al Codului muncii.

<sup>141</sup> Persoanele cu dizabilități de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii cu dizabilitate, persoanele care îmbină concediile suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani și pentru îngrijirea copiilor noul-născuți adoptați sau luați sub tutelă cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical.

<sup>142</sup> Art. 103 alin. (6), art. 105 alin. (2), art. 110 alin. (4) și art. 111 alin. (4) ale Codului muncii.

<sup>143</sup> Art. 108 alin. (1) – (3) al Codului muncii.

<sup>144</sup> Art. 108 alin. (4) al Codului muncii.

<sup>145</sup> Art. 124 alin. (1) al Codului muncii.

<sup>146</sup> Art. 4 alin. (1) al Legii nr. 289 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale.

<sup>147</sup> Art. 124 alin. (2) – (5) al Codului muncii.

<sup>148</sup> Art. 126 al Codului muncii.

Totuși, un proiect de lege votat în iulie 2014 în prima lectură prevede și acordarea concediului paternal de 14 zile în primele 56 zile de la nașterea copilului, care va fi achitat de angajator.<sup>149</sup> Proiectul prevede că va fi considerată ca discriminare situația în care angajatorii vor crea consecințe negative pentru angajații care solicită acordarea concediului paternal.

### *Limitarea lucrului unor categorii de angajați*

Codul muncii conține dispoziții prin care se interzice utilizarea muncii femeilor și a persoanelor de până la 18 ani pentru anumite lucrări,<sup>150</sup> se limitează trimiterea în deplasare pentru anumite categorii de salariați,<sup>151</sup> se reglementează transferul femeilor gravide și al femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani la o muncă mai ușoară.<sup>152</sup>

### *Încetarea contractului de muncă*

Există condiții speciale la demisia salariaților în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilitate. Pentru categoriile de angajați menționați, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.<sup>153</sup>

De asemenea, art. 251 al Codului muncii interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile parțial plătite pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani, concediile suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani și concediile pentru îngrijirea copiilor nou-născuți adoptați sau luați sub tutelă, cu excepția următoarelor cazuri:<sup>154</sup>

- lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică;
- săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia tine aplicarea sancțiunilor administrative;
- comiterea de către salariatul care mânuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

<sup>149</sup>Proiectul nr. 180 al Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative, art. X, p. 2, disponibil la <http://parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/2285/language/ro-RO/Default.aspx>.

<sup>150</sup>Art. 248 și art. 255 ale Codului muncii.

<sup>151</sup>Art. 240 și art. 256 ale Codului muncii.

<sup>152</sup>Art. 250 al Codului muncii.

<sup>153</sup>Art. 85 al Codului Muncii.

<sup>154</sup>Art. 86 alin. (1) lit. b), g)–k) al Codului muncii.

Salariații în vârstă de până la 18 ani pot fi concediați doar cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, cu respectarea condițiilor generale de concediere prevăzute de Codul muncii, cu excepția cazului de lichidare a unității.<sup>155</sup>

## 2.4 Alte legi speciale

Legislația Republicii Moldova conține multiple reglementări privind respectarea egalității și realizarea dreptului la muncă.

**Legea nr. 102 din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă** (în continuare, Legea nr. 102) prevede implementarea unor măsuri active - măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă, orientarea profesională a populației adulte și formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - precum și pasive - plata unor indemnizații bănești pentru perioade limitate.<sup>156</sup> Legea nr. 102 prevede că în aplicarea prevederilor legii este exclusă orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.<sup>157</sup> Legea nr. 102 instituie obligații pentru angajatori de a nu admite ca ofertele și anunțurile privind locurile de muncă să includă elemente discriminatorii bazate pe criterii de naționalitate, origine etnică, sex, vârstă, apartenență politică sau origine socială.<sup>158</sup> Printre alți beneficiari, Legea nr. 102 menționează expres persoanele care au revenit pe piața forței de muncă după expirarea perioadei de îngrijire a copilului și după o perioadă de îngrijire a unui membru de familie cu dizabilitate de gradul I, a unui copil cu dizabilitate (în vârstă de până la 16 ani) sau a unei persoane de vârstă înaintată (75 de ani și mai mult).<sup>159</sup> De asemenea, în iulie 2014 au fost aprobate modificări la Legea nr. 102 care reglementează stagiile de practică pentru studenți și absolvenți.<sup>160</sup> Astfel, autoritățile publice, instituțiile publice și întreprinderile de stat au obligația de a oferi în fiecare an locuri pentru stagii de practică care să fie nu mai mici decât 10% din totalul de personal al acestora. Stagiul de practică va fi considerat experiență de muncă la angajare sau promovare.

**Legea nr. 279 cu privire la tineret** din 11 februarie 1999 (în continuare, Legea nr. 279) prevede că statul va elabora politici social-economice și fiscale prin care va facilita plasarea tinerilor în câmpul muncii.<sup>161</sup> În 2009, Parlamentul a aprobat Strategia națională pentru tineret pe anii 2009-2013.<sup>162</sup> Chiar dacă nu face referire la tematica egalității și nediscriminării ca prioritate, printre alte obiective, Strategia prevede obiective specifice de dezvoltare a competențelor profesionale ale tinerilor în conformitate cu cererea de pe piața

<sup>155</sup> Art. 257 al Codului muncii.

<sup>156</sup> Art. 4 al Legii nr. 102.

<sup>157</sup> Art. 8 al Legii nr. 102.

<sup>158</sup> Art. 13 alin. (2) al Legii nr. 102.

<sup>159</sup> Art. 5 alin. (5) lit. a) și b) al Legii nr. 102.

<sup>160</sup> Art. 211 al Legii nr. 102.

<sup>161</sup> Art. 7 al Legii nr. 279.

<sup>162</sup> Lege nr. 25 din 3 februarie 2009 privind aprobarea Strategiei naționale cu privire la tineret pe anii 2009-2013.

muncii și îmbunătățirea oportunităților de angajare a tinerilor. În același timp, Strategia nu prevede anumite facilități pentru angajarea tinerilor. Principala instituție responsabilă de implementarea și coordonarea implementării Strategiei naționale pentru tineret este Ministerul Tineretului și Sportului.

În 2006, a fost adoptată **Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați** (în continuare, Legea nr. 5) care interzice discriminarea pe criteriul de sex<sup>163</sup> și introduce noțiunea de „hărțuire sexuală”,<sup>164</sup> preluată ulterior de Codul muncii. În ceea ce privește relațiile de muncă, Legea nr. 5 instituie dreptul de acces egal la angajare.<sup>165</sup> Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în câmpul muncii, angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament la angajare, perfecționarea profesională, promovarea în serviciu, evaluare, sancționare și concediere, stabilirea și achitarea salariului etc.<sup>166</sup> În acest scop, angajatorii au fost chemați să stabilească în regulamentele de ordine interioară ale unităților reguli privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în câmpul muncii și în contractele de muncă.<sup>167</sup> Neincluderea unor astfel de clauze în regulamentele interioare poate genera o prezumție de discriminare din perspectiva sarcinii probei.<sup>168</sup> Legea nr. 5 enumeră ce acțiuni ale angajatorilor sunt discriminatorii pe criteriu de sex, punând sarcina probațiunii pe seama angajatorului, care are și obligația de a prezenta în scris motivarea deciziei de angajare, promovare sau alte facilități persoanei care se consideră discriminată pe criteriul de sex în relațiile de muncă.<sup>169</sup> Tot în 2006 a fost dezvoltat cadrul instituțional prevăzut de Legea nr. 5 prin crearea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați<sup>170</sup> și adoptarea Regulamentului de funcționare a acesteia.<sup>171</sup> În 2009, a fost aprobat Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015,<sup>172</sup> care prevede, printre alte scopuri, asigurarea promovării egalității de gen în domeniul ocupării forței de muncă. Programul prevede realizarea următoarelor obiective în vederea atingerii acestui scop: creșterea angajării în rândul femeilor și reducerea discrepanței salariale în funcție de gen, eliminarea tuturor formelor de discriminare pe piața muncii în bază de gen și promovarea abilitării economice a femeilor din zonele rurale. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei este instituția care are sarcina de a monitoriza și coordona implementarea acțiunilor prevăzute de Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015.

<sup>163</sup> Art. 5 al Legii nr. 5.

<sup>164</sup> Art. 2 al Legii nr. 5.

<sup>165</sup> Art. 9 al Legii nr. 5.

<sup>166</sup> Art. 10 alin. (3) al Legii nr. 5.

<sup>167</sup> Art. 10 alin. (1) și (2) al Legii nr. 5.

<sup>168</sup> În decizia sa din 12 iunie 2014 în cauza nr. 074/14, CPPEADAE a constatat discriminarea pe motiv de lipsă a regulamentelor interne care ar prevedea modalitatea de promovare și acces la instruire continuă și șansele egale pentru femei și bărbați în aceste procese.

<sup>169</sup> Art. 11 al Legii nr. 5.

<sup>170</sup> Hotărârea Guvernului nr. 350 din 7 aprilie 2006 cu privire la instituirea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați.

<sup>171</sup> Hotărârea Guvernului nr. 895 din 7 august 2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați.

<sup>172</sup> Hotărârea Guvernului nr. 933 din 31 decembrie 2009 cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015.

În 2010, a fost adoptată **Strategia privind incluziunea persoanelor cu dizabilități (2010-2013)**,<sup>173</sup> care prevedea, printre altele, dezvoltarea unui mecanism eficient de acordare a serviciilor de orientare, de formare și de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități. Una din acțiunile prevăzute de planul de acțiuni ale acestei strategii a fost elaborarea și adoptarea unei legi privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Astfel, la 30 martie 2012 a fost adoptată **Legea nr. 60 din privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități** (în continuare, Legea nr. 60) care garantează dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități.<sup>174</sup> Angajatorii sunt obligați să ofere adaptare rezonabilă la locul de muncă, să proiecteze și să adapteze locurile de muncă pentru a asigura accesibilitatea acestora, să aplice noi tehnologii, instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă și să ofere instruirei persoanelor cu dizabilități.<sup>175</sup> Legea nr. 60 reglementează și plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, fără discriminare.<sup>176</sup> Angajatorii care au 20 de angajați și mai mult sunt obligați să creeze locuri de muncă și să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 5% din numărul total de salariați. Angajatorii au obligația de a comunica agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă despre locurile de muncă create / rezervate pentru persoanele cu dizabilități în termen de 5 zile de la creare / rezervare, precum și despre angajarea persoanelor cu dizabilități - în termen de 3 zile de la angajare.<sup>177</sup> Legea prevede și posibilitatea persoanelor cu dizabilități de a presta munca la domiciliu<sup>178</sup> și în întreprinderile specializate, care sunt scutite de plata impozitului pe venit și a TVA.<sup>179</sup> Legea mai reglementează obligațiile angajatorilor privind plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut capacitatea de muncă;<sup>180</sup> durata redusă a timpului de muncă și normele de producție pentru persoanele cu dizabilități;<sup>181</sup> concediile persoanelor cu dizabilități<sup>182</sup> și orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități<sup>183</sup>.

În 2011, Guvernul a aprobat **Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015**.<sup>184</sup> Planul prevede implementarea unor acțiuni pentru sporirea semnificativă a încadrării persoanelor de etnie romă în câmpul muncii și creșterea bunăstării economice a acestora. Cele mai multe acțiuni din sfera muncii sunt preconizate a fi implementate în anul 2015. Biroul pentru Relații Interetnice este instituția care coordonează implementarea acțiunilor și face raport anual Guvernului privind gradul de implementare a acestora.

<sup>173</sup> Legea nr. 169 din 9 iulie 2010 pentru aprobarea Strategiei privind incluziunea persoanelor cu dizabilități (2010-2013).

<sup>174</sup> Art. 33 al Legii nr. 60.

<sup>175</sup> Art. 33 alin. (7) al Legii nr. 60.

<sup>176</sup> Art. 34 al Legii nr. 60.

<sup>177</sup> Art. 33 alin. (4) și (5) ale Legii nr. 60.

<sup>178</sup> Art. 35 al Legii nr. 60.

<sup>179</sup> Art. 36 al Legii nr. 60.

<sup>180</sup> Art. 37 al Legii nr. 60.

<sup>181</sup> Art. 38 al Legii nr. 60.

<sup>182</sup> Art. 39 al Legii nr. 60.

<sup>183</sup> Art. 40 al Legii nr. 60.

<sup>184</sup> Hotărârea Guvernului nr. 494 din 8 august 2011 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015.



## 2.5 Sancțiunile pentru nerespectarea legislației în domeniul nediscriminării în câmpul muncii

Potrivit art. 55 al **Codului contravențional**, încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la MDL 2,000 la 2,800 aplicată persoanei fizice, cu amendă de la MDL 4,000 la 7,000 aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la MDL 7,000 la 9,000 - persoanei juridice. În cazul în care aceleași încălcări au loc asupra minorului, aceste acțiuni se sancționează cu amendă de la MDL 2,000 la 3,000 aplicată persoanei fizice, cu amendă de la MDL 5,000 la 7,000 aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la MDL 8,000 la 9,600 aplicată persoanei juridice. Această contravenție se constată de către Inspectoratul de Stat al Muncii care poate constata contravenția și încheia proces-verbal de constatare, care se trimite spre examinare în fond instanței de judecată competente.<sup>185</sup> Constatarea încălcării prevederilor legale se poate realiza de către Inspectoratul de Stat al Muncii din oficiu, ca urmare a exercitării atribuțiilor sale legale sau ca urmare a investigațiilor realizate pornind de la plângeri individuale.<sup>186</sup>

După adoptarea Legii nr. 121, au fost modificate Codurile contravențional și cel penal prin includerea unor noi prevederi. Astfel, Codul contravențional prevede o nouă contravenție, și anume încălcarea egalității în câmpul muncii<sup>187</sup>. Încălcarea egalității în domeniul muncii este definită ca „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin:

- a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane”.

Aceste acțiuni se sancționează cu amendă de la MDL 2,000 la 2,800 aplicată persoanei fizice, cu amendă de la MDL 4,000 la 7,000 aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la MDL 7,000 la 9,000 - persoanei juridice. Agent constatator în această situație este CPPEDAE, care întocmește un proces-verbal ce se transmite ulterior spre examinare instanței de judecată competente.<sup>188</sup> CPPEDAE poate întocmi procesul-verbal de constatare a contravenției în cadrul examinării unei plângeri sau atunci când se autosesează cu privire la o faptă de discriminare.

<sup>185</sup> Art. 409 al Codului contravențional.

<sup>186</sup> A se vedea pentru detalii secțiunea referitoare la atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii.

<sup>187</sup> Art. 54<sup>2</sup> al Codului contravențional.

<sup>188</sup> Art. 423<sup>5</sup> al Codului contravențional.

Hărțuirea este tratată de legiuitor separat, probabil pentru a-i accentua gravitatea și este definită de Codul contravențional ca „manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă”.<sup>189</sup> Sancțiunea pentru comiterea hărțuirii este mai gravă și constituie amendă de la MDL 2,600 la MDL 3,000 aplicată persoanei fizice și de la MDL 5,000 la 8,000 aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Agentul constator în acest caz este CPPEAE care inițiază acțiunea la cererea victimei sau ex-officio și care întocmește procesul-verbal și îl transmite spre examinare instanței de judecată<sup>190</sup>.

În 2013, **Codul penal** a fost completat la art. 176 cu o nouă componentă de infracțiune, și anume încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor.<sup>191</sup> Codul penal definește această infracțiune ca „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu”. Aceste acțiuni care au fost săvârșite de o persoană cu funcție de răspundere; ori au cauzat daune în proporții mari; fie au fost săvârșite prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice; ori în baza a două sau mai multe criterii; sau de două sau de mai multe persoane, se pedepsesc cu amendă în mărime de la MDL 8,000 la 12,000 sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani. În cazul în care promovarea ori susținerea acțiunilor specificate mai sus s-au comis prin intermediul mijloacelor de informare în masă, aceste acțiuni se pedepsesc cu amendă în mărime de la MDL 12,000 la 16,000 sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la MDL 20,000 la 60,000, cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani. În cazul în care acțiunile specificate mai sus au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia, acestea se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la MDL 20,000 la 60,000, cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. Urmărirea penală în baza art. 176 al Codului penal se va porni în urma sesizării organului de urmărire penală prin plângere, denunț, autodenunț; sesizării organului de urmărire penală sau procurorului de către organele de constatare; autosesizării organului de urmărire penală sau procurorului în urma descoperirii unei bănuieli rezonabile cu privire la săvârșirea acestei infracțiuni.<sup>192</sup> Potrivit datelor furnizate de Ministerul Afacerilor Interne, până în 2014 nu a fost pornită nicio cauză penală în temeiul acestui articol, iar în 2014, 6 cauze penale au fost pornite, care erau în curs de desfășurare la momentul scrierii raportului.<sup>193</sup>

<sup>189</sup> Art. 54<sup>2</sup> alin. (2) al Codului contravențional.

<sup>190</sup> Art. 423<sup>5</sup> al Codului contravențional.

<sup>191</sup> Art. 176 al Codului penal.

<sup>192</sup> Art. 274 al Codului de procedură penală.

<sup>193</sup> Răspunsul Ministerului Afacerilor Interne nr. 14/70 din 27 ianuarie 2015.

## Dreptul la muncă aplicat

### 3.1 Criterii protejate

Criteriul protejat reprezintă o caracteristică, un element inerent unei persoane, în baza căruia aceasta este discriminată / tratată diferit. Criteriul protejat este unul din cele patru elemente ale faptei de discriminare, obligatoriu de dovedit pentru definirea oricărei forme de discriminare cu excepția victimizării, caz în care nu un criteriu protejat stă la baza tratamentului diferențiat, ci implicarea în o procedură de sancționare a discriminării.

Legea nr. 121 prevede următoarele criterii protejate de discriminare: „rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar”. În mod similar CEDO, Legea nr. 121 prevede o listă deschisă de criterii, deoarece aceasta include la sfârșitul enumerării criteriilor sintagma „orice alt criteriu similar”. Art. 7 alin. (1) al Legii nr. 121 expres prevede adițional criteriul „orientarea sexuală” în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. Mai jos vor fi explicate succint criteriile, inclusiv sintagma „orice criteriu similar”.

Legislația Republicii Moldova nu include, deocamdată, prevederi specifice fiecărui criteriu protejat. În lipsa unor prevederi exprese, criteriile pot fi interpretate în baza actelor internaționale aplicabile Republicii Moldova. Criteriul „**rasă**” poate fi înțeles reieșind din Recomandarea de Politică Generală nr. 7 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI), care prevede că „rasism înseamnă credința că un motiv precum „rasa”, culoarea, limba, religia, naționalitatea sau originea națională sau etnică justifică desconsiderarea unei persoane sau a unui grup de persoane sau ideea de superioritate a unei persoane ori grup de persoane”. Cât privește termenul „rasă”, poziția ECRI este următoarea: „Dat fiind faptul că toate ființele umane aparțin acelorași specii, ECRI respinge teoriile bazate pe existența diferitor „rase”. Totuși, în această Recomandare (recomandarea nr. 7) ECRI utilizează acest termen pentru a asigura că toate persoanele care în mod general și eronat sunt percepute ca aparținând „unei alte rase” nu sunt excluse de la protecția prevăzută de lege”.<sup>194</sup>

CPPEDAE nu a examinat până la 31 decembrie 2014 vreo cauză de discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „rasă”. În alte domenii însă au fost examinate cauze pe criteriul respectiv. Spre exemplu, în decizia nr. 139/14 din 6 octombrie 2014, CPPEDAE a constatat discriminare rasială în domeniul accesului la servicii publice. Fapta a constat în

<sup>194</sup>Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței, Recomandarea de politică generală nr. 7, adoptată la 13 decembrie 2002, CRI(2003)8, P. 1 lit. a).

stoparea și verificarea a două persoane originare din Nigeria de către Poliția de Frontieră a Republicii Moldova din cauza suspiciunilor cu privire la validitatea vizelor Schengen ale acestora, precum și refuzul companiei „Austrian Airlines” de a aștepta cei doi pasageri și a-i îmbarca în avion. CPPEDAE a considerat că „Poliția de Frontieră a Republicii Moldova a instigat la discriminarea petiționarilor din motiv al rasei lor pentru că au evitat să vorbească la direct cu autoritatea emitentă a vizelor Schengen să asigure clarificarea cât de rapid posibilă a suspiciunilor și au informat compania aeriană despre suspiciunile lor, conștienți de faptul că petiționarii, din motiv al rasei sale, cel mai probabil vor fi tratați cu suspiciune și de autoritățile austriece”.

Într-un alt caz, CPPEDAE a constatat instigarea la discriminare - discursul rasist pronunțat de un lider al unei formațiuni politice. La conferința de presă din 15 septembrie 2014, dl Usatâi, referindu-se la liderul unui alt partid politic, a rostit următoarele sintagme: „acest țigan murdar și puturos [...] o să ajungă acolo unde le este locul!”; “[...] se știe că Filat e jumate țigan, numai că Filat e un țigan terminat”. În decizia nr. 159/14 din 13 octombrie 2014, CPPEDAE a constatat că declarațiile din discursul politic al liderului formațiunii „PaRus” constituie instigare la discriminare în baza „criteriului de rasă.”

Criteriul „culoare” se referă la culoarea pielii și se subsumează de obicei similar rasei. CPPEDAE nu a constatat fapte de discriminare până la 31 decembrie 2014 în nicio cauză de discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „culoare”.

Criteriul „naționalitate” ar trebui interpretat în baza Convenției Europene cu privire la Cetățenie,<sup>195</sup> precum și al Convenției Cadru a Consiliului Europei pentru Protecția Minorităților Naționale.<sup>196</sup> Art. 2 (a) al Convenției Europene cu privire la Cetățenie definește cetățenia ca „legătura juridică dintre o persoană și un stat fără să indice asupra originii etnice a acesteia”. Astfel termenul „naționalitate” în contextul Legii nr. 121 este sinonim termenului „cetățenie” și termenului de „minoritate națională”. În cazurile de tratament diferit între cetățeni și ne-cetățeni, este importantă nu doar existența cetățeniei, ci și legăturile de facto ale persoanei cu statul. În cazurile care ridică probleme de tratament diferențiat al ne-cetățenilor în comparație cu cetățenii, CtEDO probabil nu va considera tratamentul diferit în baza cetățeniei ca fiind justificat dacă legăturile de facto ale persoanei cu un stat sunt strânse, în special datorită perioadei în care a locuit în statul respectiv și prin plata impozitelor. Spre exemplu, în cauza *Andrejeva c. Letoniei*,<sup>197</sup> reclamanta era cetățean al fostei URSS cu drept de ședere permanentă în Letonia. CtEDO a considerat discriminatorie prevederea legislației naționale conform căreia pensia reclamantei a fost calculată doar în baza timpului lucrat după declararea independenței Letoniei, deși reclamanta a activat în același post și până la obținerea independenței. În mod diferit, pentru cetățenii letoni, pensia se calcula pentru întreaga perioadă lucrată, inclusiv perioada de până la declararea independenței. CtEDO a considerat că reclamanta se afla în situație similară

<sup>195</sup>Convenția Europeană cu privire la Cetățenie din 6 noiembrie 1997, în vigoare pentru Republica Moldova din 1 martie 2000.

<sup>196</sup>Convenția Cadru pentru Protecția Minorităților Naționale din 1 februarie 1995, în vigoare pentru Republica Moldova din 1 februarie 1998.

<sup>197</sup>CtEDO, *Andrejeva c. Letoniei*, hotărâre din 18 februarie 2009.

cu cetățenii letoni, deoarece aceasta avea statut de rezident permanent conform legislației naționale și achita impozitele în mod similar cetățenilor. De asemenea, CtEDO a menționat că sunt necesare „motive foarte temeinice” pentru a justifica tratamentul diferențiat în baza naționalității / cetățeniei.<sup>198</sup> Alte cauze în care CtEDO a constatat o încălcare a Convenției în baza criteriului cetățeniei sunt *Gayagusuz c. Austriei* (16 septembrie 1996), *Koua Poirrez c. Franței* (30 septembrie 2003).

Până la 31 decembrie 2014, în cauzele examinate CPPEDAE nu a constatat discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „naționalitate” sau apartenență la o „minoritate națională”.

Criteriul „**origine etnică**” urmează a fi interpretat în strânsă legătură cu conceptul „rasă” și „naționalitate / cetățenie”. Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială, în definiția discriminării rasiale include originea etnică, inclusiv naționalitatea / cetățenia precedentă a persoanei, pierdută sau acordată prin naturalizare sau ar putea să se refere la apartenența de o „națiune” în cadrul unui stat.<sup>199</sup> Conform Comitetului ONU pentru Eliminarea Discriminării Rasiale, identificarea persoanelor ca fiind membri ai unui grup etnic sau rasial trebuie să se bazeze pe identificarea personală de către persoana respectivă, dacă nu există vreo justificare per contrariu.<sup>200</sup>

În cauza *Timishev c. Federației Ruse*,<sup>201</sup> în care reclamantului de origine cecenă i s-a refuzat trecerea printr-un punct de control, deoarece o normă internă interzicea accesul celor de origine cecenă, CtEDO a menționat următoarele: „Etnia și rasa sunt concepte apropiate și care se suprapun. În timp ce noțiunea de rasă se bazează pe ideea unei clasificări biologice a ființelor umane în subspecii conform trăsăturilor morfologice cum sunt culoarea pielii sau trăsăturile faciale, etnia are originile sale în ideea grupurilor sociale marcate prin naționalitate / cetățenie comună, afiliere tribală, credință / religie, limbă împărtășită, sau origini tradiționale și culturale sau trecut”. CtEDO este foarte strictă atunci când examinează situații de discriminare în baza rasei sau originii etnice a persoanei, menționând că „nicio diferență în tratament care se bazează exclusiv sau într-o măsură decisivă pe originea etnică a persoanei nu poate fi justificată obiectiv într-o societate democratică contemporană bazată pe principiile pluralismului și respectului față de culturi diferite”.<sup>202</sup>

Până la 31 decembrie 2014, în cauzele examinate, CPPEDAE nu a constatat discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „origine etnică”.

Cât privește criteriul „**limbă**”, legislația națională și tratatele internaționale nu oferă o definiție clară a acestui termen. Acesta urmează a fi interpretat în lumina art. 6 alin. (3) al CEDO, care prevede dreptul persoanei acuzate să fie informată, în termenul cel mai scurt,

<sup>198</sup>Manual de drept european privind nediscriminarea, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și Consiliul Europei, 2010, p. 109-110.

<sup>199</sup>Manual de drept european privind nediscriminarea, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și Consiliul Europei, 2010, p. 105.

<sup>200</sup>Recomandarea generală VIII cu privire la interpretarea și aplicarea articolului 1, paragrafele 1 și 4 ale Convenției (Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială), adoptată la sesiunea 38, 1990.

<sup>201</sup>*Timishev c. Federației Ruse*, 13 decembrie 2005, în special alin. 55.

<sup>202</sup>*Sejdic și Finci c. Bosniei și Herțegovinei*, 22 decembrie 2009, alin. 44.

într-o „limbă pe care o înțelege” sau să fie asistată de un interpret dacă nu înțelege sau nu vorbește limba folosită în instanță.

Art. 13 al Constituției prevede în alin. 1 că „limba de stat a Republicii Moldova este limba moldovenească, funcționând pe baza grafiei latine. Alin. 2 prevede că „statul recunoaște și protejează dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la funcționarea limbii ruse și a altor limbi vorbite pe teritoriul țării.” Funcționarea limbilor pe teritoriul Republicii Moldova este reglementată încă de Legea nr. 3465 cu privire la funcționarea limbilor vorbite pe teritoriul RSS Moldovenești din 1 septembrie 1989.

CPPEDAE a respins în cauza nr. 123/13 o plângere de discriminare pe criteriul „limbă” a unei deținute în Penitenciarul nr. 7-Rusca, care pretindea că era discriminată în accesul la un loc de muncă, pe motiv că petiționara nu a putut demonstra tratamentul diferențiat. CPPEDAE a examinat mai multe cauze ce implică criteriul „limbii” în diferite domenii. În decizia 007/13 din 30 noiembrie 2013, CPPEDAE a constatat discriminare pe criteriul limbă în accesul la informație cu caracter public și accesul la serviciul de protecție socială de către Primăria mun. Bălți și Fondul Municipal Bălți de Susținere Socială a Populației prin publicarea informației doar în limba rusă. Înainte de pronunțarea deciziei, autoritățile relevante au inițiat activități pentru rectificarea situației și și-au asumat angajamentul ca pe viitor să corecteze lacunele cu privire la limba în care este publicată informația publică.

Criteriul „**religie sau convingeri**” urmează a fi interpretat în lumina prevederilor CEDO, potrivit căreia statele semnatare sunt obligate să recunoască fiecărei persoane din jurisdicția lor libertatea de gândire, de conștiință și religie (art. 9 CEDO), și totodată, nimeni nu poate fi discriminat în exercitarea acestei libertăți (art. 14 CEDO, respectiv Protocolul Adițional 12).<sup>203</sup> CtEDO a menționat în jurisprudența sa că statele nu ar trebui să definească ce constituie religie sau convingere și că aceste noțiuni protejează ateștii, agnosticii, scepticii și pe acei indiferenți în legătură cu chestiunile religioase, astfel încât să fie protejați cei care aleg să adere sau nu la o religie și cei care aleg să practice sau nu o religie. Prin urmare, religia și convingerile sunt în esență personale și subiective și nu ar trebui, în mod necesar, să se refere la o credință instituționalizată.<sup>204</sup> Totuși, „convingerile” în sensul acestui criteriu se referă întotdeauna la convingeri religioase sau filosofice și nu la convingeri politice sau sociale, care sunt protejate de alte drepturi.<sup>205</sup>

Art. 31 al Constituției RM consfințește libertatea conștiinței. Legea nr. 125 privind libertatea de conștiință, de gândire și de religie din 11 mai 2007 stabilește modul de înregistrare a cultelor religioase și părților lor componente. Alin. (6) art. 7 al Legii nr. 121 stabilește o excepție pentru cultele religioase în domeniul muncii, prevăzând următoarele: „în cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.” Conform acestei prevederi, spre exemplu, un cult religios ar putea refuza angajarea unei

<sup>203</sup> Nediscriminarea pe criteriul religiei este menționată și de Directiva 78/2000/CE, care se referă la crearea condițiilor egale de încadrare în câmpul muncii (art. 1).

<sup>204</sup> *Mitropolia Basarabiei și alții c. Moldovei*, 13 decembrie 2001, alin. 114.

<sup>205</sup> A se vedea Ghidul pentru practicieni, *Nediscriminarea în Dreptul Internațional. INTERIGHTS*. Ediția din anul 2011.

persoane care nu împărtășește cultul religios respectiv în o poziție care implică exercitarea ritualului religios. Totuși, această prevedere nu ar trebui interpretată ca acordând un drept nelimitat cultelor religioase și părților lor componente să prevadă o anumită religie ca o cerință pentru orice angajat. În lumina jurisprudenței CtEDO, religia poate fi justificată ca cerință pentru ocuparea unor funcții importante sau care țin de propovăduirea cultului respectiv și nu pentru orice funcție, și activitatea și comportamentul persoanei contează în cazul în care este vorba de concediere pentru încălcarea unor norme religioase sau morale.<sup>206</sup>

Până la 31 decembrie 2014, în cauzele examinate, CPPEDAE nu a constatat discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „religie sau convingeri”.

Criteriul „sex” se referă la sexul persoanei care pretinde discriminarea, fiind vorba fie de o femeie, fie de bărbat, fie de o persoană transsexual. Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați<sup>207</sup> la art. 2 definește discriminarea pe criteriul de sex ca „orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului”. Cel mai des situațiile de discriminare pe criteriul sex în relațiile de muncă implică tratamentul nejustificat diferențiat al femeilor în comparație cu bărbații prin excluderea accesului la anumite funcții în bază de gen sau stabilirea regimurilor diferențiate pentru obținerea unor beneficii sau garanții sociale.

În jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene „identitatea de gen” este inclusă în criteriul „sex” în cazul în care persoana intenționează sau și-a schimbat sexul.<sup>208</sup> Identitatea de gen se referă la „experiența profundă internă și individuală a fiecărei persoane cu privire la

<sup>206</sup> A se vedea, spre exemplu, *Schuth c. Germaniei*, 23 septembrie 2010, în care CtEDO a constatat o violare pentru că instanțele naționale nu au examinat natura postului dlui Schuth în biserica din care a fost concediat pentru încălcarea unor norme religioase. În speță, dl. Schuth a fost angajat al bisericii catolice și asigura ritualul în biserică ca organist. El a activat în această funcție mai mult de 14 ani. El s-a separat de soție, dar nu a divorțat și avea o relație extraconjugală cu o altă femeie, cu care conceperă un copil. Biserica a calificat acest comportament drept încălcare a devotamentului față de biserică și l-a concediat. CtEDO a analizat balanța între interesul bisericii în menținerea credibilității sale prin solicitarea angajaților săi de a respecta cerințele religioase și morale ale bisericii, pe de o parte și interesul dlui Schuth la menținerea vieții private. CtEDO a concluzionat că dreptul la viața privată a dlui Schuth a fost încălcat, luând în considerare mai mulți factori. În principal, CtEDO a acordat importanță faptului că dl. Schuth a încheiat contractul cu biserica catolică cu peste 14 ani înaintea evenimentelor, moment când acesta nu putea prevedea cum va evolua relația cu soția sa. De asemenea, a fost considerat important faptul că dl. Schuth nu a declarat public faptul că nu împărtășește anumite norme ale bisericii catolice, ci nu le-a respectat într-un tot în viața sa privată. Rolul domnului Schuth în biserică, anume acela de cântăreț la orgă, fără a fi implicat în mod direct în desfășurarea ritualului cultic și șansele reduse de a-și găsi un alt loc de muncă, dată fiind specializarea de nișă, au fost de asemenea importante în analiza Curții.

<sup>207</sup> Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (în continuare *Legea nr. 5*).

<sup>208</sup> Spre exemplu, în *Richards c. Secretarului de Stat pentru Muncă și Pensii*, CEJ, Cazul C-423/04 [2006] ECR I-3585, 27 aprilie 2006, reclamantul s-a născut bărbat și ulterior și-a schimbat sexul prin operație. În Marea Britanie, la acel moment, vârsta de pensionare pentru femei era de 60 de ani, iar pentru bărbați de 65. Doamna Richards a deșus actele pentru pensionare la 60 de ani, însă i-a fost refuzat de autoritățile britanice deoarece legal era recunoscută ca bărbat. CEJ a considerat acest lucru discriminatoriu în baza identității de gen a lui Richards și contrar art. (4) 1 al Directivei Consiliului 79/7/EEC din 19 decembrie 1979 cu privire la implementarea progresivă a principiului tratamentului egal pentru bărbați și femei în domeniul protecției sociale.

genul său, care poate sau nu corespunde cu sexul stabilit la naștere, inclusiv simțirea corpului (care ar putea include dacă este aleasă în mod liber, modificarea aparenței sau funcției corporale, prin mijloace medicale, chirurgicale sau alte metode) și alte expresii ale genului, inclusiv îmbrăcămintea, modul de a vorbi și manierismele”.<sup>209</sup> În mod similar, CtEDO a analizat implicațiile unor operații de schimbare de sex pentru exercitarea drepturilor în cazurile *Christine Goodwin c. Regatului Unit* sau *Van Kuck c. Germaniei*.

Justificarea unui tratament diferențiat pe criteriul sex ar trebui să fie solidă pentru a fi acceptată. Cel mai des justificarea este acceptată în situațiile în care sexul constituie o cerință profesională esențială și determinantă. De asemenea, favorizarea accesului la o profesie a unui anumit sex poate fi acceptată în cazul în care angajatorul demonstrează necesitatea de a asigura balanța de gen în colectivul de muncă.

Până la 31 decembrie 2014, CPPEDAE a constatat discriminare în mai multe cauze examinate în domeniul muncii pe criteriul „sex/gen”. Spre exemplu, în deciziile nr. 050/14 (din 22 februarie 2014) și 041/13 (din 24 februarie 2014), CPPEDAE a constatat discriminatorii mai multe anunțuri de angajare în câmpul muncii care includeau cerințe care nu sunt esențiale pentru postul anunțat, inclusiv cerințe cu privire la genul și vârsta persoanei. În decizia nr. 056/14 din 15 mai 2014, CPPEDAE a constatat discriminare pe criteriul de gen și maternitate prin refuzul Direcției Generale Asistență Socială de a-i acorda un regim de muncă special unei angajate care alăpta copilul. În decizia nr. 074/14 din 12 iunie 2014, deși discutabilă din punctul de vedere al constatării, CPPEDAE a constatat discriminare pe criteriul sex din cauza lipsei practicilor interne de promovare în funcții și de admitere la cursurile de calificare profesională.<sup>210</sup> În decizia nr. 105/14 din 19 iunie 2014, CPPEDAE a constatat discriminare în câmpul muncii pe criteriul maternitate și sex cu privire la o persoană care a fost concediată ilegal, ca urmare a concediului de maternitate a petiționarei.

Criteriul „vârstă” se referă la tratamentul diferit al persoanelor în baza vârstei acestora. CEDO nu conține în mod expres criteriul „vârstă”, dar acesta este examinat prin prisma sintagmei „orice alt criteriu similar”. Cele mai dese situații de discriminare în baza vârstei în câmpul muncii apar în cazurile stabilirii unor limite minime și maxime de accesare la unele profesii. Angajatorul trebuie să justifice stabilirea acelor limite de vârstă reieșind din natura

<sup>209</sup>Principiile Yogyakarta cu privire la aplicarea dreptului internațional al drepturilor omului cu privire la orientarea sexuală și identitatea de gen, adoptate de un grup de experți independenți în dreptul internațional al drepturilor omului, martie 2007.

<sup>210</sup>Decizia nr. 074/14 din 12 iunie 2014 se referă la plângerea unei angajate a S.A. „Apă Canal Chișinău”, care a pretins că a fost discriminată în câmpul muncii prin mai multe acțiuni. Decizia CPPEDAE în acest caz este discutabilă din punct de vedere al constatării faptului discriminării, deoarece în acest caz petiționara a eșuat să explice criteriul protejat în pretențiile înaintate, acesta fiind un element obligatoriu care urmează a fi probat de petiționar. Însuși CPPEDAE menționează acest lucru în p. 6.3. al deciziei. Totuși, CPPEDAE a constatat discriminare doar pentru faptul că acesta „din dezbaterile părților și din probele anexate la dosar, a identificat absența unor proceduri reglementate prin norme interne ce ar stabili modalitatea de avansare în funcții a angajaților și de asigurare a accesului la instruire continuă, pentru garantarea transparenței în luarea de decizii și șanse egale pentru toți eventualii candidați la concursurile pentru funcții vacante.” CPPEDAE ar fi putut face recomandări administrației S.A. „Apă Canal Chișinău” să elaboreze norme pentru promovările interne și alte aspecte menționate în decizie, dar nicidecum să constate discriminarea doar pentru lipsa acestora, fără o plângere motivată, care ar conține toate elementele obligatorii.



funcției concrete. Curtea Constituțională a examinat mai multe cauze care ridică probleme ce țin de discriminarea în câmpul muncii pe criteriul vârstei, prezentate în secțiunea 3a.<sup>211</sup>

Până la 31 decembrie 2014, CPPEDAE a constatat discriminare în domeniul muncii pe criteriul „vârsta” în deciziile nr. 050/14 și 041/13, menționate mai sus. CPPEDAE a constatat discriminatorii mai multe anunțuri de angajare în câmpul muncii care includeau cerințe care nu sunt esențiale pentru postul anunțat, inclusiv cerințe cu privire la genul și vârsta persoanei. De asemenea, în decizia nr. 030/13 din 13 februarie 2014, CPPEDAE a stabilit că plafonarea vârstei în accesul la funcția de asistent personal, de asemenea, constituie discriminare.

Criteriul „dizabilitate” se referă la starea de sănătate a persoanei. Conform Legii nr. 60, dizabilitate este un „termen generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu și cei personali)”, iar persoană cu dizabilități este „persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane”. Definiția dizabilității în contextul național trebuie realizată și prin prisma Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități la care Moldova este parte și care propune o abordare socio-medicală a dizabilității.

CEDO nu prevede expres dizabilitatea ca unul din criteriile protejate, dar a examinat dizabilitatea prin prisma sintagmei „orice alt criteriul similar”.<sup>212</sup> Pentru o calificare corectă a criteriului dizabilitate, este nevoie de a-l diferenția de o boală ordinară. La rândul său CEJ, iar apoi CJUE, a adoptat o definiție dinamică a dizabilității evoluând de la o abordare restrictivă prin diferențierea conceptului de „dizabilitate” de cel de „boală” în *Sonia Chacon Navas v. Eures Colectividades SA*<sup>213</sup>, până la recenta decizie *Kaltoft* din decembrie 2014. Un prim pas a constat din corelarea abordării dizabilității în dreptul comunitar prin armonizarea cu standardul impus de Convenția ONU, o abordare socio-medicală a dizabilității. Încă din 2011, Curtea a arătat că, în sensul Directivei 2000/78, noțiunea de dizabilitate trebuie înțeleasă ca referindu-se la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea

<sup>211</sup> Stabilirea plafonului de vârstă de 65 de ani pentru activitatea notarului (hotărârea nr. 30 din 23 decembrie 2010); încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarului public la împlinirea vârstei necesare obținerii dreptului la pensie (hotărârea nr. 6 din 22 martie 2013); încetarea contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă (hotărârea nr. 5 din 25 aprilie 2013).

<sup>212</sup> Pentru prima dată în cauza *Glor c. Elveției* (30 aprilie 2009, alin. 77-80), CtEDO a recunoscut că „dizabilitatea” este protejată de art. 14 prin prevederea „sau orice altă situație”. În această cauză, reclamantul era o persoană diabetică, diagnoza fiind stabilită de un medic militar. Diabetul era considerat ca dizabilitate minoră, din care considerente reclamantul nu a putut beneficia de dreptul de a înlocui serviciul militar cu cel civil, drept de care beneficiau persoanele cu dizabilitate majoră conform legislației elvețiene. În această cauză CtEDO a menționat că reclamantului i-a fost stabilită diagnoza de un medic militar competent și a considerat starea de sănătate a reclamantului ca fiind inclusă în noțiunea de dizabilitate, iar discriminarea în baza dizabilității fiind protejată în afara oricărui dubiu de art. 14 al CEDO.

<sup>213</sup> Curtea Europeană de Justiție, hotărârea *Sonia Chacon Navas v. Eures Colectividades SA* din 11 iulie 2006, para 43-46.

deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători”.<sup>214</sup> În 2014 deja, în cauza *Kaltoft*,<sup>215</sup> CJUE subliniază că noțiunea de „dizabilitate” menționată trebuie interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități. O altă interpretare ar fi incompatibilă cu obiectivul acestei directive, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta”. Dând o interpretare mult mai largă conceptului de dizabilitate, în contextul specific al întrebării instanței naționale referitoare la posibilitatea protecției împotriva discriminării în muncă pe criteriul obezității, CJUE arată că „în ipoteza în care, în anumite circumstanțe, starea de obezitate a lucrătorului în cauză determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a acestei persoane la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, și dacă această limitare este de lungă durată, o astfel de stare poate intra în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78.”

CPPEDAE a examinat mai multe cauze în care a constatat discriminarea în baza criteriului „dizabilitate”, aplicând direct art. 1 al Legii nr. 121.<sup>216</sup> În domeniul muncii, în decizia nr. 110/14 din 9 septembrie 2014, CPPEDAE a constatat discriminarea la accesul la cursuri de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități.

Criteriul „**opinie**” în CEDO este indicat împreună cu „opinia politică”, examinându-se de obicei împreună. În directivele UE cu privire la nediscriminare lipsește un astfel de criteriu. Discriminarea în baza opiniei are loc, de cele mai multe ori, în cadrul relațiilor muncă a militarilor și a funcționarilor publici. Această formă de discriminare este aplicabilă tuturor aspectelor de muncă, precum sunt angajarea, transferul la o altă unitate, salarizarea, transferul la un alt proiect, disciplina sau eliberarea din funcție.<sup>217</sup> Deși legiuitorul a prevăzut în Legea nr. 121 criteriul „opinie” separat de „opinia politică”, totuși interpretarea acestuia, în lipsa unor prevederi clare, ar trebui să aibă loc în conformitate cu jurisprudența CtEDO, atât în cauzele cu privire la art. 14, cât și cele legate de dreptul la libera exprimare. Dreptul la opinie protejat de CEDO se referă întotdeauna la opinii care au o anumită greutate în societate și nu la orice disensiune interpersonală. Mai mult, pentru ca art. 14 CEDO să fie aplicabil, diferențierea discriminatorie în tratament trebuie să fie bazată pe un criteriu sau motivare legată de o caracteristică personală („statut”) prin care persoanele sau un grup de persoane sunt diferențiate unele de altele.<sup>218</sup>

<sup>214</sup> Curtea de Justiție a UE, hotărârea în cauza FOA, acționând în numele lui Karsten Kaltoft împotriva Kommunernes Landsforening (KL), acționând în numele municipalității din Billund, Cauza C-354/13.

<sup>215</sup> Curtea de Justiție a UE, hotărârea în cauza FOA, acționând în numele lui Karsten Kaltoft împotriva Kommunernes Landsforening (KL), acționând în numele municipalității din Billund, Cauza C-354/13.

<sup>216</sup> Spre exemplu, decizia CPPEDAE nr. 122/14 din 9 septembrie 2014, în care a fost constatată discriminarea la accesul în educație și negarea acomodării rezonabile la susținerea examenelor de bac pentru persoanele cu dizabilități.

<sup>217</sup> Ghidul pentru practicieni, Nediscriminarea în Dreptul Internațional. INTERIGHTS. Ediția din anul 2011, p. 207.

<sup>218</sup> *Kafkaris c. Ciprului*, 12 februarie 2008, alin 160.

Astfel, protecția împotriva discriminării pe criteriul opinie nu ar trebui interpretată extensiv, acoperind orice exprimare de opinie diferită, indiferent dacă este vorba de o opinie cu privire la o doctrină, sau o simplă disensiune personală sau critică a cuiva. În acest context, decizia CPPEDAE nr. 001/13 din 17 octombrie 2013 (Ruslan Saachian către Vladimir Maiduc și Dorin Recean) privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă ridică unele semne de întrebare cu privire la constatarea discriminării în baza criteriului opinie. Și anume, în acest caz CPPEDAE a constatat discriminarea în baza faptului că reclamantul a fost hărțuit după ce acesta și-a exprimat opiniile în mass-media cu privire la acțiunile ilegale ale superiorilor săi. Din faptele expuse în decizie de fapt reiese existența unui conflict între reclamant și superiorii săi, care ar putea constitui o încălcare a legislației muncii, iar constatarea discriminării nu pare suficient de motivată în baza criteriului opinie.

Criteriul „**apartenență politică**” presupune apartenența sau afilierea la un partid politic. Sintagma „apartenență politică” este prevăzută și în art. 16 al Constituției. CEDO nu listează criteriul „apartenență politică” printre criteriile protejate expres de art. 14, ci pe cel de „opinie politică”. Interzicerea discriminării în baza opiniei politice este prevăzută și în alte tratate internaționale.<sup>219</sup> Deși „apartenență politică” ar putea fi interpretată ca fiind mai îngustă decât „opinia politică”, autoritățile naționale (CPPEDAE și instanțele de judecată în special) ar trebui să interpreteze ambele criterii prevăzute de Legea nr. 121 – opinie și apartenență politică - în tandem, astfel ca protecția împotriva discriminării să nu se extindă doar asupra situațiilor de apartenență la un partid sau mișcare politică, dar și în situațiile exprimării unei opinii politice.

CPPEDAE a constatat discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „apartenență politică” în cauza B.I. către Consiliul raional Ialoveni<sup>220</sup> pe motiv că petiționarul nu fusese promovat în funcția de șef de Direcție, deoarece nu avea nicio afiliere politică și, prin urmare, susținere politică pentru a fi ales în acea funcție. CPPEDAE a notat existența unor practici de selectare în funcția de șef de direcție pe criterii politice și a notat că pârâții nu au putut demonstra contrariul.

Criteriul „**orientare sexuală**” nu este prevăzut în art. 1 al Legii 121, dar este prevăzut în mod expres pentru relațiile de muncă în art. 7 al legii. După cum a fost analizat mai sus în secțiunea 3b, deși criteriul orientării sexuale este prevăzut în mod expres doar pentru domeniul relațiilor de muncă, prin aplicarea directă a CEDO și a sintagmei „orice alt criteriu similar”, discriminarea în baza orientării sexuale este interzisă în orice domeniu în Republica Moldova.

Orientarea sexuală se referă la „capacitatea fiecărei persoane de a simți o emoție profundă, afecțiune și atracție sexuală și de a avea relații intime cu persoane de sex diferit, de același sex sau de ambele sexe”.<sup>221</sup> De obicei cazurile de discriminare în baza orientării sexuale implică

<sup>219</sup> Spre exemplu, art. 2 și 26 ale Pactului Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice (art. 2 și 26), art. 2 al Pactului Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale (art. 2).

<sup>220</sup> CPPEDAE, decizie nr. 161/14 din 16 decembrie 2014 în cauza dlui B.I. către Consiliul raional Ialoveni.

<sup>221</sup> Principiile Yogyakarta cu privire la aplicarea dreptului internațional al drepturilor omului cu privire la orientarea sexuală și identitatea de gen, adoptate de un grup de experți independenți în dreptul internațional al drepturilor omului, martie 2007.

o persoană care este tratată nefavorabil din cauza că aceasta este sau este percepută ca fiind homosexuală sau bisexuală, dar acest criteriu de asemenea interzice discriminarea în baza heterosexualității.<sup>222</sup>

Până la 31 decembrie 2014, în cauzele examinate, CPPEDAE nu a constatat discriminare în domeniul muncii în baza criteriului „orientare sexuală”, dar a examinat acest criteriu în alte domenii.<sup>223</sup> Practica CPPEDAE de a aplica direct jurisprudența CtEDO și de a examina plângerile cu privire la discriminare pe criteriul orientării sexuale în orice domeniu, nu doar muncă, este una corectă și trebuie urmată și de instanțe.

Sintagma „**orice alt criteriu similar**” urmează a fi interpretată în lumina jurisprudenței CtEDO. CEDO prevede atât în art. 14, cât și în Protocolul 12 sintagma „orice alt criteriu”. CtEDO a inclus o serie de criterii sub această categorie, unele dintre care sunt expres prevăzute de Legea nr. 121, spre exemplu vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală. În afară de acestea, CtEDO a recunoscut drept criterii protejate prin prisma sintagmei „orice alt criteriu” următoarele:<sup>224</sup> paternitatea,<sup>225</sup> statutul marital,<sup>226</sup> calitatea de membru într-o organizație,<sup>227</sup> gradul militar,<sup>228</sup> paternitatea copilului născut în afara căsătoriei,<sup>229</sup> locul de reședință.<sup>230</sup>

CtEDO a examinat și starea de sănătate ca unul din criteriile protejate prin prisma sintagmei „orice alt criteriu”. Spre exemplu, în cauza *G.N. și alții c. Italiei*<sup>231</sup>, CtEDO a stabilit că art. 14, deși nu include starea de sănătate, prin analogie cu protecția dizabilității, protejează și împotriva discriminării în baza maladiilor genetice. CtEDO a ajuns la această concluzie inclusiv prin referința la Carta pentru drepturile fundamentale a Uniunii Europene, art. 21 al cărei text interzice discriminarea în bază de caracteristici genetice sau dizabilitate. Din practica CtEDO și CJUE de până acum reiese o concluzie clară, și anume faptul că nu orice stare de sănătate poate fi considerată pentru a stabili discriminarea pe criteriul sănătate, ci că este nevoie de un diagnostic medical profesionist cu privire la reclamant și tratamentul diferențiat aplicat anume din cauza stării de sănătate indicat în diagnostic. Mai mult, o persoană nu poate fi discriminată în legătură cu o boală iluzorie.

Din practica CtEDO reies următoarele două constatări importante cu privire la calificarea unei situații de discriminare în baza a „orice alt criteriu”. În primul rând, nu orice situație poate fi încadrată sub această sintagmă, deoarece s-ar dilua însuși conceptul de discriminare. În al doilea rând, caracteristicile care sunt subsumate conceptului de orice alt

<sup>222</sup>Manual de drept european privind nediscriminarea, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și Consiliul Europei, 2010, p. 97.

<sup>223</sup>Spre exemplu, decizia nr. 028/13 din 31 decembrie 2013 în care Consiliul a constatat reducerea graficului de întrevăderi cu copilul din cauza presupusei orientări homosexuale drept instigare la discriminare în baza criteriilor gen și orientare sexuală.

<sup>224</sup>Lista ce urmează este preluată din Manual de drept european privind nediscriminarea, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și Consiliul Europei, 2010, p. 118.

<sup>225</sup>CtEDO, *Weller c. Ungariei*, 31 martie 2009.

<sup>226</sup>CtEDO, *Petrov c. Bulgariei*, 22 mai 2008.

<sup>227</sup>CtEDO, *Danilenkov și alții c. Federației Ruse*, 30 iulie 2009.

<sup>228</sup>CtEDO, *Engel și alții c. Olandei*, 8 iunie 1976.

<sup>229</sup>CtEDO, *Sommerfeld c. Germaniei*, 8 iulie 2003.

<sup>230</sup>CtEDO, *Carson și alții c. Marii Britanii*, 16 martie 2010.

<sup>231</sup>A se vedea hotărârea CtEDO *G.N. și alții c. Italiei* din 1 decembrie 2009, para. 126-128.

criteriu urmează a fi interpretate în lumina importanței acestora pentru identitatea persoanei, adică nu poate fi inclusă o aparență sau o trăsătură temporară ca fiind un criteriu protejat.

CPPEDAE a examinat următoarele trăsături / stări prin sintagma „orice alt criteriu similar”: statutul special al salariaților (gradul militar);<sup>232</sup> statutul profesional (avocați);<sup>233</sup> statutul HIV/SIDA;<sup>234</sup> originea socială.<sup>235</sup>

Art. 16 al Constituției mai conține două criterii, și anume „**avere**” și „**originea socială**”. Aceste două criterii nu sunt incluse în lista propusă de CEDO și există puțină jurisprudență relevantă. Interpretarea acestora poate fi făcută de autoritățile naționale având ca bază Comentariul General 20 al Comitetului ONU pentru Drepturile Economice, Sociale și Culturale. Și anume, acesta prevede că criteriile „originea socială”, „nașterea” și „proprietatea / averea” sunt strâns legate între ele. Originea socială se referă la statutul social moștenit de persoană. Aceasta poate fi legată de poziția persoanei pe care a primit-o prin nașterea într-o anumită clasă socială sau o anumită comunitate, sau poate fi legată de situația socială a persoanei, spre exemplu sărăcia sau statutul de boschetar. Criteriul proprietății / averii poate fi legat de relația persoanei cu pământul pe care îl are în proprietate, chirie sau îl ocupă ilegal, sau poate fi legat de altă proprietate a persoanei.

CPPEDAE a constatat discriminare în domeniul educației în baza criteriului „dizabilitate” și „originea socială de copil orfan”, făcând referință la art. 16 al Constituției Republicii Moldova și art. 14 al CEDO, aplicându-l prin prisma sintagmei „orice alt criteriu similar” din Legea nr. 121.<sup>236</sup> Nu au fost găsite cauze ale CPPEDAE în domeniul relațiilor de muncă pe aceste criterii la data realizării studiului.

## 3.2 Tipuri de discriminare în relațiile de muncă

### 3.2.1 Discriminare directă

Potrivit Legii nr. 121, discriminarea directă reprezintă „*tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă*”. Discriminarea directă în sfera muncii este expres interzisă și în art. 8 al Codului muncii, fără a-i fi definite elementele.<sup>237</sup>

Din definiția discriminării directe rezultă câteva elemente ale acesteia, și anume: existența unui drept, tratamentul diferențiat, probat prin raportarea la un comparator care să se afe într-o situație comparabilă și existența unui criteriu prohibitiv care stă la baza tratamentului diferențiat. În același timp, un tratament diferit nu este discriminatoriu atunci când există o justificare rezonabilă a acestuia,<sup>238</sup> deși tot CtEDO a decis că nicio diferență de tratament

<sup>232</sup>Decizia CPPEDAE nr. 008/13 din 17 februarie 2014.

<sup>233</sup>Decizia CPPEDAE nr. 060/14 din 17 aprilie 2014.

<sup>234</sup>Decizia CPPEDAE nr. 055/14 din 1 mai 2014.

<sup>235</sup>Decizia CPPEDAE nr. 004/13 din 22 noiembrie 2013

<sup>236</sup>Decizia CPPEDAE nr. 004/13 din 22 noiembrie 2013.

<sup>237</sup>Art. 8 alin. (1) al Codului muncii.

<sup>238</sup>CtEDO, hotărârea „Privind unele aspecte a legilor privind predarea limbilor în școlile din Belgia” c. Belgiei, 23 iulie 1968, cap. I § 9.

care are la bază exclusiv sau într-o măsură decisivă originea etnică a unei persoane nu poate fi justificată obiectiv în societatea democratică de azi bazată pe principiile pluralismului și respectului pentru culturi diferite.<sup>239</sup> De asemenea, sarcina probațiunii este împărțită între reclamant și pârât. Astfel, persoana care pretinde a fi victimă a discriminării urmează să prezinte fapte care generează prezumția existenței unei fapte de discriminare. Doar după aceasta, sarcina probațiunii trece în seama pârâtului care va trebui să explice de ce situația respectivă nu constituie discriminare.<sup>240</sup>

CPPEDAE, instanțele de judecată și Curtea Constituțională au adoptat mai multe hotărâri în care au examinat plângeri de discriminare directă. În continuare, vom analiza modul în care acestea au aplicat testul discriminării directe, constatările și soluțiile date pe domenii specifice.

#### (a) Încheierea relațiilor de muncă

CPPEDAE a decis în două cauze că distribuirea anunțurilor de angajare în condițiile în care acestea exclud sau favorizează anumite persoane, fără o justificare rezonabilă, constituie discriminare. În prima cauză, CPPEDAE a examinat un anunț de angajare care conținea restricții privind sexul și vârsta persoanelor.<sup>241</sup> CPPEDAE a considerat că petiționarul a instituit prezumția discriminării prin prezentarea copieii anunțului de angajare de pe pagina web și a înregistrărilor audio cu reprezentanții companiei pârâte. După inversarea sarcinii probei, pârâtul a negat că ar fi amplasat anunțul în litigiu și nu a prezentat vreo justificare rezonabilă pentru criteriile discriminatorii menționate în anunț. CPPEDAE a constatat discriminarea pe criteriul de sex și vârstă. În această cauză, CPPEDAE a acceptat plângerea petiționarului, deși, aparent, aceasta reprezenta mai degrabă o testare din partea petiționarului. Totuși, CPPEDAE a eșuat în a accentua faptul că negarea faptelor invocate în plângerile de discriminare de către pârât, atunci când acestea sunt evidente, nu este suficient din punct de vedere al inversării sarcinii probațiunii. În cea de-a doua cauză privind anunțurile de angajare care conțineau restricții pe diferite criterii,<sup>242</sup> CPPEDAE a făcut o analiză detaliată privind noțiunea de „cerințe profesionale esențiale” și a notat că sarcina de a proba excepția de la discriminare prin prisma „cerințelor profesionale esențiale” îi revine angajatorului. În această cauză, CPPEDAE a conchis că pârâtii nu au demonstrat că cerințele impuse de ei în anunțurile de angajare sunt esențiale pentru exercitarea acelor funcții și a constatat discriminarea. Totuși, CPPEDAE nu a făcut o analiză detaliată a celor circa 8 anunțuri de angajare și nu a explicat motivele pentru care cerințele conținute în fiecare dintre anunțurile vizate nu erau cerințe profesionale esențiale și, prin urmare,

<sup>239</sup> CtEDO, *Timishev c. Federației Ruse*, § 58; *D.H. și alții c. Republicii Cehe*, § 176. CtEDO, *Sampanis și alții c. Greciei*, 5.07.2008.

<sup>240</sup> Art. 19 al Legii nr. 121.

<sup>241</sup> CPPEDAE, decizie din 22 februarie 2014, cauza nr. 050/14, *Rodion Gavriloi către SRL „Legis-Com” și pagina web [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md)*.

<sup>242</sup> CPPEDAE, decizie din 24 februarie 2014, cauza nr. 041/13, *pornită prin autosesizare către paginile web [www.999.md](http://www.999.md), [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md), [www.joblist.md](http://www.joblist.md), [www.rabota.md](http://www.rabota.md), [www.alljobs.md](http://www.alljobs.md), [www.moldovajobs.md](http://www.moldovajobs.md), [www.munka.md](http://www.munka.md), [www.birjatruda.md](http://www.birjatruda.md), [www.makler.md](http://www.makler.md) și către SRL „Carolina Bulat”, SRL „Bulat-Grup”, SRL „Castomagic”, ICS „Leogrand” SRL, SRL „Rejans-Prim”, SRL „Brights Land”*.

erau discriminatorii. În ambele cazuri, CPPEDAE a obligat angajatorii să elimine de pe orice mijloc de informare în masă anunțurile discriminatorii și să își instruiască angajații în domeniul egalității și nediscriminării. Administratorii paginilor web au fost obligați să ia măsuri pentru prevenirea publicării anunțurilor de angajare discriminatorii.

Limitarea vârstei în accesul la funcția de asistent personal a fost considerată discriminatorie de către CPPEDAE.<sup>243</sup> Acesta a luat în calcul declarațiile pârâtului - Direcția Generală Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău, potrivit căruia vârsta de pensionare nu este un impediment pentru o persoană care prestează servicii de asistent personal, cu condiția ca persoana să poată îndeplini toate sarcinile cerute de funcție. CPPEDAE a decis că vârsta de pensionare nu este o cerință profesională esențială în această cauză, ci mai degrabă capacitatea fizică și starea sănătății persoanei, cerință care este stipulată separat în condițiile de angajare. În consecință, CPPEDAE a decis că includerea acestei condiții în hotărârea Guvernului nr. 314 din 23 mai 2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru serviciul social „Asistență personală” duce la discriminare pe criteriu de vârstă. În plus, având în vedere faptul că petiționarele erau de genul feminin, precum și diferența de 5 ani între vârsta de pensionare pentru femei și bărbați, CPPEDAE a decis că femeile sunt limitate în șansele de a deveni asistent personal în comparație cu bărbații, constatând și o discriminare pe criteriu de gen, care poate fi considerată a fi discriminare indirectă.<sup>244</sup> CPPEDAE a indicat MMPSF să propună modificări la hotărârea Guvernului nr. 314 din 23 mai 2012 privind excluderea de la p. 13 (2) a condiției „nu a atins vârsta standard de pensionare conform prevederilor legislației în vigoare”.

Atunci când petiționarul nu a putut demonstra tratamentul diferențiat în comparație cu alte persoane care se află într-o situație similară, CPPEDAE a decis că nu a avut loc discriminare. Astfel, în cauza M.O. către Penitenciarul nr. 7-Rusca, petiționara a invocat că este discriminată în accesul la muncă pe motiv că ar fi vorbitoare de limbă rusă și că ar avea reședința în Transnistria.<sup>245</sup> CPPEDAE a luat în considerare argumentele pârâtului care a demonstrat că i-a făcut două oferte de muncă petiționarei, pe care aceasta le-a refuzat. De asemenea, pârâtul a demonstrat că alte persoane vorbitoare de limbă rusă care aveau reședința în Transnistria, erau angajate.

Instanțele de judecată au mai multe deficiențe la stabilirea prezumției discriminării și la examinarea cauzelor de discriminare. Examinând o cerere a unei persoane de etnie romă care pretindea că a fost discriminată în accesul la angajare pe criteriu de etnie, Judecătoria Centru mun. Chișinău a respins-o ca neîntemeiată.<sup>246</sup> Instanța de judecată a decis în mod greșit că reclamantul nu a stabilit prezumția discriminării, inclusiv din motivul neprezentării actelor justificative privind apartenența etnică a reclamantului, menționând că „or tenul puțin mai întunecat al pielii și a culorii părului sunt caracteristice mai multor etnii și naționalități”. Ignorând posibilitatea legală de a formula cereri direct în fața instanței, aceasta a mai notat

<sup>243</sup>CPPEDAE, decizie din 13 februarie 2014, cauza nr. 030/13, *A.M., V.M. și N.C. către Direcția Asistență Socială mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei*.

<sup>244</sup>A se vedea mai jos secțiunea privind analiza discriminării indirecte.

<sup>245</sup>CPPEDAE, decizie din 5 noiembrie 2014, cauza nr. 123/13, *M.O. către Penitenciarul nr. 7-Rusca*.

<sup>246</sup>Judecătoria Centru mun. Chișinău, hotărâre din 27 iunie 2014, *Zapatescu Grigore către SRL „Trabo Plus”*.

că faptul că reclamantul nu s-a adresat la CPPEDAE este un indiciu în plus că nu a existat discriminare, în caz contrar, acesta s-ar fi adresat inițial la CPPEDAE, care este autoritatea publică centrală cu atribuții în prevenirea și eliminarea discriminării. În același timp, după ce a stabilit că reclamantul nu a instituit prezumția discriminării, adică a decis inadmisibilitatea cererii, Judecătoria Centru a menționat pe scurt argumente privind fondul cauzei, și anume că nu a existat o legătură causală între criteriul protejat de etnie romă și tratamentul diferit al reclamantului, fără o argumentare detaliată a acestui aspect. La 22 ianuarie 2015, Curtea de Apel Chișinău a respins apelul dlui Zăpatescu și a menținut hotărârea primei instanțe.

***(b) Executarea contractului de muncă, condițiile de muncă și formarea profesională***

CPPEDAE a examinat un caz pornit prin autosesizare în care era vorba de excepția de la controlul efectuat de Inspectoratul de Stat al Muncii în șase instituții de forță.<sup>247</sup> Potrivit art. 1 alin. (5) al Legii nr. 140 cu privire la Inspectoratul de Stat al Muncii din 10 mai 2001, în Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției și Centrul Național Anticorupție, activitatea de inspecție a muncii este organizată prin serviciile acestor instituții de specialitate, care au competență numai pentru acele instituții. Aceeași prevedere este conținută și în art. 372 alin. (2) al Codului muncii. CPPEDAE a indicat că tratamentul diferențiat rezultă din prevederile legislative, dar în privința Ministerului Afacerilor Interne - din examinarea unei cauze anterioare în care petiționarul era angajat al acestei instituții și s-a plâns de hărțuire la locul de muncă.<sup>248</sup> CPPEDAE a constatat că lipsa controlului Inspectoratului de Stat al Muncii în instituțiile de forță și „accesul altor salariați la un mecanism independent și specializat în domeniul protecției muncii, cum este Inspectoratul de Stat în Muncă cu vaste împuterniciri în constatarea, sancționarea și prevenirea încălcării drepturilor salariaților” constituie un tratament diferit al salariaților acestor instituții în comparație cu restul angajatorilor în exercitarea dreptului de protecție a muncii și demnității în muncă. Instituțiile pârâte au invocat, în mare parte, particularitatea activității și regimului secret al acestor instituții și necesitatea protejării informațiilor confidențiale. CPPEDAE a notat că tratamentul diferențiat nu are o justificare obiectivă, deoarece nu a fost motivat că un control al Inspecției Muncii ar afecta exercitarea atribuțiilor funcționale ale acestor instituții; chiar dacă aceste instituții au subdiviziuni / persoane separate care se ocupă de inspecția muncii, acestea sunt subordonate conducătorului instituției; instituțiile menționate mai sus au răspuns că nu au primit plângeri privind condițiile de muncă și demnitatea în muncă din partea angajaților, dar instanțele de judecată examinează plângeri ale angajaților acestor instituții privind respectarea drepturilor de muncă și a celor conexe împotriva angajatorilor. În concluzie, CPPEDAE a decis că acest tratament diferențiat a fost întemeiat în mod greșit pe statutul special al instituțiilor de forță și al angajaților acestor instituții și că aceasta constituie

<sup>247</sup> CPPEDAE, decizie din 17 februarie 2014, cauza nr. 008/13, *pornită prin autosesizare cu privire la controlul art. 1 alin. (5) din Legea nr. 140 privind Inspectoratul de Stat al Muncii și a art. 372 alin. (2) Codul muncii.*

<sup>248</sup> CPPEDAE, decizie din 17 octombrie 2013, cauza nr. 001/13, *Ruslan Saachian către Vladimir Maiduc și Dorin Recean.*



discriminare pe criteriul statutului special de persoană atestată (similară cu grad militar) în realizarea dreptului la protecția muncii și demnitate în muncă. Credem că ar fi fost mai oportun ca această situație să fie tratată din punctul de vedere al eficienței serviciilor interne de inspecție a muncii în aceste șase instituții decât prin prisma discriminării. CPPEDAE a recomandat comisiilor parlamentare de profil organizarea unui grup de lucru și asigurarea unui mecanism independent care va asigura accesul salariaților din cele șase instituții la servicii de protecție a muncii.

Atât Codul muncii, cât și alte norme prevăd obligația angajatorilor de a elabora regulamente de ordine interioară privind asigurarea egalității de șanse la promovare și la acces la instruire continuă. Lipsa regulilor interne de promovare în funcție și asigurare a accesului la instruire continuă a angajaților, care ar asigura transparența decizională și șansele egale, a fost considerată discriminare pe criteriu de sex de către CPPEDAE.<sup>249</sup> CPPEDAE a luat în calcul declarațiile petiționarei, dar și cele ale pârâtului care a recunoscut că în instituția respectivă nu existau reguli clare cu privire la respectarea șanselor egale la promovare și acces la instruire continuă. Deși pârâtul a declarat că a început a elabora aceste prevederi, CPPEDAE a constatat discriminare pe criteriu de sex. Consiliul a recomandat pârâtului SA „Apă Canal Chișinău” elaborarea regulamentului intern de activitate care să cuprindă prevederi privind asigurarea egalității și a nediscriminării, aducerea acestuia la cunoștința angajaților și instruirea angajaților în domeniul nediscriminării. Nu credem că lipsa în sine a reglementărilor privind egalitatea de șanse constituie discriminare *per se*. CPPEDAE ar fi putut să se limiteze la recomandarea de elaborare a acestor reguli, fără constatarea discriminării, mai ales în lipsa efectuării unei examinări detaliate a testului de discriminare. Aceasta ar însemna prin sine că toate organizațiile și instituțiile care nu conțin reguli de ordine interioară privind egalitatea de șanse, comit discriminare, ceea ce nu reflectă neapărat realitatea.

Stabilirea salariilor mai mici pentru funcționarii angajați în sistemul judiciar în comparație cu cele stabilite pentru funcționarii din cadrul autorităților legislative și executive, pentru exercitarea unor atribuții identice sau similare după complexitate, reprezintă un tratament discriminatoriu care contravine Constituției, a decis Curtea Constituțională.<sup>250</sup> Aceasta a declarat neconstituționale gradele de salarizare stabilite în Anexa nr. 2 a Legii nr. 48 din 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici în partea ce se referă la salariile secretariatului Curții Constituționale, a CSM, a instanțelor judecătorești și a procuraturii. Totuși, deși a stabilit că a existat discriminare, Curtea a omis să stabilească criteriul protejat în legătură cu care a avut loc discriminarea.

Un domeniu examinat de Curtea Constituțională a fost egalitatea de șanse pentru femei și bărbați la obținerea concediilor sociale de îngrijire a copilului. Curtea Constituțională a examinat constituționalitatea prevederii cuprinse la art. 32 alin. (4) lit. j) al Legii nr. 162 cu privire la statutul militarilor, potrivit căreia doar femeile-militar aveau dreptul de a obține

<sup>249</sup>CPPEDAE, decizie din 12 iunie 2014, cauza nr. 074/14, *N.G.-J către A.R., I.C., V.C., V.G.*

<sup>250</sup>Curtea Constituțională, hotărârea nr. 24 din 10 septembrie 2013 privind controlul constituționalității unor prevederi ale Anexei nr. 2 la Legea nr. 48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

concediu de îngrijire a copilului.<sup>251</sup> În această hotărâre, Curtea Constituțională a stabilit că justificarea tratamentului diferențiat este obiectivă „dacă urmărește un scop legitim sau dacă există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit”.<sup>252</sup> În același timp, Curtea a făcut referire la marja de apreciere a statului pentru a justifica un tratament diferit în situații similare.<sup>253</sup> De asemenea, Curtea a notat că trebuie să ia în considerare și evoluția standardelor internaționale în domeniul drepturilor omului.<sup>254</sup> Curtea Constituțională s-a referit la justificarea statului, potrivit căreia creșterea și îngrijirea copiilor intră în obligațiunile femeilor. Similar argumentației CtEDO în *Konstantin Markin c. Federației Ruse*,<sup>255</sup> Curtea Constituțională a notat că „societatea europeană modernă a evoluat spre o repartizare mai egalitară între bărbați și femei a responsabilității pentru creșterea copiilor și că rolul taților în creșterea copiilor mici este recunoscut din ce în ce mai mult” în marea majoritate a statelor membre ale Consiliului Europei. Curtea nu a acceptat nici argumentul autorităților precum că aceasta constituie „discriminare pozitivă”, notând că „dimpotrivă, această diferență are efectul de a perpetua stereotipurile fondate pe sex și constituie un dezavantaj atât pentru cariera femeilor, cât și pentru viața de familie a bărbaților”. Riscul ca extinderea concediului pentru îngrijirea copilului pentru militarii de sex masculin să dăuneze puterii de luptă și eficienței operaționale a forțelor armate, în timp ce acordarea acestui drept militarilor de sex feminin nu comportă un astfel de risc, deoarece în armată există mai puține femei decât bărbați, de asemenea, a fost respins de Curte. Aceasta a notat că autoritățile nu au prezentat date care ar fi probat faptul că numărul militarilor de sex masculin cu copii până la vârsta de trei ani și care doresc să beneficieze de concediu de îngrijire a copilului este într-atât de mare încât poate pune în pericol eficiența operațională a armatei. În concluzie, Curtea a decis că diferența de tratament a militarilor de sex masculin a constituit discriminare pe criteriul de sex. Ca urmare, Legea cu privire la statutul militarilor a fost modificată, excluzându-se diferența între militarii de sex masculin și feminin cu privire la concediul pentru îngrijirea copilului.<sup>256</sup>

CPPEDAE a examinat o plângere a unei persoane cu dizabilitate privind refuzul Agenției Ocupării Forței de Muncă Chișinău (AOFM Chișinău) de a o înscrie la cursuri de formare profesională gratuită de manichiură-pedichiură.<sup>257</sup> Motivul refuzului AOFM Chișinău era că în documentul privind stabilirea gradului de dizabilitate a petiționarei era indicat faptul că ei nu i se recomanda activitatea în câmpul muncii. AOFM Chișinău a indicat că, potrivit unor ordine ale MMPSF și ME, șomerul care solicită îndreptare la cursuri de formare profesională trebuie să prezinte certificatul medical, din care să rezulte că starea sănătății îi va permite exercitarea

<sup>251</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 12 din 1 noiembrie 2012 pentru controlul constituționalității unor prevederi ale articolului 32 alin. (4) lit. j) din Legea nr.162-XVI din 22 iulie 2005 cu privire la statutul militarilor.

<sup>252</sup> Idem, para. 52 și 54.

<sup>253</sup> Idem, para. 55.

<sup>254</sup> Idem.

<sup>255</sup> CtEDO, *Konstantin Markin c. Federației Ruse*, hotărâre din 22 martie 2012.

<sup>256</sup> A se vedea Legea nr. 93 din 29 mai 2014 privind modificarea și completarea unor acte legislative.

