



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 Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-17

DECIZIE din 28 ianuarie 2019 cauza nr. 216/18

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat, în ședință publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarei: XXXX
reclamatei: YYYY, director JYSK Moldova, SRL “TAROL-DD”
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele:

I. Obiectul plângerii

Discriminare în câmpul muncii pe criteriu de gen (sub aspectul rolului mamei la îngrijirea copiilor).

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara declară că, la data de 05.11.2018, a fost invitată la interviu pentru funcția de administrator al unui magazin de mobilă și accesorii pentru casă. Petiționara menționează că nici nu a început bine interviul că, doamna responsabilă de recrutare, uitându-se în CV i-a comunicat că nu se potrivește funcției, pentru că are doi copii mici, iar programul de lucru de la 09:00-21:00 necesită implicare deplină. Petiționara declară că a început să-i explice doamnei că are cu cine lăsa copii, însă nici nu a dorit să o asculte. Petiționara susține că a fost discriminată în câmpul muncii pe criteriul de maternitate.

Poziția reclamatei

- 3.2 Reclamata declară că interviul petiționarei a avut loc pe data de 05.11.2018 în oficiul companiei pe adresa str. Jubiliară 41A. Reclamata relatează că în CV-ul petiționarei se conțin toate datele ei, inclusiv starea familială, respectiv nu prezența copiilor a fost temeiul refuzului de angajare. Reclamata susține că, fiind mamă, a dat o singură întrebare petiționarei, cu cine vor sta copii în caz că se îmbolnăvesc. În urma convorbirii, înțelegând că petiționara nu are experiența necesară pentru postul de administrator, reclamata i-a propus angajarea în postul de vânzător consultant, cu

posibilă creștere în carieră. Reclamata susține că petiționara a răspuns negativ și la plecarea a replicat precum că a fost „timp pierdut pentru acest interviu”.

- 3.3 În ședința de audieri, reprezentantul SRL „Tarol-DD” a declarat că societatea deține în gestiune 81 de magazine, dintre care 96% din angajați sunt de sex feminin, iar dintre ele 60 % au copii minori. De asemenea a menționat că SRL „Tarol-DD” nu face discriminare între angajați și viitori angajați, cu atât mai mult dacă nu le convenea candidatura petiționarei, din motiv că are doi copii, nu avea să fie chemată la interviul din 05.11.2018.

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; **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 nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității 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; hărțuire – 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 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. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă; **alin. (2)** se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: **lit. b)** refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; **alin. (3) lit. b)** refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.
- 4.3 **Codul muncii nr. 154/2003 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. f¹), f⁴)** 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; să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

- 4.4 **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111 din 25.06.1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei în art. 1 lit. a)** definește noțiunea de discriminare 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 suprime sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei; **art. 2** obligă orice stat membru care aplică prezenta convenție să formuleze și să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări.
- 4.5 **Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor la art.11 alin.(1) lit. b)** Statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femeie în domeniul angajării în munca, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și, în special dreptul la aceleași posibilități de angajare în muncă, inclusiv în privința aplicării aceluiași criterii de selecție în materie de angajare.
- 4.6 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale în art. 2 alin. (2)** stipulează 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 pe orice altă împrejurare. **art. 6 alin. (1)** stabilește 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

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare pe criteriul de gen 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 (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 se prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Reieșind din alegațiile expuse, pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
 - b) în comparație cu alte persoane
 - c) cu care se află în situație analogică
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Consiliul stabilește că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul reține că petiționarei i-a fost refuzată angajarea în funcția de administrator al magazinului de mobilă și accesorii pentru casă JYSK, din motiv că are 2 copii minori (trei și zece ani).
- 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 reclamata a notat că petiționara nu a fost angajată pe poziția de administrator pe motiv că nu are experiența necesară pentru a deține această funcție și nu din cauza că are doi copii. Cât privește relevanța întrebării referitoare la faptul cu cine vor sta copii, reclamata și-a justificat adresarea, susținând că a dorit să înțeleagă dacă petiționara realizează ce presupune graficul de lucru de la orele 09:00 până la orele 21:00.
- 5.6 Analizând argumentele reclamatei, Consiliul le respinge, deoarece sunt neobiective și irelevante situației. Consiliul subliniază că stabilirea lipsei experienței corespunzătoare funcției se putea deduce din CV-ul petiționarei, prezentat anterior interviului. Astfel, dacă acest argument era să fie valabil, petiționara nu era să fie chemată pentru interviu.
- 5.7 Consiliul menționează că întrebările adresate, în cadrul interviului de recrutare, trebuie să rămână în contextul profesional. Informațiile solicitate în timpul interviului trebuie să aibă o legătură directă și necesară cu natura specifică a activității sau cu condițiile în care aceasta va fi desfășurată. Orice întrebare cu privire la situația sau responsabilitățile familiale este interzisă, întrucât prezența acestora diminuează drastic șansele integrării pe piața muncii a persoanei cu copii de vârstă fragedă aflate în căutarea unui loc de muncă. Mai mult, necesitatea adresării întrebărilor despre aceste detalii, în cadrul unui interviu de recrutare, nu poate fi justificată, deoarece răspunsurile, după cum a afirmat și reclamata, pot fi foarte ușor găsite în CV-urile depuse de candidați.
- 5.8 Consiliul, luând act de explicația reclamatei, care din spusele acesteia a întrebat ca mamă cine va îngriji de cei doi copii, subliniază că îngrijirea copiilor nu este în exclusivitate responsabilitatea mamei, astfel precum și programul târziu nu este destinat în exclusivitate bărbaților. Fiecare este liber să aleagă condițiile în care va presta munca, iar prezența copiilor mici nu trebuie să influențeze decizia angajatorului.
- 5.9 Acestea fiind explicate, Consiliul conchide că abordarea subiectului privind responsabilitățile familiale în cadrul interviului desfășurat cu petiționara constituie discriminare manifestată prin subminarea egalității de șanse și tratament în procesul de angajare, astfel precum este reglementat de art. 7 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

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

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare pe criteriu de maternitate și gen în procesul de angajare.
2. Reclamata, dna YYYY, director JYSK Moldova, își va prezenta scuzele sale petiționarei în formă scrisă.
3. Reclamata, dna YYYY, director JYSK Moldova, va depune toată diligența pentru a nu admite fapte similare în viitor.
4. SRL "Tarol-DD" va instrui personalul responsabil de recrutare în domeniul egalității și nediscriminării.
5. SRL "Tarol-DD" va elabora un regulament intern privind procedurile de angajare și promovare în funcție, în conformitate cu prevederile Legii cu privire la asigurarea egalității. În calitate de suport metodologic, Consiliul îndeamnă să se utilizeze recomandările de ordin general formulate în (i) Ghidul practic pentru angajatori în

vederea prevenirii manifestărilor discriminatorii în cadrul interviurilor de angajare¹; Ghidul practic pentru angajatorii din sectorul privat la întocmirea anunțurilor de recrutare²; Ghidul pentru angajatori în vederea prevenirii discriminării în relațiile de muncă³.

6. Reclamatul SRL "Tarol-DD" va informa Consiliul, în termen de 30 zile de la recepționarea prezentei decizii, despre măsurile întreprinse în vederea implementării recomandării Consiliului.
7. Decizia se comunică petiționarei și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
8. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 din Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și Legii nr. 793/2000 contenciosului administrativ.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

¹ https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Pliant_WEB.pdf

² https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Ghid-practic_pentru-web.pdf

³ <http://egalitate.md/wp-content/uploads/2017/01/CRJM-Ghid-angajatori2.pdf>