



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare, 180, bir.405
tel.: +373 (022) 212 - 817

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (022) 212 - 817

Nr. 04/ 1356 din 06 august 2019

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare - Consiliu) în temeiul art. 12 alin. (1) lit. a) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, ca urmare a inițierii de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MSMP) a elaborării proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003 vine cu următoarele propuneri:

1. Consiliul ține să atragă atenția că unul din principiile de bază care reglementează relațiile de muncă constituie: *plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală*. Acest principiu este prevăzut atât de Pactul cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (art. 7 lit. a) pct. (i), cât și de Carta Socială Europeană (revizuită) (art.4 pct. 3). Examinând prevederile Codului muncii, Consiliul constată că principiul enunțat mai sus se regăsește în art. 10 alin. (2) lit. g) și art. 128 Codul muncii. Cazuistica Consiliului¹, totuși, denota faptul că există probleme la aplicarea principiului *plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală*, din considerentul inexistenței în legislația muncii a definițiilor „muncă egală”, „muncă de valoare egală”, „plată”. Lipsa acestor definiții face dificilă compararea anumitor funcții sau profesii la stabilirea drepturilor salariale.

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 (reformă)² indică factorii de bază care urmează a fi luați în considerare la stabilirea, dacă două munci au valoare egală: natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă. De asemenea Directiva menționată la art. 2 dă definiția „remunerației” - salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă.

În această ordine de idei, propunem introducerea următoarelor definiții în conținutul art.1 Codului muncii nr.154/2003:

munca egală - funcții care presupun activitate sau efort identic, care necesită abilități similare, iar orice diferențe în sarcinile prestate de angajați nu sunt de o importanță semnificativă.

¹ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_119_2017.pdf

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

muncă de valoare egală - funcții diferite, dar care sunt plasate în cadrul aceleiași categorii profesionale sau funcții diferite, dar de valoare egală în ceea ce privește factorii precum natura muncii, capacitățile profesionale (cunoștințele, abilitățile), condițiile de formare profesională necesare, condițiile de muncă, etc.

plată - remunerație curentă sau viitoare achitată în bani sau în natură, pe care angajatul o primește direct sau indirect de la angajator în schimbul muncii sale. Plată reprezintă orice componentă a acesteia, de exemplu: salariu, adaosuri, sporuri, recompense, indemnizații, alte plăți de stimulare și compensare și alte avantaje.

2. Consiliul a examinat prevederile art. 55 alin. (1) Codul muncii, prin care se instituie obligația de a încheia cu cetățenii străini contracte de muncă pe perioadă determinantă, Consiliul a observat că aceasta duce la discriminarea pe criteriu de naționalitate la angajare în câmpul muncii a străinilor cu drept de ședere provizorie pentru reintegrarea familiei, precum și a străinilor titulari ai dreptului de ședere permanentă. Consiliul a constatat că legislația privind regimul străinilor în Republica Moldova recunoaște mai multe tipuri de drepturi de ședere pe teritoriul republicii. Astfel, pe teritoriul Republicii Moldova pot exista străini titulari ai dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, cărora li se aplică prevederile Legii nr. 180/2008 cu privire la migrația în muncă, străini cu drept de ședere provizorie pentru reintegrarea familiei, precum și străini titulari ai dreptului de ședere permanentă. Statutul străinilor cu drepturi de ședere provizorie în scop de muncă este diferit de cel al străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reintegrarea familiei. Astfel, **Consiliul recomandă expunerea literei c¹) alin. (1) art. 55 Codul muncii în următoarea redacție: „c¹) cu lucrătorii imigranți;”**.

3. Consiliul reține prevederea art.62 lit. f) Codul muncii care exclude aplicarea perioadei de probă pentru persoanele cu dizabilități. Potrivit art. 8 alin.(4) al Legii nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile civile, politice, sociale, economice și culturale, precum și de libertățile fundamentale consfințite prin Constituția Republicii Moldova, prin Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (ratificată prin Legea nr. 166/2010), și alte acte normative. Totodată, art. 33 alin. (3) al legii citate, interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă. **Consiliul propune abrogarea lit. f) din art.62 Codul muncii**, pe motiv că perioada de probă se aplică pentru a verifica cunoștințele și aptitudinile angajatului la locul de muncă, iar prin ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, Republica Moldova și-a asumat obligația de a recunoaște dreptul acestora la muncă în condiții de egalitate cu ceilalți (art. 27 pct.1 CNUDPD). Deci avînd în vedere faptul că persoanele cu dizabilități au dreptul de a se încadra în câmpul muncii pe picior de egalitate cu ceilalți, perioada de probă nu ar fi decît o perioadă de acomodare, de evaluare a competențelor profesionale și de recunoaștere a capacității competiționale a persoanelor cu dizabilități de rînd cu celelalte persoane.

4. În 2018, Consiliul a constatat o creștere de la 10% la 31% a cazurilor de discriminare în câmpul muncii. Una dintre cauzele creșterii semnificative este aplicarea arbitrară de către angajatori a prevederilor art. 86 alin. (1) lit.y¹) Codul muncii privind concedierea pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

În aceste condiții, Consiliul constată că salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă, deși au aceleași drepturi și obligații ca și ceilalți salariați, sunt tratați mai puțin favorabil decât salariații care au vârsta de pensionare, dar nu și-au stabilit pensia pentru limita de vârstă. Consiliul a constatat că angajatorii aplică în mod abuziv prevederile art. 86 alin.(1) lit. y¹ Codul muncii, evitând aplicarea normelor privind reducerea numărului sau a statelor de personal, care oferă garanții în cazul concedierii, acționând astfel în detrementul salariaților.

Mai mult ca atât, prevederile art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, vin în contradicție cu documentele de politici naționale, care și-au trasat drept obiectiv prelungirea vieții profesionale și menținerea demnității și autonomiei persoanelor în etate.

Consiliul recomandă modificarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, ținând cont de jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care menționează că aplicarea acestor prevederi trebuie să fie precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare și adecvate.

Astfel, pentru eliminarea discriminării persoanelor cu statut de pensionar se propune de completat **nota la art. 86 alin. (1) lit. y¹ cu următorul text:**

„Se aplică doar în scopul angajării persoanelor tinere, după evaluarea competențelor profesionale.”.

Această modificare nu va afecta drepturile persoanelor tinere în procesul de încadrarea în câmpul muncii, însă va oferi o protecție pensionarilor încadrați în câmpul muncii.

5. Consiliul constată că, la art.251 Codul muncii, legiuitorul face o diferențiere pe bază de gen prin utilizarea în conținutul articolului a sintagmei „femeile care au copii în vârstă de până la 4 ani”. Consiliul observă că norma respectivă acordă anumitor categorii de salariați garanții protective împotriva concedierii. Titlul articolului definește aceste categorii, și anume interzicând concedierea femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vârstă de până la 6 ani, fără a specifica genul acestora, în schimb, o tratare diferită pe dimensiunea de gen apare în dispoziția articolului. Interzicând doar concedierea femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani, prevederea în cauză exclude dreptul băraților care au copii în vârstă de până la 4 ani de a beneficia de această garanție.

Consiliul notează că, un tratament diferențiat pe criteriu de gen trebuie să fie justificat în mod obiectiv și rezonabil pentru a fi acceptat. În cauza *Petrovic contra Austriei*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a menționat că acordarea concediului de maternitate și alocațiilor aferente mamei copilului urmărește scopul de a permite mamei „să se refacă după oboseala cauzată de sarcină și de naștere și de a alăpta noul-născut, dacă ea dorește acest lucru, astfel că, din acest punct de vedere, nu se poate vorbi despre discriminare între cei doi părinți. În același timp, dacă este vorba despre concediul pentru creșterea copilului și alocația subsecventă, acestea se raportează la perioada următoare celei dintâi amintite și are ca scop de a permite beneficiarului să rămână acasă, spre a se ocupa de copilul de vârstă fragedă. Fără a neglija diferențele care pot să existe între tată și mamă în relația cu copilul lor la această vârstă, Curtea a considerat că, *în privința îngrijirilor ce au a fi acordate copiilor în această perioadă*, cei doi părinți se găsesc într-o situație analogică. În anumite circumstanțe, *a face diferențiere între ei poate semnifica o discriminare*, în

sensul art. 14 din Convenție". Consiliul consideră că prejudecata generală și atitudinea socială precum că anume femeia are în primul rând obligația de a educa și crește copiii este una greșită și depășită, fiindcă în privința creșterii și educării copiilor, bărbații și femeile se află în situații similare. Prin Decizia din 12 octombrie 2015 în cauza nr. 298/15, Consiliul a constatat că acțiunile angajatorului prin care acesta a concediat un angajat de sex masculin, tată a doi copii care nu au împlinit vârsta de 6 ani sunt discriminatorii față de petiționar în raport cu persoanele angajate de sex feminin care au copii în vârstă de până la șase ani³.

Pentru asigurarea egalității de gen în câmpul muncii **Consiliul recomandă înlocuirea în cuprinsul art. 251 Codul muncii sintagmei „femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani” cu sintagma „persoanelor care au copii în vârstă de până la 4 ani”.**

Președinte

Ian FELDMAN

ex. Nina Furdui
tel. 022 922 146

³ http://www.egalitate.md/media/files/files/decizia_298_2015_depersonalizat_5994007.pdf