<sup>257</sup> CPPEDAE, decizie din 9 septembrie 2014, cauza nr. 110/14, *V.I. către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă*.

materiei respective, fiind și o cerință obligatorie a instituției de învățământ unde se instruiesc șomerii. CPPEDAE a subliniat că certificatul de care dispunea petiționara era de tip vechi și că în certificatele de tip nou eliberate de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (CNDDCM) nu se mai fac mențiuni precum că activitatea de muncă nu se recomandă. Astfel, petiționara era pusă în poziția de a trece repetat controlul gradului de dizabilitate pentru a obține un certificat de tip nou, ceea ce nu era necesar, după cum a notat CPPEDAE. Potrivit art. 40 al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, persoanele cu dizabilități au dreptul la acces la cursuri de orientare, formare și reabilitare profesională, indiferent de gradul de dizabilitate. Astfel, CPPEDAE a constatat discriminare directă pe criteriu de dizabilitate în acces la cursurile de formare profesională, aplicând respectiv testul discriminării directe. Totuși, în acest caz este vorba despre prevederi legislative neutre, care oferă persoanelor cu dizabilități dreptul de acces la orientare și formare profesională, dar a căror aplicare defectuoasă a pus petiționara într-o situație dezavantajată. După cum a notat CPPEDAE, petiționara era afectată deoarece nu dispunea de certificat de tip nou, a cărui obținere presupunea trecerea controlului repetat la CNDDCM. Aceasta de fapt ar fi presupus ca toate persoanele cu dizabilitate din țară să fi trecut controlul repetat la CNDDCM, ceea ce i-ar fi afectat disproporționat și ar fi putut bloca activitatea acestei instituții și a reprezentanțelor sale teritoriale. Astfel, după cum a notat corect CPEDAE, pentru a evita această situație, ar fi trebuit să fie prevăzute anumite reglementări de tranziție de la certificatele de tip vechi la cele de tip nou. Lipsa unei astfel de prevederi și formularea existentă a afectat disproporționat doar persoanele cu dizabilități care nu aveau certificate de tip nou, dar doreau să se (re)integreze în câmpul muncii prin formarea sau recalificarea profesională, grup din care făcea parte și petiționara. Având în vedere cele expuse mai sus, considerăm că tipul de discriminare la care a fost supusă petiționara ar fi putut fi examinat de către CPPEDAE sub aspectul discriminării indirecte. În același timp, există diferite grade de dizabilitate care presupun o capacitate diferită de a realiza anumite activități, capacitate care trebuie evaluată de CNDDCM. În cazul petiționarei, era vorba despre o persoană care avea o dizabilitate mintală și care conform certificatului nu putea desfășura activitatea de muncă în general. O reevaluare a petentei în baza noii proceduri a CNDDCM nu avusese loc. Luând în calcul categoria de cursuri la care dorea să se înscrie persoana (cursuri de manichiură-pedichiură) și gradul de dizabilitate mintală a acesteia, considerăm că decizia CPPEDAE este excesivă, deoarece Consiliul nu a analizat obiectiv toate aspectele problemei. În același timp, CPPEDAE nu a oferit un remediu individual petiționarei, recomandând doar autorităților modificarea cadrului normativ existent. Pârâții nu au contestat decizia Consiliului în acest caz.

### *(c) Încetarea relațiilor de muncă*

Curtea Constituțională a examinat trei sesizări privind constituționalitatea normelor care reglementau limita de vârstă pentru exercitarea unei anumite profesii. Una dintre acestea se referea la plafonarea vârstei pentru exercitarea profesiei de notar.<sup>258</sup> Curtea Constituțională a subliniat că statul poate stabili anumite cerințe pentru exercitarea acestei profesii, deoarece

<sup>258</sup> Art. 16 alin. (1) lit. g) al Legii nr. 1453 din 8 noiembrie 2002 cu privire la notariat.

„acordarea serviciilor notariale în numele statului determină statutul public de drept al notariatului” și că „în calitate de reprezentant al statului, notarul îndeplinește funcții publice, activează conform împuternicirilor acordate de stat, garantează și apără drepturile și interesele legale ale participanților la relațiile civile legal reglementate, prin efectuarea activității notariale în numele statului”. În consecință, Curtea a considerat că impunerea unei limite de vârstă pentru încetarea activității de notar este o chestiune de oportunitate a legiuitorului, și nu una de constituționalitate. Curtea a argumentat că această limitare este justificată prin politici ale statului de reformare a instituției notariatului, notând că statul a instituit plafoane de vârstă pentru exercitarea și a altor profesii, cum ar fi cea de „judecător, procuror, executor judecătoresc, pentru alte persoane, a căror profesie presupune un grad sporit de pericol în exercitare, precum ar fi colaboratorii de poliție, ai Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, ai Departamentului Instituțiilor Penitenciare, militari etc.”. Curtea s-a mai referit la instrumente internaționale, cum ar fi Rezoluția nr.A3-0422/93 a Parlamentului European, dar și la experiența altor state europene, care impun plafonarea vârstei pentru încetarea activității de notar. Chiar dacă s-a referit la jurisprudența CtEDO referitoare la faptul că tratamentul diferențiat bazat pe vârstă poate fi admisibil atunci când cerința privind vârsta poate fi o cerință profesională esențială și determinantă, Curtea Constituțională nu a explicat în ce fel această regulă se aplică în acest caz. În final, Curtea a decis că stabilirea limitei de vârstă de 65 de ani pentru exercitarea funcției de notar este justificată, deoarece statul este în drept să stabilească cenzul de vârstă al persoanelor care au mandat din numele statului să exercite anumite servicii publice în numele acestuia.<sup>259</sup>

O altă cauză<sup>260</sup> în care Curtea Constituțională s-a pronunțat privind limitarea vârstei de exercitare a unei profesii s-a referit la examinarea constituționalității normei care prevede încetarea raporturilor de muncă cu funcționarul public care a atins vârsta necesară obținerii pensiei pentru limită de vârstă.<sup>261</sup> Curtea a argumentat că „principiul egalității consacrat de ... Constituție nu înseamnă uniformitate, el presupune tratament egal în situații egale, pentru situații diferite tratamentul juridic nu poate fi decît diferit”, că „o diferență de tratament pe un motiv obiectiv și rezonabil nu este considerată discriminare” și că „alegerea locului de muncă, a profesiei, a funcției implică o anumită calificare și capacități corespunzătoare”. Curtea a stabilit că statul are dreptul să instituie un regim juridic deosebit funcționarilor publici datorită faptului că atribuțiile și responsabilitățile acestora comportă un caracter public și sunt esențial diferite de atribuțiile și responsabilitățile persoanelor care activează în alte domenii. Curtea a mai considerat că dreptul la muncă al funcționarilor nu este afectat, deoarece aceștia îl pot realiza în alte domenii în care vârsta nu este un criteriu esențial și determinant. De asemenea, Curtea a mai argumentat că criteriul vârstei nu este indicat expres la art. 16 al Constituției și acesta nu poate fi atribuit la „orice altă

<sup>259</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr.30 din 23 decembrie 2010 pentru controlul constituționalității art.16 alin. (1) lit. g) din Legea nr.1453-XV din 8 noiembrie 2002 „Cu privire la notariat”, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>260</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 6 din 22 martie 2011 privind excepția de neconstituționalitate a art. 62 alin. (1) lit. d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008.

<sup>261</sup> Art. 62 alin. (1) lit. d) al Legii nr. 158 din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

împrejurare”. Curtea Constituțională a mai notat că limitări similare există și în cazul altor profesii, cum ar fi notarii, procurorii, etc., precum și în privința activității funcționarilor publici din alte state, spre exemplu România, Bulgaria, Estonia, Letonia, Ungaria, Polonia, Federația Rusă. Curtea a mai subliniat că funcționarii publici sunt avantajați față de restul populației prin faptul că au posibilitatea pensionării anticipate cu cel mult cinci ani înaintea împlinirii vârstei de pensionare și, în această perioadă, pot cumula salariul și pensia. În final, Curtea a decis că plafonarea vârstei pentru exercitarea funcției de funcționar public este constituțională. Totuși, Curtea Constituțională a omis să explice mai detaliat motivele pentru care vârsta este o cerință profesională esențială pentru activitatea funcționarilor publici.

Curtea Constituțională a dezvoltat conceptul cerinței profesionale esențiale a vârstei atunci când a examinat constituționalitatea normei care permitea încetarea contractului de muncă cu cadrele didactice în legătură cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.<sup>262</sup> Curtea a notat că „stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită *a priori* ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea altor activități. Asemenea limitare poate avea un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate”.<sup>263</sup> De asemenea, Curtea a subliniat că „legiuitorul a reieșit din faptul că activitatea didactică este o activitate intelectuală complexă, deosebită prin particularitățile sale. ... Pentru exercitarea acestei activități, cadrele didactice trebuie să-și mențină în timp calitățile profesionale și personale, aptitudinile intelectuale și abilitățile de a exercita la cel mai înalt nivel sarcinile funcționale, posibilitatea de a comunica și de a fi dinamice, de a corespunde exigențelor sporite determinate de schimbările care se produc în sistemul educațional”.<sup>264</sup> Având în vedere importanța domeniului educației pentru dezvoltarea societății, Curtea a considerat că marja de apreciere a statului în reglementarea acestuia este mai largă decât în alte domenii și că poate fi realizată prin diferite instrumente.<sup>265</sup> Totuși, Curtea a notat că, potrivit Codului muncii, acele cadre didactice care au atins vârsta de pensionare, dar nu și-au realizat dreptul la pensie, pot să continue exercitarea funcțiilor lor, fără încetarea contractului individual de muncă.<sup>266</sup> Această constatare înseamnă de fapt că acele cadre didactice care nu solicită achitarea pensiei pentru limita de vârstă, își pot continua activitatea. Acest argument relevă motivarea mai mult economică a acestei prevederi a Codului muncii decât cerința esențială de calificare a vârstei, argument care nu a fost examinat de Curtea Constituțională. Mai mult ca atât, unul din motivele invocate de autorități a fost că, prin această măsură, se urmărește crearea locurilor de muncă pentru tinerele cadre didactice și asigurarea acestora cu locuri de muncă,<sup>267</sup> argument care nu s-a regăsit în motivarea Curții.

<sup>262</sup> Art. 301 alin. (1) lit. c) al Codului muncii.

<sup>263</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 5 din 25 aprilie 2013 pentru controlul constituționalității art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, para. 58.

<sup>264</sup> Idem, para. 60 și 61.

<sup>265</sup> Idem, para. 62.

<sup>266</sup> Idem, para. 88.

<sup>267</sup> Idem, para. 39.

Concedierea petiționarei care era însărcinată a fost considerată discriminare pe criteriul de maternitate și sex.<sup>268</sup> CPPEDAE a notat că pârâtul nu și-a îndeplinit sarcina probei prin reprezentarea în termenul indicat a explicațiilor sale. Totuși, CPPEDAE a luat în calcul explicațiile pârâtului depuse cu întârziere, dar a constatat că acestea susțin punctul de vedere al petiționarei. CPPEDAE a constatat că compania pârâtă „Air Moldova” încheia contracte individuale de muncă pe durata de 1 an, pe care le prelungea în fiecare an. După ce a lucrat 5 ani în această companie, „Air Moldova” a încetat relațiile de muncă cu petiționara atunci când aceasta era însărcinată în luna a șaptea. Petiționara a fost restabilită la locul de muncă prin hotărârea instanței de judecată, dar concediată din nou pe motiv de absență la locul de muncă. Petiționara a fost repusă din nou în drepturile sale prin altă hotărâre a instanței de judecată, care a constatat că absența sa s-a datorat faptului că „Air Moldova” nu a informat-o despre data restabilirii la locul de muncă. A urmat a treia concediere, dar restabilire benevolă în funcție de către pârât după decizia Curții de Apel care a menținut prima din cele două hotărâri de judecată de restabilire în funcție. Cu toate acestea, pârâtul nu a efectuat înscrierile în carnetul de muncă privind repunerea petiționarei în funcție și nu a indicat în ordinul de acordare a concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului perioada exactă a acestui concediu. În consecință, petiționara nu putea primi prestațiile de asigurări sociale. CPPEDAE a constatat că în aceeași perioadă când petiționara a fost concediată pentru prima oară, au fost concediate 10 persoane, trei dintre care erau femei însărcinate. CPPEDAE a concluzionat că era evident că „Air Moldova” nu a dorit continuarea relațiilor de muncă cu acestea din cauza gravidității. Suplimentar, CPPEDAE a notat că acțiunile „Air Moldova” de a solicita explicații privind lipsa petiționarei de la locul de muncă, după ce aceasta a fost restabilită de instanța de judecată, dar nu a fost anunțată de pârât, și întocmirea procesului-verbal privind refuzul de a da explicații, cad sub incidența definiției de hărțuire, în acest caz fiind hărțuire bazată pe sex. Totuși, CPPEDAE nu a analizat în parte toate elementele hărțuirii și în dispozitivul deciziei este indicată constatarea discriminării pe criteriul maternitate și sex. Nu este clar dacă în această constatare se include și hărțuirea, având în vedere faptul că în alte hotărâri CPPEDAE indică direct în dispozitivul deciziei forma de discriminare.<sup>269</sup> De asemenea, CPPEDAE a eșuat în a stabili că în cazurile privind discriminarea femeilor însărcinate nu este nevoie de stabilit comparatorul.<sup>270</sup> În acest caz, CPPEDAE a constatat comiterea contravenției prevăzute de art.

<sup>268</sup> CPPEDAE, decizie din 19 iunie 2014, cauza nr. 105/14, *S.T. și A.E. către ÎSCA „Air Moldova”*.

<sup>269</sup> CPPEDAE, decizie din 13 februarie 2014, cauza nr. 030/13, *A.M., V.M. și N.C. către Direcția Asistență Socială mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei*; CPPEDAE, decizie din 22 februarie 2014, cauza nr. 050/14, *Rodion Gavriloi către SRL „Legis-Com” și pagina web [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md)*; CPPEDAE, decizie din 24 februarie 2014, cauza nr. 041/13, *pornită prin autosesizare către paginile web [www.999.md](http://www.999.md), [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md), [www.joblist.md](http://www.joblist.md), [www.rabota.md](http://www.rabota.md), [www.alljobs.md](http://www.alljobs.md), [www.moldovajobs.md](http://www.moldovajobs.md), [www.munka.md](http://www.munka.md), [www.birjatruda.md](http://www.birjatruda.md), [www.makler.md](http://www.makler.md) și către SRL „Carolina Bulat”, SRL „Bulat-Grup”, SRL „Castomagic”, ICS „Leogrand” SRL, SRL „Rejans-Prim”, SRL „Brights Land” etc.*

<sup>270</sup> În cauza *Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd (No 2) (1994) C-32/93*, CEJ a constatat că situația unei femei însărcinate nu poate fi comparată cu cea a unui bărbat care este bolnav, deoarece graviditatea nu este comparabilă cu niciuna dintre stările patologice și încă mai puțin cu incapacitatea de muncă din cauze nemedicale, hotărâre disponibilă la <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61993CJ0032>.

54<sup>2</sup> alin. (1) și (2) de către persoana juridică „Air Moldova” și directorul general al acesteia. La data de 31 decembrie 2014, cauza se examina în instanța de judecată.

Atunci când petiționarii nu pot institui prezumția discriminării, CPPEDAE va respinge plângerile. Astfel, CPPEDAE a examinat o cauză în care o persoană care era angajată în calitate de funcționar public pretindea că a fost discriminată pe motiv că a fost concediată deoarece a atins vârsta de pensionare.<sup>271</sup> CPPEDAE a constatat că petiționara a mai lucrat 4 ani după atingerea vârstei de pensionare; că instituția de stat nu a prelungit relațiile de muncă cu petiționara, deși a făcut-o cu alți cinci angajați care atinseseră vârsta de pensionare la aceeași instituție, că petiționara nu a depus cerere de reangajare și de continuare a relațiilor de muncă pe motiv de relații ostile la locul de muncă. CPPEDAE a decis că petiționara nu a demonstrat tratamentul diferențiat pe criteriul de vârstă invocat în plângerea inițială, deoarece instituția a decis să continue relațiile de muncă cu alte cinci persoane care atinseseră vârsta de pensionare, și nici pe criteriul de sex, invocat în timpul audierilor, deoarece trei dintre acele persoane erau de gen feminin. Prin urmare, CPPEDAE a decis că petiționara nu a putut institui prezumția discriminării și nu a constatat discriminare.

CPPEDAE a constatat că petiționara nu a instituit prezumția discriminării într-o cauză în care se invoca concedierea din cauza statutului HIV sero-positiv.<sup>272</sup> Aceasta a declarat că a fost concediată până la expirarea termenului de probă de trei luni și că după concedierea sa angajatorul a organizat o ședință internă la care a obligat toți salariații să treacă testul medical pentru determinarea marșurilor HIV. CPPEDAE a notat că, deși petiționara a promis să prezinte martori care ar confirma că într-adevăr cauza reală a concedierii sale a fost statutul său HIV pozitiv, ea nu a făcut acest lucru și, prin urmare, a omis să stabilească prezumția discriminării. În același timp, CPPEDAE a expediat copia dosarului pe adresa Inspectoratului de Stat al Muncii pentru verificarea respectării legislației muncii de către părât.

### 3.2.2 Discriminare indirectă

Legea nr. 121 definește discriminarea indirectă ca „orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sînt proporționale, adecvate și necesare”. Art. 8 al Codului muncii interzice discriminarea indirectă în sfera muncii, însă fără a o defini, ceea ce implică nevoia de corelare a acestei prevederi cu cea din Legea 121.<sup>273</sup>

Elementele discriminării indirecte sunt similare cu cele ale discriminării directe, cu excepția faptului că tratamentul diferențiat are loc în urma aplicării unor prevederi sau practici aparent neutre și că este posibilă justificarea cazurilor de discriminare indirectă atunci când există o justificare obiectivă pentru realizarea unui scop legitim cu folosirea unor mijloace proporționale, adecvate și necesare. Sarcina probațiunii în cazul discriminării indirecte constă în demonstrarea

<sup>271</sup> CPPEDAE, decizie din 9 decembrie 2013, cauza nr. 006/13, *A.F. către Președintele raionului „X”*.

<sup>272</sup> CPPEDAE, decizie din 1 mai 2014, cauza nr. 055/14, *R.I. către SRL „MVIP Trans”*.

<sup>273</sup> Art. 8 alin. (1) al Codului muncii.

faptului că există prevederi, acțiuni, criterii sau practici care la prima vedere sunt neutre, dar care afectează disproporționat un grup de persoane, o astfel de probă fiind de cele mai multe ori prin utilizarea de date statistice. Definiția discriminării indirecte mai conține și referirea la justificarea obiectivă a tratamentului diferențiat și elementele acestei justificări care folosesc practic testul elaborat de CtEDO pentru limitarea unor drepturi. Având în vedere faptul că prevederile, acțiunile, criteriile sau practicile sunt aparent neutre, este nevoie ca pârâtul să demonstreze de ce acestea sunt justificate atunci când afectează disproporționat un grup de persoane.

În jurisprudența națională, această formă de discriminare nu a fost constatată deocamdată, fiind de fapt adesea confundată cu discriminarea directă. Astfel, la analiza discriminării directe, am indicat cauza în care CPPEDAE a constatat că limitarea vârstei în accesul la funcția de asistent personal este discriminatorie.<sup>274</sup> Luând în calcul faptul că petiționările erau de genul feminin, precum și diferența de 5 ani între vârsta de pensionare pentru femei și bărbați, CPPEDAE a decis că femeile sunt limitate în șansele de a deveni asistent personal în comparație cu bărbații, constatând și o discriminare pe criteriu de gen, fără a indica forma de discriminare. Având în vedere faptul că această prevedere este aparent neutră, dar afectează disproporționat doar femeile, care au interdicția de a deveni asistent personal cu cinci ani mai devreme decât bărbații, fără o justificare obiectivă, considerăm că aceasta constituie o discriminare indirectă pe criteriu de gen. În aceeași cauză, CPPEDAE a constatat discriminarea prin asociere a petiționarelor mame ale copiilor cu dizabilități severe pe motiv că perioada de îngrijire a copiilor lor nu se include în stagiul de cotizare. Credem că aceste fapte ar fi putut fi încadrate în forma discriminării indirecte, deoarece anume femeile sunt cele mai afectate de această legislație, mamele fiind acelea care tradițional au grijă de membrii bolnavi ai familiei, dar și prin prezentarea de date statistice în acest sens și prin aplicarea testului justificării obiective.<sup>275</sup>

Nici Curtea Constituțională nu a constatat discriminarea indirectă în hotărârea care se referea la majorarea treptată, în termen de 9 ani, a stagiului general de cotizare pentru dobândirea dreptului la pensie pentru toate categoriile de salariați, atât bărbați, cât și femei, de la 30 la 35 de ani.<sup>276</sup> Curtea a declarat neconstituțională stabilirea unui stagiul de cotizare egal pentru femei și bărbați în condițiile păstrării unei diferențe de cinci ani la vârsta generală de pensionare pentru bărbați (62 de ani) și femei (57 de ani). Totuși, Curtea a omis să stabilească discriminarea indirectă în acest caz, pe motiv că această necorespondere ar fi fost absorbită de vârsta mai mare de pensionare a bărbaților. Considerăm că această situație afectă disproporționat femeile, deoarece, conform calculelor Curții, o femeie care ar fi început a lucra după vârsta de 22 de ani, nu ar fi putut acumula stagiul de cotizare de 35 de ani ( $57-22=35$ ). Curtea a luat în calcul perioadele de timp necesare pentru obținerea studiilor superioare și a concluzionat că aceasta ar fi fost posibil la vârsta de 23-24 de ani, vârsta reală de pensionare pentru femei fiind de 58-59 de ani. Prin urmare, femeile ar fi fost puse într-o situație vădit

<sup>274</sup> CPPEDAE, decizie din 13 februarie 2014, cauza nr. 030/13, *A.M., V.M. și N.C. către Direcția Asistență Socială mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei*.

<sup>275</sup> A se vedea pentru detalii analiza discriminării indirecte.

<sup>276</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 27 din 20 decembrie 2011 privind controlul constituționalității unor legi de modificare a condițiilor de asigurare cu pensii și alte plăți sociale pentru unele categorii de salariați, para. 63-69.



dezavantajată față de bărbați atunci când la atingerea vârstei de pensionare nu ar fi putut dobândi dreptul la o pensie deplină, ceea ce ducea la o diminuare a cuantumului pensiei sau la necesitatea prelungirii stagiului de cotizare și deci la discriminarea indirectă a femeilor.

### 3.2.3 Hărțuire

Potrivit art. 2 al Legii nr. 121, hărțuirea este „orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege”. Suplimentar, pentru a se accentua gravitatea hărțuirii, aceasta este expres interzisă în art. 7 alin. (2) lit. f) a Legii nr. 121 la enumerarea acțiunilor discriminatorii interzise angajatorilor. De asemenea, hărțuirea la locul de muncă poate constitui și o contravenție, fiind definită de Codul contravențional ca „manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă”.<sup>277</sup> Agentul care constată această contravenție este CPPEDAE, care întocmește un proces-verbal ce se transmite ulterior spre examinare instanței de judecată competente.<sup>278</sup>

CPPEDAE a notat că hărțuirea este o formă deosebit de nocivă de tratament discriminatoriu din cauza formei ce o îmbracă (crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator) și a efectului potențial pe care îl poate avea (lezarea demnității umane). Din acest motiv, legislatorul a cuprins definiția hărțuirii ca formă distinctă de discriminare în art. 2 al Legii nr. 121. Obiectivul legislatorului a fost să recunoască fenomenul hărțuirii la locul de muncă în baza unui criteriu interzis de discriminare ca fiind o problemă socială și să ofere salariaților și angajatorilor oportunitatea de a conștientiza necesitatea luării de măsuri pentru prevenirea și eliminarea ei, asigurând egalitatea de tratament.<sup>279</sup>

Definiția hărțuirii conține toate cele patru elemente constitutive ale acesteia, care vor trebui să fie probate în fața CPPEDAE sau a instanțelor de judecată. În același timp, în cazul hărțuirii nu este nevoie de a demonstra comparatorul, iar lipsa intenției angajatorului de a hărțui este irelevantă. De asemenea, avînd în vedere gravitatea acesteia, hărțuirea nu poate fi justificată, ceea ce înseamnă că dacă faptele de hărțuire au fost probate, angajatorul nu poate invoca niciun motiv pentru a justifica hărțuirea.

CPPEDAE a dezvoltat testul pentru probarea hărțuirii în prima cauză pe care a examinat-o, *Ruslan Saachian către Vladimir Maiduc și Dorin Recean*.<sup>280</sup> Astfel, persoana care invocă că a fost supusă hărțuirii la locul de muncă urmează să prezinte fapte care arată: comportamentul nedorit manifestat față de ea; legătura causală dintre acest comportament și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă;

<sup>277</sup> Art. 54<sup>2</sup> alin. (2) al Codului contravențional.

<sup>278</sup> Art. 423<sup>5</sup> al Codului contravențional.

<sup>279</sup> CPPEDAE, decizie din 14 martie 2014, cauza nr. 003/13, *I.Z., N.N., I.H. și S.M. către V. C., președintele Camerei Înregistrării de Stat*, p. 6.5.

<sup>280</sup> CPPEDAE, decizie din 17 octombrie 2013, cauza nr. 001/13, *Ruslan Saachian către Vladimir Maiduc și Dorin Recean*.

că scopul sau efectul acestui comportament a fost lezarea demnității sale; că acest tratament a avut loc în baza unuia dintre criteriile interzise de discriminare.<sup>281</sup> În cauza menționată, petiționarul fusese eliberat din funcția de șef al Secției poliției criminale a Comisariatului general de poliție, iar ulterior – repus în funcție prin hotărârea instanței de judecată. Petiționarul s-a plâns că, după repunerea în funcție, el a fost hărțuit de către șeful Serviciului securitate internă și combaterea corupției, Vladimir Maiduc, și Ministrul afacerilor interne, Dorin Recean, prin următoarele: neachitarea în întregime a salariului pentru absența forțată de la muncă; nerambursarea cheltuielilor suportate pentru o deplasare de serviciu; neacordarea unui loc de muncă, fiind nevoit să lucreze în coridor; neeliberarea legitimației de serviciu care să corespundă funcției deținute; împiedicarea acțiunilor executorului judecătoresc care acționa la cererile petiționarului; plasarea petiționarului în subordinea dlui Maiduc, pe care l-a criticat în public și al cărui acțiuni le-a contestat în câteva proceduri civile și penale pendinte la data emiterii deciziei CPPEDAE, etc.<sup>282</sup> CPPEDAE a constatat că acest comportament față de petiționar a creat un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator față de acesta, iar acțiunile pârâților nu pot fi justificate și că exista o legătură cauzală între comportamentul superiorilor dlui Saachian și mediul de lucru creat pentru petiționar. Aceste acțiuni s-au intensificat și au căpătat amploare după ce petiționarul a adresat numeroase plângeri Ministrului afacerilor interne, procuraturii și altor autorități privind hărțuirea la care era supus. CPPEDAE a considerat că hărțuirea reclamantului a avut loc pe criteriul opinie, în special datorită faptului expunerii dezacordului și criticarea acțiunilor pârâților în mass-media, în cadrul unor emisiuni, dar și prin plângerile și petițiile adresate diferitor autorități. CPPEDAE nu a acceptat argumentul dlui Maiduc precum că Legea nr. 121 nu se aplică Serviciului MAI securitate internă și combaterea corupției, deoarece legea nu prevedea o astfel de excepție. În final, CPPEDAE a constatat că faptele descrise de petiționar constituiau hărțuire pe criteriul de opinie și a recomandat pârâților să se abțină în continuare de la acte de discriminare a petiționarului. Totuși, deși acțiunile angajatorului în acest caz includ elemente care ne-ar permite să vorbim de discriminare, problema este criteriul. Criteriul opiniei trebuie interpretat mai restrâns, mai mult cu referință la opinia politică sau opinia care caracterizează și definește persoana, spre deosebire de opiniile exprimate ocazional care nu constituie criterii protejate de discriminare. După cum a fost menționat în secțiunea privind criteriile protejate în legislația națională, considerăm că acest caz reprezintă mai degrabă un conflict între petiționar și pârâți decât o cauză de discriminare.

Atunci când persoanele care se plâng de hărțuire nu pot demonstra că acțiunile de care se plâng au fost îndreptate împotriva lor pe baza unui criteriu interzis de discriminare, CPPEDAE nu va constata hărțuirea.<sup>283</sup> Astfel, într-un caz din 2014, petiționarii s-au plâns că au fost concediați de către președintele Camerei Înregistrării de Stat (CÎS) din cauza etniei lor și că au fost hărțuiți după ce au fost restabiliți la locul de muncă prin hotărârea instanței de judecată pe motive de încălcare a procedurii de concediere, după care au fost

<sup>281</sup> Idem, p. 6.3.

<sup>282</sup> Idem, p. 6.4.

<sup>283</sup> CPPEDAE, decizie din 14 martie 2014, cauza nr. 003/13, I.Z, N.N., I.H. și S.M. către V. C., președintele Camerei Înregistrării de Stat.

concediați cu justificarea de reducere a personalului. CPPEDAE a notat că concedierea petiționarilor a fost un comportament nedorit pentru ei, iar din cauza faptului că s-au comis încălcări grave ale legislației muncii privind reducerea personalului, restabilirea petiționarilor la locul de muncă, urmată de concedierea lor repetată a creat un mediu ostil, intimidant, degradant și umilitor pentru aceștia. Totodată, CPPEDAE nu a acceptat că criteriul de etnie a stat la baza concedierii petiționarilor, deoarece printre angajații CÎS erau persoane aparținând unor diferite etnii, inclusiv printre cei angajați recent. Prin urmare, CPPEDAE nu a constatat că a existat o hărțuire la locul de muncă. În același timp, CPPEDAE a invocat că petiționarii nu au demonstrat că pârâțul a aplicat un tratament diferențiat nejustificat față de ei, or tratamentul diferențiat nu trebuie să fie demonstrat în cazul hărțuirii. De asemenea, CPPEDAE nu a analizat în ce mod comportamentul nedorit al pârâțului a avut ca scop sau efect lezarea demnității petiționarilor, acesta constituind unul din elementele hărțuirii.

CPPEDAE a reconfirmat că în cazul în care victimele demonstrează toate elementele hărțuirii, cu excepția criteriului protejat, faptele nu vor constitui discriminare în cauza *T.B. către Valeriu Negru, șef interimar al Direcției Generale Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău* (DGAS a CMC).<sup>284</sup> În acest caz petiționara a probat comportamentul nedorit aplicat față de ea la locul de muncă și mediul ostil care s-a creat în urma acestui comportament, ceea ce a avut ca efect lezarea demnității sale. Totuși, nici petiționara, nici CPPEDAE nu au putut identifica vreun criteriu interzis de discriminare în baza căruia au avut loc acțiunile contestate ale angajatorului. Prin urmare, CPPEDAE a constatat că faptele invocate de petiționară nu constituie hărțuire.

Legiuitorul a considerat că hărțuirea sexuală este o formă de hărțuire într-atât de gravă, încât a reglementat-o separat. Hărțuirea sexuală este definită de Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și de Codul muncii ca „orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare”.<sup>285</sup> Codul muncii obligă angajatorii să introducă în regulamentele interne prevederi referitoare la interzicerea hărțuirii sexuale,<sup>286</sup> precum și să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă.<sup>287</sup> Hărțuirea sexuală a fost introdusă și în Codul penal în 2010, care o definește ca „manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj”, fiind pedepsită cu amendă în mărime de la 300 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la trei ani.<sup>288</sup>

<sup>284</sup> CPPEDAE, decizie din 15 mai 2014, cauza nr. 056/14, *T.B. către Valeriu Negru, șef interimar al Direcției Generale Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău*.

<sup>285</sup> Art. 2 al Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și art. 1 al Codului muncii.

<sup>286</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f) și art. 199 alin. (1) lit. b) ale Codului muncii.

<sup>287</sup> Art. 10 alin. (2) lit. f) al Codului muncii.

<sup>288</sup> Art. 173 al Codului penal.

În ceea ce privește investigarea cazurilor de hărțuire, potrivit raportului MMPSF pentru anul 2011 privind monitorizarea implementării Planului de Acțiuni pentru implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, în perioada anilor 2009-2010, la MAI nu a fost înregistrat niciun caz de hărțuire sexuală. În același timp, pe parcursul anului 2011 au fost înregistrate 6 astfel de cazuri. Cu toate acestea, niciun caz de hărțuire sexuală nu fusese examinat de instanța de judecată până în 2012.<sup>289</sup> În rapoartele MMPSF pentru anii 2012 și 2013 nu există nici un fel de date privind pornirea dosarelor penale și examinarea de instanțele de judecată a infracțiunilor de hărțuire sexuală. Potrivit datelor furnizate de MAI, în 2012 au fost pornite 12 cauze penale privind hărțuirea sexuală, dintre care 6 au fost transmise procurorului cu propunerea de finalizare a urmăririi penale, în 2013 – 18 cauze penale au fost pornite, dintre care 6 au fost transmise procurorului, iar în 2014 – au existat 18 dosare penale pornite, dintre care 9 au fost transmise procurorului.<sup>290</sup>

În același timp, hotărârea Plenului CSJ din 2005 care a generalizat practica judiciară în cauzele din categoria infracțiunilor privind viața sexuală și urmărind scopul interpretării și aplicării corecte și uniforme a legislației ce reglementează răspunderea penală pentru săvârșirea infracțiunilor respective<sup>291</sup> nu a fost actualizată după introducerea infracțiunii hărțuirii sexuale în 2010. Prin urmare, nu există o generalizare și recomandări de unificare a practicii judiciare la aplicarea infracțiunii de hărțuire sexuală.

### 3.2.4 *Instigare la discriminare*

Legea nr. 121 definește instigarea la discriminare ca „orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege”. Prin urmare, instigarea la discriminare presupune existența unui comportament din partea unei persoane prin care obligă sau încurajează ori demonstrează o preferință de discriminare a unei terțe persoane sau grup de persoane din cauza criteriilor interzise de discriminare, indiferent de faptul dacă discriminarea a avut loc sau nu.

CPPEDAE a constatat instigare la discriminare în două cauze ce se referă la relațiile de muncă, ambele vizând publicarea anunțurilor discriminatorii de angajare pe pagini web.<sup>292</sup> CPPEDAE interpretează menținerea anunțurilor discriminatorii pe paginile web specializate în publicarea anunțurilor de angajare de către administratorii acestor pagini web ca instigare la

<sup>289</sup> Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Raport pentru anul 2011 privind monitorizarea implementării planului de acțiuni pentru implementarea programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, pag. 15, disponibil la [http://www.mmppsf.gov.md/file/rapoarte/raport\\_PNAEG\\_final.pdf](http://www.mmppsf.gov.md/file/rapoarte/raport_PNAEG_final.pdf).

<sup>290</sup> Răspunsul MAI nr. 14/70 din 27 ianuarie 2015.

<sup>291</sup> Plenul CSJ, hotărârea nr. 17 din 7 noiembrie 2005 privind practica judiciară în cauzele din categoria infracțiunilor privind viața sexuală, disponibilă la [http://jurisprudenta.csj.md/search\\_hot\\_expl.php?id=17](http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=17).

<sup>292</sup> CPPEDAE, decizie din 22 februarie 2014, cauza nr. 050/14, *Rodion Gavriloi către SRL „Legis-Com” și pagina web [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md)*; CPPEDAE, decizie din 24 februarie 2014, cauza nr. 041/13, *pornită prin autosesizare către paginile web [www.999.md](http://www.999.md), [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md), [www.joblist.md](http://www.joblist.md), [www.rabota.md](http://www.rabota.md), [www.alljobs.md](http://www.alljobs.md), [www.moldovajobs.md](http://www.moldovajobs.md), [www.munka.md](http://www.munka.md), [www.birjatruda.md](http://www.birjatruda.md), [www.makler.md](http://www.makler.md) și către SRL „Carolina Bulat”, SRL „Bulat-Grup”, SRL „Castomagic”, ICS „Leogrand” SRL, SRL „Rejans-Prim”, SRL „Brights Land”.*

discriminare. În ambele cazuri, CPPEDAE a notat că proprietarul sau administratorul paginilor web trebuie să ia „măsuri de diligență ce-i permit să se asigure că nicio persoană nu va abuza de platforma sa virtuală (pagina web) și nu o va folosi ca unealtă în promovarea și răspândirea anunțurilor discriminatorii de angajare ... sub acoperirea anonimatului sau pseudonimului ...”.<sup>293</sup> Făcând referire la cauza examinată de CtEDO *Delfi SA c. Estoniei*,<sup>294</sup> CPPEDAE a subliniat că moderarea și blocarea automată a unor cuvinte din anunțuri și comentarii nu este suficientă pentru epuizarea obligației de diligență și că administratorii pot adopta diverse măsuri în vederea prevenirii publicării anunțurilor discriminatorii, cum ar fi acceptarea regulilor de nediscriminare la înregistrarea contului, plasarea unor reguli de nediscriminare pe prima pagină etc. Cu toate acestea, CPPEDAE nu a explicat care a fost comportamentul administratorilor paginilor web care a dus la instigarea la discriminare. Considerăm că acțiunile administratorilor paginilor web ar fi putut fi încadrate în forma discriminării directe, deoarece menținerea anunțurilor discriminatorii plasate de angajatori nu reprezintă în sine o chemare sau o încurajare la discriminare, specifică formei de instigare la discriminare.

### 3.2.5 Discriminare prin asociere

Potrivit Legii nr. 121, discriminarea prin asociere este „orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor stipulate de prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane”. Prin urmare, discriminarea prin asociere are loc când o persoană este tratată mai puțin favorabil, nu pentru că ar aparține unui grup vulnerabil anume ci deoarece este asociată cu o anumită persoană care beneficiază de protecția în baza unui criteriu protejat.

Din definiția discriminării prin asociere rezultă elementele acesteia care sunt: existența unui drept, tratamentul mai puțin favorabil în exercitarea acestui drept, tratament care este probat prin raportarea la un comparator, și asocierea dintre victimă și o terță persoană sau un grup, la rândul lor protejate de un criteriu prohibitiv care stă la baza tratamentului diferențiat.

CPPEDAE a constatat discriminarea prin asociere a petiționarilor care sunt mame ale copiilor cu dizabilități severe, pe motiv că perioada de îngrijire a copiilor lor nu se include în stagiul de cotizare.<sup>295</sup> Petiționarele au invocat că, până la intrarea în vigoare a Legii nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat din 14 octombrie 1998 (Legea nr. 156), perioada de îngrijire a persoanei cu dizabilități severe se includea în stagiul de cotizare a membrului familiei care oferea această îngrijire, Legea nr. 156 desființând această posibilitate. Părinții, dar cel mai des mamele, de regulă, nu se pot angaja în câmpul muncii, deoarece copiii cu dizabilitate severă necesită îngrijire permanentă, iar în Republica Moldova nu există centre de zi sau

<sup>293</sup> CPPEDAE, decizie din 24 februarie 2014, cauza nr. 041/13, *pornită prin autosesizare către paginile web [www.999.md](http://www.999.md), [www.jobinfo.md](http://www.jobinfo.md), [www.joblist.md](http://www.joblist.md), [www.rabota.md](http://www.rabota.md), [www.alljobs.md](http://www.alljobs.md), [www.moldovajobs.md](http://www.moldovajobs.md), [www.munka.md](http://www.munka.md), [www.birjatruda.md](http://www.birjatruda.md), [www.makler.md](http://www.makler.md) și către SRL „Carolina Bulat”, SRL „Bulat-Grup”, SRL „Castomagic”, ICS „Leograd” SRL, SRL „Rejans-Prim”, SRL „Brights Land”*, p. 6.3.

<sup>294</sup> CtEDO, *Delfi SA c. Estoniei*, hotărâre din 10 octombrie 2013.

<sup>295</sup> CPPEDAE, decizie din 13 februarie 2014, cauza nr. 030/13, *A.M., V.M. și N.C. către Direcția Asistență Socială mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei*.

servicii de asistență la domiciliu pentru îngrijirea acestora. Astfel, atunci când ajung la vârsta de pensionare, părinții, dar cel mai des mamele copiilor cu dizabilități severe, nu au stagiul necesar de cotizare și, astfel, primesc pensia minimă care este de circa 500 lei.<sup>296</sup> CPPEDAE a notat că petiționările sunt tratate mai puțin favorabil decât părinții care și-au instituționalizat copiii cu dizabilități severe. Astfel, Consiliul a folosit comparatorul părinții care au instituționalizat copiii cu dizabilități severe, dar puteau să utilizeze alt comparator, cel al părinților cu copii fără dizabilitate, care au posibilitatea să lucreze și, respectiv, să fie asigurați cu o pensie mai mare. Având în vedere că această situație este una continuă, din anul 1999, de la intrarea în vigoare a Legii nr. 156, până la momentul examinării plângerii, CPPEDAE a decis că Legea nr. 121 se aplică acestei situații. CPPEDAE a respins argumentul MMPSF precum că Legea nr. 156 a stabilit principiile egalității și contributivității la stabilirea pensiilor de asigurări sociale de stat și a notat că asigurarea egalității are loc prin tratamentul egal în situații egale și a tratamentului diferit în situații diferite. Analizând argumentul MMPSF precum că a fost introdus serviciul de asistent personal, pentru care vor putea fi angajați părinții care îngrijesc de copiii cu dizabilități severe, CPPEDAE a calculat că va fi nevoie de 12 ani pentru a integra toți părinții acestor copii în funcțiile respective, având în vedere posibilitățile financiare ale administrației publice locale. CPPEDAE a considerat că tratamentul diferențiat al petiționarelor are loc prin asocierea lor cu copiii cu dizabilitate severă și au conchis că în acest caz are loc o discriminare prin asociere pe criteriu de dizabilitate. CPPEDAE a recomandat ca MMPSF să elaboreze modificări la Legea nr. 156 astfel încât perioada necontributivă a părinților care au îngrijit de copiii lor cu dizabilități severe să fie inclus în stagiul lor de cotizare începând cu 1 ianuarie 1999. Consiliul nu a menționat argumentul MMPSF precum că, potrivit Legii nr. 499 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni din 14 iulie 1999, persoanele care îngrijesc copiii cu dizabilități severe beneficiază de o alocație lunară, care constituie 75% din cuantumul pensiei minime pentru limita de vârstă. Totuși, chiar dacă este o activitate plătită, deși insuficient, aceasta nu exclude faptul că petiționarele efectuau o muncă, cea de îngrijire a membrilor bolnavi ai familiei care aveau nevoie de îngrijire specială. Aceasta reprezintă o muncă domestică retribuită prin intermediul unei alocații sociale, dar statul nu a mers până la capăt prin acordarea stagiului de cotizare. În același timp, CPPEDAE nu a analizat situația prezentată și din perspectiva discriminării indirecte a petiționarelor pe criteriu de sex, dat fiind că prevederea aparent neutră, dezavantajează disproporționat anume mamele copiilor cu dizabilități care nu i-au instituționalizat, ci au ales să-i îngrijească acasă și din cauza lipsei unui ajutor real la îngrijirea acestor copii din partea statului. CPPEDAE a menționat că în situații diferite, tratamentul trebuie să fie diferit, dar a sancționat discriminarea prin asociere fără a analiza existența elementelor discriminării indirecte și obiectivitatea eventualelor justificări.

### ***3.2.6 Eșecul în asigurarea acomodării rezonabile***

Există situații când oferirea unui tratament mai favorabil unei persoane sau unui grup de persoane nu constituie discriminare. Una din aceste situații este acomodarea rezonabilă, care potrivit Legii nr. 121 este „orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un

---

<sup>296</sup>Idem, p. 4.6.

caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți”.

Acomodarea rezonabilă are scopul să diminueze efectele discriminatorii asupra unei persoane sau grup de persoane protejate prin acordarea accesului în mod egal la muncă, față de alte persoane care nu sunt dezavantajate. Acomodarea rezonabilă va fi implementată doar dacă nu impune o sarcină disproporționată asupra angajatorului, ceea ce, de regulă, se referă la costurile acomodării. Având în vedere faptul că acomodarea rezonabilă a fost prevăzută și aplicată pe larg îndeosebi după adoptarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, aceasta adesea este asociată cu acomodările realizate pentru persoanele cu dizabilități. Totuși, și alte grupuri dezavantajate pot beneficia în urma implementării acomodării rezonabile. Comparatorul nu este relevant în stabilirea faptului dacă un angajator și-a îndeplinit obligațiile stabilite prin lege de a oferi acomodarea rezonabilă. De exemplu, în cazul adaptării orarului de lucru sau al adaptării calendarului pentru respectarea sărbătorilor religioase ale angajaților, angajatorul operează o acomodare rezonabilă, atâta timp cât aceasta nu afectează în mod disproporționat activitatea sa.

Un caz elocvent al acomodării rezonabile în câmpul muncii a fost examinat de CPPEDAE în cauza *T.B. către Valeriu Negru, șef interimar al Direcției Generale Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău* (DGAS a CMC).<sup>297</sup> În această cauză, după ce a revenit din concediul de maternitate, petiționara a solicitat angajatorului de a-i acorda un regim parțial de muncă de 7 ore pe zi, între orele 09.00 – 17.00. Angajatorul i-a acceptat cererea, dar a fixat orarul de muncă între orele 08.00 – 16.00. CPPEDAE a respins justificarea pârâtului precum că petiționara a acceptat tacit regimul de muncă, deoarece a continuat să-l respecte. Acordarea regimului de muncă după graficul solicitat de petiționară nu impunea o sarcină disproporționată asupra angajatorului, a notat CPPEDAE și a constatat discriminarea ca urmare a refuzului de acomodare rezonabilă pe criteriu de sex și maternitate.

### 3.2.7 Victimizare

Victimizarea este o formă agravată a discriminării care reprezintă orice măsură adversă luată de o organizație sau de un individ ca formă de răzbunare pentru eforturile victimei sau ale unui potențial martor de a asigura aplicarea legii, inclusiv a principiilor egalității și nediscriminării. Legea nr. 121 sancționează această formă de discriminare pe care o definește ca și „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”.

Pentru probarea faptelor de victimizare, victima urmează să demonstreze că a depus cel puțin o plângere sau a înaintat acțiune de judecată privind discriminarea, iar în urma acestor acțiuni au existat efecte adverse. Mai mult ca atât, Legea nr. 121 oferă o protecție mai largă, sancționând și victimizarea persoanelor care depun mărturii pentru a susține plângerea sau

<sup>297</sup> CPPEDAE, decizie din 15 mai 2014, cauza nr. 056/14, *T.B. către Valeriu Negru, șef interimar al Direcției Generale Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău*.

acțiunea de judecată a altor persoane privind discriminarea. În cazurile de victimizare, nu este necesar de a demonstra că aceasta s-a datorat unui criteriu protejat.

CPPEDAE a constatat victimizarea în mai multe decizii. Spre exemplu, CPPEDAE a constatat victimizarea într-o cauză care viza plângerea unei doamne căreia angajatorul i-a refuzat acomodarea rezonabilă prin acordarea unui regim parțial de muncă după graficul solicitat de aceasta.<sup>298</sup> După depunerea plângerii la CPPEDAE privind refuzul de acomodare rezonabilă, angajatorul a demarat o anchetă de serviciu împotriva petiționarei. Petiționara a fost informată că temeiul pentru inițierea anchetei de serviciu a constat nota de serviciu a reprezentantului părâtului în fața CPPEDAE, explicații scrise ale subalternilor săi, un proces-verbal și plângerea sa la CPPEDAE. Petiționara a invocat faptul că nu i s-a permis să facă copii de pe acele documente. Având în vedere faptul că părâtul nu a oferit nicio explicație cu privire la acest aspect, CPPEDAE a concluzionat că faptele invocate de petiționară reprezintă victimizare.

### 3.3 Cazuri specifice de discriminare în relațiile de muncă

Legea nr. 121 este aplicabilă tuturor persoanelor fizice și juridice atât din sectorul public, cât și celor din sectorul privat<sup>299</sup> și în cazul tuturor tipurilor de muncă.<sup>300</sup>

Art. 7 al Legii nr. 121 interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.

În continuare, vom analiza domeniile și cazuri specifice de discriminare în relațiile de muncă care se referă la angajare, condiții de muncă, încetarea relațiilor de muncă și accesul la formare profesională.

#### 3.3.1 Accesul la muncă, inclusiv anunțurile de angajare

Legea nr. 121 consideră discriminatorii și interzice plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane.<sup>301</sup> De asemenea, Legea 121 interzice refuzul neîntemeiat de angajare.<sup>302</sup> Refuzul de angajare este neîntemeiat dacă angajatorul solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite și dacă pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.<sup>303</sup> Și Codul muncii interzice la art. 47 refuzul neîntemeiat de angajare, precum și orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în funcție de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. De asemenea, refuzul angajatorului de a angaja se realizează în formă scrisă și poate fi contestat în instanța de judecată.

<sup>298</sup> CPPEDAE, decizie din 15 mai 2014, cauza nr. 056/14, T.B. către Valeriu Negru, șef interimar al Direcției Generale Asistență Socială a Consiliului municipal Chișinău, p. 6.12-6.14.

<sup>299</sup> Art. 3 al Legii nr. 121.

<sup>300</sup> Art. 7 al Legii nr. 121.

<sup>301</sup> Art. 7 alin. (2) lit. a) al Legii nr. 121.

<sup>302</sup> Art. 7 alin. (2) p. b) al Legii nr. 121.

<sup>303</sup> Art. 7 alin. (3) p. a) și b) al Legii nr. 121.



În urma unui control la Târgul locurilor de muncă în februarie 2013, Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova a constatat că din cei șase angajatori participanți la târg, doi aveau anunțuri de angajare discriminatorii pe criteriu de vârstă, iar trei – pe criteriu de sex.<sup>304</sup> În 2014, CPPEDAE a constatat în două cauze că distribuirea anunțurilor de angajare în condițiile în care exclud sau favorizează anumite persoane, fără o justificare obiectivă, constituie discriminare comisă de angajatori.<sup>305</sup> În aceste cauze, CPPEDAE a conchis că angajatorii nu au demonstrat că cerințele impuse de ei în anunțurile de angajare constituie „cerințe profesionale esențiale” pentru exercitarea acelor funcții.<sup>306</sup> CPPEDAE a decis de asemenea că administratorii paginilor web care au publicat anunțurile discriminatorii au comis instigare la discriminare.<sup>307</sup> În ambele cazuri, CPPEDAE a obligat angajatorii să elimine de pe orice mijloc de informare în masă anunțurile discriminatorii și să își instruiască angajații în domeniul egalității și nediscriminării. Administratorii paginilor web au fost obligați să ia măsuri pentru prevenirea publicării anunțurilor de angajare discriminatorii.

Accesul pentru unele profesii este limitat prin lege pe criteriu de vârstă. În cazul funcției de asistent personal, limitarea vârstei a fost considerată discriminatorie de către CPPEDAE.<sup>308</sup> Hotărârea Guvernului nr. 314 din 23 mai 2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru serviciul social „Asistență personală” prevede la p. 13 (2) a condiției de angajare „nu a atins vârsta standard de pensionare conform prevederilor legislației în vigoare”. CPPEDAE a decis că vârsta nu este o cerință profesională esențială în această cauză, ci mai degrabă astfel de condiții ar fi capacitatea fizică și starea sănătății persoanei, cerință care este stipulată separat în condițiile de angajare în hotărârea de Guvern. În consecință, CPPEDAE a decis că includerea acestei condiții duce la discriminare pe criteriu de vârstă. CPPEDAE a indicat MMPSF să propună modificări la hotărârea Guvernului nr. 314 din 23 mai 2012 privind excluderea acestei prevederi. Din datele valabile până la data de 31 decembrie 2014, această hotărâre nu a fost modificată.

În pofida prevederilor legislative care oferă garanții la angajare, precum și a adoptării câtorva documente de politici, în realitate, există câteva grupuri vulnerabile care sunt supuse adesea discriminării în procesul de angajare în Republica Moldova, și anume: femeile, persoanele cu dizabilități și persoanele de etnie romă.

Egalitatea de șanse între **femei** și bărbați la angajare este asigurată de legislația Republicii Moldova. Legea nr. 5 din 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femeii și

<sup>304</sup> Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova, Raport privind respectarea drepturilor omului în Moldova în anul 2013, pag. 33. A se vedea interviul din 1 februarie 2013 a avocatului parlamentar Aurelia Grigoriu după vizitarea târgului de muncă la următorul link [http://www.publika.md/avocat-parlamentar--ofertele-de-munca-ale-mai-multor-angajatori-sunt-discriminatorii\\_1239661.html](http://www.publika.md/avocat-parlamentar--ofertele-de-munca-ale-mai-multor-angajatori-sunt-discriminatorii_1239661.html).

<sup>305</sup> CPPEDAE, decizie din 22 februarie 2014, cauza nr. 050/14, *Rodion Gavriloi către SRL „Legis-Com” și pagina web www.jobinfo.md*; CPPEDAE, decizie din 24 februarie 2014, cauza nr. 041/13, pornită prin *autosesizare către paginile web www.999.md, www.jobinfo.md, www.joblist.md, www.rabota.md, www.alljobs.md, www.moldovajobs.md, www.munka.md, www.birjatruda.md, www.makler.md și către SRL „Carolina Bulat”, SRL „Bulat-Grup”, SRL „Castomagic”, ICS „Leogrand” SRL, SRL „Rejans-Prim”, SRL „Brights Land”.*

<sup>306</sup> A se vedea analiza cauzelor la secțiunea „Discriminarea directă”.

<sup>307</sup> A se vedea analiza cauzelor la secțiunea „Instigare la discriminare”.

<sup>308</sup> CPPEDAE, decizie din 13 februarie 2014, cauza nr. 030/13, *A.M., V.M. și N.C. către Direcția Asistență Socială mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei*.

bărbați garantează tratamentul egal la angajare pentru femei și bărbați,<sup>309</sup> punând sarcina probațiunii pe seama angajatorului, care are și obligația de a prezenta în scris motivarea deciziei de neangajare a persoanei care se consideră discriminată pe criteriul de sex în relațiile de muncă<sup>310</sup>. Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 prevede, printre alte obiective, creșterea numărului de angajări în rândul femeilor.<sup>311</sup> Și Codul muncii oferă la art. 247 garanții la angajarea femeilor însărcinate și persoanelor cu copii în vârstă de până la 6 ani. Refuzul de angajare pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzis. În asemenea situații, angajatorul trebuie să motiveze refuzul în scris, refuz care ulterior poate fi contestat în instanța de judecată. Cu toate acestea, în realitate, rata de ocupare în rândul femeilor este mai mică (36,5%) decât cea a bărbaților (40,6%). Femeile în vârstă de 25-49 ani care nu au copii sau nu au copii sub 16 ani au o rată de ocupare mai mare, de 56,9%. Aceasta scade în funcție de numărul de copii: de la 52,2% în cazul femeilor cu 1 copil, până la 43,9% pentru femeile cu 3 și mai mulți copii. Rata de ocupare depinde și de vârsta copilului/copiilor, cele mai semnificative diferențe se înregistrează la persoanele cu copii de până la doi ani, rata de ocupare constituind 15,3% la femei și 53% la bărbați.<sup>312</sup> Datele statistice arată că, deși femeile predomină în rândul ocupațiilor cu un nivel înalt de calificare, fiind majoritatea în rândul specialiștilor cu nivel superior (65% femei și 35% bărbați) și mediu de calificare (67% femei și 33% bărbați), bărbații dețin întâietatea în rândul conducătorilor de toate nivelurile, 56% de conducători fiind bărbați, iar restul 44% revin femeilor.<sup>313</sup>

**Persoanele cu dizabilități** se confruntă cu stereotipuri și limitări grave la angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova.<sup>314</sup> Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități prevede că angajatorii care au mai mult de 20 de angajați sunt obligați să rezerve și să angajeze cel puțin 5% din locurile de muncă persoane cu dizabilități și să țină registrul persoanelor cu dizabilități care au fost refuzate de a fi angajate, cu indicarea, printre altele, a cauzelor refuzului. În pofida prevederilor legale care aparent au scopul de a promova angajarea persoanelor cu dizabilități, acestea nu au stimulat procesul de angajare a acestora. Din 2,046 de întreprinderi cu mai mult de 20 de angajați verificate de Inspectoratul de Stat al Muncii în 2013, 180 au rezervat locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, iar în 344 de unități erau angajate 971 de persoane cu dizabilități.<sup>315</sup> La 1 ianuarie 2014, doar 43% dintre persoanele

<sup>309</sup> Art. 9 al Legii nr. 5

<sup>310</sup> Art. 11 al Legii nr. 5.

<sup>311</sup> Hotărârea Guvernului nr. 933 din 31 decembrie 2009 cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015.

<sup>312</sup> Biroul Național Statistică, Portretul statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova, 2012, pag. 2.

<sup>313</sup> Idem.

<sup>314</sup> Persoanele pot fi refuzate de a participa la interviu doar din cauza dizabilității lor. Dumitru Focșă din Chișinău a fost chemat la un interviu de angajare, dar după ce a informat angajatorul despre dizabilitatea sa locomotorie, a primit un mesaj la telefon prin care i s-a refuzat participarea la interviu pe motiv că nu au văzut toate detaliile indicate în CV, <http://discriminare.md/o-firma-turistica-i-a-refuzat-sansa-de-a-veni-la-proba-de-interviu-din-cauza-dizabilitatii/>.

<sup>315</sup> Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Raport privind protecția socială a persoanelor cu dizabilități și implementarea pe parcursul anilor 2010-2013 a Planului de acțiuni al Strategiei de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități (2010-2013), pag. 18.

cu dizabilități care aveau mai mult de 15 ani erau încadrate în câmpul muncii.<sup>316</sup> Totuși, au fost înregistrate și progrese la acest capitol. În 2012, ANOFM a angajat 43 de persoane responsabile de încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, iar în 2013, au fost angajate alte 43 de persoane pentru această funcție.<sup>317</sup> Astfel, în 2013, din 548 de persoane cu dizabilități care s-au adresat la ANOFM, au fost angajate 168 (29.30%).<sup>318</sup> În plus, art. 36 (3) al Legii nr. 60 oferă beneficii întreprinderilor specializate create de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități care angajează în muncă persoane cu dizabilități și care beneficiază de scutire de impozite și taxe. Cu toate acestea, considerăm că lipsa facilităților la angajarea persoanelor cu dizabilități la celelalte întreprinderi este un factor decisiv în rata scăzută a încadrării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

**Romii** sunt discriminați pe piața muncii în Moldova, fiind refuzați nejustificat la angajare. Deși statul implementează Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015, care include un obiectiv general de sporire semnificativă a încadrării persoanelor de etnie romă în câmpul muncii, rata de ocupare a populației de etnie roma aptă de muncă (15-64 ani) constituia 21% față de 46% în cazul non-roma.<sup>319</sup> Mulți romi sunt nevoiți să se angajeze fără contract de muncă, să-și deschidă propriile afaceri sau să caute lucru peste hotarele țării.<sup>320</sup> Femeile rome sunt supuse dublei discriminări din cauza etniei și a sexului. Astfel, doar 15% din femeile rome cu vârsta mai mare de 15 ani sunt angajate, în comparație cu 34% din femeile non-rome și comparativ cu 25% din bărbații romi.<sup>321</sup> Lipsa studiilor secundare și universitare împiedică romii să aibă acces la muncă calificată. Din cei 638 romi care au fost înregistrați la AOFM în 2013, 98% aveau studii primare/gimnaziale/liceale, doar 1% - studii medii de specialitate, și doar 3% - studii secundar-profesionale. Din numărul total de persoane de etnie romă înregistrate la AOFM, 6% au fost plasate în câmpul muncii.<sup>322</sup>

### ***3.3.2 Muncă și condiții de muncă, inclusiv drepturi salariale, promovare și încetarea relațiilor de muncă***

Legea nr. 121 interzice discriminarea în activitatea de muncă nemijlocită, în formarea profesională și la concediere.<sup>323</sup>

Atât Codul muncii, cât și alte norme prevăd obligația angajatorilor de a elabora și de a aduce la cunoștința salariaților regulamente de ordine interioară privind asigurarea egalității de șanse la promovare și la acces la instruire continuă.<sup>324</sup> Lipsa regulilor interne

<sup>316</sup>Idem, pag. 17.

<sup>317</sup>Idem, pag. 16.

<sup>318</sup>Răspuns din partea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 03-367 din 8 mai 2014.

<sup>319</sup>Organizația Națiunilor Unite, Romii din Republica Moldova în comunitățile locuite preponderent de romi, 2013, pag. 38.

<sup>320</sup>ECRI, Raport privind RM (ciclul IV), 20 iunie 2013, para.128, pag.29, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Moldova/MDA-CbC-IV-2013-038-ENG.pdf>.

<sup>321</sup>Organizația Națiunilor Unite, Studiu cu privire la situația femeilor și fetelor rome din Republica Moldova, 2014, pag. 36.

<sup>322</sup>Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Raport anual 2013, pag. 23.

<sup>323</sup>Art. 7 alin. (1) al Legii nr. 121.

<sup>324</sup>Art. 7 alin. (4) al Legii nr. 121, art. 199 alin. (1) lit. b) al Codului muncii.

de promovare în funcție și asigurare a accesului la instruire continuă a angajaților, care ar asigura transparența decizională și șansele egale, a fost considerată discriminare pe criteriu de sex de către CPPEDAE în una dintre petițiile analizate.<sup>325</sup> CPPEDAE a recomandat părâtului SA „Apă Canal Chișinău” elaborarea regulamentului intern de activitate care să cuprindă prevederi privind asigurarea egalității și a nediscriminării, aducerea acestuia la cunoștința angajaților și instruirea angajaților în domeniul nediscriminării.

Sunt considerate discriminatorii acțiunile angajatorului de remunerare inegală pentru același tip și/sau volum de muncă în baza unui criteriu protejat.<sup>326</sup> În pofida garanțiilor legale, în practică, femeile câștigă în medie cu 12,9% mai puțin față de bărbați, adică circa 87,1% din salariul mediu al bărbaților. Nivelul de remunerare al femeilor este mai mic decât al bărbaților în majoritatea activităților economice, diferența fiind de la 4,0% în învățământ până la 25,5% în activitățile financiare. Aceasta are loc în ciuda faptului că femeile ocupate au un nivel de pregătire mai înalt decât al bărbaților: 27,8% din ele au studii superioare și 20,3% medii de specialitate, în timp ce printre bărbați acești indicatori constituie, respectiv, 22,1% și 12,1%.<sup>327</sup> Discriminarea în stabilirea veniturilor apare însă nu numai în contextul inegalităților de gen ci și al celor etnice- astfel, venitul mediu lunar al unei familii de romi este de circa 1,000 lei (58 Euro), sau cu 40 la sută mai mic decât venitul mediu de 1,597 lei (93 Euro) al unei gospodării de non-romi.<sup>328</sup>

Curtea Constituțională a decis că stabilirea salariilor mai mici pentru funcționarii angajați în sistemul judiciar în comparație cu cele stabilite pentru funcționarii din cadrul autorităților legislative și executive, pentru exercitarea unor atribuții identice sau similare după complexitate, reprezintă un tratament discriminatoriu care contravine Constituției, fără a indica criteriul protejat.<sup>329</sup> Aceasta a declarat neconstituționale gradele de salarizare stabilite în Anexa nr. 2 a Legii nr. 48 din 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici în partea ce se referă la salariile secretariatului Curții Constituționale, a CSM, a instanțelor judecătorești și a procuraturii. Curtea Constituțională a indicat Guvernului să prezinte noile grade de salarizare a funcționarilor publici din cadrul sistemului judiciar, care să fie recalculate din data adoptării hotărârii sale. La 17 iulie 2014, Parlamentul a aprobat modificarea grilei de salarizare a funcționarilor publici din cadrul sistemului judiciar (Legea nr. 146), care a intrat în vigoare la 1 octombrie 2014. Legea nu acoperă recalcularea indicată de Curtea Constituțională și menține o discrepanță, deși mai mică, între personalul care asistă judecătorii și funcționarii din funcții analogice din alte autorități publice. Examinând sesizarea depusă de CSJ, la 6 noiembrie 2014, Curtea Constituțională a declarat neconstituționale aceste prevederi ale Legii nr. 146 și a obligat Guvernul să modifice deplin grilele de salarizare a funcționarilor publici angajați în sistemul justiției, cu recalcularea acestora de la data adoptării primei hotărâri, adică din 10 septembrie 2013.<sup>330</sup>

<sup>325</sup> CPPEDAE, decizie din 12 iunie 2014, cauza nr. 074/14, *N.G.-J către A.R., I.C., V.C., V.G.*

<sup>326</sup> Art. 7 alin. (2) p. d) al Legii nr. 121, art. 128 alin. (2) al Codului muncii.

<sup>327</sup> Biroul Național Statistică, *Portretul statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova, 2012*, pag. 3.

<sup>328</sup> Organizația Națiunilor Unite, *Studiu cu privire la situația femeilor și fetelor rome din Republica Moldova, 2014*, pag. 38.

<sup>329</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 24 din 10 septembrie 2013 privind controlul constituționalității unor prevederi ale Anexei nr. 2 la Legea nr. 48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

<sup>330</sup> Curtea Constituțională, hotărârea nr. 25 din 6 noiembrie 2014 privind controlul unor prevederi

### 3.3.3 Accesul la formarea profesională

Legislația Republicii Moldova prevede asigurarea egalității salariaților fără nicio discriminare la formare profesională, reciclare și perfecționare.<sup>331</sup> În acest scop, angajatorii sunt obligați să stabilească în regulamentele de ordine interioară ale unităților reguli privind asigurarea egalității de șanse între angajați<sup>332</sup>. În decizia sa din 12 iunie 2014, CPPEDAE a constatat discriminarea pe motiv de lipsă a regulamentelor interne care ar arăta modalitatea de acces la instruire continuă și șansele egale pentru femei și bărbați în aceste procese.<sup>333</sup>

Legea nr. 121 stabilește că refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională constituie discriminare.<sup>334</sup> Similar refuzului de angajare, refuzul de admitere la cursuri de calificare profesională este neîntemeiat dacă angajatorul solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite și dacă pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.<sup>335</sup>

Persoanele cu dizabilități în vârstă aptă de muncă, care doresc să se integreze sau să se reintegreze în câmpul muncii au dreptul la acces la orientarea, formarea și reabilitarea profesională, indiferent de tipul și gradul de dizabilitate.<sup>336</sup> În anul 2013, 25 de persoane cu dizabilități au absolvit cursurile de formare profesională oferite de AOFM, din cele 565 de persoane înregistrate pe parcursul anului.<sup>337</sup>

---

ale Legii nr. 146 din 17 iulie 2014 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

<sup>331</sup> Art. 5 lit. g) al Codului muncii, art. 10 alin. (2) lit. f) al Codului muncii, art. 10 alin. (3) al Legii nr. 5.

<sup>332</sup> Art. 10 alin. (1) și (2) al Legii nr. 5, art. 199 alin. (1) lit. b) al Codului muncii.

<sup>333</sup> CPPEDAE, decizie din 12 iunie 2014, cauza nr. 074/14, *N.G.-J către A.R., I.C., V.C., V.G.*

<sup>334</sup> Art. 7 alin. (2) lit. c) al legii nr. 121.

<sup>335</sup> Art. 7 alin. (3) p. a) și b) al Legii nr. 121.

<sup>336</sup> Art. 40 al Legii nr. 60.

<sup>337</sup> Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, răspuns nr. 03-0367 din 8 mai 2014.



# Excepții justificate de la aplicarea principiului nediscriminării în domeniul muncii

## 4.1 Cerințe ocupaționale esențiale, legitime și justificate

Cerințele ocupaționale esențiale, legitime și justificate reprezintă acele cerințe impuse de angajator care, deși exclud anumite persoane datorită caracteristicilor lor, sunt esențiale pentru ocuparea funcției și, de aceea, nu sunt calificate ca fiind discriminatorii. În cauza *Colin Wolf c. Stadt Frankfurt am Main*,<sup>338</sup> CJUE a statuat că, pentru ca o diferență de tratament să constituie o cerință ocupațională autentică, aceasta trebuie să fie bazată pe o caracteristică legată de criteriul de discriminare și nu pe criteriu în sine. În acest caz, CJUE a menținut că stabilirea vârstei maxime de 30 de ani pentru angajarea persoanelor de carieră intermediară în serviciul de pompieri era permisibilă pentru că aceasta constituia o cerință profesională autentică pentru acele poziții. CJUE a constatat că abilitățile fizice constituie o caracteristică legată de vârstă, care poate fi considerată o cerință profesională autentică în contextul pozițiilor care solicită mult efort fizic.<sup>339</sup>

În altă cauză,<sup>340</sup> CJUE a acceptat limitarea ocupării funcțiilor în unitățile de comando ale armatei doar de bărbați, cu justificarea că acele unități trebuie să fie capabile să îndeplinească un rol în luptă, aceste unități constituind o forță mică, specializată și care se aflau de obicei pe prima linie de atac. Într-o altă cauză,<sup>341</sup> care de asemenea se referea la angajarea femeilor în armată, excepția invocată de autorități nu a fost acceptată. Și anume, persoana a vrut să se angajeze ca inginer electrician în forțele armate, dar i-a fost refuzat deoarece femeilor le era interzisă angajarea în orice post militar care implica purtarea armelor și puteau fi angajate doar în serviciile medicale și muzicale ale forțelor armate. CJUE a considerat o astfel de interdicție prea largă, deoarece astfel se interzicea accesul la practic toate funcțiile dat fiind faptul că la un moment dat în orice post femeile ar putea fi nevoite să utilizeze arma. Curtea a menționat că orice excluderi trebuie justificate nu în mod general, ci reieșind din funcțiile specifice fiecărui post.

Art. 7 alin. (5) al Legii nr. 121 prevede următoarea definiție a cerințelor profesionale esențiale și determinante:

<sup>338</sup> CJUE, *Colin Wolf c. Stadt Frankfurt am Main*, 12 ianuarie 2010.

<sup>339</sup> Rezumat preluat din Interights, *Nediscriminarea în Drept Internațional, Manual pentru practicieni*. Ediția 2011, p. 95.

<sup>340</sup> CJUE, *Sirda rc. Consiliile forțelor de armată și secretarul de stat pentru apărare*, 26 octombrie 1999.

<sup>341</sup> CJUE, *Kreil c. Bundesrepublik Deutschland*, 11 ianuarie 2000.

„Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.”

Definiția respectivă este conformă prevederilor din directivele UE (art. 14 alin. (2) Directiva 54/2006; art. 4 Directiva 43/2000, și art. 4 alin. (1) Directiva 78/2000.

Art. 8 alin. (2) al Codului Muncii conține o prevedere asemănătoare și anume „nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită”.

CPPEDAE a examinat aspecte ce țin de cerințele profesionale esențiale și determinante în deciziile nr. 050/14 (din 22 februarie 2014) și 041/13 (din 24 februarie 2014). CPPEDAE a constatat că pe un număr de pagini web au fost amplasate anunțuri de angajare în care erau menționate condiții care nu pot fi justificate și, respectiv, sunt discriminatorii. Exemple de condiții constatate sunt: vârstă cuprinsă între 18-35 ani, sexul feminin, viza de reședință din Chișinău, statutul de „necăsătorită” ș.a.. CPPEDAE a menționat că pentru aplicarea excepției ce ține de cerințele profesionale esențiale și determinante, natura muncii și contextul în care se desfășoară sunt importante pentru a fi luate în considerare. În cauzele respective, CPPEDAE a constatat că cerințele analizate nu au fost justificate. În decizia nr. 041/13 CPPEDAE a constatat că fiind discriminatorii anunțurile plasate de o serie de persoane juridice și persoanele juridice care gestionează o serie de pagini web. Recomandările CPPEDAE sunt generale, fără a specifica tipurile cerințelor. CPPEDAE a recomandat ștergerea tuturor anunțurilor de angajare plasate până în prezent, prin oricare mijloc de informare în masă, care contravin art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 121 și luarea măsurilor pentru a evita anunțuri similare pe viitor. Administratorilor paginilor web vizate li s-a recomandat să ia măsuri pentru prevenirea plasării anunțurilor discriminatorii. Reclamații urmau să informeze CPPEDAE în 10 zile despre măsurile luate. În cauza nr. 050/14 constatările se referă doar la o persoană juridică concretă și la o pagină web, în rest sunt similare celor formulate în cauza nr. 041/13. Inițiativa CPPEDAE de a analiza anunțurile discriminatorii este salutabilă și e de dorit ca ea să fie repetată. Totuși, constatările și recomandările formulate sunt destul de generale și riscul este de a fi ignorate. De asemenea, nu este suficient de clar dacă recomandarea de ștergere a tuturor anunțurilor publicate deja, care sunt contrare art. 7 din legea nr. 121, răspândite prin orice mijloc mass-media, poate fi implementată sau monitorizată. Ar fi util ca recomandările să fie formulate mai specific, în funcție de condițiile analizate și responsabilitatea clarificată între angajator și paginile web care publică anunțurile

## 4.2 Activitățile profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente

Legea nr. 121 prevede excepții specifice cultelor religioase și părților lor componente. Și anume, art. 7 alin. (6) prevede următoarele: „În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat



pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.”

Art. 9 alin. (4) stipulează următoarele: „Prevederile prezentului articol nu constituie o restrângere a dreptului instituției de învățământ care pregătește personalul unui anumit cult religios de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde cerințelor stabilite pentru accesul la instituția respectivă.”

Excepțiile respective pot fi utilizate de cultele religioase și părțile lor componente pentru a justifica angajarea persoanelor care împărtășesc religia sau dogmele religioase promovate. Totuși, aceste excepții nu trebuie înțelese ca fiind nelimitate, în fiecare caz în parte fiind necesară justificarea obiectivă și rezonabilă a cerinței pentru funcția specifică. Practica CtEDO la acest subiect poate servi drept ghidare pentru aplicarea prevederilor respective de către autoritățile naționale. Spre exemplu, în cauza *Schuth c. Germaniei* CtEDO a constatat o încălcare a art. 8 pentru că instanțele naționale nu au examinat natura postului dlui Schuth în biserica din care a fost concediat pentru încălcarea unor norme religioase.<sup>342</sup> În alte circumstanțe soluția CtEDO a fost diferită. Astfel, în cauza *Siebenhaar c. Germaniei*,<sup>343</sup> CtEDO a considerat justificată concedierea unei asistente de copii din cadrul unei creșe condusă de parohia protestantă. Pentru a se angaja în această funcție, reclamanta a semnat un contract prin care s-a angajat să fie loială bisericii și să nu fie membră a unor organizații ale căror activități sunt în contradicție cu viziunea bisericii protestante. Reclamanta a fost eliberată din funcție atunci când s-a descoperit faptul că ea era membră a unei alte biserici și făcea lecții în acea comunitate. CtEDO a considerat rezonabile argumentele autorităților naționale, care au invocat faptul că prin apartenența la o altă biserică, reclamanta a renunțat la idealurile angajatorului său. Un alt aspect important a fost faptul că reclamanta a fost angajată la creșa de unde a fost concediată pe o perioadă scurtă, fapt diferit în cauza *Schuth c. Germaniei*.

Până la scrierea raportului nu au fost înregistrate cauze ce țin de invocarea excepției prevăzute pentru cultele religioase și părțile lor componente în activitatea lor profesională referitoare la Republica Moldova.

### 4.3 Măsuri afirmative

Potrivit art. 2 al Legii nr. 121, măsurile pozitive sunt „acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități”.

Măsurile pozitive sau afirmative au scopul de a interveni într-o situație de discriminare structurală, au caracter temporar și iau forma unui tratament diferențiat menit să răspundă unei discriminări anterioare a unui grup protejat. Aceste măsuri au scopul de a asigura „egalitatea materială” în locul „egalității formale” și au menirea de a interveni acolo unde măsurile de egalitate formală duc la perpetuarea discriminării. Măsurile pozitive adoptate trebuie să fie evaluate periodic și trebuie să fie oprite atunci când și-au atins scopul sau trebuie

<sup>342</sup>CtEDO, *Schuth c. Germaniei*, 23 septembrie 2010, cauza este analizată în secțiunea 3.

<sup>343</sup>CtEDO, *Siebenhaar c. Germaniei*, 3 februarie 2011.

să fie modificate după necesitate. Este important să fie evaluat impactul acestor măsuri, astfel încât acestea să nu afecteze grupul majoritar. Măsurile pozitive nu sunt privite ca discriminare, ci ca o excepție de la interdicția discriminării - un tratament diferențiat justificat în favoarea unui grup discriminat anterior, pentru corectarea unor inegalități istorice. Un exemplu de acțiuni afirmative ar fi politicile de promovare a angajării unui grup care a avut acces limitat la câmpul muncii, cum ar fi persoanele cu dizabilități, un grup etnic, etc.

