



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

### DECIZIE

din 26 octombrie 2018

cauza nr. 116/18

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** susținerile scrise și verbale ale:

**petiționarei:** XXXXXX

**reclamatei:** Rezervația Naturală „Pădurea Domnească” și

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

#### I. **Obiectul plângerii**

Discriminare pe criteriu de sex, vârstă și opinie în câmpul muncii.

#### 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 afirmă că a deținut postul de pădurar în Rezervația Naturală “Pădurea Domnească” pentru o perioadă de peste 25 ani, iar în data de YYYY i s-a adus la cunoștință ordinul de concediere din funcția deținută. Ordinul i s-a adus la cunoștință de către directorul instituției care era însoțit de cinci angajați.
- 3.2 Petiționara afirmă că motivul concedierii sale este atingerea vârstei de pensionare, mai exact revendicarea dreptului la pensie pentru limită de vârstă. De asemenea, ea afirmă că în cadrul Rezervației mai sunt pădurari de vârstă pensionară.
- 3.3 Petiționara consideră că a fost discriminată în câmpul muncii pe criteriu de sex, vârstă și opinie. În calitate de comparator, petiționara face referire la alte persoane de vârstă pensionară din cadrul instituției în care a activat.

##### **Poziția reclamatului**

- 3.4 Reclamatul a informat că, petiționara XXXXXX a fost angajată în cadrul Rezervației Naturale “Pădurea Domnească” în data de YYYY și a activat până la YYYY.
- 3.5 Reclamatul afirmă că, ordinul nr. 64-c din YYYY privind concedierea petiționarei a fost emis în baza art. 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) Codul muncii, respectându-se legislația în vigoare.
- 3.6 Reclamatul a adăugat că, doamna XXXXXX în perioada YYYY– YYYY a fost la servicii doar 48 zile, în rest, s-a aflat în concediu medical sau în concediu de odihnă. În anul 2018, conform spuselor reclamatului, petiționara a activat doar 3 zile până la concediere.
- 3.7 În ședința de audieri, reclamatul a declarat că petiționara a fost sancționată disciplinar

anterior, dar refuza să ia cunoștință de ordinul prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară, fapt care impunea convocarea unei comisii formată din angajați în vederea confirmării refuzului petiționarei de a semna ordinul de sancționare. De asemenea, petiționara refuză să elibereze locuința din cantonul în care a activat în calitate de pădurar.

#### 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; **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.
- 4.3 **Codul muncii nr. 154-XV din 28.03.2003 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 este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art.6 alin. (1)** stabilește că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova; **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. f<sup>2</sup>)** angajatorul este obligat să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; **art. 86 alin. (1)** , desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite în cazul în care **lit. d)** constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; **lit. k)** comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv; **lit. p)** încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă; **lit. y<sup>1</sup>)** deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă;
- 4.4 **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 din 22.06.1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului la art. 1 alin. (1)** prevede că, prezenta Convenție se va aplica în toate domeniile activității economice și pentru toți angajații, **art. 4** garantează că, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului, **art. 5 lit. d)** prevede că, nu vor constitui inter alia motive valabile pentru încetarea raporturilor de muncă motive bazate pe rasă, culoare, sex, statut matrimonial, obligații de familie, religie, convingeri politice, origine națională sau socială;

- 4.5 **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 suprimă 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.
- 4.6 **Declarația Universală a Drepturilor Omului la art. 2 alin. (1)** prevede că fiecare se poate prevala de toate drepturile și de toate libertățile proclamate în prezenta Declarație, fără nici o deosebire, în special de rasă, de culoare, de sex, limbă, de religie, de opinie politică sau de orice altă opinie, de origine națională sau socială, de avere, de naștere sau decurgând din orice altă situație. La **art. 7** se stipulează că, toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare. În **art. 23** se stabilește 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.
- 4.7 **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.
- 4.8 **Carta socială europeană (revizuită) prin prisma Părții I pct. 1** recunoaște dreptul oricărei persoane de a avea posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber întreprinsă; **partea I pct. 24** prevede că, toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere; **art. 24 lit. a)** stabilește că, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului; În acest scop, părțile se angajează să asigure ca un lucrător care consideră că a făcut obiectul unei măsuri de concediere fără un motiv întemeiat să aibă drept de apel împotriva acestei măsuri în fața unui organ imparțial; **partea a V-a articolul E** garantează că, respectarea drepturilor recunoscute în prezenta carte va fi asigurată fără deosebire de rasă, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație.
- 4.9 **Directiva 2000/78/CE a Consiliului UE 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** în preambulul său menționează că, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise; **art. 6 alin. (1)** prevede că, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un 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.

- 4.10 **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.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că urmează să se pronunțe asupra existenței discriminării în câmpul muncii pe criteriu de statut de pensionar, sex și opinie.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin.(1) și art. 19 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (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, cauza 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 o prezumție a discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție 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 constată că la data de YYYY reclamata a încetat raporturile de muncă cu petiționara pe motiv că ea deține statut de pensionar pentru limită de vârstă.
- 5.4 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, 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 care a menționat că a făcut uz de acest drept pentru că petiționara nu și-a executat în mod corespunzător obligațiile, fiind sancționată disciplinar (f.d.30) și a înregistrat în perioada premergătoare concedierii mai multe concedii de boală (f.d. 37-39).
- 5.6 Consiliul, prin cazuistica anterioară<sup>1</sup> a subliniat, că desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 lit. y<sup>1</sup>) 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 Europene<sup>2</sup>). Consiliul reamintește că scopul legitim urmărit prin introducerea acestor modificări 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 Reclamata nu a prezentat probe care să confirme că funcția deținută de petiționară a fost ocupată de o persoană mai tânără cu calificări corespunzătoare. În aceste circumstanțe, Consiliul consideră că aplicarea prevederilor art. 86 alin. (1) lit.y<sup>1</sup>) Codul muncii a fost discriminatorie, deoarece concedierea a fost dispusă nu din cauza angajării unei persoane tinere, dar din considerentul că petiționara nu și-a executat în mod corespunzător obligațiile și a lipsit o perioadă îndelungată din cauza stării de sănătate.

<sup>1</sup> decizia 136/17, 146/17

<sup>2</sup> 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.

Drept urmare, Consiliul este de părere că angajatorul urma să demareze procedura de concediere în baza temeiurilor aduse în justificare.

- 5.8 Cât privește afirmațiile petiționarei că a fost discriminată pe criteriu de sex și opinie, Consiliul notează că, reținerea în calitate de criteriu protejat a opiniei unei persoane necesită existența convingerii că aceasta este exprimată în mod constant, coerent, în locuri publice, aparținând persoanei care o vociferează. Petiționara nu a arătat setul de valori pe care le promovează și care, pot aduce consecințe negative în cazul exprimării acestora în prezența reclamatei. Consiliul nu stabilit o legătură de cauzalitate între opinia petiționarei și tratamentul la care a fost supusă aceasta. Consiliul nu poate accepta în calitate de criteriu protejat opinia petiționarei. De asemenea, Consiliul nu poate reține sexul în calitate de criteriu protejat, ori, în actul de concediere este stipulat expres că, petiționara a fost eliberată din funcție urmare a obținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

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

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate la pct. 5.3-5.7 reprezintă discriminare pe criteriu de statut de pensionar.
2. Faptele examinate la pct. 5.8 nu reprezintă discriminare pe criteriu de opinie și sex.
3. Consiliul recomandă Î.S. Rezervația Naturală „Pădurea Domnească” să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) 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. Î.S. Rezervația Naturală „Pădurea Domnească” va informa Consiliul în termen de 10 zile de la recepționarea deciziei despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate în prezenta decizie.
5. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
6. Decizia este cu drept de atac în instanța de contencios administrativ, conform prevederilor pct. 65 ale Legii 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

---

Victorina LUCA – membră

---

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru