



## 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 26 octombrie 2018 cauza nr. 142/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte  
Svetlana DOLTU – membră  
Andrei BRIGHIDIN – membru  
Victorina LUCA – membră  
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV - membru

**au examinat**, în ședință publică, susținerile scrise ale  
**petiționarei: XXXXXX**  
**reclamatei: SRL "Rox Net"**  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

#### I. Obiectul plângerii

Discriminare pe criteriul de sex și vârstă în câmpul muncii.

#### II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute în pct. 42 din Legea cu privire la activitatea Consiliului nr.298/2012.

#### III. Susținerile părților

##### ***Alegațiile petiționarei***

- 3.1 SRL "Rox Net", a plasat un anunț de angajare pentru funcția de operator-casier care conține cerințe preferențiale referitoare la sexul (domnișoară) și vârsta persoanei (19-30 ani).

##### ***Susținerile reclamatei***

- 3.2 Reprezentanta companiei, în ședința de audieri a menționat că nu cunoștea despre faptul că anunțul de angajare contravine prevederilor legislative în domeniul nediscriminării și menționează că nu va admite situații similare pe viitor. Reprezentanta companiei a susținut și probat că anunțul a fost rectificat, prin excluderea cerințelor discriminatorii și a subliniat că, între timp, s-au adresat și bărbați pentru detalii despre condițiile postului de muncă, pe care le-a oferit fără nici o limitare.

#### IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1. **Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2)** garantează dreptul la egalitate, stipulând 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 alin. (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.
- 4.2. **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că 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 criteriile presupuse; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **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; **alin. (2)** se consideră discriminatorie acțiunea de plasare a anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; **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.

- 4.3. **Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 la art. 8 alin. (1)** prevede că 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, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f')** angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 47 alin. (1)** refuzul neîntemeiat de angajare este interzis; **alin. (2)** se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.
- 4.4. **Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale, și culturale la art. 2 alin. (2)** menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6** prevede că statele părți la prezentul 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.
- 4.5. **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 la art.1 lit. a)** stipulează că prin termenul discriminare se înțelege 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; **lit. b)** orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, trebuie specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.
- 4.6. **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**, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, **art. 4 alin (1)** prevede că fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință

profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele examinate, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare directă pe criteriul de sex și vârstă în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), 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 petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Reieșind din alegațiile expuse, pentru a institui o prezumție de discriminare directă, petiționara urma să prezinte fapte care ar permite întrunirea cumulativă a următoarelor elemente:
  - a) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, refuz etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
  - b) aplicat persoanelor aflate în situație analogică
  - c) în baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul notează că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul reține că în anunț a fost stabilită limita minimă și maximă de vârstă și cerința preferențială referitoare la sexul persoanei. Consiliul notează că în conformitate cu art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane, constituie o acțiune discriminatorie a angajatorului.
- 5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența unei justificări obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat deplâns.
- 5.5 Consiliul menționează că instituirea unor condiții care exclud sau favorizează anumite persoane nu vor fi considerate discriminatorii în cazul în care, prin natura specifică a activității, acestea sunt cerințe esențiale și determinante, cu condiția că scopul să fie legitim și cerințele proporționale. Consiliul subliniază că atât sexul, cât și vârsta nu constituie, în sine, cerințe profesionale. Pentru ca acestea să fie acceptate ca cerințe profesionale esențiale și determinante, acestea trebuie considerate în coroborare cu condițiile și normele speciale de muncă pentru poziția sau funcția vacantă.
- 5.6 Consiliul a observă că atribuțiile de bază ale funcției de operator - casier constituie interacțiunea cu clienții companiei în vederea încheierii contractelor și rezilierea acestora. Consiliul subliniază că pentru îndeplinirea acestor atribuții, sexul persoanei, precum și vârsta acesteia sunt irelevante, or acestea nu determină abilitatea persoanei de a le îndeplini. Consiliul subliniază că aceste atribuții pot fi realizate atât de un bărbat, cât și de o femeie, inclusiv cu vârsta mai mare de 30 de ani. Fiecare este liber să decidă ce muncă va presta, iar sexul și vârsta, în aceste circumstanțe, nu trebuie să prevaleze.
- 5.7 Consiliul reține și apreciază faptul că reclamata a conștientizat fapta și, la scurt timp, a rectificat anunțul. Cu toate acestea, Consiliul îndeamnă compania să-și instruiască personalul, astfel încât, situațiile similare să fie evitate pe viitor.
- 5.8 Consiliul subliniază că angajatorii în procesul de recrutare urmează să stabilească cerințe profesionale esențiale și determinate postului vacant care țin de natura specifică a activității sau de condițiile în care această activitate se desfășoară, dar nu să se concentreze pe condițiile și criteriile care exclud sau favorizează anumite persoane sau grupuri de persoane.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1- 3, art.7 alin. (2) lit. a) și art.15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 și pct. 61 din Legea cu privire

la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității nr. 298 din 21.12.2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare pe criteriul de sex și vârstă în câmpul muncii.
2. SRL "Rox Net" va instrui personalul responsabil de recrutare în domeniul nediscriminări pentru a nu admite fapte similare pe viitor.
3. SRL "Rox Net" va informa Consiliul în termen de 10 zile de la recepționarea deciziei despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate în prezenta decizie.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://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

---

Svetlana DOLTU – membră

---

Andrei BRIGHIDIN – membru

---

Victorina LUCA – membră

---

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV - membru