În Republica Moldova, autoritățile au adoptat câteva documente de politici pentru asigurarea aplicării egalității de șanse în câmpul muncii pentru unele grupuri defavorizate, și anume: Strategia națională pentru tineret pe anii 2009-2013,<sup>344</sup> Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015,<sup>345</sup> Strategia privind incluziunea persoanelor cu dizabilități pentru anii 2010-2013<sup>346</sup> și Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015.<sup>347</sup> Implementarea documentelor de politici ar trebui evaluată periodic, pentru a monitoriza dacă acțiunile au impactul dorit și pentru a se evita efectele adverse, cu publicarea rezultatelor evaluării. Se pare că autoritățile responsabile de monitorizarea implementării acțiunilor conținute în documentele de politici au o abordare mai mult formală și cantitativă, decât una de substanță, care ar presupune evaluarea impactului real al acestor acțiuni. Una din acțiunile esențiale pentru evaluarea implementării politicilor este acumularea datelor segregate, ceea ce este încă o problemă în cazul Republicii Moldova, datele segregate fiind acumulate parțial. De exemplu, ANOFM nu a publicat în raportul său de activitate pe anul 2013 numărul de persoane de etnie romă care au absolvit cursuri de formare profesională. Alt exemplu ar fi lipsa evaluării fenomenului hărțuirii sexuale din 2012 până în prezent în rapoartele MMPSF privind implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015.

Alte măsuri pozitive pentru a stimula reprezentarea grupurilor defavorizate pe piața muncii care au fost adoptate de Guvernul Republicii Moldova sunt stabilirea unui număr minim de angajați reprezentanți ai acelor grupuri. Un exemplu reprezentativ este obligarea angajatorilor care au 20 de angajați și mai mult să creeze locuri de muncă și să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 5% din numărul total de salariați. Potrivit art. 33 alin. (4) și (5) ale Legii nr. 60, angajatorii au obligația de a comunica agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă despre locurile de muncă create / rezervate pentru persoanele cu dizabilități în termen de 5 zile de la creare / rezervare, precum și despre angajarea persoanelor cu dizabilități - în termen de 3 zile de la angajare. Omisiunea de a respecta aceste prevederi constituie contravenție, care poate fi stabilită de Inspectoratul de Stat al Muncii. Din păcate, Inspectoratul de Stat al Muncii nu a furnizat date privind numărul de contravenții constatate în acest sens în anul 2013. O măsură afirmativă a fost

<sup>344</sup>Legea nr. 25 din 3 februarie 2009 privind aprobarea Strategiei naționale cu privire la tineret pe anii 2009-2013.

<sup>345</sup>Hotărârea Guvernului nr. 933 din 31 decembrie 2009 cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015.

<sup>346</sup>Legea nr. 169 din 9 iulie 2010 pentru aprobarea Strategiei privind incluziunea persoanelor cu dizabilități (2010-2013).

<sup>347</sup>Hotărârea Guvernului nr. 494 din 8 august 2011 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011-2015.

adoptată în iulie 2014 prin stabilirea unui număr de locuri pentru stagii de practică pentru tineri în cadrul autorităților publice, instituțiilor publice și întreprinderilor de stat, care trebuie să fie nu mai mic de 10% din totalul de personal al acestora. Stagiul de practică va fi considerat ca experiență de muncă la angajare sau promovare.<sup>348</sup>

Angajarea personalului cu scopul de a spori calitatea serviciilor acordate grupurilor dezavantajate la angajare, de asemenea, constituie o măsură afirmativă. Spre exemplu, în 2012, ANOFM a angajat 43 de persoane responsabile de încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, iar în 2013, au fost angajate alte 43 de persoane pentru această funcție. Astfel, în 2013, 29.30% dintre persoanele cu dizabilități care s-au adresat la ANOFM au fost angajate, în comparație 20.56% în 2012.<sup>349</sup>

Tratamentul diferențiat acordat în beneficiul unor grupuri dezavantajate poate constitui o acțiune afirmativă. Astfel, potrivit art. 36 (3) al Legii nr. 60 întreprinderile specializate create de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități care angajează în muncă persoane cu dizabilități, sunt scutite de impozite și taxe. Această din urmă abordare, de încurajare și premiere a integrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, se poate dovedi a avea un mai mare succes practic decât varianta punitivă.

---

<sup>348</sup> A se vedea art. 211 al Legii nr. 102.

<sup>349</sup> Răspuns din partea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 03-367 din 8 mai 2014.



# Instituții abilitate în promovarea principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii

## 5.1 Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF) a fost creat prin Legea nr. 21 din 18 septembrie 2009.<sup>350</sup> Activitatea MMPSF este reglementată de Regulamentul privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, structurii și efectivului-limită ale aparatului central al acestuia, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 691 (*in continuare Regulamentul MMPSF*).<sup>351</sup> Conform Regulamentului MMPSF, acesta este organul central de specialitate al administrației publice, subordonat Guvernului, care este abilitat să elaboreze, promoveze și să asigure realizarea politicii statului într-o serie de domenii expres prevăzute de regulament.

Pentru realizarea obiectivelor politicii statului în domeniile de competență, în subordinea Ministerului funcționează organe centrale ale administrației publice, instituții și organizații, care sunt listate în Anexa 3 a Hotărârii Guvernului nr. 691. Printre aceste instituții, în special relevante pentru domeniul prevenirii discriminării și asigurării egalității în câmpul muncii, se enumeră următoarele:

1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM);
2. Inspectoratul de Stat al Muncii;
3. Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă;
4. Întreprinderea de stat „Centrul de instruire în domeniul relațiilor de muncă”.

MMPSF este responsabil pentru elaborarea și promovarea politicii naționale în domeniul muncii și protecției sociale cu stabilirea obiectivelor strategice de dezvoltare și asigurarea cadrului normativ necesar pentru realizarea obiectivelor strategice în domeniile sale de activitate, precum și a compatibilității acestuia cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte și cu legislația comunitară. În vederea realizării acestora, MMPSF

<sup>350</sup> Până la acea lege, rolul MMPSF era realizat de Ministerul Protecției Sociale, Familiei și Copilului.

<sup>351</sup> Regulamentul privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, structurii și efectivului-limită ale aparatului central al acestuia, aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 691 din 17 noiembrie 2009, în vigoare de la 20 noiembrie 2009.

elaborează și promovează acte normative în domeniul său de activitate și prezintă propuneri pentru îmbunătățirea legislației și armonizarea acesteia cu standardele internaționale relevante. Astfel, MMPSF este una din instituțiile cheie care are responsabilitatea de a asigura egalitatea prin intermediul promovării unor acte normative conforme standardelor internaționale cu privire la egalitate și nediscriminare.

O altă funcție importantă a MMPSF este participarea la elaborarea, încheierea și realizarea convențiilor colective (nivel național) între Guvern, Patronate și Sindicate, precum și înregistrarea convențiilor colective. Astfel, MMPSF deține pârghii reale de a preveni introducerea unor clauze discriminatorii în convențiile colective.

MMPSF este, de asemenea, responsabil pentru prezentarea propunerilor privind ratificarea sau denunțarea Convențiilor OIM, precum și întocmirea și prezentarea rapoartelor inițiale și periodice la Convențiile OIM ratificate de Republica Moldova. Tot MMPSF întocmește și prezintă rapoartele asupra aplicării prevederilor Cartei sociale revizuite. Astfel, prin analizele respective și rapoartele prezentate, precum și prin analiza rapoartelor prezentate de alte state, MMPSF are șanse reale de a monitoriza corecta aplicare a legislației în domeniul său de activitate și să vină cu propuneri de modificare a acesteia.

Nu în ultimul rând, MMPSF controlează și asigură respectarea prevederilor legislației muncii și Legii securității și sănătății în muncă în ramurile economiei naționale prin intermediul Inspectoratului de Stat al Muncii. Astfel, în cazuri individuale este implicat personalul Inspectoratului de Stat al Muncii, distanțând astfel personalul MMPSF, care este în primul rând responsabil de politici, de soluții pe cauze individuale care țin de competența ISM. MMPSF este instituția care examinează contestațiile depuse împotriva măsurilor aplicate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

MMPSF, ca orice instituție publică, recepționează și răspunde petițiilor adresate conform Legii nr. 190 cu privire la petiționare.<sup>352</sup> În cazul în care din petiția depusă reiese o suspiciune cu privire la o faptă de discriminare, MMPSF ar putea fie clarifica dacă situația poate fi mediată, fie ar trebui să recomande petiționarului adresarea la CPPEDAE. Dacă MMPSF nu are personal suficient pentru a stabili faptele invocate de petiționar, acesta ar trebui să recomande cu prioritate adresarea la CPPEDAE pentru a evita răspunsuri superficiale. Astfel va fi asigurat un remediu rapid și specializat în domeniul nediscriminării.

În concluzie, rolul principal al MMPSF în domeniul prevenirii și combaterii discriminării constă în elaborarea actelor normative conforme standardelor internaționale de egalitate și nediscriminare, promovarea și monitorizarea implementării politicilor de stat în domeniile sale de activitate cu respectarea acestor principii și asigurarea funcționării instituțiilor subordonate cu respectarea egalității și nediscriminării.

## 5.2 Consiliul pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității

Conform art. 11 din Legea nr. 121, CPPEDAE este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării.

<sup>352</sup> Legea nr. 190 cu privire la petiționare din 19 iulie 1994.

Atribuțiile CPPEDAE sunt enumerate în art. 12 al Legii nr. 121 și detaliate în regulamentul său de activitate.<sup>353</sup> Atribuțiile Consiliului nu sunt enumerate exhaustiv în lege, ceea ce este un aspect pozitiv, deoarece dă posibilitate acestuia să se adapteze mai ușor necesităților.

Din atribuțiile Consiliului, notăm următoarele domenii sau direcții de activitate:

(1) *Asigurarea standardelor cu privire la nediscriminare în legislația națională (Advocacy și Politici Publice).*

CPPEDAE poate efectua analize ale compatibilității legislației, iniția propuneri de modificare a legislației, adopta avize consultative la proiectele de acte normative și monitoriza modul de implementare a legislației în domeniu (art. 12 it. a)-d) din Legea nr. 121). Aceste competențe sunt destul de largi și dau pârghii importante Consiliului pentru a contribui la un cadru legal nediscriminatoriu. Chiar din primul an de activitate CPPEDAE a reușit să efectueze un șir de analize importante și să formuleze recomandări pentru ajustarea și modificarea cadrului legal. Spre exemplu, în anul 2013 CPPEDAE a examinat politici și acte normative din perspectiva nediscriminării în următoarele domenii: (i) prevenirea și combaterea crimelor bazate pe ură; (ii) prevederi cu potențial discriminatoriu din cadrul legislației contravenționale; (iii) legislația privind inspecția muncii; (iv) legislația privind pensiile de asigurări sociale de stat; (v) legislația privind serviciul social „Asistența personală”.<sup>354</sup>

Competența inițierii propunerilor de modificare a legislației în vigoare dă posibilitate CPPEDAE de a contribui la modificarea legislației, dar aceasta e limitată, deoarece CPPEDAE nu are drept de inițiativă legislativă. Teoretic CPPEDAE ar putea utiliza norma respectivă pentru a depune propuneri de modificare a legislației în vigoare direct în Guvern. Deocamdată, nu au fost înregistrate astfel de inițiative și nu e clară măsura în care acestea ar fi acceptabile. Până acum se pare că CPPEDAE vine cu propuneri către alte autorități și nu direct nici la Guvern, nici la Parlament.

O competență importantă îi lipsește CPPEDAE, și anume cea de a sesiza Curtea Constituțională în cazul identificării prevederilor neconstituționale. Până o astfel de competență va fi stabilită, CPPEDAE ar putea să vină cu o adresare către Ombudsman în vederea sesizării Curții Constituționale.

CPPEDAE ar putea intensifica activitatea sa în acest domeniu, inclusiv prin colaborări mai eficiente cu MMPSF și alte autorități publice. Unele cauze individuale inițiate de CPPEDAE, inclusiv prin autosesizare, ar fi mai degrabă adecvate pentru analize ale compatibilității legislației și inițiere de modificări legislative, dacă e cazul, decât ca examinare a compatibilității legislației în cadrul cazurilor individuale. Spre exemplu, decizia CPPEDAE nr.008/2013 din 17 februarie 2014<sup>355</sup> și decizia nr. 110/14

<sup>353</sup> Legea nr. 298 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității din 21 decembrie 2012 (*în continuare regulamentul CPPEDAE*).

<sup>354</sup> CPPEDAE, Raport privind activitatea realizată în anul 2013, aprobat la 10 martie 2014, disponibil la [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).

<sup>355</sup> Pornită prin autosesizare cu privire la controlul art. 1 alin. (5) din Legea nr. 140 privind Inspectoratul de Stat al Muncii și a art. 372 alin. (2) al Codului Muncii prin prisma prevederilor Legii nr. 121.

din 9 septembrie 2014<sup>356</sup> sunt decizii care ridică în esență probleme de legislație, și nu fapte concrete. Recomandările formulate de CPPEDAE în respectivele decizii de asemenea constituie propuneri legislative, fără recomandări specifice cauzei (inclusiv ultima decizie, inițiată în baza plângerii unei persoane). Pentru o claritate mai mare, cât și pentru a preveni „inflația” recomandărilor neexecutate ale CPPEDAE, recomandăm Consiliului să facă o distincție între probleme abordate prin cauze individuale și cele abordate prin analize și propuneri de modificare a legislației.

*(2) Prevenirea discriminării, inclusiv sensibilizarea societății în vederea eliminării discriminării.*

CPPEDAE are funcții importante ce țin de analiza fenomenului discriminării în țară și întocmirea studiilor și rapoartelor tematice, remiterea propunerilor către autoritățile publice în vederea luării unor măsuri pentru combaterea discriminării, organizarea instruirilor în domeniu și sensibilizarea societății în vederea eliminării discriminării.

În mai puțin de doi ani de activitate, CPPEDAE a reușit să stabilească colaborări eficiente cu diferite organizații ale societății civile și să publice rapoarte și ghiduri pentru populație. Eforturile CPPEDAE și ale partenerilor acestuia sunt salutabile și urmează a fi continuate. Susținerea acestor eforturi necesită o bugetare corespunzătoare asigurată în mod constant pentru a proteja instituția de fluctuații sau imixțiuni.

*(3) Examinarea cauzelor individuale și elaborarea de recomandări / luarea de atitudine pe cauze individuale (organ cvasi-judiciar).*

CPPEDAE este abilitat cu competența de a examina plângerile persoanelor care se consideră victime ale discriminării și a constata contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului Contravențional (art. 12 alin. (1) lit. i și k)). De asemenea, CPPEDAE poate interveni pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii și contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea între părți și căutarea unei soluții reciproc acceptabile (art. 12 alin. (1) lit. j) și m)). În cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii, CPPEDAE urmează să sesizeze organele de urmărire penală (art. 12 alin. (1) lit. l)).

Atribuțiile CPPEDAE enumerate mai sus sunt deosebit de importante pentru că oferă un remediu accesibil și rapid potențialelor victime ale discriminării. Totuși, competența actuală a CPPEDAE cu privire la examinarea plângerilor individuale este prea restrânsă, iar mecanismul prevăzut de legislator nu oferă victimei discriminării un remediu efectiv prin intermediul CPPEDAE. Și anume, CPPEDAE poate examina plângeri individuale, dar nu poate aplica sancțiuni. CPPEDAE are de fapt doar două opțiuni: fie constată faptul discriminării și

<sup>356</sup>Pe cauza nr. 110/14 pornită la plângerea doamnei V.I. către ANOFM, MMPSF și Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă privind presupusa discriminare în acces la cursurile de formare profesională pe criteriul de dizabilitate.



formulează recomandări, fie constată faptul discriminării și o încadrează drept contravenție, pentru confirmarea căreia urmează să meargă în instanța de judecată ca agent constator. Astfel, în cazul în care victima faptei de discriminare vrea să obțină constatarea faptei de discriminare și sancțiune contravențională și/sau daune morale, aceasta trebuie să depună atât cerere la CPPEDAE, cât și în instanța de judecată. Deși nu este obligatorie calea CPPEDAE, victima discriminării nu poate obține sancțiuni contravenționale decât dacă contravenția este constatată de CPPEDAE.

În marea majoritate a deciziilor emise până acum CPPEDAE nu constată contravenție<sup>357</sup>, deși ar putea constata fapta discriminării, și, respectiv, cauza nu poate ajunge în instanță. În cazul constatării discriminării, CPPEDAE formulează recomandări reieșind din prevederile art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121. Conform art. 15 alin. (5) din Legea nr. 121, Consiliul urmează a fi informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse. Noțiunea de „recomandare” sugerează caracterul de recomandare și nu obligatoriu al recomandărilor CPPEDAE. Totuși, din prevederile Legii nr. 121 și prevederile Art. 71<sup>2</sup> și 423<sup>5</sup> din Codul Contravențional,<sup>358</sup> reiese că recomandările CPPEDAE sunt obligatorii și persoanele care au comis o faptă de discriminare urmează să se conformeze. După modificarea Codului Contravențional prin Legea nr. 113 din 3 iulie 2014, este clar că CPPEDAE este agentul constator care prezintă procesele-verbale în instanță și instanțele nu mai pot anula deciziile CPPEDAE de constatare a contravenției din motivul lipsei competenței acestuia.<sup>359</sup> Respectiv, și recomandările CPPEDAE sunt obligatorii pentru executare, dacă nu sunt anulate de instanța de judecată ca urmare a contestării părților.

Cât privește componența CPPEDAE, potrivit art. 11 alin. (2) al Legii nr. 121, acesta urmează a fi constituit din cinci membri, dintre care trei trebuie să fie reprezentanți ai societății civile și trei dintre membri - specialiști licențiați în drept. Membrii CPPEDAE nu au apartenență politică și sunt numiți în funcție de Parlament pentru o perioadă de cinci ani. Doar președintele CPPEDAE este angajat permanent, fiind persoană cu funcție de demnitate publică. Ceilalți membri nu activează permanent și primesc o indemnizație de 10 la sută din salariul mediu pe economie pentru fiecare ședință.

Cerința legii ca minim trei membri ai Consiliului să fie reprezentanți ai societății civile este importantă, deoarece asigură un echilibru de reprezentare în cadrul Consiliului a persoanelor cu diferite experiențe profesionale și exclude posibilitatea numirii în funcție a foștilor funcționari publici, care s-ar putea să nu aibă o predispunere suficientă spre promovarea activă a obiectivelor Consiliului. Parlamentul a respectat această cerință, chiar a depășit-o, desemnând toți cei cinci membri ai Consiliului din rândul reprezentanților societății civile.

<sup>357</sup>În anexa 1 a raportului sunt enumerate deciziile CPPEDAE în anii 2013-2014 cu privire la discriminarea în muncă.

<sup>358</sup>Art. 74<sup>2</sup> prevede următoarele: „Împiedicarea activității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității cu scopul de a influența deciziile acestuia, neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor, ignorarea intenționată și neexecutarea recomandărilor date de consiliu, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia, se sancționează cu amendă de la 50 la 100 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 75 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.” Art. 423<sup>5</sup> prevede CPPEDAE ca agent constator în următoarele contravenții: art. 542, 651, 71<sup>1</sup> și 71<sup>2</sup> ale Codului Contravențional.

<sup>359</sup>Această practică a existat în special până la modificarea Codului Contravențional la 3 iulie 2014.

Cerința legii ca minim trei membri ai Consiliului să fie reprezentanți ai societății civile este importantă, deoarece asigură un echilibru de reprezentare în cadrul Consiliului a persoanelor cu diferite experiențe profesionale și exclude posibilitatea numirii în funcție a foștilor funcționari publici, care s-ar putea să nu aibă o predispunere suficientă spre promovarea activă a obiectivelor Consiliului. Parlamentul a respectat această cerință, chiar a depășit-o, desemnând toți cei cinci membri ai Consiliului din rândul reprezentanților societății civile.

Cerința ca minim trei membri ai Consiliului să fie specialiști licențiați în drept este deosebit de importantă pentru asigurarea calității deciziilor CPPEDAE, în special datorită rolului quasi-judiciar al acestuia. Din păcate, Parlamentul nu a respectat cerința legii cu privire la desemnarea a cel puțin trei membri din CPPEDAE dintre specialiști licențiați în drept. Parlamentul trebuie să corecteze această eroare la următoarea componență.

Deși CPPEDAE a activat mai puțin de doi ani, acesta a dat dovadă de inițiativă și activitate fructuoasă. Până la 31 decembrie 2014 au fost pronunțate peste 70 de decizii, dintre care 16 - în domeniul muncii.<sup>360</sup> Din cele 16 decizii, doar două au fost contestate în instanța de judecată și se aflau pe rol la momentul scrierii raportului,<sup>361</sup> iar altele două fuseseră contestate cu cerere prealabilă.<sup>362</sup> Recomandările celorlalte 12 decizii, nefiind atacate, au devenit obligatorii pentru executare.

În baza analizei deciziilor și recomandărilor Consiliului considerăm că ar fi utilă stabilirea unui mecanism de monitorizare de către CPPEDAE a propriilor recomandări, cu prezentarea informației despre modul de implementare a recomandărilor pe pagina sa web, în vederea informării societății. De asemenea, deocamdată pe pagina web a CPPEDAE nu este disponibilă informația cu privire la cauzele CPPEDAE contestate în instanța de judecată, nici evoluția cauzelor în care CPPEDAE a transmis procesul-verbal de constatare a contravenției în instanță. Deși CPPEDAE este receptiv și furnizează informația la solicitare, ar fi utilă publicarea informațiilor despre evoluția cauzelor în instanțele de judecată pentru ca publicul interesat să poată înțelege și face analizele proprii.

### 5.3 Instanțele

Instanțele de judecată pot analiza trei tipuri de cauze în domeniul nediscriminări și anume:

- (1) Cererile de chemare în judecată adresate de persoanele care se consideră victime ale discriminării. Cererile se depun în ordinea cauzelor civile, conform normelor generale de procedură civilă. Regula specială cu privire la sarcina probei se aplică cazurilor de discriminare conform Legii nr. 121. În cadrul procedurilor civile reclamantul poate

<sup>360</sup>Numărul deciziilor în domeniul muncii – conform informației recepționate de la CPPEDAE, comunicare prin email, 12 decembrie 2014.

<sup>361</sup>Conform informației recepționate de la CPPEDAE, acestea sunt: decizia nr. 056/14 din 15 mai 2014 cu privire la refuzul în acordarea regimului parțial al zilei de muncă conform programului solicitat de petiționara revenită din concediu de maternitate și decizia nr. 105/14 din 19 iunie 2014 cu privire la încetarea relațiilor de muncă cu petiționara, care era însărcinată.

<sup>362</sup>Decizia nr. 161/14 din 16 decembrie 2014 privind discriminarea la locul de muncă pe criteriu de apartenență politică și decizia nr. 168/14 din 30 decembrie 2014 privind hărțuirea la locul de muncă pe criteriu de opinie.

obține atât daune, cât și constatarea faptei de discriminare. Pentru depunerea acțiunii în instanța de judecată nu este necesară epuizarea căilor prejudiciare;

- (2) Examinarea contestațiilor depuse cu privire la deciziile CPPEDAE, conform procedurii contenciosului administrativ. Partea care atacă decizia CPPEDAE poate obține doar anularea deciziei CPPEDAE sau menținerea acesteia;
- (3) Examinarea contravențiilor cu elemente discriminatorii, constatate de CPPEDAE, atunci când acesta a întocmit proces-verbal cu privire la contravenția constatată. În această procedură partea poate obține doar aplicarea sancțiunilor față de persoana care a comis contravenția.

Procedurile descrise mai sus sunt complicate și nu oferă victimei un remediu eficient. Practica examinării contestațiilor cu privire la constatarea faptei de discriminare ridică mari semne de întrebare cu privire la abordarea instanțelor, cât și oportunitatea normelor actuale. Și anume, câteva decizii ale CPPEDAE au fost anulate de instanțele de judecată din motive de procedură, invocând în special faptul că procesele-verbale întocmite de CPPEDAE nu corespund condițiilor prevăzute de art. 443 Cod Contravențional. Spre exemplu, decizia nr.047/14 din 11 aprilie 2014 a fost anulată de instanța de judecată din următoarele motive: (1) nu a fost semnat de către contravenient; (2) nu a fost semnat de doi martori în lipsa semnăturii contravenientului; (3) agentul constatator (CPPEDAE) nu avea competența să investigheze și să constate aceasta faptă și (4) procesul-verbal a fost semnat de 2 membri ai CPPEDAE pe când este nevoie de cel puțin 3 (se semnează colegial). O astfel de abordare a instanțelor de judecată este prea îngustă și poate duce la anularea tuturor deciziilor CPPEDAE care constată contravenții. Această situație urmează a fi clarificată fie prin practica judiciară, fie prin modificarea Legii nr. 121.

La nivelul sistemului judiciar nu se colectează date cu privire la cauzele în domeniul nediscriminării. Din acest motiv este greu de identificat numărul cauzelor pe nediscriminare aflate pe rolul instanțelor. Cauzele deja analizate indică o familiarizare redusă a magistraților cu legislația specială în domeniul nediscriminării și rezistența în a recunoaște mandatul legal al CPPEDAE.

## 5.4 Inspectoratul de Stat al Muncii

Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) controlează și asigură respectarea prevederilor legislației muncii și Legii securității și sănătății în muncă în ramurile economiei naționale, funcție delegată acestuia de MMPSF.<sup>363</sup> Activitatea ISM este reglementată de Legea nr. 140 privind Inspectoratul de Stat al Muncii din 10 mai 2001. ISM este autoritate administrativă în subordinea MMPSF, cu sediul în municipiul Chișinău. În subordinea ISM se află inspecțiile teritoriale de muncă, fără personalitate juridică, funcționând în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea.

<sup>363</sup> Conform art. 1 alin. (2) al Legii nr. 140 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, acesta exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale, denumite în continuare angajatori. Conform art. 1 alin.(5), Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției și Centrul Național Anticorupție organizează activități de inspecție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordine.

În raportul de activitate pentru 2013, ISM se angaja să-și mențină în continuare orientarea spre dezvoltarea și promovarea celor mai eficiente și complexe măsuri pentru a asigura realizarea continuă a obiectivelor stabilite de lege. Printre obiectivele propuse, ISM arată că este oportun și necesar să monitorizeze *inter alia* nediscriminarea în muncă.

ISM poate examina plângeri individuale, efectua controale, cât și organiza activități de educare a angajatorilor sau angajaților. La solicitarea CRJM de informații cu privire la activitățile ISM întreprinse în domeniul nediscriminării, ISM a prezentat o notă cu privire la activitățile desfășurate în vederea integrării în persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii, care denotă o serie de eforturi ale instituției în acest domeniu. În rapoartele de activitate ale ISM nu sunt referințe cu privire la plângeri / petiții în domeniul nediscriminării. La solicitarea informației cu privire la existența plângerilor pe nediscriminare, reprezentantul ISM a răspuns negativ. În baza acestor informații, concludem că ISM nu examinează plângeri ce țin de nediscriminare. S-ar putea ca acest lucru să fie rezultatul unei diviziuni clare de responsabilități între CPPEDAE și ISM sau rezultatul necunoașterii de către angajați a legislației în domeniu, în special a Legii nr. 121.

Recomandăm ISM o colaborare strânsă cu CPPEDAE în vederea desfășurării activităților de instruire și sensibilizare a angajatorilor și angajaților în domeniul nediscriminării și dezvoltarea împreună cu CPPEDAE a unor cursuri pentru asigurarea egalității în relațiile de muncă și a unor modele de prevederi referitoare la interzicerea discriminării și promovarea egalității pentru a fi încorporate în regulamentele interne ale angajatorilor publici și privați. De asemenea, recomandăm colaborarea ISM cu CPPEDAE cu privire la examinierea cauzelor pe nediscriminare, și anume transmiterea tuturor plângerilor individuale ce țin doar de discriminare spre examinare CPPEDAE-ului, iar ultimul – transmiterea plângerilor ce țin de încălcarea legislației muncii pentru examinare de către ISM.

## 5.5 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare ANOFM), este organul central al serviciului public desconcentrat de specialitate în subordinea MMPSF, abilitat să promoveze politicile, strategiile și programele în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă și al protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. ANOFM are personalitate juridică, fiind stabilită în municipiul Chișinău și are în subordine agențiile pentru ocuparea forței de muncă raionale, municipale și a U.T.A. Găgăuzia (agenții teritoriale). Activitatea ANOFM este reglementată de Regulamentul ANOFM, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 832 din 14 iulie 2003.

Principalele atribuții ale ANOFM țin de următoarele domenii: elaborarea politicilor de ocupare a forței de muncă, analiza și prognoza pieței forței de muncă, informatizarea pieței forței de muncă, contribuirea la elaborarea legislației ce ține de piața de muncă, dezvoltarea dialogului social, orientarea și formarea profesională în domeniul pieței muncii, administrarea fondului de șomaj, politicile sociale pasive și migrația forței de muncă.

Reieșind din atribuțiile sale, ANOFM are un rol important atât în prevenirea, cât și în combaterea discriminării. În special, în domeniul ce ține de dezvoltarea dialogului social și orientării

și formării profesionale, ANOFM trebuie să asigure că principiul egalității și nediscriminării este prezentat corect și suficient. În special în dialogul cu angajatorii este important a le explica care sunt regulile cu privire la anunțuri de angajare, angajările și concedierile, precum și obligația angajatorilor de a prevedea reglementări cu privire la egalitate și nediscriminare în regulamentele de ordine internă a acestora. ANOFM se concentrează pe accesul la muncă al persoanelor vulnerabile, care sunt victime potențiale ale discriminării. La solicitarea de informații adresată de CRJM cu privire la activitățile întreprinse de ANOFM în anul 2013 în vederea realizării accesului la informații și servicii pe piața muncii a persoanelor vulnerabile, ANOFM a prezentat ample informații cu privire la activitățile întreprinse. Acestea pot fi prezentate sumar astfel: acordarea informațiilor prin intermediul radio și TV (304 informații prin radio și TV locale și 401 prin mijloacele mass-media republicane); diseminarea a 4 tipuri de pliante informative pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă (20,000 total); menținerea resurselor electronice pe pagina web a ANOFM - [www.anofm.md](http://www.anofm.md); organizarea târgurilor locurilor de muncă, inclusiv online ([www.e-angajare.md](http://www.e-angajare.md)); mediatizarea activității ANOFM prin intermediul rețelelor de socializare; organizarea și funcționarea a 21 de Birouri Comune de Informații și Servicii (BCIS) în cadrul administrației publice locale pentru oferirea informației despre serviciile prestate; menținerea a trei Centre de Informare despre Piața Muncii în Chișinău, Bălți și Cahul și menținerea Centrului de Apel – Piața Muncii, toate fiind abilitate cu competența de a acorda consultații individuale persoanelor aflate în căutarea locului de muncă, formarea profesională, plasarea locurilor de muncă vacante, protecția socială în caz de șomaj etc. În toate aceste activități ANOFM și reprezentanții acesteia trebuie să-și asume un rol activ în vederea explicării angajatorilor normele cu privire la nediscriminare și formularea recomandărilor corespunzătoare.

ANOFM nu are competențe speciale de soluționare a cazurilor individuale, dar examinează petiții ale cetățenilor în ordinea generală și examinează legalitatea ordinelor și dispozițiilor adoptate de agențiile teritoriale din subordine, în cazul în care acestea contravin legislației în vigoare, cu luarea deciziilor conform competențelor. În exercitarea acestor atribuții ANOFM poate asigura egalitatea și nediscriminarea prin aplicarea corectă a normelor și inițierea modificărilor în cazul în care normele legislației nu corespund standardelor pe nediscriminare. Un rol deosebit de important în prevenirea discriminării ANOFM îl are prin administrarea corectă a paginii web [www.angajat.md](http://www.angajat.md) și a târgurilor locurilor de muncă pe care le organizează. În acest context, ANOFM ar trebui să aloce suficiente resurse pentru monitorizarea anunțurilor plasate, inclusiv de companii private, și eliminarea cerințelor discriminatorii, inclusiv explicarea angajatorilor de ce unele cerințe stabilite de ei sunt discriminatorii.<sup>364</sup>

## 5.6 Avocatul Poporului

Instituția Avocatului Poporului este reglementată de Legea nr. 52 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) din 3 aprilie 2014, în vigoare de la 9 mai 2014. Dat fiind

<sup>364</sup>Spre exemplu, în februarie 2013 un avocat parlamentar a sesizat câteva condiții discriminatorii la unul din târgurile locurilor de muncă (informații disponibile la: [http://www.publika.md/avocat-parlamentar--ofertele-de-munca-ale-mai-multor-angajatori-sunt-discriminatorii\\_1239661.html](http://www.publika.md/avocat-parlamentar--ofertele-de-munca-ale-mai-multor-angajatori-sunt-discriminatorii_1239661.html)). ANOFM ar trebui să preia inițiativa pentru a explica angajatorilor necesitatea de a exclude cerințele discriminatorii din anunțurile de angajare pe care le fac.

faptul că raportul include și perioada de până la adoptarea noii legi și faptul că până la ziua scrierii raportului nu au fost aleși noii avocați ai poporului, instituția continuând activitatea conform legii și componenței vechi, mai jos ne vom referi sumar la competențele Avocaților Parlamentari și ale Centrului pentru Drepturile Omului (CpDO) reglementate de Legea nr. 1349 cu privire la avocații parlamentari din 17 octombrie 1997, în vigoare până la intrarea în vigoare a Legii nr. 52.

Dintre competențele principale relevante domeniului prevenirii și combaterii discriminării în domeniul muncii sunt competențele avocaților parlamentari de a examina cereri individuale de încălcare a drepturilor și libertăților în Republica Moldova de la persoane fizice aflate pe teritoriul țării, posibilitatea de a acționa din propria inițiativă, inclusiv de a iniția procese judiciare și competența de a sesiza Curtea Constituțională. CpDO a fost creat prin lege pentru a asigura asistența organizatorică, informațională, științifico-analitică și de altă natură a activității avocaților parlamentari.

Avocații parlamentari și CpDO au prezentat informații ample CRJM cu privire la activitățile desfășurate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în anii 2012-2013. Acestea pot fi sumar prezentate după cum urmează, cu referire la discriminarea în câmpul muncii. În 2012, a fost sesizată Curtea Constituțională cu privire la discriminarea în bază de gen prevăzută de Legea cu privire la statutul militarilor la acordarea concediului pentru îngrijirea copilului, solicitare acceptată de Curtea Constituțională. În 2013, a fost sesizată Curtea Constituțională cu privire la limitele de vârstă impuse pentru accesul la studii, sesizare la fel acceptată de Curtea Constituțională. În 2013, avocatul parlamentar a participat la un târg al locurilor de muncă și a identificat mai multe încălcări în anunțurile de angajare. În afară de domeniul muncii, Avocații Parlamentari au întreprins activități importante în alte domenii, în special educație și integrarea persoanelor de etnie romă, promovarea dialogului intercultural. Au fost prezentate concluzii în două cauze judiciare privind neadmiterea discriminării pe criteriul „orientării sexuale”. Prin procedura contenciosului administrativ au fost anulate unele prevederi ale Legii nr. 89 din 30 aprilie 2013 adoptată de Adunarea Populară UTA Găgăuzia care erau contradictorii prevederilor art. 16 din Constituție și Legii nr. 121. Au fost organizate diverse activități de sensibilizare a opiniei publice și a educării populației despre nediscriminare.

Avocatul Poporului și Oficiul Avocatului Poporului, instituite prin Legea nr. 52, ar trebui să continue bunele practici inițiate până acum în domeniul nediscriminării. Ar fi utilă și o mai bună și clară divizare de responsabilități între Avocatul Poporului și CPPEDAE în domeniul nediscriminării, inclusiv în domeniul muncii. Cazurile individuale ar trebui să țină de competența CPPEDAE, cu excepția cazurilor când Oficiul Avocatului Poporului decide să reprezinte victima direct în instanță. Astfel, în cazul în care din sesizările primite reiese prezumția existenței unei discriminări, Avocatul Poporului ar trebui să recomande persoanei să adreseze plângerea la CPPEDAE. În ceea ce privește analiza și monitorizarea legislației, CPPEDAE ar trebui să colaboreze mai strâns cu Avocații Poporului, care au competența de a sesiza direct Curtea Constituțională pentru verificarea constituționalității unor prevederi legale care contravin principiului egalității și nediscriminării. Nu în ultimul rând, Oficiul Avocatului Poporului ar trebui să colaboreze cu CPPEDAE la elaborarea materialelor educaționale și promoționale în domeniul nediscriminării.

## Recomandările analizei

### 6.1 Propuneri de amendamente

#### 6.1.1 In ceea ce privește legislația națională:

##### *Modificări la Codul muncii:*

- Armonizarea Codului muncii cu Legea 121 pentru a sancționa hărțuirea la locul de muncă în general, și nu numai hărțuirea sexuală, și pentru a armoniza definiția hărțuirii din legea națională cu standardul european;
- Corelarea definiției discriminării directe și indirecte în sfera muncii din Codul muncii cu cea din Legea nr. 121;
- Armonizarea listelor de criterii protejate împotriva discriminării în art. 8, 47, 128 din Codul muncii cu lista de criterii protejate menționată de Legea nr. 121 și art. 14 și Protocolul Adițional 12 CEDO pentru a preveni eventualele confuzii generate de lacuna legislativă și un regim de protecție diferențiat;
- Reducerea unor garanții supra-protective ale Codului muncii, care duc de fapt la discriminarea femeilor, cum ar fi posibilitatea de a avea concediu de îngrijire a copilului până la 3 (art. 124) și 6 (art. 126) ani cu posibilitatea păstrării funcției;
- Adoptarea în lectură finală a Proiectului nr. 180 al Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative, art. X, p. 2, care prevede acordarea concediului paternal de 14 zile în primele 56 zile de la nașterea copilului, care va fi achitat de angajator.

##### *Modificarea Legii nr. 121*

- Acordarea competenței CPPEDAE de a sesiza Curta Constituțională în cazul identificării unor prevederi legale discriminatorii și neconstituționale;
- Redefinirea mandatului CPPEDAE cu prevederea posibilității de constatare a faptelor de discriminare și stabilirea de sancțiuni, cu posibilitatea contestării deciziilor în instanțele de judecată.

##### *Modificarea altor acte normative*

- Modificarea hotărârii Guvernului nr. 314 din 23 mai 2012 privind aprobarea Regulamentului-cadru pentru serviciul social „Asistență personală” prin excluderea de la p. 13 (2) a condiției „nu a atins vârsta standard de pensionare conform prevederilor legislației în vigoare”;

- Modificarea Legii nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat din 14 octombrie 1998 prin includerea perioadei de îngrijire a persoanei cu dizabilități severe în stagiul de cotizare a membrului familiei care oferă această îngrijire.

*Unificarea practicii judiciare:*

- Actualizarea hotărârii plenului CSJ nr. 17 din 7 noiembrie 2005 privind practica judiciară în cauzele din categoria infracțiunilor privind viața sexuală în privința hărțuirii sexuale;
- Elaborarea unei recomandări a CSJ cu privire la aplicarea legislației la examinarea cauzelor de discriminare.

**6.1.2 În ceea ce privește ratificarea de documente internaționale care stabilesc standardele europene:**

- Ratificarea Protocolului Adițional 12 al CEDO,
- Ratificarea Protocolului Opțional privind mecanismul plângerilor colective al Cartei Sociale Europene Revizuite.

## 6.2 Propuneri de recomandări de politici publice

### *General*

- Încorporarea principiului egalității și nediscriminării ca prioritate transversală în diferitele strategii naționale elaborate de autorități în domeniul tineretului, protecției femeilor, al drepturilor persoanelor cu dizabilități, în privința drepturilor unor grupuri vulnerabile precum și în domeniul integrării sociale și ocupării forței de muncă. O astfel de prioritizare impune colectarea permanentă de date segregate, stabilirea de responsabilități clare și indicarea de resurse adecvate pentru instituțiile relevante, în special CPPEDAE;
- Construirea unor mecanisme de colectare a datelor relevante pentru egalitate. Datele segregate (anonimizate) sunt esențiale pentru a putea realiza orice politici publice precum și pentru evaluarea progresului în cazurile de măsuri afirmative. Această obligație ar trebui prevăzută în Legea nr. 121 și să încumbe tuturor autorităților centrale și locale;
- Evaluarea periodică substanțială a impactului real în urma implementării documentelor de politici de către instituțiile responsabile de monitorizare și raportare;
- ANOFM și Inspectoratul de Stat al Muncii ar trebui să colecteze în totalitate date segregate cu privire la încadrarea în câmpul muncii pe grupuri defavorizate, inclusiv cursuri de formare profesională – romi (inclusiv femeile rom), tineri, persoane cu dizabilități;
- CSM, CSJ și toate instanțele de judecată ar trebui să colecteze date statistice segregate în baza categoriei de dosare „discriminare”, reflectate în Programul Integrat de Gestionare a Dosarelor (PIGD) și pe paginile web ale instanțelor de judecată;
- Capacitarea CPPEDAE dar și a autorităților de control al relațiilor de muncă pentru identificarea diferitelor tipuri de discriminare, în special discriminarea



indirectă și hărțuirea și pentru intervenția proactivă în soluționarea și medierea conflictelor. Stabilirea de protocoale între aceste instituții pentru a permite transferarea cu celeritate a cazurilor identificate în funcție de mandatul legal.

### ***CPPEDAE***

- E necesar ca CPPEDAE să facă o distincție între probleme abordate prin cauze individuale și discriminările structurale, ultimele urmând a fi abordate prin analize și propuneri de modificare a legislației;
- Inițiativa CPPEDAE de a analiza ex officio conținutul anunțurilor de angajare de pe diferitele pagini web este laudabilă și pentru o mai mare eficiență se impune stabilirea unui mecanism pentru realizarea de către CPPEDAE periodic a unor acțiuni de monitorizare a anunțurilor de angajare din presa centrală și locală și de pe principalele pagini web specializate;
- CPPEDAE poate să își exercite rolul în prevenirea discriminării la angajare în mod pro-activ prin elaborarea unei instrucțiuni/note explicative care să arate proprietarilor sau administratorilor de pagini web sau ziarelor care afișează anunțuri de angajare care sunt obligațiile lor legale;
- Colaborarea CPPEDAE cu ANOFM atât la monitorizarea anunțurilor de angajare, cât și la elaborarea instrucțiunilor pentru angajatori și pentru proprietarii sau administratorii paginilor web;
- Colaborarea CPPEDAE cu ANOFM la elaborarea unui ghid pentru angajatori privind regulamentele de ordine interioară în cadrul unităților, care să asigure egalitatea de șanse la promovare, acces la instruire continuă etc;
- Pentru a asigura îndeplinirea mandatului CPPEDAE este esențială bugetarea corespunzătoare a instituției și susținerea acesteia de instituțiile statului prin aplicarea priorității a recomandărilor acesteia;
- Pentru a asigura eficacitatea remediilor oferite, este necesar ca CPPEDAE să stabilească un mecanism de monitorizare a respectării recomandărilor sale, cu plasarea informației pe pagina sa web.

### ***INJ și Uniunea Avocaților***

- Dată fiind sarcina pe care instanțele o au în soluționarea plângerilor civile în cazurile de discriminare și a plângerilor în contencios împotriva deciziilor CPPEDAE se impune includerea studiului tematicii egalității și nediscriminării în cadrul cursurilor de formare profesională continuă ale magistraților de către INJ precum și ale avocaților de către Uniunea Avocaților.

### ***MMPSF***

- MMPSF trebuie să realizeze analiza convențiilor colective de muncă pentru prevenirea introducerii unor clauze care ar putea fi discriminatorii și includerea unor prevederi standard de interzicere a discriminării și încurajare a egalității;

- MMPSF ar trebui să colaboreze mai efectiv cu CPPEDAE la modificarea cadrului legal care ridică probleme de discriminare, începând cu domeniile identificate deja de CPPEDAE și organizații neguvernamentale.

### ***ANOFM***

- ANOFM ar trebui să aloce suficiente resurse pentru monitorizarea anunțurilor plasate, inclusiv de companii private, și eliminarea cerințelor discriminatorii, inclusiv explicarea angajatorilor de ce unele cerințe stabilite de ei sunt discriminatorii.

### ***Avocatul Poporului și Oficiul Avocatului Poporului***

- Avocatul Poporului și Oficiul Avocatului Poporului ar trebui să colaboreze mai eficient cu CPPEDAE la analiza legislației și sesizarea Curții Constituționale în cazul depistării prevederilor legale care încalcă principiul egalității și nediscriminării;
- În cazul plângerilor individuale ce țin de discriminare, Oficiul Avocatului Poporului ar trebui să le recomande victimelor adresarea la CPPEDAE, cu excepția cazurilor în care reprezentanții Oficiului Avocatului Poporului decid reprezentarea potențialei victime a discriminării în instanțele de judecată;
- Oficiul Avocatului Poporului ar trebui să colaboreze cu CPPEDAE la elaborarea materialelor educaționale și promoționale în domeniul nediscriminării și aplicarea acestora.

# Anexe

## Anexa 1: Cauze examinate de CPPEDAE privind discriminarea în domeniul muncii din 2013 - 2014

	Data// Dosar nr.	Reclamant	Părât	Acțiunea contestată	Soluția CPPEDAE		Contestare
					Forma de discriminare	Criteriul protejat	
1.	17.10.13 nr. 001/13	Ruslan Saachian	Vladimir Maiduc; Dorin Recean (MAI)	hărțuire după restabilirea în funcție prin hotărâre judecătorească pe criteriu de opinie	hărțuire	Opinie	nu
2.	09.12.13 nr. 006/13	A.F.	A.P., președintele raionului X	neprelungirea contractului de muncă cu petiționara care era funcționar public pe motiv de vârstă de pensionare	-	-	nu
3.	13.02.14 nr. 030/13	A.M.; V.M.; N.C.	Direcția Generală asistență socială Chișinău; Ministerul Muncii PSF	neincluderea în stagiul de cotizare a părintelui a perioadei necontributive de îngrijire a copilului cu dizabilități severe, prin asociere cu criteriul de dizabilitate a copiilor;	discriminare prin asociere	dizabilitate	nu
				plafonarea vârstei în accesul la funcția de asistent personal pe criteriu de vârstă și sex	discriminare	vârstă, sex	
4.	17.02.14 nr. 008/13	autosesizare	Controlul art. 1 alin. (5) al Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii; art. 372 alin. (2) al Codului muncii	lipsa unui mecanism independent de control în domeniul protecției muncii în cadrul a șase instituții de forță, criteriul de statut special de persoană atestată (similară cu grad militar)	discriminare	statutul special de persoană atestată (similară cu grad militar)	nu
5.	22.02.14 nr. 050/14	Rodion Gavriloi	SRL „Legis-Com”; pagina web www.jobinfo.md gestionată de SRL „Aniplan”	publicarea anunțului de angajare discriminatoriu	discriminare; instigare la discriminare	sex, vârstă	nu
6.	24.02.14 nr. 041/13	autosesizare	Angajatori și pagini web specializate în publicarea anunțurilor de angajare (10+)	publicarea anunțurilor de angajare discriminatorii	discriminare; instigare la discriminare	sex, vârstă, etc	nu

	Data// Dosar nr.	Reclamant	Pârât	Acțiunea contestată	Soluția CPPEDAE		Contestare
					Forma de discriminare	Criteriul protejat	
7.	14.03.14 nr. 003/13	I.Z.; N.N.; I.H.; S.M.	V.C., președinte Camera Înregistrării de Stat	concediere pe criteriu de etnie	-	-	nu
8.	01.05.14 nr. 055/14	R.I.	SRL „MVIP Trans”	concediere pe motiv de statut HIV sero-positiv	-	-	nu
9.	15.05.14 nr. 056/14	T.B.	Valeriu Negru (Direcția Generală Asistență Socială a CMC)	refuz în acordarea regimului parțial al zilei de muncă conform programului solicitat de petiționara revenită din concediu de maternitate; victimizarea în urma depunerii plângerii la CPPEDAE	refuz în acordarea acomodării rezonabile; victimizare	gen, maternitate	a fost depusă cerere prealabilă în ordinea contenciosului administrativ, care este în curs de examinare
10.	12.06.14 nr. 074/14	N.G.-J	A.R; I.C; VC; VG; angajați SA „Apă-Canal Chișinău”	Lipsa regulilor în regulamentul de ordine interioară privind promovarea în funcții și acces la cursuri de formare profesională cu respectarea principiului egalității	discriminare	sex	nu
11.	19.06.14 nr. 105/14	S.T. și A.E.	ÎCSA „Air Moldova”	încetarea relațiilor de muncă cu petiționara, care era însărcinată, pe criteriu de sex	discriminare	maternitate, sex	se află în procedură judiciară (în ordinea contenciosului administrativ și proces contravențional)
12.	09.08.14 nr. 109/14	C.C. și fiul C.E.	R.E., directoarea liceului Q	reducerea orelor de clasă a petiționarei, ceea ce a dus la reducerea salariului	-	-	nu
13.	09.09.14 nr. 110/14	V.I.	MMPSF; Consiliul Național pentru determinarea dizabilității; ANOFM	refuzul accesului la cursuri de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități	discriminare	dizabilitate	nu
14.	05.11.2014 nr. 123/14	M.O.	Penitenciarul nr. 7-Rusca	neîncadrarea în câmpul muncii pe criteriu de limbă și domiciliu	-	-	nu
15.	16.12.2014 nr. 161/14	B.I.	Consiliul Raional Ialoveni	refuzul de promovare în funcție și hărțuire pe criteriul de apartenență politică	discriminare	apartenența politică	contestată cu cerere prealabilă
16.	30.12.2014 nr. 168/14	B.I.	Administrația Școlii de Arte „Alexei Stîrcea”	hărțuire pe criteriul opinie	hărțuire	opinie	contestată cu cerere prealabilă



---

Centrul de Resurse Juridice din Moldova este o organizație non-profit neguvernamentală cu sediul în Chișinău, Republica Moldova. CRJM tinde să asigure o justiție calitativă, promptă și transparentă și respectarea efectivă a drepturilor civile și politice. În realizarea acestor obiective, CRJM combină cercetarea de politici și activitatea de advocacy realizate într-un mod independent și neutru.

**Centrul de Resurse Juridice din Moldova**

Str. A. Șciusev 33,  
MD-2001 Chișinău,  
Republica Moldova  
Tel: +373 22 843601  
Fax: +373 22 843602  
Email: [contact@crjm.org](mailto:contact@crjm.org)  
[www.crjm.org](http://www.crjm.org)

**Facebook** - <https://www.facebook.com/pages/Centrul-de-Resurse-Juridice/192147737476453>

**Twitter** - <https://twitter.com/CRJMoldova>