



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 și Sfânt nr.180, bir.405
tel.: +373 (0) 22 21-28-07

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-07

DECIZIE din 29 ianuarie 2018 cauza nr. 136/17

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Oxana GUMENNAIA – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Lucia GAVRILIȚĂ – membră

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale **petiționarilor**: E.Ț., Platforma pentru Îmbătrânire Activă din Moldova, reprezentată de D.C., HelpAge International, reprezentat de T.S. **reclamatului**: Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, reprezentat de A.Gh., Întreprinderea de Stat "Calea Ferată din Moldova", reprezentată de I.B. **interpretei**: I.C. și **au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare pe criteriul de vârstă în câmpul muncii.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Legea din cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298 din 21.12.2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarilor

Susținerile dnei E. Ț.

- 3.1 Petiționara E. Ț. susține că, în data de 20 octombrie 2017, în Monitorul Oficial Nr. 364-370 a fost publicată Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, prin care a fost completat art. 86 alin. (1) din Cod cu litera y¹), ce are următorul conținut: *"deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă"*.
- 3.2 Petiționara reține prevederea art. 2 din Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității și anume definiția discriminării directe, care rezidă în tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, iar în viziunea petiționarei, având în vedere definiția sus prezentată, salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă este discriminat pe criteriu de vârstă. Conform dispoziției normei art. 4 din Legea nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității referitor la formele grave ale discriminării, petiționara atrage atenția că una dintre aceste forme grave este cea de la art. 4 lit. a) promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice.
- 3.3 Petiționara afirmă că, în prezent, activează în calitate de inginer, având atribuții în domeniul organizării și normării muncii la Întreprinderea de Stat "Calea Ferată din Moldova", unde, susține petiționara, sunt încălcate toate actele legislative naționale. Restanțele salariale se întind pe o perioadă de 3 luni, iar indexarea pentru reținerea plății salariului nu se efectuează. Nu se respectă prevederile art. 30, 35 din Legea salarizării nr. 874 din 14 februarie 2002. De asemenea, nu se fac măririi de salariu în conformitate cu prevederile

Hotărârii Guvernului nr. 242 din 26 aprilie 2017 cu privire la modificarea punctului 1 din Hotărârea Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010.

- 3.4 Petiționara menționează că, în data de 30 octombrie 2017, directorul general al Î.S. "Calea Ferată din Moldova" a dat indicații telegrafice tuturor administratorilor filialelor cu următorul conținut: *"În legătură cu modificările și completările efectuate la Codul muncii, Direcția gestionare resurse umane și toți administratorii filialelor, în termen de până la 10 noiembrie 2017, să propună tuturor angajaților care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, în conformitate cu cererile prezentate, modificări în contractele individuale de muncă, astfel încât din perioadă nedeterminată acestea să fie trecute în contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, pe un termen de un an, în conformitate cu art. 55 alin. (1) lit. f) Codul muncii. Modificările la contractele individuale de muncă se fac în pct. "termenul contractului individual de muncă" printr-un act adițional."* Totodată, potrivit aceluiași indicații telegrafice, s-a dat un termen de executare până în data de 13 noiembrie 2017, cu aducerea la cunoștința directorului general al Î.S. "Calea Ferată din Moldova" despre îndeplinirea indicațiilor.
- 3.5 Petiționara a mai adăugat că a întocmit și a semnat, personal, o cerere prin care solicita modificarea termenului contractului individual de muncă. Astfel, prin cererea înaintată, a cerut modificarea termenului din contract individual de *muncă pe perioadă nedeterminată* în contract individual de muncă pe *perioadă determinată*. În același timp, petiționara afirmă că cererea respectivă a fost depusă sub presiunea altor angajați ai Î.S. "Calea Ferată din Moldova", fiind avertizată că, în cazul în care va refuza să încheie un contract individual de muncă pe durată determinată, petiționara va fi eliberată din funcție conform art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii.
- 3.6 Petiționara consideră că, fiindu-i recomandat insistent să accepte modificarea termenului contractului individual de muncă (din contract pe durată nedeterminată în contract pe durată determinată) i-au fost reduse anumite avantaje de care ar fi putut beneficia dacă contractul individual de muncă ar fi fost pe perioadă nedeterminată. Astfel, în viziunea petiționarei, la încheierea unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, numărul zilelor de afare în concediu medical a angajatului este limitat la 30 zile pe an, iar salariații care activează în baza contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată au posibilitatea de a se afla în concediu medical pe o perioadă mai mare. De asemenea, în cazul reorganizării unității de muncă și reducerii statelor de personal, salariații încadrați în contracte de muncă pe durată determinată și care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, nu beneficiază de nici o compensație.
- 3.7 Petiționara solicită Consiliului examinarea corespunderii prevederii art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii cu standardele privind nediscriminarea.

