



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 – 726
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (022) 212 – 726
www.egalitate.md

DECIZIE din 20 noiembrie 2018 cauza nr. 86/18

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 și verbale ale
petiționarei: XXXX

reclamatei: YYYY medic șef, Centrul de Sănătate Publică Ialoveni
și,

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. **Obiectul plângerii**

Discriminare pe criteriu de statut de pensionar în câmpul muncii.

II. **Admisibilitatea obiectului plângerii**

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

III. **Susținerile părților**

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara notează că, din data de ZZZZZ, a fost concediată din funcția de asistent medical epidemiologic, din cadrul CSP Ialoveni, deoarece deținea statutul de pensionar pentru limita de vârstă. Petiționara susține, de asemenea, că directorul instituției a refuzat să încheie cu aceasta un contract de muncă pe un termen determinat. Petiționara susține că cu cinci angajați care dețin statut de pensionar au fost încheiate contracte individuale de muncă și activează până în prezent.

Susținerile reclamatei

- 3.2 Reclamata menționează că, prin Ordinul nr. 13-c din ZZZZZ, petiționara a fost eliberată din funcție în temeiul art. 86 alin. (1) y¹) Codul muncii în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă. Totodată, reclamata informează

că din 40 de angajați, 19 (dintre care 2 pensionari angajați prin cumul pe 0,5 salariu) aveau statut de pensionar pentru limita de vârstă. La data de ZZZZ solicitând în prealabil, opinia consultativă în scris a Comitetului sindical privind concedierea pensionarilor membri de sindicat, a fost emis un Ordin de desfacere a Contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată în legătură cu deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă.

- 3.3 Reclamata menționează că la începutul lunii aprilie 2018 toate Centrele de Sănătate Publică au primit finanțare până la 30.04.2018, oferindu-se posibilitatea de a angaja pe perioadă determinată din data de 12 aprilie 2018 până la 30 aprilie 2018 doi pensionari, inclusiv și petiționara a fost angajată în funcția de asistent al medicului epidemiolog pe 0,5 salariu în temeiul cererii depuse de către aceasta. Începând cu 02 mai 2018 Centrul de Sănătate Publică a fost absorbit de către Agenția Națională pentru Sănătate Publică, astfel toți angajații au trecut în subordinea ANSP. La moment CSP Ialoveni se află în procedura de radiere a persoanei juridice din Registrul de Stat al persoanelor de drept.

V. Dreptul național relevant și internațional

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin.(2)** garantează dreptul la egalitate, stipulând că 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 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; discriminare directă – tratarea unei persoane în baza oricărui 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; victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; **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 **Codul Muncii al RM nr. 154 din 28.03.2003 la art. 8 alin. (1)** 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. 10 alin. (2) lit. f²)** să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; **art. 54 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 lit. f)** 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 sânt 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. 57 alin. (1)** la încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente: **lit. a)** buletinul de identitate sau un alt act de identitate; **lit. b)** carnetul de muncă, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul; **lit. c)** documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști; **lit. d)** diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale; **lit. e)** certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare; **lit. f)** declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată; **alin. (2)** se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute la alin.(1), precum și alte acte legislative; **art. 86 alin. (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; **Notă.** Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).

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 Carta Socială revizuită Europeană la art. 24 prevede că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască: **lit. a)** 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 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 stipulează, în art. 1 indică că obiectivul acesteia este de a crea un cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament; **art. 6** prevede condițiile în care poate fi aplicat un tratament diferențiat pe motive de vârstă, dacă acest tratament este justificat. Astfel, un asemenea tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Tratamentul diferențiat se poate referi în special la: **lit. a)** aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane la întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția; **lit. b)** stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă; **lit. c)** stabilirea unei vârste maxime pentru angajare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înainte de pensionare. De asemenea, statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru a ceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

4.8 Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C 45/09 Rosenblatt, din 12 octombrie 2010 a notat că se consideră valabile clauzele de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, în măsura în care, pe de o parte, dispoziția în cauză este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim referitor la politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

IV. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței discriminării pe criteriu de statut de pensionar 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 din 25.05.2012), 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), prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat 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 a discriminării petiționara urma 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 petiționara se află în situație analogică
- d) în baza unui criteriu protejat.

5.3 Analizând materialele dosarului, Consiliul stabilește că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul a constatat că din data de ZZZZZ, Centru de Sănătate Publică Ialoveni a încetat raporturile de muncă cu petiționara pe motiv că deține statut de pensionar pentru limită de vârstă.

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/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența unei justificări obiective și rezonabile a comportamentului deplâns.

5.5 Consiliul a luat act de poziția reclamatei și a reținut că în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 705 din 06.09.2017 a fost creată Agenția Națională pentru Sănătate Publică, respectiv, Centrul de Sănătate Publică Ialoveni fiind absorbit de aceasta. Astfel, Agenția Națională pentru Sănătate Publică a devenit succesoare de drepturi și obligații a Centrului de Sănătate Publică Ialoveni, urmând ca personalul angajat al acestuia să fie transferat la Agenția Națională pentru Sănătate Publică, cu respectarea prevederilor legislației muncii.

5.6 Acestea fiind stabilite, Consiliul nu reține care a fost scopul legitim urmărit de către Centrul de Sănătate Publică Ialoveni la aplicarea art. 86 lit. y¹) Codul muncii. Din circumstanțele cauzei, Consiliul nu stabilește existența criteriilor obiective și rezonabile care ar fi justificat aplicarea acestora. Or, prin aceste acțiuni angajatorul nu a urmărit crearea oportunităților de angajare pentru persoanele tinere, care nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. În egală măsură, angajatorul nu a constatat că capacitatea de muncă, productivitatea și profesionalismul petiționarei nu corespund condițiilor esențiale și determinante ale activității. Consiliul, prin cazuistica anterioară¹ a subliniat, că desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 lit. y¹) Codul muncii va 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). În circumstanțele analizate, desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 lit. y¹) Codul muncii a fost dispusă din simplu motiv că persoana deține statut de pensionar, ceea ce reprezintă discriminare în câmpul muncii pe criteriu de vârstă.

5.7 Consiliul a stabilit că din cadrul Centului de Sănătate Publică Ialoveni cu toți 19 angajați care aveau statut de pensionar pentru limita de vârstă au fost desfăcute contractele individuale de muncă pe perioadă nedeterminată, în aceleași circumstanțe arbitrare (proces-verbal al ședinței operative nr. 07 din 20.02.2018). Mai mult, Consiliul a reținut că dat fiind faptul că de la începutul lunii aprilie 2018 Centrele de Sănătate Publică au primit finanțare până la 30.04.2018, inclusiv Centrul de Sănătate Publică Ialoveni, acesta pentru a asigura funcționalitatea subdiviziunilor structurale a instituției, la cererea unor angajați care dețineau statut de pensionar, au fost încheiate contracte individuale de muncă pe perioade determinate până la 30.04.2018, reieșind din mijloacele bănești

¹ Decizia 136/17, 146/17

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.

disponibile. Aceste acțiuni denotă încă o dată că prevederile art. 86 lit. y¹) Codul muncii au fost aplicate contrar scopului pentru care au fost introduse.

5.8 Consiliul informează petiționara că potrivit art. 18 alin. (1) lit. d) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat și restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale, urmare a faptului discriminării, și anume la subminarea egalității la concediere.

5.9 Cât privește refuzul de angajare a petiționarei pentru o perioadă determinată, Consiliul, examinând materialele dosarului, a stabilit contrariul. Consiliul a reținut că administrația Centrului de Sănătate Publică Ialoveni a încheiat cu petiționara două contracte individuale de muncă pe perioade determinate, nr. 06/18 din 13.03.2016 și nr. 12/18 din 12.04.2018.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1-3, 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 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 criteriu de statut de pensionar manifestată prin subminarea egalității la concediere.
2. Faptele examinate la pct. 5.9 nu reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionar.
3. Consiliul recomandă Agenției Naționale pentru Sănătate Publică să întreprindă măsuri pentru a nu admite desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 lit. y¹) Codul muncii din simplu motiv că persoana deține statut de pensionar, asigurând că aplicarea acestui drept este precedată de o justificare obiectivă și rezonabilă, potrivită scopului urmărit, după cum este explicat în prezenta decizie.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa 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