



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 21 august 2018 cauza nr. 21/18

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
petiționarilor: T. C., T. P., L. B., V. P., D. C., reprezentate de către avocata Arina Țurcan
reclamaților: Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Direcția Asistență
Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi, și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Discriminare directă prin asociere (dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă.
Discriminare indirectă prin asociere (sex și dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității din 25.05.2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarilor

- 3.1 Petiționarele, un grup de mame cu copii cu dizabilități care sunt angajate în funcție de asistent personal pentru copiii lor, invocă că se consideră discriminate în realizarea dreptului la muncă, sub aspectul neremunerării orelor suplimentare lucrate și concediilor de odihnă.
- 3.2 Petiționarele notează că, potrivit contractului individual de muncă prestează muncă în calitate de asistent personal, 30 ore săptămânal, cu durata zilnică de 6 ore, săptămâna de muncă fiind de 5 zile. Acestea menționează că, *de facto*, îngrijesc de copiii lor cu dizabilități 24 de ore/zi și nu le sunt achitate celelalte 138 ore care sunt lucrate suplimentar, precum li se achită altor salariați pentru orele suplimentare lucrate. Petiționarele susțin că, potrivit contractului individual de muncă urmează să beneficieze de concediu anual plătit timp de 28 zile, plus 4 zile. În realitate nu își pot realiza dreptul la concediu de odihnă anual, deoarece statul nu asigură suplinirea funcției de asistent personal pe durata concediului anual de odihnă și la nivel local nu sunt dezvoltate servicii de tip *respiro*.
- 3.3 Astfel, petiționarele consideră că le este încălcat dreptul la muncă, care include inclusiv dreptul la odihnă și achitarea orelor muncite suplimentar. Petiționarele se compară cu alți salariați din domeniul protecției sociale (ex. **lucrătorii sociali**) care beneficiază de dreptul la concediu, odihnă zilnică și le sunt achitate orele lucrate suplimentar. Petiționarele consideră discriminatorii prevederile HG nr. 314 din 23.05.2012 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate, care nu conțin prevederi ce ar asigura

asistenților personali garanții în muncă în condiții egale cu alți salariați.

- 3.4 De asemenea, petiționările susțin că lipsa prevederilor implicite în cadrul normativ și practica defectuoasă la acordarea concediilor pentru asistenții personali, dezavantajează în proporție mai mare femeile. Petiționările indică că potrivit datelor statistice, din numărul total de asistenți personali 79,5 % sunt femei. HG nr. 314 din 23.05.2012 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate conține prevederi aparent neutre, în partea ce ține de timpul de muncă și timpul de odihnă a asistentului personal, însă aceste prevederi dezavantajează în primul rând femeile care îngrijesc de copii cu dizabilități severe or, cota bărbaților angajați în calitate de asistenți personali este de 21%.

Susținerile Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

- 3.5 Reclamatul notează că serviciul de asistență personală a fost instituit prin Legea nr. 60 din 30.03.2012 cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Acest serviciu este destinat persoanelor cu dizabilități severe care necesită îngrijire, însoțire și supraveghere permanentă din partea unei alte persoane. Scopul acestui serviciu este de a facilita procesul integrării persoanelor cu dizabilități severe în societate prin oferirea asistenței și îngrijire de care au nevoie aceste persoane. Serviciul este realizat de asistentul personal care este angajat de structura teritorială de asistență socială. Prin Hotărârea Guvernului nr. 314 din 23.05.2012 a fost aprobat Regulamentul - cadru privind organizarea și funcționarea serviciului „Asistență personală” și Standardele minime de calitate.
- 3.6 Conform prevederilor pct. 40 și 41 din Regulament, asistentul personal poate fi angajat pentru maximum 40 de ore pe săptămână pentru un beneficiar, iar în perioada concediului asistentului personal sau în cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile, prestatorul de Serviciu este obligat să-i asigure beneficiarului un înlocuitor al asistentului personal sau un alt tip de serviciu corespunzător. Potrivit pct. 60 din Standardele minime de calitate pentru Serviciul social „Asistență personală” un singur beneficiar, în funcție de necesitățile sale, poate fi deservit de mai mulți asistenți personali concomitent. Totodată menționează că asupra angajaților în calitate de asistenți personali, se aplică prevederile legislației muncii. Responsabil de punerea în aplicare a acestor prevederi este prestatorul de serviciu adică Direcția Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei.

Susținerile Direcției Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi

- 3.7 Reclamata notează că la angajarea unei persoane în calitate de asistent personal se încheie un contract individual de muncă în care sunt stipulate condițiile referitoare la timpul de muncă și de odihnă. Reclamata menționează că, în anul 2017, toate petiționările au beneficiat de concediu de odihnă anual.
- 3.8 Reclamata informează că la plecarea în concediu, asistentul personal depune o declarație pe proprie răspundere în care indică cu cine va rămâne beneficiarul de servicii pe perioada concediului (alt membru al familiei sau o persoană de încredere). De asemenea menționează că pentru această perioadă(perioada concediilor) asistentul personal nu este asigurat cu un înlocuitor și nici beneficiarul cu un alt tip de serviciu corespunzător, din lipsa resurselor financiare planificate.
- 3.9 Totodată se aduce la cunoștință că în raion activează 92 de asistenți personali, întreținerea cărora este de 2238,6 mii lei anual. În lista de așteptare se numără 118 persoane. Consiliul raional nu dispune de resurse financiare suplimentare pentru întreținerea acestui serviciu.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la 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. (3)** salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de

protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

- 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 sferele 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; discriminare directă – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă; discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor stipulate de prezenta lege, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane; discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **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.
- 4.3 **Legea cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30.03.2012 la art. 2** prevede noțiunea de persoană cu dizabilități – persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane; asistență personală – servicii individualizate de asistentă (în domeniile protecției sociale, muncii, asistenței medicale, instructiv-educativ, informațional, accesului la infrastructură ș.a.) ce răspund nevoii de mobilitate și altor nevoi ale copilului sau adultului cu dizabilități severe, care necesită sprijin în procesul de integrare în societate, oferite în baza unui program individual de reabilitare și incluziune socială și a evaluării inițiale sau complexe; **art. 53 alin. (1) lit. b)** serviciul de asistență personală – pentru persoanele cu dizabilități severe care necesită îngrijire, însoțire și supraveghere permanentă din partea unei alte persoane în procesul integrării lor în societate (în domeniile protecției sociale, muncii, asistenței medicale, instructiv-educativ, informațional, al accesului la infrastructură etc.), conform recomandărilor din programul individual de reabilitare și incluziune socială și conform evaluării complexe a persoanei/familiei, realizată de asistentul social angajat de structura teritorială de asistență socială pentru primărie și de echipa multidisciplinară; **alin. (3)** serviciul de asistență personală este prestat de către asistentul personal; **alin. (4)** autoritățile administrației publice locale sunt responsabile de angajarea în muncă a lucrătorilor sociali și a asistenților personali, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare; **alin. (6)** Regulamentul de organizare și funcționare a serviciilor de îngrijire socială la domiciliu și de asistență personală, precum și norma de muncă a lucrătorilor sociali și a asistenților personali sunt aprobate de Guvern.
- 4.4 **Codul muncii nr. 154 din 28.03.2003 la art. 56 alin. (1)** menționează că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.); **art. 112 alin. (1)** dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații; **alin. (3)** orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de

odihnă anual; **art. 118 alin. (1)** concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

- 4.5 **Legea asistenței sociale nr. 547 din 25.12.2003 la alin. (1) art. 15** prevede că asistența socială se realizează de către: lit. a) asistentul social; lit. b) lucrătorul social; lit. c) asistentul parental profesionist cu formare specială; lit. d) părintele-educator cu formare specială; lit. e) asistentul personal.
- 4.6 **Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate adoptat prin Hotărârea nr. 314 din 23.05.2012 la pct. 4** prevede noțiunea de beneficiari ai Serviciului – persoane cu dizabilități severe, inclusiv copii cu dizabilități severe, care îndeplinesc condițiile de eligibilitate stabilite în Instrucțiunea anexată la prezentul Regulament; prestator de serviciu – autoritatea administrației publice locale de nivelul al doilea și a municipiului Bălți, precum și asociațiile obștești, fundațiile, instituțiile private fără scop lucrativ, înregistrate în conformitate cu legislația, având domeniul de activitate în sfera socială; **pct. 39** după terminarea cursului de instruire inițială de către candidatul pentru funcția de asistent personal, prestatorul de Serviciu încheie cu acesta contractul individual de muncă; **pct. 40** un asistent personal poate fi angajat pentru maximum 40 de ore pe săptămână pentru un beneficiar; **pct. 41** în perioada concediului asistentului personal sau în cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile, prestatorul de Serviciu este obligat să-i asigure beneficiarului un înlocuitor al asistentului personal sau un alt tip de serviciu corespunzător; **pct. 60** asistentul personal poate presta maximum 40 ore pe săptămână de asistență pentru un beneficiar. Un singur beneficiar, în funcție de necesitățile sale, poate fi deservit de mai mulți asistenți personali concomitent; **pct. 61** asistentul personal este angajat inițial pe o perioadă de probă, conform legislației muncii. Pe parcursul perioadei de probă prestatorul de serviciu monitorizează activitatea asistentului personal, consultând opinia beneficiarului.
- 4.7 **Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Respiro”și a Standardelor minime de calitate aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 413 din 14.06.2012 la pct. 4** prevede următoarele noțiuni 1) *serviciul social „Respiro”* – serviciu specializat, care oferă asistență socială, suport, îngrijire și supraveghere 24 de ore persoanelor cu dizabilități severe, în cadrul unor centre specializate sau altor tipuri de servicii sociale, pentru ca familiile, rudele sau alte persoane care le îngrijesc să poată beneficia de un repaus de maximum 30 de zile pe an; 2) *beneficiari ai Serviciului* – persoane cu dizabilități severe, selectate în conformitate cu criteriile de admitere a beneficiarilor în cadrul Serviciului, reglementate în anexa la prezentul Regulament; 3) *solicitant al Serviciului* – părintele, reprezentantul legal, membrul familiei, ruda, persoana implicată în îngrijirea continuă a persoanei cu dizabilități severe, care depune cerere de acordare a Serviciului; 4) *prestator de serviciu* – autoritatea administrației publice locale de nivelul al doilea și a municipiului Bălți, precum și asociațiile obștești, fundațiile, instituțiile private fără scop lucrativ, înregistrate în conformitate cu legislația, avînd domeniul de activitate în sfera socială; **pct. 8** scopul Serviciului este acordarea asistenței specializate timp de 24 de ore persoanelor cu dizabilități severe pe o perioadă de maximum 30 de zile pe an, timp în care familiile, rudele sau persoanele care le îngrijesc beneficiază de o perioadă de repaus; **pct. 27** pentru examinarea eligibilității admiterii în Serviciu, solicitantul, depune o cerere scrisă la asistentul social comunitar, la prestatorul de serviciu sau la structura teritorială de asistență socială din unitatea administrativ-teritorială, în a cărei rază teritorială se afla domiciliul, reședința sau se găsește acesta; **pct. 29** asistentul social, prestatorul de serviciu sau, după caz, specialistul responsabil din cadrul structurii teritoriale de asistență socială primește cererea solicitantului, însoțită de actele prevăzute la punctul 28 al prezentului Regulament, și o transmite echipei multidisciplinare de specialiști pentru efectuarea evaluării complexe. Asistentul social comunitar sau specialistul responsabil, după caz, cere solicitantului, care a înregistrat cererea, pregătirea actelor prevăzute la punctul 28 al prezentului Regulament, în caz că acestea lipsesc sau sunt incomplete; **pct. 30** echipa multidisciplinară de specialiști analizează documentele solicitantului în cadrul unei ședințe și efectuează evaluarea complexă. În cazul în care prestatorul de serviciu este o asociație obștească, echipa multidisciplinară de specialiști este instituită

de către autoritatea administrației publice locale cu care această asociație a încheiat acord de colaborare privind prestarea Serviciului; **pct. 31** ulterior, Echipa multidisciplinară de specialiști transmite cererea solicitantului, cu actele anexate și evaluarea complexă structurii teritoriale de asistență socială; **pct. 32** structura teritorială de asistență socială, în comun cu prestatorul, după examinarea dosarului și în termen de maximum 3 zile, decide asupra prestării Serviciului solicitantului în baza criteriilor de admitere a beneficiarilor în Serviciu, specificate în anexa la prezentul Regulament.

4.8 Regulamentului-cadru al Serviciului de îngrijire socială la domiciliu și a Standardelor minime de calitate aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1034 din 31.12.2014 la pct. 40 angajarea personalului se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă și se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) șefului Serviciului, emis în baza contractului.

4.9 Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale la art. 2 pct. 2. Indică 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. 7** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții ele muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței următoarelor fapte:

- i. Discriminare directă prin asociere (dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă;
- ii. Discriminare indirectă prin asociere (sex și dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă.

Referitor la discriminare directă prin asociere (dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă

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 reclamat atunci când petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

5.3 Consiliul notează că în conformitate cu prevederile Legii cu privire la asigurarea egalității prin discriminare prin asociere se înțelege orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

5.4 Reieșind din alegațiile expuse în plângere, pentru a institui o prezumție a discriminării directe prin asociere petiționarele urmau să prezinte fapte care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:

- a) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept
- b) aplicat în comparație cu o altă persoană (un grup de persoane)
- c) cu care petiționarul se află în situație analogică sau comparabilă
- d) în baza unui criteriu protejat.

5.5 Analizând materialele dosarului, Consiliul reține spre examinare un tratament diferențiat aplicat personalului din sistemul de asistență socială¹ în realizarea dreptului la muncă

¹ art. 15 din Legea asistenței sociale nr. 547 din 25.12.2003 Personalul din sistemul de asistență socială: a) asistentul social; b) **lucrătorul social**; c) asistentul parental profesionist cu formare specială; d) părintele-educator cu formare specială; e) **asistentul personal**

(sub aspectul concediilor de odihnă și sub aspectul neremunerării orelor suplimentare). Consiliul, de asemenea, reține că acest tratament se datorează asocierii cu criteriul de dizabilitate.

Referitor la concediile de odihnă

- 5.6 Reclamatul, Ministerului Sănătății Muncii și Protecției Sociale, notează că angajarea asistenților personali se efectuează în corespundere cu prevederile legislației muncii. Reclamata, Direcția Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi, notează că toate petiționarele au beneficiat de concediu anual de odihnă, conform celor stipulate în contractele individuale de muncă în mărime de 32 de zile.
- 5.7 Analizând materialele dosarului, Consiliul notează că situația categoriilor de salariați examinate (asistenții sociali și asistenții personali) este comparabilă. Astfel, cât privește existența diferenței de tratament, Consiliul stabilește că atât angajarea lucrătorului social cât și a asistentului personal se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă². Respectiv, ambele categorii de salariați beneficiază de dreptul la odihnă conform prevederilor Codului muncii. De asemenea, Consiliul reține că, atât pentru asistentul personal cât și pentru lucrătorul social, durata maximă de asistență per săptămână pentru un beneficiar este de 40 ore³. Prin urmare, Consiliul respinge alegațiile referitoare la existența unui tratament diferențiat referitor la concediile de odihnă între aceste două categorii de personal supuse examinării.
- 5.8 Cât privește modalitatea de aplicare practică a acestor prevederi, Consiliul reține că la nivel normativ, în partea ce ține de asistenții personali, sunt prevăzute anumite acțiuni pe care trebuie să le întreprindă prestatorul de serviciu. Astfel, potrivit pct. 41 din Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate adoptat prin Hotărârea nr. 314 din 23.05.2012, în perioada concediului asistentului personal sau în cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile, prestatorul de Serviciu este obligat să-i asigure beneficiarului un înlocuitor al asistentului personal sau un alt tip de serviciu corespunzător. De asemenea, Consiliul atrage atenția că în gama serviciilor sociale, destinate pentru asemenea situații (de concedii anuale pentru asistenții personali) a fost conceput serviciul social „Respiro”. Acesta este un serviciu specializat, care oferă asistență socială, suport, îngrijire și supraveghere 24 de ore persoanelor cu dizabilități severe, în cadrul unor centre specializate sau altor tipuri de servicii sociale, pentru ca familiile, rudele sau alte persoane care le îngrijesc să poată beneficia de un repaus de maximum 30 de zile pe an.
- 5.9 Examinând materialele dosarului, Consiliul constată că Direcția Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi nu a respectat aceste prevederi. Din susținerile acesteia, Consiliul stabilește că practica direcției este de a solicita de la asistenții personali o declarație prin care să indice persoana identificată pentru a-i înlocui sau pur și simplu asistenții personali oficial sunt în concediu, însă, *de facto*, tot ei îngrijesc în continuare. Doar în aceste condiții asistenții personali vor putea beneficia de concediu de odihnă. Totodată, Consiliul ia act de faptul că în această perioadă beneficiarului nu îi este oferit un alt serviciu corespunzător necesităților acestuia, ci este lăsat în supravegherea persoanei identificate.
- 5.10 Direcția a notat că această situație este creată din insuficiența resurselor financiare pentru a aplica corespunzător prevederile normative. În ședința de audieri, reprezentanta direcției a informat, de asemenea, că intenționează să dezvolte serviciul “Respiro” (la momentul examinării plângerii acesta lipsea) prin transferarea unui număr de 4 locuri din 18 ale Centrului de reabilitare a copiilor cu dizabilități din raion la acest serviciu.
- 5.11 Consiliul, luând act de aceste explicații, observă că în practică se creează situația în care asistenții personali, legal sunt în concediu de odihnă, însă, în realitate rămân în continuare de a avea grijă de beneficiari. Această situație este determinată de faptul că

² pct. 40 din HG nr. 1034 și pct.39, 61 din HG nr. 314

³ pct. 60 din HG nr. 314 și pct. 40 din HG nr. 1034

serviciul "asistență personală" nu este finanțat suficient pentru a face față tuturor standardelor de calitate instituite. Astfel, în linii generale, salariatul efectiv nu beneficiază de odihnă, fiind impus de circumstanțe să lucreze în continuare. În asemenea condiții, nu puteam afirma că dreptul la odihnă este garantat efectiv. Raportând situația constatată la elementele discriminării, Consiliu stabilește un tratament diferențiat al asistenților personali în aplicabilitatea practică a prevederilor normative ce le oferă dreptul la concediu. Or, lucrătorii sociali nu sunt impuși să scrie o declarație prin care indentifică persoana în grija căreia va lăsa beneficiarii săi și nici nu sunt impuși de situație să muncească în perioada de concediu.

- 5.12 Acestea fiind explicate, Consiliul ajunge la concluzia că aplicarea incorectă de către Direcția Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi a prevederilor normative ce se referă la procedura de acordare a concediilor pentru asistenții personali constituie un tratament discriminator al acestora prin asociere cu beneficiarii lor care sunt persoane cu dizabilități severe.

Referitor la achitarea orelor suplimentare

- 5.13 Analizând acest capăt de plângere, Consiliul reține că alegațiile petiționarilor precum că lucrătorilor sociali li se achită ore suplimentare sunt declarative, or în acest sens nu a fost prezentat nici un suport material probator. Consiliul notează că pentru a institui o prezumție a tratamentului diferențiat, trebuie să existe un set minim de probe care să indice asupra existenței acestuia. Consiliul, precum a procedat la examinarea capătului referitor la concediile de odihnă, a consultat cadrul normativ care reglementează prestarea serviciilor de către ambele categorii de salariați și nu a identificat diferențieri nejustificate.
- 5.14 Consiliul notează că numărul maximum de ore pe săptămână de asistență pentru un beneficiar este de 40 ore, pentru ambele categorii și nici pentru o categorie nu este prevăzută achitarea orelor suplimentare.
- 5.15 Totodată, ținând cont de faptul că petiționarele au în același timp și statut de părinte al beneficiarilor, respectiv, ca oricare alt părinte, pe lângă activitatea salarială pe care o desfășoară, au și responsabilitatea de a îngriji copii, fără a fi remunerate aceste ore suplimentare. Consiliul este de opinia că această pretenție (de a fi remunerate orele pentru îngrijirea 24/24) este exagerată, în situația în care art. 105 alin. (3) Codul muncii prevede că efectuarea muncii suplimentare nu poate avea ca efect majorarea duratei zilnice a timpului de muncă peste 12 ore. Respectiv nu există prevederi legale pentru a putea remunera orele suplimentare solicitate de către petiționare.

Referitor Discriminare indirectă prin asociere (sex și dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă

- 5.16 Petiționarele susțin că Republica Moldova este o societate patriarhală și în marea majoritate a cazurilor anume mamele sunt cele care se angajază în calitate de asistent personal pentru copiii lor. Petiționarele menționează că, potrivit informației prezentate de către MSMPS, în republică activează circa 2300 de asistenți personali dintre care 79,5% sunt femei. În aceste circumstanțe, petiționarele susțin că, urmare politicilor lacunare ale statului, suferă mamele copiilor cu dizabilități cărora le este lezat dreptul la condiții prielnice de muncă.
- 5.17 Consiliul a luat act de informația comunicată de către Direcția Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi precum că din numărul total de 92 asistenți personali din raion 90% sunt femei. Astfel, continuând logica constatării expuse la pct. 5.12, Consiliul stabilește că practica defectuoasă a Direcției Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi a dezavantajat femeile.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 alin. (1) și art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, coroborat cu pct. 61 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității al Legii nr. 298 din 21.12.2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate la punctele 5.2 – 5.12 reprezintă discriminare directă prin asociere (dizabilitate) în realizarea dreptului la odihnă a asistenților personali.
2. Faptele constatate la punctele 5.13 – 5.15 nu reprezintă discriminare directă prin asociere (dizabilitate) în realizarea dreptului la muncă a asistenților personali.
3. Faptele constatate la punctele 5.16 – 5.17 reprezintă discriminare indirectă prin asociere (sex și dizabilitate) în realizarea dreptului la odihnă a mamelor - asistenți personali.
4. Consiliul recomandă Direcției Asistență Socială, Tineret și Protecția Familiei Anenii Noi să dezvolte în localitate serviciul tip Respiro.
5. Consiliul recomandă Consiliului raional Anenii Noi să asigure realizarea progresivă a serviciului asistență personală, ținând cont de necesitatea alocării resurselor financiare pentru înlocuitori ai asistentului personal pentru cazurile în care acesta nu își poate îndeplini temporar atribuțiile.
6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
7. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii nr.298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității și ale 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