Poziția Platformei pentru Îmbătrânire Activă din Moldova

- 3.8 Reprezentantele Platformei pentru Îmbătrânire Activă din Moldova (Platforma) menționează că, din această platformă fac parte 24 organizații, plângerea fiind semnată de 23 organizații. Această organizație este o entitate apolitică, independentă care apără drepturile persoanelor în vârstă.
- 3.9 Reprezentantele Platformei consideră că vârsta reprezintă un criteriu protejat, iar includerea literei y¹) în art. 86 Codul Muncii este nemijlocit o discriminare pe criteriu de vârstă. Astfel, Codul muncii oferă "dreptul" angajatorului să manipuleze cu angajații, iar o parte dintre vârstnici s-ar pomeni în situația de a fi concediați, neștiind motivul. O altă parte ar putea rămâne să activeze în continuare în condițiile precedente ceea ce va crea un tratament diferențiat. De exemplu, o prevedere similară este aplicată învățătorilor și profesorilor din instituțiile școlare. Unii angajați care au atins vârsta de pensionare continuă, chiar și după revendicarea dreptului la pensie, să activeze ca salariați de bază, iar alții sunt concediați și reangajați în baza contractului individual de muncă pe o perioadă determinată. Un asemenea tratament afectează demnitatea și onoarea persoanei, iar, în anumite cazuri, și veniturile ei. Pentru persoana reangajată în baza de contractului individual de muncă pe perioadă determinată există un risc, o nesiguranță și nu are garanția că va fi prelungită perioada contractului individual de muncă, la expirarea acestuia.
- 3.10 Reprezentantele Platformei susțin că există, în practică, situații în care vârstnicii care sunt reangajați au cu totul alte condiții de muncă, chiar discriminatorii, pe motiv că nu pot beneficia de o plată de concediu la fel ca celelalte cadre didactice, numărul zilelor de concediu de boală sunt limitate, etc.

- 3.11 Reprezentantele Platformei afirmă că, trebuie să se țină cont de faptul că noua prevedere introdusă în Codul muncii vine în contradicție cu prioritățile Guvernului stipulate în documentele de politici, cum ar fi Programul pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici (Hotărârea nr. 406 din 02.06.2014), în special "Angajamentul 5 al Strategiei Regionale pentru Implementarea Planului" și măsurile prevăzute de acest angajament, pe care Guvernul Moldovei s-a obligat să-l realizeze. Un alt document de politici este Strategia națională privind ocuparea forței de muncă (SNOFM) pentru anii 2017-2021 (Prioritatea 1. Crearea oportunităților de angajare formală, non-discriminatorie și productivă). În textul Strategiei se specifică clar că evaluarea implementării strategiei anterioare a scos în evidență faptul că multe dintre obiectivele acesteia rămân prioritare și pentru SNOFM 2017-2021, cu accent pe: stimularea creării de noi locuri de muncă de calitate, combaterea economiei informale, dezvoltarea regională și crearea locurilor de muncă în sate și orașe mici, corelarea adecvată a ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii, **implementarea politicilor de îmbătrânire activă și învățare pe tot parcursul vieții**, creșterea gradului de incluziune pe piața muncii etc.
- 3.12 Reprezentantele Platformei afirmă că vârsta standard de pensionare în Moldova, până în 2017, a fost diferită pentru bărbați și femei (62, respectiv 57 ani), iar, în următorii ani, aceasta va crește treptat în ambele cazuri până la 63 ani, respectiv, concedierea salariaților, în baza art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, se va pune în executare în dependență de momentul când salariatul a obținut statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Platforma pentru Îmbătrânire Activă din Moldova consideră o astfel de abordare injustă și discriminatorie.
- 3.13 Reprezentantele Platformei susțin că intenția declarată de a concedia persoanele care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă este de a oferi locuri de muncă persoanelor tinere. Astfel, vârstnici sunt utilizați nu ca persoane care au demnitate, ci ca o sursă de rezervă pe piața muncii. În Moldova vârstnicii sunt concentrați în trei sectoare economice în care salariul este cel mai mic - agricultura, sistemul educațional și cel public. De regulă, tinerii se orientează spre alte domenii și, la moment, nu se conturează un conflict inter-generațional în câmpul muncii. Planul Internațional de Acțiuni de la Madrid privind Îmbătrânirea stipulează că participarea continuă în câmpul muncii a persoanelor după atingerea vârstei de pensionare nu trebuie să reducă oportunitățile de angajare pentru persoanele mai tinere și că aceasta poate oferi o contribuție continuă și valoroasă de îmbunătățire a performanțelor economice naționale și rezultatelor pentru toți membrii societății. Și economia, la general, poate beneficia de pe urma unor planuri care ar valorifica experiența și aptitudinile lucrătorilor vârstnici, pentru a instrui angajații noi și pe cei mai tineri.
- 3.14 Potrivit reprezentantelor Platformei, grupul de persoane în comparație cu care sunt discriminați salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă sunt persoanele care nu au atins vârsta standard de pensionare, conform legislației naționale.
- 3.15 Platforma pentru Îmbătrânire Activă din Moldova solicită examinarea corespunderii cu standardele privind nediscriminarea a prevederii art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii.

Alegațiile reclamațiilor

Poziția Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

- 3.16 Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale menționează că, prin Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017, au fost introduse modificări în Codul muncii, inclusiv la articolul 86. Astfel, în conformitate cu art. 86, alin. (1) lit. y¹) din Cod, deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă constituie un motiv de concediere - încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- 3.17 Reclamatul afirmă că persoanele concediate în temeiul respectiv pot fi angajate pe durată determinată, conform art. 55 lit. f) Codul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și art. 86 alin. (2). Completarea respectivă permite persoanelor de vârstă pensionară care au o capacitate de muncă corespunzătoare să-și valorifice în continuare dreptul la muncă. În acest caz, salariaților li se acordă o garanție suplimentară de a rămâne o anumită perioadă pe piața muncii, decât să fie concediați.
- 3.18 În viziunea reclamatului, stabilirea noului temei de concediere nu urmărește în nici un caz discriminarea pensionarilor, ci are ca scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață.

- 3.19 Reclamatul mai menționează că legislația muncii, și anume Codul muncii nu prevede expres noțiunea de statut de pensionar pentru limită de vârstă, dar, în opinia ministerului, acest statut se referă la persoanele care au atins vârsta de pensionare și și-au stabilit pensia.
- 3.20 De asemenea, reclamatul reține că, potrivit prevederii art. 66 din Constituția Republicii Moldova, interpretarea legilor și asigurarea unicității reglementărilor legislative pe întreg teritoriul țării este una din atribuțiile de bază ale Parlamentului, iar de competența ministerelor ține doar exercitarea controlului asupra aplicării unitare a dispozițiilor legale în domeniile sale de activitate.

Poziția Întreprinderii de Stat "Calea Ferată din Moldova"

- 3.21 Reprezentantul Î.S."Calea Ferată din Moldova" susține că a fost luată o decizie, în cadrul întreprinderii, de a încheia contracte de muncă pe durată determinată cu toți pensionarii, iar pentru a nu-i discrimina pe criteriu de vârstă, s-a decis să fie păstrate relațiile de muncă cu toți salariații pensionari, dar pe durată determinată. Art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii dă posibilitatea angajatorului de a concedia persoana pe motiv de pensionare, în lipsa altor motive de concediere. Însă Î.S."Calea Ferată din Moldova" nu a făcut uz de acest articol, dar a continuat raporturile de muncă cu pensionarii, doar că pe perioadă determinată. La expirarea contractelor respective, ele ar putea fi prelungite, așa cum prevede art. 55 Codul muncii.
- 3.22 Î.S."Calea Ferată din Moldova" susține că, în cadrul unei ședințe comune cu Ministerul fondator a întreprinderii, s-a menționat că întreprinderea Î.S."Calea Ferată din Moldova" urmează să reducă unitățile de personal cu 1 500 persoane, până în ianuarie 2018. La moment, întreprinderea trece printr-o procedură de restructurare și reorganizare. Pensionarii, însă, nu urmează a fi concediați. O mare parte dintre ei sunt implicați în activități vitale pentru procesul tehnologic. Din acest considerent, a fost aleasă soluția păstrării relațiilor de muncă cu ei. Pensionarii care au fost eliberați, au fost reangajați.
- 3.23 În baza mai multor documente de politici, inclusiv Acordul de Asociere, Statul Republica Moldova și-a asumat angajamentul de a reforma domeniului feroviar. Concluzia unor experți este că performanța întreprinderii este afectată de numărul mare de salariați.
- 3.24 De asemenea, Î.S."Calea Ferată din Moldova" afirmă că, având în vedere că petiționara E. Ț. deținea statutul de pensionar și beneficia de pensia pentru limită de vârstă anterior momentul introducerii în Codului muncii a lit. y¹) în art. 86 alin. (1), nu au fost premise legale, la momentul atingerii vârstei de pensionare a petiționarei, de a fi eliberată din funcție. Temeiul care permite acum concedierea dânzei este deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.
- 3.25 Reprezentantul Î.S."Calea Ferată din Moldova" menționează că, în cazul petiționarei, nu poate fi vorba de o pretinsă discriminare. Ea nu a demonstrat în ce a constatat discriminarea ei, dat fiind faptul că dânsa nu a fost eliberată, ci continuă să muncească în cadrul aceleiași întreprinderi.
- 3.26 Reprezentantul Î.S."Calea Ferată din Moldova" afirmă că indemnizația de concediere se plătește doar în două situații, în cazul lichidării unității sau reducerea statelor de personal. Dacă petiționara ar fi eliberată în baza art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, atunci dânsa nu va beneficia de nici un fel de indemnizații de concediere. Totodată, ambele contracte, atât cel pe durată determinată, cât și pe durată nedeterminată oferă aceleași garanții salariale.
- 3.27 Totodată, reprezentantul afirmă că Î.S."Calea Ferată din Moldova" nu are drept scop concedierea oamenilor. Scopul întreprinderii este indicat în statutul organizației.
- 3.28 Î.S."Calea Ferată din Moldova" respinge pretențiile invocate de petiționară și consideră că măsurile întreprinse în vederea punerii în executare a prevederii art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii de Î.S."Calea Ferată din Moldova" nu au caracter discriminatoriu.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2)** garantează dreptul la egalitate "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."
- 4.2 Codul muncii, art. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese

din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 5 lit. g)** stipulează la rândul său un alt principiu și anume, asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare; **art. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. **art. 54 alin.(2)** Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract. **alin. (4)** Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. **art. 55. alin.(1) lit. f)** stipulează: Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit. a). **art. 55¹**. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată **alin.(1)** Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă. **art. 86 alin. (1)** stipulează (1) *Concedierea* – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: **lit. y¹)** deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

4.3 Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012 stabilește la art. 1 alin.

(1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea 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. **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse. **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat. **art. 6** Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației, **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. **art. 7 alin. (5)** 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.

4.4 Legea nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale prevede la art. 9

Perioada pentru care se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă **alin. (1)** Perioada pentru care se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă este de cel mult 180 de zile în cursul unui an calendaristic. Plata indemnizației se efectuează în condițiile **art. 4. alin. (3)** Asiguraților cu contract individual de muncă pe durată determinată ce nu depășește un an, inclusiv celor angajați la lucrări sezoniere, și șomerilor, în perioada de acordare a ajutorului de șomaj, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pentru o perioadă de până la 30 de zile în cursul unui an calendaristic. Asiguraților cu contract

individual de muncă pe durată determinată ce depășește un an indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă în condițiile alin.(1).

4.5 Hotărârea Guvernului nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici, Anexa nr. 1 la Program Ghidul de parcurs pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici prin implementarea angajamentelor Planului Internațional de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002, a Strategiei Regionale pentru Implementarea Planului, Angajamentul 5 al Strategiei A.

