



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
www.egalitate.md

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

DECIZIE din 18 noiembrie 2019 cauza nr. 175/19

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarei: XXXXXXXX, reprezentată de XXXXXXXX
reclamatului: YYYYYYYY, primar al comunei Risipeni, r-nul Fălești
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele

I. Obiectul plângerii

Discriminare pe criteriul de statut de pensionar pentru limită de vârstă în câmpul muncii. Hărțuire.

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 de pct. 42 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara menționează că, în data de 20 noiembrie 2017, a fost angajată în calitate de ZZZZZZZZZZZZ din comuna Risipeni, r-nul Fălești. Petiționara informează că, la data de 19 august 2019, a fost concediată din funcția deținută pe motiv că deține statut de pensionar pentru limită de vârstă. Petiționara afirmă că, din iulie 2019, reclamatul împreună cu contabilul șef ar fi aplicat presiuni asupra acesteia pentru a depune cerere de demisie din proprie inițiativă, menționând că primăria nu dispune de mijloace financiare suficiente pentru a-i achita salariul care este prea mare și pe care ea nu îl merită. Totodată, petiționara informează că reclamatul suplimentar a invocat drept motiv de concediere și faptul că activitatea Casei de Cultură urmează să fie suspendată în vederea efectuării unor lucrări de reparație. Petiționara solicită Consiliului să constate că concedierea acesteia a fost discriminatorie pe criteriu de statut de pensionar pentru limită de vârstă. De asemenea, solicită ca faptele privind determinarea acesteia să demisioneze din proprie inițiativă, să fie constatate ca fiind hărțuire în câmpul muncii.

Poziția reclamatului

- 3.4 Reclamatul susține că angajatorul a făcut uz de dreptul său conferit de art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul Muncii. Reclamatul afirmă că nu a întreprins nici o acțiuni de hărțuire în raport cu petiționara.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova prin art. 16 alin. (2)** 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.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 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 criterii presupuse; hărțuirii – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; **art. 3** stabilește că, subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7** prevede că este interzisă 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)** stipulează că, 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 nr. 154/2003 la 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. 86 alin. (1)** stipulează că, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a

celui pe durată determinată – se admite pentru următoare motive: **lit. y1**) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

- 4.4 Hotărârea Guvernului nr. 406/2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici la Anexa nr. 1 din în pct. 51** se stipulează că rata angajării în câmpul muncii a persoanelor în grupurile de vârstă pre-pensionare 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.** Orice strategie de creștere a oportunităților de angajare pentru lucrătorii vârstnici necesită sprijinul complet al autorităților publice, patronilor și sindicatelor. **pct. 56 lit. a)** întreprinderea măsurilor de combatere în rândul patronilor, angajaților și a sindicatelor, a discriminării explicite a vârstnicilor; **Anexa nr. 3 obiectivul nr. 5** prevede oferirea posibilității ca piețele muncii să răspundă la consecințele economice și sociale ale îmbătrânirii populației.
- 4.5 Decizia Curții Constituționale de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii la pct. 32** prevede că, Codul muncii prevede desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa conducătorului, dacă angajatul are statut de pensionar. De asemenea, Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza articolul 86 alin. (1) lit. y 1) pot fi angajate pe o durată determinată conform articolului 55 alin. (1) lit. f). Legislatorul a prevăzut, totuși, o posibilitate a angajatorului de a continua un contract individual de muncă pe o durată determinată cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, lăsând la discreția angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acestea. Problema legalității desfacerii raporturilor de muncă în aceste situații trebuie stabilită, de la caz la caz de către instanțele de judecată; **pct. 33** stipulează că, stabilirea posibilității legale generale a desfacerii contractului de muncă cu persoanele care au atins limita de vârstă nu constituie o măsură disproporțională.
- 4.6 Carta Socială Europeană (revizuită), adoptată în data de 3 mai 1996 la 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.
- 4.7 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.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1** Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare directă pe criteriul de statut de pensionar pentru limită de vârstă în câmpul muncii și hărțuire.

- 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 Dordevic c. Croația par. 82-84, par.177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par.57) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamant atunci când petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
 - b) aplicat în comparație cu altă persoană sau grup de persoane
 - c) cu care petiționara se află în situație analogică
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Examinând alegațiile și documentele prezentate de petiționară, Consiliul stabilește că prezumția discriminării directe pe criteriul statutului de pensionar pentru limită de vârstă a fost instituită. Consiliul a reținut că tratamentul diferit s-a manifestat prin desfacerea contractului de muncă cu petiționara, în baza art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii, exclusiv pe motivul deținerii de către aceasta a statutului de pensionară pentru limită de vârstă.
- 5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, 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 instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.5 În susținerea poziției sale, reclamantul a menționat că angajatorul a făcut uz de dreptul său conferit de art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii și careva acțiuni de hărțuire față de petiționară nu a manifestat.
- 5.6 Consiliul, prin cazuistica anterioară¹ a subliniat, că desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii poate fi conformă cu standardele privind nediscriminarea, doar în situația în care aplicarea acestuia este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, iar măsurile întreprinse sunt necesare și adecvate (a se vedea jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene²). Consiliul reamintește că scopul legitim urmărit, prin introducerea temeiului de desfacere a contractului de muncă cu persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă, a fost cel de gestionare optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață și de a spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării.
- 5.7 Consiliul, analizând materialele dosarului precum și explicațiile aduse în cadrul ședinței de audieri, stabilește că funcția de director al Casei de Cultură din comuna Risipeni este vacantă până în prezent (04.11.19), iar activitatea Casei de Cultură nu a fost suspendată. Prin urmare, Consiliul reține că la funcția deținută de petiționară nu aspira un tânăr specialist care nu-și putea găsi un loc de muncă potrivit calificării. Astfel, reclamantul a desfăcut contractul individual de muncă cu petiționara exclusiv din considerentul că aceasta deținea statutul de pensionară pentru limită de vârstă. Prin urmare, Consiliul constată, că decizia angajatorului de a desface contractul de muncă

¹ decizia 136/17, 146/17, 116/18, 19/19, 64/19

² 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.

cu petiționara nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, deoarece nu urmărește un scop legitim. Consiliul, în repetate, rânduri a subliniat că decizia angajatorului de a desface contractul de muncă cu o persoană care deține statutul de pensionar trebuie să fie precedată de o analiză a capacității de muncă a angajatului, ceea ce în situația examinată nu a fost făcută.

- 5.8 Totodată, analizînd alegația petiționarei referitoare la presiunile făcute asupra acesteia pentru a depune cerere de demisie din proprie inițiativă, Consiliul le respinge ca fiind declarative. Deși, Consiliul acceptă că un astfel de comportament ar constitui pentru petiționară unul nedorit care ar putea să-i creeze un mediu intimidant, afirmațiile nu au putut fi dovedite cu probe pertinente, care să-i permită Consiliului să constate, dincolo de orice îndoială rezonabilă, că aceste acțiuni au fost săvârșite de reclamat.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 și art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității adoptat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare pe criteriul de statut de pensionar.
2. Faptele invocate nu reprezintă hărțuire în câmpul muncii.
3. Consiliul recomandă reclamatului să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situațiile când există o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivit scopului urmărit, după cum este explicitat în prezenta decizie.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
5. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediu Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră