



## 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) 21-28-07  
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)  
[secretariat@egalitate.md](mailto:secretariat@egalitate.md)

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004  
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405  
тел.: +373 (022) 21-28-07  
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)  
[secretariat@egalitate.md](mailto:secretariat@egalitate.md)

### AVIZ CONSULTATIV

din 30 martie 2018

#### I. Motivul și faptele sesizării

1.1 La data de 14 martie 2018, în adresa Consiliului a parvenit plângerea dlui S. M. cu solicitarea de a examina prevederea art. 14 a Legii nr. 162-XVI din 22 iulie 2005 cu privire la statutul militarilor și Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 941 din 17.08.2016 prin prisma standardelor privind nediscriminarea.

#### II. Temeiul emiterii avizului consultativ

2.1 Consiliul, conducându-se de prevederile art. 12 alin.(1) lit. a) din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității și pct. 19, 21 lit. a) din Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, decide emiterea prezentului aviz consultativ.

#### III. Dreptul național și internațional relevant

3.1 **Constituția Republicii Moldova** prevede la **art. 16 alin. (2)** 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 origine socială.

3.2 **Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității** prin prisma prevederii **art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul acesteia este de prevenire combatere a discriminării, precum și de asigurare a egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. Potrivit **art. 2**, constituie discriminare directă tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibite în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă. **Art. 7 alin.(1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.

3.3 **Codul Muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003 la art. 5 lit. e)** stipulează că, unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a raporturilor conexe este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților. În conformitate cu **art. 8 alin. (1)** în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor

salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. În temeiul art. 124<sup>1</sup> alin. (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut. **Art. 124<sup>1</sup> alin. (2)** stipulează că, tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice. **Art. 124<sup>1</sup> alin. (6) stabilește** că, împrejurările în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii. În **art. 323 alin. (1)** se menționează că, salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu unitățile militare, instituțiile sau organizațiile Forțelor Armate ori cu cele ale autorităților publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum și persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare.

- 3.4 **Legea nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați la art. 5 alin 1** prevede că, în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor. În corespundere cu **art. 5 alin. (2)** promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației. În temeiul **art. 10 alin. (3) lit. e)** pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- 3.5 **Legea nr. 162 din 22 iulie 2005 cu privire la statutul militarilor la art. 3 prevede** cadrul juridic al statutului militarilor care este format din Constituția Republicii Moldova, prezenta lege, alte acte normative, precum și acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte. Art. 4 lit. b) garantează egalitatea militarilor, indiferent de gradul și funcția militară, în fața legii și a autorităților publice.
- 3.6 **Hotărârea Guvernului nr. 259 din 27.04.2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia** obiectivului general nr. 4 prevede promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare, prin acțiuni de sensibilizare și informare a angajaților (militari, de ordine publică, cu statut special și civili) din cadrul instituțiilor de securitate și apărare asupra dreptului femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului și concilierii vieții de familie cu cea profesională.
- 3.7 **Pactul cu privire la drepturile economice, sociale și culturale** prin prisma prevederilor **art. 7 lit. d)** stabilește obligația statelor părți de a recunoaște dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare.
- 3.8 **Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei în art. 1 alin. (1) lit. a)** dă definiția discriminării ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei. **Art. 2** stabilește că, orice stat

membru care aplică prezenta convenție se angajează să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.

**3.9 Recomandarea nr. R(96) 5 a Comitetului de Miniștri către statele membri privind reconcilierea vieții de familie cu cea profesională în pct. 13** din apendice, recomandă acordarea dreptului taților copiilor nou-născuți la o scurtă perioadă de concediu pentru a fi împreună cu familiile lor. În plus, atât tatăl, cât și mama ar trebui să aibă dreptul de a lua concediu parental pe parcursul unei perioade care urmează a fi stabilită de către autoritățile naționale, fără a-și pierde locul de muncă, sau drepturile conexe.

#### **IV. În Concluzie, Consiliul reține următoarele.**

4.1 Conform art. 2 din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității constituie discriminare directă tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibite în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă. Astfel, pentru a fi în prezența unei situații discriminatorii este necesară întrunirea cumulativă a următoarelor elemente:

- a) tratamentul mai puțin favorabil în exercitarea unui drept recunoscut de lege;
- b) aplicat în comparație cu alte persoane aflate în situație similară;
- c) în baza unui criteriu protejat;
- d) lipsa unei justificări obiective și rezonabile.

4.2 În vederea asigurării participării efective la îngrijirea copilului nou-născut, prin Legea nr. 71 din 14 aprilie 2016 pentru modificare și completarea unor acte legislative, a fost acordat tatălui dreptul la concediu paternal.

4.3 Consiliul observă că, dreptul la concediu paternal este strâns legat de calitatea persoanei de a fi tatăl copilului nou-născut și nu are în vedere funcția în care este acesta încadrat în câmpul muncii ori alt statut ocupațional pe care îl deține. Prin urmare, concediu paternal este un drept recunoscut de lege oricărei persoane de sex masculin, angajată, acordat în virtutea nașterii copilului acestuia.

4.4 Consiliul constată că, militarii prin contract au dreptul la concediile prevăzute în art. 14 din Legea nr. 162 din 22 iulie 2005 cu privire la statutul militarilor. Totodată, în corespundere cu art. 14 alin. (10) din legea menționată, modul și termenul de acordare a concediilor se stabilesc de Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate. Tipurile de concedii acordate militarilor prin contract sunt stipulate în pct. 108 din Regulamentul citat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 941 din 17.08.2016. Consiliul observă că, printre concediile acordate nu se regăsește concediul paternal, astfel militarii prin contract nu pot beneficia de acest tip de concediu, fiind tratați mai puțin favorabil decât alte persoane aflate în situație similară.

4.5 Consiliul reține că, potrivit pct. 126 din Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate, comandanții unităților militare pot acorda militarilor concediu pe motive familiale cu durata de până la 10 zile pentru soluționarea problemelor sociale și de trai stringente. Acest tip de concediu este acordat militarului la decizia conducătorului unității militare și nu reprezintă un drept absolut al militarilor. Totodată, concediul pentru motive familiale nu este echivalent concediului paternal acordat în condițiile art.124<sup>1</sup> Codul Muncii.

- 4.6 Consiliul consideră că, prin neacordarea concediului paternal militarilor prin contract se creează un dezechilibru între viața profesională și cea de familie. În perioada imediat după naștere mama și copilul au nevoie de atenție și grija din partea persoanelor apropiate, inclusiv a tatălui copilului. Consiliul amintește că, în corespundere cu anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 259 din 27.04.2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia una dintre acțiunile de îndeplinire a obiectivului general nr. 4 care prevede promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare este sensibilizarea și informarea angajaților (militari, de ordine publică, cu statut special și civili) din cadrul instituțiilor de securitate și apărare asupra dreptului femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului și concilierii vieții de familie cu cea profesională.
- 4.7 Consiliul consideră că, diferența de tratament în acest caz este în contradicție cu principiul egalității de gen, ori, prin neacordarea dreptului de concediu paternal, militarilor de gen masculin care activează în bază de contract nu li se asigură condiții optime de a îmbina armonios viața profesională cu cea familială.
- 4.8 În viziunea Consiliului, familia constituie celula fundamentală a comunității, iar statul trebuie să ofere o protecție și o asistență cât mai largă acesteia, în mod prioritar, acordând drepturi și garanții pentru îngrijirea și creșterea copiilor de către ambii părinți.
- 4.9 Acordarea concediului paternal militarilor prin contract în vederea participării la îngrijirea și supravegherea copilului în perioada imediat următoare după naștere are printre efecte micșorarea poverii de pe umerii mamei și redistribuirea responsabilităților familiale între părinți.
- 4.10 Consiliul nu a identificat o justificare obiectivă și rezonabilă care ar argumenta limitarea în dreptul la concediu paternal a militarilor care activează prin contract.
- 4.11 Suplimentar, Consiliul notează că, prin Legea nr. 71 din 14 aprilie 2016 pentru modificare și completarea unor acte legislative a fost acordat concediu paternal ofițerilor de informații și securitate. De asemenea, dreptul la concediu paternal îl au polițiștii în conformitate cu art. 40 alin. (1) din Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
- 4.12 În contextul celor menționate, Consiliul consideră că, lipsirea militarilor prin contract de dreptul la concediu paternal, drept prevăzut în art. 124<sup>1</sup> Codul Muncii, contravine standardelor privind nediscriminarea. În acest sens, Consiliul recomandă inițierea unor propuneri de modificare și completare a Legii nr. 162-XVI din 22 iulie 2005 cu privire la statutul militarilor prin care să fie acordat dreptul la concediu paternal militarilor de gen masculin care activează prin contract conform dispozițiilor legislației muncii.

**Președinte**

**Ian FELDMAN**