Asigurarea capacității pieței muncii de a răspunde la consecințele economice și sociale ale îmbătrânirii populației, **pct. 51** Rata angajării în câmpul muncii a persoanelor în grupurile de vârstă prepensionare și pensionare este destul de scăzută, concomitent cu lipsa generală de oportunități de angajare pe piața forței de muncă. În ultimii ani a existat un declin constant al numărului persoanelor cu vârsta de peste 45 de ani între cei care sunt angajați, chiar dacă numărul relativ al acestui grup al populației a continuat să crească, Principalul domeniu de angajare pentru persoanele din aceste grupuri de vârstă este cel unde munca este plătită de obicei mai slab și, adesea, informal. Promovarea condițiilor pentru accesul majorat al vârstnicilor la angajarea în sectorul formal ar contribui la asigurarea ca astfel de lucrători să beneficieze de prevederile legislației privind sănătatea și siguranța, de alte măsuri de protecție a muncii. **pct. 52. Accesul la piața muncii.** Orice strategie de creștere a oportunităților de angajare pentru lucrătorii vârstnici necesită sprijinul complet al autorităților publice, patronilor și sindicatelor. **pct. 56. Acțiuni prioritare:**

a) întreprinderea măsurilor de combatere în rândul patronilor, angajaților și a sindicatelor, a discriminării explicite a vârstnicilor;

4.6 Hotărârea Guvernului nr. 1473 din 30.12.2016 cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021, Anexa nr. 1 Tabel 3

Țintele majore ale prezentei Strategii Indicatorul 1.4 Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta 55-64 de ani, Valoarea 2015 - 41,4%; 2017 - 41,9%; 2018 - 42,8%;2019 -43,7%; 2020- 44,6%; 2021- 45,6%.

4.7 Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată în anul 1948 prevede la art. 1

egalitatea persoanelor în drepturi, astfel că toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de altele în spiritul fraternității. **Art. 2** garantează fiecărui om posibilitatea de a se prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări. **art. 23 alin. (1)** stipulează că, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului.

4.8 Pactul nr. 1966 din 16 decembrie 1966 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în art. 6 alin. (1) prevede că statele părți la Pact recunosc dreptul la muncă ce

cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept. **art. 7** stipulează că, statele părți la Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi:

a) remunerația care să producă tuturor muncitorilor cel puțin:

(i) un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție; în special femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelor de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație pentru aceeași muncă;

(ii) o existență decentă pentru ei și familia lor, în conformitate cu dispozițiile prezentului Pact;

b) securitatea și igiena muncii;

c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile;

d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare.

4.9 Carta Socială Europeană (revizuită), adoptată în data de 3 mai 1996 Pct. 24 garantează tuturor lucrătorilor dreptul la protecție în caz de concediere. **Partea a II-a, art. 24 lit. a)** garantează dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv valabil legat de aptitudinea

sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului.

4.10 Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei la art. 1 pct. 2 prevede că, diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

4.11 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 stipulează, în art. 1 că obiectivul acesteia este de a crea un cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament. Art. 6 prevede condițiile în care poate fi aplicat un tratament diferențiat pe motive de vârstă, dacă acest tratament este justificat. Astfel, un asemenea tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane la întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

c) stabilirea unei vârste maxime pentru angajare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înainte de pensionare.

De asemenea, statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru a ceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține spre examinare o pretinsă discriminare în câmpul muncii a salariaților care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă prin prisma prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, care stipulează că angajatorul, din propria inițiativă, poate desface contractul individual de muncă cu salariații care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Consiliul este solicitat să verifice compatibilitatea prevederii art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii cu standardele privind nediscriminarea. De asemenea, Consiliul este solicitat să se expune în privința acțiunilor Î.S."Calea Ferată din Moldova" de reperfectare în mod unilateral a contractelor individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată cu angajații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă, în contracte de muncă pe perioadă determinată, cu mențiunea că, în cazul refuzului salariaților de a modifica contractul, Î.S."Calea Ferată din Moldova" va desface contractul individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii.

I. Cu referire la prevederile art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii

5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. 1 și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții v. Republica Cehă par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamant atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate

prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Reieșind din alegațiile expuse în plângere, pentru a institui o prezumție a discriminării petiționara urma să prezinte fapte care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:

1) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept

2) aplicat în comparație cu o altă persoană (un grup de persoane)

3) cu care petiționara se află în situație analogică

4) în baza unui criteriu protejat.

5.3 Consiliul, examinând circumstanțele cauzei, stabilește că prezumția discriminării directe a fost instituită. 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. Salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă pot fi concediați la decizia angajatorului, în virtutea deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanelor/instituțiilor despre care se presupune că ar fi comis fapta discriminatorie. Din alegațiile Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, precum și din nota informativă la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 prin care s-a propus completarea cu litera y¹⁾ alin. (1) art. 86, rezultă că introducerea, în calitate de temei de concediere, a deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, are ca scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață, pentru a spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.

5.5 Consiliul nu poate reține această justificare drept obiectivă și rezonabilă din următoarele considerente. Conform datelor statistice¹, majoritatea pensionarilor ocupați au un loc de muncă în activitățile de administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială (39,0%) și agricultură (29,5%). Conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă², la 01 ianuarie 2018, erau vacante 8147 locuri, din care 364 locuri vacante în domeniul sănătății, 261- în domeniul învățământului, 147 - în activitatea financiară, economică sau comercială, 116 - în domeniul ingineriei, 91- în autoritățile publice, 2004 - în industria textilă și confecții, 558 - în întreprinderi industriale ș.a. Aceste date statistice demonstrează că salariații cu statut de pensionar pentru limită de vârstă nu constituie o piedică în procesul de angajare în câmpul muncii a tinerilor, dat fiind faptul că cele mai multe locuri vacante sunt anume în domeniile în care sunt antrenați pensionarii. Astfel, Consiliul constată că pensionarii nu împovărează piața muncii, dar o susțin.

5.6 Totodată, Consiliul ține să menționeze că scopul invocat de gestionare optimă a forței de muncă nu poate fi reținut și din considerentul că, pentru a integra în câmpul muncii persoanele tinere, nu vor fi concediate persoanele care au atins vârsta de pensionare, care sunt numeric mai multe, dar numai acele care au statut de pensionar pentru limită de vârstă și sunt antrenate în câmpul muncii.

5.7 Evaluarea, în ansamblu, a situației persoanelor în etate determină Consiliul să tragă concluzia că modificările operate la art. 86 alin(1) din Codul muncii au ca efect descurajarea persoanelor care au atins vârsta de pensionare să-și stabilească pensia pentru limită de vârstă, optând pentru o securitate a relațiilor de muncă și un venit mai mare, decât mărimea pensiei pentru limită de vârstă. Conform datelor statistice, mărimea medie a pensiei pentru limită de vârstă la 01.01.2017 a constituit 1301,1 lei, ceea ce acoperea valoarea minimului de existență pentru această categorie de populație în proporție de 87 la sută în anul 2016³. Aceste fapte determină Consiliul să identifice, în calitate de scop a modificărilor operate, reducerea cheltuielilor destinate pensiilor pentru limita de vârstă, care în 2016 au crescut cu 11,2%⁴ și ca finalitate reducerea deficitului bugetului de asigurări sociale. O astfel de abordare este optimă pentru stat, pentru că scade presiunea bugetară asupra fondurilor de

¹ <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5764> Studiul "Tranziția de la muncă la pensionare", martie 2017.

² Piața Muncii, locuri vacante la 15.01.2018

³ <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5762>

⁴ RAPORT privind executarea bugetului asigurărilor sociale de stat în anul 2016

pensii, dar în nici un caz nu este optimă pentru persoană, care acumulând un anumit stagiul de cotizare ar avea dreptul la o protecție suplimentară din partea statului sub formă de pensie pentru limită de vârstă. Scopul identificat nu poate fi considerat drept unul legitim.

- 5.8 Totodată concedierea salariaților care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă determină antrenarea acestora în agricultură, numărul acestora fiind în creștere de la 34,8 % în 2010 la 40,4 % în 2015⁵. Dat fiind faptul că persoanele care activează în agricultură sunt supuse celui mai înalt nivel al sărăciei, Consiliul stabilește că "ocuparea" vârstnicilor în agricultură și mărimea medie a pensiei pentru limită de vârstă sub minimul de existență, are drept efect creșterea gradului de sărăcie în care ei trăiesc, iar concedierea lor va afecta ponderea persoanelor ce trăiesc sub pragul sărăciei.
- 5.9 Examinând instrumentele internaționale, precum Planul Internațional de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002, Declarația Ministerială de la Viena, 2012 – „Asigurarea unei societăți pentru toate vârstele: Promovarea calității vieții și a îmbătrânirii active”, la care este parte Republica Moldova, precum și documentele de politici naționale: Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 și Programul pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici, Consiliul observă că modificarea operată în Codul muncii, art. 86 alin.(1), prin completarea cu lit.y¹, vine în contradicție cu acestea, deoarece ele indică ca obiective prelungirea vieții profesionale și menținerea demnității și autonomiei persoanelor în vârstă.
- 5.10 De asemenea, Consiliul constată că concedierea persoanelor, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, și angajarea ulterioară a acestora pe o durată determinată, conform art. 55 lit. f) Codul muncii, este în defavoarea salariaților care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă, ori garanțiile sociale ale angajaților care activează în baza contractului individual de muncă pe perioadă determinată sunt mai reduse în raport de garanțiile angajaților care activează în baza contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată, și anume, în ceea ce privește indemnizația pentru incapacitate de muncă temporară, calcularea termenului ce dă dreptul la prestații sociale, în calitate de stagiul de cotizare, ș.a.
- 5.11 Luând în considerație argumentele invocate mai sus, Consiliul nu a reținut o justificare obiectivă și rezonabilă a modificărilor operate, chiar mai mult, acțiunea propusă are un efect disproporționat față de salariații care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Astfel, Consiliul consideră că o politică a pieței muncii va fi conformă cu standardele privind nediscriminarea doar în situația în care aplicarea ei este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse sunt necesare și adecvate, astfel cum a fost reiterat și în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene⁶.

II. Cu referire la acțiunile Întreprinderea de Stat "Calea Ferată din Moldova"

- 5.12 Consiliul reține că Î.S."Calea Ferată din Moldova" a făcut uz de art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, pentru a determina angajații ce și-au revendicat dreptul la pensie pentru limită de vârstă să-și dea acordul la modificarea duratei contractului individual de muncă din nedeterminată în durată determinată pe un an. Prin indicațiile directorului general al întreprinderii s-a creat o situație nefavorabilă salariaților, inclusiv petiționarei, care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă. Precum Consiliul a specificat în pct. 5.10, garanțiile sociale ale angajaților care activează în baza contractului individual de muncă pe perioadă determinată sunt mai reduse în raport cu garanțiile angajaților care activează în baza contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată.
- 5.13 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că petiționara E. Ț. nu a fost concediată în temeiul art. 86 alin (1) lit. y¹) Codul muncii, fapt confirmat de ambele părți în cadrul ședinței de audieri, dar i s-a propus încheierea unui acord adițional în baza art. 55 alin. (1) lit. f) Codul muncii. Consiliul atrage atenția că încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile art. 55 alin. (1) lit. f) Codul muncii, cu o persoană pensionată pentru limită de vârstă operează doar în situația în care persoana pensionată pentru limită de vârstă nu este încadrată în câmpul muncii. De aici rezultă că Î.S."Calea Ferată din Moldova" nu avea temei de a propune petiționarei E. Ț., angajată în baza unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, modificarea termenului contractului respectiv, or petiționara, la acel

⁵ http://eef.md/media/files/files/fee_inagalitati_ro_final_5335996.pdf, pag. 34

⁶ Cauza C-411/05 din 16.10.2007 Palacios de la Villa împotriva Cortefiel Servicios SA, pct. 77; Cauza C-388/07 din 05.03.2009 Age Concern England împotriva Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, pct 65.

moment, era încadrată în câmpul muncii, iar dispoziția art. 55 alin. (1) lit. f) Codul muncii nu îi era opozabilă.

- 5.14 Consiliul consideră că Î.S."Calea Ferată din Moldova" a aplicat eronat prevederile legislației în vigoare în raport cu persoanele cu statut de pensionar pentru limită de vârstă. Consiliul menționează că atunci când se pune în balanță, pe de o parte, exercitarea de către angajator a anumitor drepturi și, pe de altă parte, interesele angajaților în ceea ce privește securitatea raporturilor de muncă, acestea din urmă trebuie să prevaleze.
- 5.15 Consiliul notează că aplicarea prevederilor ce țin de concedierea persoanelor care și-au revendicat dreptul la pensie să fie precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse să fie necesare și adecvate.
- 5.16 Consiliul recomandă petiționarei să se adreseze Inspectoratului de Stat al Muncii, autoritatea competentă să asigure aplicarea dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1-3 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, coroborat cu pct.61 al Legii cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate la pct. 5.2-5.11 reprezintă discriminare în câmpul muncii a persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă.
2. Se recomandă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să inițieze modificarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, ținând cont de jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene⁷, care explicitează 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.
3. Î.S." Calea Ferată din Moldova" să asigure respectarea drepturilor salariaților, ținând cont de constatările prezentei decizii.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
5. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 din Legea cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr.298 din 21.12.2012 și Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Oxana GUMENNAIA – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Lucia GAVRILIȚĂ – membră

⁷ ibid