



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 21-28-17

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Стефан чел Марэ, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-17

DECIZIE din 19 martie 2019 cauza nr. 19/19

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 și verbale ale:

petiționarei: XXXX

reclamatului: YYYY, director general al Î.S.”Calea Ferată din Moldova”

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele

I. Obiectul plângerii

Instigare la discriminare a persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de 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 de pct. 42 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității adoptat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara, angajată în cadrul Î.S.”Calea Ferată din Moldova”, menționează că, în data de 24 ianuarie 2019, a luat cunoștință de o înștiințare emisă de către directorul general al Î.S.”Calea Ferată din Moldova” la 22 ianuarie 2019, prin care se dispune desfacerea contractelor de muncă încheiate pe perioade nedeterminată cu angajații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă. Petiționara afirmă că riscă să fie concediată, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹ Codul muncii, prevedere care discriminează persoanele care își exercită dreptul la pensie și au capacitatea de a munci în continuare.

Poziția reclamatului

- 3.2 Reclamatul notează că întru realizarea Hotărârii Guvernului nr. 1042/2017 și a proiectului de finanțare externă a CFM pentru renovarea parcului de locomotive și reabilitarea infrastructurii de cale ferată este necesar de angajat și de pregătit tineri specialiști cu studii superioare. Reclamatul susține că pe perioada implementării proiectului au fost angajați 27 tineri specialiști. Reclamatul notează că prin emiterea

dispoziției disputate a urmărit scopul de a gestiona optim forța de muncă pentru realizarea obiectivelor strategice nominalizate.

- 3.3 Reclamatul menționează că media de vârstă a angajaților este de 56 ani. La moment, în întreprindere activează 7475 salariați, dintre aceștia, 1600 salariați sunt tineri. Numărul angajaților pe perioadă nedeterminată este de 6439 salariați, iar al celor angajați pe perioadă determinată este de 1036 salariați. În plus, angajați pe perioadă nedeterminată, care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă sunt 52 salariați, iar alți 1033 salariați care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă sunt angajați pe perioadă determinată.

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 **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. 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** stabilește 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. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește 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. 6** stipulează că 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)** prevede că 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)** statuează 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.
- 4.4 **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 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.** 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 **Declarația Universală a Drepturilor Omului la art. 1** prevede 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.

- 4.6 **Pactul cu privire la drepturile economice, sociale și culturale la 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 acelorora 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.
- 4.7 **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 7 sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului.
- 4.8 **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 instigare la discriminare a persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă în câmpul 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 (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) stabilesc o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la pârât atunci când petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminator.
- 5.3 Reieșind din alegațiile expuse în plângere, pentru ca să fie instituită prezumția instigării la discriminare, faptele deplânse trebuie să caracterizeze cumulativ următoarelor elemente:
- a) comportamentul prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată
 - b) cu scopul discriminării unei terțe persoane
 - c) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul notează că prezumția instigării la discriminare a fost instituită. Consiliul a reținut că reclamatul, din poziția de director

general al Î.S. "Calea Ferată din Moldova", a ordonat directorilor de filiale (conduită intenționată de aplicare a presiunilor) să desfacă contractele individuale de muncă încheiate pe perioade nedeterminate cu salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă.

- 5.5 Consiliul, analizând materialele dosarului, stabilește că dispoziția în cauză poate avea efecte devastatoare pentru 52 de persoane în etate. Acestea riscă să fie concediate doar din motivul că își exercită dreptul la pensie pentru limită de vârstă și nu pentru că nu ar mai face față cerințelor esențiale și determinate ale naturii muncii pe care o îndeplinesc.
- 5.6 Conform art. 15 alin. (1) din Legea privind 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 caracterul acțiunilor de presiune din perspectiva amplorii acestuia într-un anumit context social, gradului de determinare la săvârșirea acțiunilor discriminatorii și efectului asupra victimelor discriminării.
- 5.7 Reclamatul, în susținerea poziției sale, a susținut că măsură dispusă de către acesta este necesară în legătură cu restructurarea întreprinderii prin optimizarea resurselor de muncă și atragerea tinerilor specialiști pentru a rena parcul de locomotive și pentru a reabilita infrastructura căilor ferate. Deși acceptă legitimitatea scopului declarat, și anume cel de a încadra tinerii specialiști, Consiliul notează că măsura dispusă nu este proporțională scopului urmărit.
- 5.8 Consiliul notează că salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă nu constituie o piedică în procesul de angajare în câmpul muncii a tinerilor specialiști, ci din contră, pensionarii, având o experiență mare de muncă, pot instrui noii angajați în domeniul lor de competență. De asemenea, Consiliul consideră că angajarea tinerilor specialiști poate fi efectuată la locurile vacante din cadrul întreprinderii, fără a fi strict necesar de a concedia arbitrar persoanele care își exercită dreptul la pensie. Consiliul a solicitat reclamatului, în ședința de audieri, să prezinte informația privind numărul locurilor vacante în cadrul întreprinderii, însă acesta nu a dat curs solicitării. Consiliul reamintește că neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate este interpretată în defavoarea persoanei care nu prezintă datele solicitate. Prin urmare, Consiliul concluzionează că, în situația examinată, nu este aplicabil scopul legitim declarat de către reclamat.
- 5.9 Consiliul subliniază că această practică vine în contradicție cu Programul pentru integrarea problemelor îmbătrânirii, deoarece acesta și-a trasat ca obiective prelungirea vieții profesionale și menținerea demnității și autonomiei persoanelor în vârstă. Consiliul este de opinie că pentru menținerea activă a persoanelor în vârstă trebuie, în primul rând, de a le facilita activitate în câmpul muncii, mai ales acolo unde experiența acestora poate constitui un avantaj valoros pentru tinerii specialiști.
- 5.10 Consiliul reiterează poziția expusă anterior pe cazurile similare¹ că încetarea relațiilor de muncă cu persoanele care au statut de pensionar pentru limită de vârstă, fără ca acțiunea să fie justificată obiectiv și rezonabil, constituie discriminare. Consiliul a subliniat că o justificare obiectivă în acest sens ar constitui oferirea oportunităților de angajare pentru persoanele tinere care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. De asemenea, Consiliul a explicat că aplicarea acestei teme va fi conformă standardelor privind nediscriminarea doar în situația în care angajatorul va face o analiză a capacității de muncă, a productivității și a profesionalismului angajatului. În

¹ 136/17; 146/17; 33/18; 58/18; 86/18

caz contrar, aplicarea acestuia este abuzivă și discriminatorie față de persoanele care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă, prin comparație cu persoanele care au aceeași vârstă, însă nu și-au exercitat dreptul la pensie.

- 5.11 Acestea fiind stabilite, Consiliul notează că Î.S."Calea Ferată din Moldova" urmează să-și justifice obiectiv și rezonabil printr-un scop legitim bine determinat, fiecare decizie, în particular, la aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y¹) Codul muncii. Or, în caz contrar se conturează elementele unor concedieri colective a tuturor salariaților care dețin statut de pensionar fără a fi vizibilă urmărirea obiectivului de încadrare a tinerilor specialiști. 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.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3 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 instigare la discriminare în câmpul muncii a persoanelor care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă.
2. Reclamatul va întreprinde toate măsurile necesare în vederea asigurării respectării drepturilor salariaților.
3. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
4. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, adoptat prin Legea nr. 298/2012 și Legii contenciosului administrativ nr. 793/2000.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru