



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 10 februarie 2020 cauza nr. 229/19

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
petiționarului: XXXXXXXX
reclamatei: Î.S."MoldATSA" și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Discriminare pe criteriu de 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 Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul declară că a activat în funcția de zzzzzzzzz zzzzzzz zzzzzzzz la Î.S. MoldATSA până în 17.02.2019. În legătură cu necesitatea participării la cursul de formare profesională la o școală de aviație din SUA, în urma căruia ar fi primit licența de pilot, petiționarul susține că a solicitat, în data de 28.01.2019, suspendarea temporară a contractului individual de muncă pentru o jumătate de an.
- 3.2 Petiționarul menționează că solicitarea sa nu a fost satisfăcută, pe motiv că acest curs nu ar aduce nici un beneficiu pentru întreprindere. Petiționarul adaugă că șeful său a făcut glume pe seama acestui fapt, precum că el, azi dorește să fie pilot, iar mâine cosmonaut. În același timp, petiționarul susține că administratorul a condiționat satisfacerea solicitării prin comunicarea de către petiționar a numelui colegilor săi care se presupune că au intenția de a se forma profesional, indicație care a fost refuzată de petiționar. Petiționarul notează că a achitat costul cursului respectiv, evaluat la cel puțin 10 mii dolari.
- 3.3 Petiționarul menționează că administratorul a acceptat cererile altor trei colegi de ai săi care au solicitat concedii din cont propriu. Petiționarul notează că MoldATSA avea semnat un contract cu o școală de aviație, însă petiționarul s-a aflat în imposibilitate de a participa la cursuri, fiindcă era în perioada inițială de angajare. Ordinul de concediere din 17.02.2019, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, a fost contestat în judecată, dar petiționarul a pierdut în prima instanță. Petiționarul solicită Consiliului examinarea plângerii și restabilirea în drepturi, precum și în funcția de zzzzzzzzz zzzzzzzzz. Suplimentar, petiționarul notează că solicitările sale de a-i fi compensate cheltuielile pentru tratarea dinților, cheltuielile pentru investigații și tratamentul urmare a recuperării după nevrita nervului facial și solicitarea privind

acordarea ajutorului material, au fost respinse de către reclamată.

Poziția reclamatei

- 3.4 Reclamata a menționat că, în conformitate cu art. 214 alin. (1) Codul muncii, salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi, însă această normă nu este imperativă, dreptul salariatului nu este unul absolut. Respectiv, solicitarea salariatului de a participa la formare profesională cu scoaterea din activitate, angajatorul nu este obligat să o accepte, acest fapt urmând a fi negociat și discutat cu implicarea părților. Având în vedere că salariatul a achitat un curs înainte de a comunica despre acest fapt angajatorului, care a fost lipsit de posibilitatea planificării cursului, determinării persoanelor ce îl vor înlocui pe salariatul absent, acest fapt reprezintă o decizie arbitrară a salariatului. Mai mult de atât, în viziunea reclamatei, salariatul a ales un curs ce nu are tangență cu domeniul său de activitate, or zzzzzzzz zzzzzzzz fac parte din categoria de personal nenavigant, iar piloții din categoria personalului navigant. În aceste condiții, salariatul își dezvoltă aptitudinile, își îmbogățește cunoștințele, le ameliorează sau înnoiește.
- 3.5 În viziunea reclamatei, pentru ca o activitate să fie inclusă în categoria celor de formare profesională, trebuie să îndeplinească condițiile: să fie planificată din timp, să fie finanțată, cel puțin parțial, de către unitate sau din contul asistenței externe acordate unității, să aibă ca obiectiv îmbunătățirea/însușirea de cunoștințe în domeniul de activitate al salariatului. Dacă petiționarul ar fi solicitat să participe la un curs de completare a cunoștințelor din specialitatea sa, respectiv dobândirea unor calificări suplimentare, cerere acestuia ar fi fost susținută de administrația întreprinderii.
- 3.6 Reclamata este de părere că faptele invocate de petiționar nu se încadrează în situația identică, iar criteriul menționat este unul neîntemeiat. Drept urmare, este necesar un termen de comparație, respectiv o persoană aflată în circumstanțe similare, diferența dintre aceste două fiind criteriul protejat. Anexarea de către petiționar a ordinelor care se referă la situații diametral opuse nu sunt relevante în acest caz, or concediul neplătit se acordă în temeiul art. 120 Codul muncii, fiind condiționat de motive familiale, pe când suspendarea contractului individual de muncă, urmare a unui curs de formare profesională, este generat de necesitatea dezvoltării profesionale.
- 3.7 Reclamata notează că petiționarul nu a prezentat argumente din care să rezulte existența unui tratament mai favorabil față de alte persoane, or tratamentul nefavorabil reprezintă un factor relevant la stabilirea discriminării atunci când este nefavorabil prin comparație cu cel aplicat unei alte persoane aflate în situație similară.

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 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 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 criterii presupuse; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** statuează 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. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă; **art. 7 alin. (2)** stabilește că se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; **art. 7 alin. (3)** prevede că refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă: a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite; b) 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. 5 lit. e)** prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; **art. 5 lit. g)** stabilește că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, este 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)** stipulează 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, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 77 lit. b)** stipulează că, contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice; **art. 78 alin. (1) lit. c)** stabilește că, contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3); **art. 165¹** stabilește că angajatorul este în drept să acorde anual salariaților ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu (art. 117); **art. 212 alin. (1)** menționează că prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii; **art. 214 alin. (1)** stipulează că salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art.215, 216 alin.(3) și (4)), adiționale la contractul individual de muncă; **art. 214 alin. (3)** menționează că în cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților; **art. 214 alin. (4)** prevede că în termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

- 4.4 **Carta socială europeană (revizuită) în Partea I pct. 2** stabilește că toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă echitabile; **pct. 10** stipulează că orice persoană are dreptul la mijloace corespunzătoare de formare profesională; în **Partea a II-a art. 10 alin. (3) lit. a)** se menționează că în vederea exercitării efective a dreptului la formare profesională, părțile se angajează să asigure sau să favorizeze, în funcție de necesități măsuri corespunzătoare și ușor accesibile în vederea formării lucrătorilor adulți; **lit. b)** măsuri speciale în vederea recalificării profesionale a

lucrătorilor adulți, necesare ca urmare a evoluției tehnice sau a unei orientări a pieței muncii; **Partea a V-a Articolul E** statuează că respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă trebuie 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.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Studiind materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare pe criteriu de opinie 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 reclamat atunci când petiționara/petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu. Pentru a institui prezumția discriminării directe faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
 - a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
 - b) aplicat persoanelor care se află în situație analogică
 - c) în baza unui criteriu protejat.
- 5.3 Consiliul, examinând alegațiile petiționarului, a instituit prezumția discriminării directe. Consiliul a reținut drept tratament mai puțin favorabil refuzul angajatorului de a accepta suspendarea raporturilor de muncă al petiționarului pentru perioada participării la cursurile de formare profesională în Statele Unite ale Americii, prin comparație cu alți colegi cărora le-a fost acceptată suspendarea raporturilor de muncă. Consiliul a luat act de faptul că tratamentul deplâns ar fi fost determinat de nedorința petiționarului de a dezvălui conducătorului identitatea colegilor de muncă care, de asemenea, participă sau intenționează să participe, la cursuri de formare profesională pe cont propriu.
- 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 justificării obiective și rezonabile a tratamentului diferențiat instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.5 Consiliul, examinând materialele dosarului, constată existența unei justificări obiective și rezonabile ale acțiunilor angajatorului raportate la situația deplânsă de petiționar.
- 5.6 În primul rând, Consiliul notează că, potrivit art. 7 alin. (3) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, refuzul neîntemeiat de admitere la cursuri de calificare profesională, presupune fie solicitarea documentelor suplimentare față de cele legal stabilite, fie solicitarea corespunderii unor cerințe ilegale. Consiliul, studiind materialele dosarului, nu constată existența acestor circumstanțe în speță. În acest sens, Consiliul reține că, potrivit art. 214 alin. (1) - (4) Codul muncii salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Însă, realizarea acestui drept, atunci când acest fapt presupune scoaterea din activitate, impune salariatul să informeze angajatorul despre inițiativa participării la un program de formare profesională, respectiv angajatorul dispune de un termen de 15 zile pentru a examina și decide în ce condiții poate permite salariatului participarea. Din cele examinate, Consiliul reține că petiționarul nu a putut preciza cu exactitate când anume a înștiințat angajatorul despre intenția de a participa la cursurile profesionale și dacă angajatorul a avut suficient timp să examineze situația, în vederea neadmiterii perturbării activității instituției. Prin urmare, modalitatea de acțiune a petiționarului, în special informarea angajatorului în prezența faptului împlinit, justifică refuzul acestuia de a accepta subit inițiativa

petiționarului, or angajatorul, în mod rezonabil, trebuie să analizeze condițiile acceptării, astfel încât acest fapt să nu perturbeze activitatea instituției și să fie în interesul instituției.

- 5.7 În alt doilea rând, Consiliul reține că petiționarul se compară cu alți colegi cărora angajatorul le-a acceptat cererea de concediu pe cont propriu. Consiliul notează că situațiile expuse nu sunt comparabile, atât potrivit scopului acordării cât și duratei pentru care se permite suspendarea contractului individual de muncă. Prin urmare, atunci când situațiile sunt diferite, tratamentul diferit nu constituie discriminare.
- 5.8 Mai mult ca atât, Consiliul respinge aplicabilitatea criteriului invocat și anume opinia. Consiliul explică, că faptul de a avea o altă părere decât cea a conducătorului nu corespunde valorii criteriului de opinie protejat prin Legea cu privire la asigurarea egalității. Consiliul notează că, în sensul Legii citate, pentru ca opinia să fie reținută drept un criteriu protejat, trebuie să exprime un set de valori, bazate pe principiile democrației și drepturile omului, însoțită de o fermă putere de convingere și bine argumentată, care vizează un subiect de interes public și care devine parte din identitatea celui ce o expune și îl diferențiază de ceilalți în societate. Mai mult, aceasta trebuie să fie coerentă, expusă în spațiul public și în mod constant.
- 5.9 În partea ce privește neacordarea ajutorului material la concediu și necompensarea cheltuielilor suportate în legătură cu tratarea dinților, alegații expuse suplimentar pe parcursul examinării cauzei, Consiliul le respinge ca fiind nefondate prin raportare la domeniul de aplicare al Legii cu privire la asigurarea egalității. În acest sens, Consiliul notează că este competent să analizeze doar faptele ce ridică aspecte de respectare a egalității în câmpul muncii, dar nu orice litigiu aferent legislației muncii. Or, din alegațiile expuse de petiționar sub acest aspect, Consiliul nu stabilește că neacordarea ajutorului material la concediu și necompensarea cheltuielilor suportate în legătură cu tratarea dinților, ar ridica probleme sub aspectul egalității de tratament a salariaților aflați în situații comparabile, determinat de un criteriu protejat.

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 aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele examinate nu constituie discriminare.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
3. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru