



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.600
tel.: +373 (0) 22 21-28-07

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Штефан чел Маре, 180, каб. 600
тел.: +373 (0) 22 21-28-07

DECIZIE din 12 octombrie 2015 în cauza nr. 298/15 (M.C. vs. BC "ProCredit Bank") privind discriminarea pe criteriu de gen în câmpul muncii

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, la ședințele de deliberări din 28 august 2015, 11 septembrie 2015, 28 septembrie 2015 și 12 octombrie 2015, **a examinat cauza nr: 298/15**, analizând susținerile scrise și verbale ale **petiționarului: M.C.**, **reclamatului: B.C. "ProCredit Bank" S.A.**, **cu privire la: pretinsa discriminare pe criteriu de gen în câmpul muncii** **a deliberat cu privire la următoarele:**

I. Actele de procedură îndeplinite

- 1.1 La data de 13.07.2015 în adresa Consiliului a parvenit spre examinare plîngerea domnului M.C., în baza căreia a demarat examinarea cauzei nr. 298/15 (f.d. 1-10).
- 1.2 La data de 07.08.2015 reclamatului B.C. "ProCredit Bank" S.A. i-a fost expediată scrisoarea cu nr. 03/697, prin care i s-a comunicat conținutul plîngerii depuse la Consiliu, procedura examinării acesteia și s-a solicitat să își exercite sarcina probațiunii în termenul stabilit. Astfel, reclamatul urma să prezinte Consiliului, pînă la data de 20.08.2015, informația relevantă susținută de probe pertinente în expunerea poziției sale. Totodată, reclamatul a fost citat să se prezinte la ședința de audieri planificată pentru data de 25.08.2015 (f.d. 11).
- 1.3 La data de 07.08.2015, petiționarului i-a fost expediată scrisoarea cu nr. 03/699, prin care a fost informat despre data și ora ședinței de audieri (f.d. 12).
- 1.4 La data de 07.08.2015 a fost expediată scrisoarea către Inspectoratul de Stat al Muncii, cu solicitarea de a examina aspectele vizate în petiție conform competenței funcționale, cu informarea pînă la data de 20.08.2015 despre constatările și/sau măsurile întreprinse (f.d. 13).
- 1.5 La data de 10.08.2015 membra-raportor a depus demersul privind prelungirea termenului de examinare a plîngerii pînă la 90 de zile (f.d. 14).
- 1.6 La data de 19.08.2015 Consiliul a înregistrat cu nr. 826 Opinia reclamatului asupra cererii depuse de petiționar privind tratamentul diferențiat de către angajator (f.d. 15-34).
- 1.7 La data de 21.08.2015 prin scrisoarea nr. 735 Consiliul a remis copia referinței depuse de către BC "ProCredit Bank" S.A. petiționarului (f.d. 35).
- 1.8 La data de 25.08.2015 Consiliul a examinat plîngerea în ședință publică.
- 1.9 La data de 26.08.2015 Consiliul a înregistrat materialele suplimentare la plîngerea depusă de petiționar (f.d. 43-54).
- 1.10 La 02.09.2015 Consiliul a înregistrat informația suplimentară prezentată de petiționar referitoare la indemnizație, solicitată în cadrul ședinței de audieri (f.d. 55-58).
- 1.11 La 03.09.2015 a fost înregistrată explicația suplimentară a reclamatului (f.d. 59-64).
- 1.12 La data de 17.09.2015 a parvenit răspunsul de la Inspectoratul de Stat al Muncii.

II. Admisibilitatea obiectului plîngerii

- 2.1 Plîngerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității și nu ridică excepții de inadmisibilitate prevăzute de art. 14 din aceeași lege. Reclamatul nu a ridicat excepții de inadmisibilitate.

III. Obiectul plîngerii

3.1 Petiționarul pretinde că este victima discriminării pe criteriul de gen, manifestată prin prevederile art. 251 CM, în special prin sintagma "a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani" care privează bărbații de protecția respectivă". De asemenea, petiționarul consideră că la aplicarea prevederilor art. 251 CM în special a sintagmei "persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului" reclamatul a admis o discriminare bazată pe prejudecățile de gen.

IV. Motivele de fapt și de drept

A. Susținerile petiționarului

4.1 În plîngerea inițială, în cadrul audierilor și prin înscrisurile prezentate ulterior petiționarul a susținut: „*prin contractul individual de muncă nr. 41/2011 din 16.05.2011, am fost angajat în calitate de Specialist Securitate Informațională de către B.C. „ProCredit Bank” S.A. Faptul dat a fost oficializat prin emiterea ordinului nr. RU - 128 din 16.05.2011 cu privire la angajarea în cîmpul muncii. În baza cererii mele din 04.11.2013, la aceeași dată angajatorul a emis ordinul nr. RU - 255, prin care mi s-a acordat concediu pentru îngrijirea copilului, începînd cu data de 11.11.2013 pînă la data de 28.10.2016, adică pînă la împlinirea de către copilul meu a vîrstei de 3 (trei) ani. Prin ordinul RU - 281 din 26.11.2013, s-a dispus rechemarea mea din concediul pentru îngrijirea copilului pe timp de muncă parțial. În calitate de temei al emiterii ordinului indicat s-a invocat „... necesitatea asigurării continuității activității băncii(...)”. Totodată, prin ordinul indicat, mi s-a instituit ziua de muncă parțială, cu o durată de 7 (șapte) ore. Prin acordul adițional nr.3 din 26.11.2013, în contractul individual de muncă nr.41/2011, încheiat între B.C. „ProCredit Bank” S.A. în calitate de angajator și mine, în calitate de angajat, au fost modificate clauzele referitoare la regimul de lucru, potrivit cărora pe parcursul perioadei de pînă la împlinirea de către copilul meu a vîrstei de 3 (trei) ani, adică de la 26.11.2013 pîna la 28.10.2013, ziua de muncă va avea o durată de 7 (șapte) ore. Prin ordinul nr. RU - 63 din 06.04.2015 s-a dispus concedierea mea de la B.C. „ProCredit Bank” S.A., fiind invocat faptul reducerii statelor de personal, în calitate de circumstanțe de drept fiind invocate prevederile art.86 alin.(l) lit. c) Codul muncii. La emiterea ordinului în cauză nu s-a ținut cont de faptul că sunt tată a doi copii, care nu au împlinit vîrsta de 6 ani: B.C., născut la 16.12.2010; A.C., născută la 28.10.2013. Din acest punct de vedere, consider că angajatorul a admis o încălcare a dreptului meu de a fi tratat egal, fără a admite discriminări, în raport cu persoane de gen feminin care au copii în vîrstă de pînă la șase ani. Invoc în această cerere doar încălcarea ce se referă la admiterea unui tratament diferențiat, pe criteriul de sex, (...)”. „Consider că, fiind concediat în situația în care am la întreținere copii în vîrstă de pînă la 6 (șase) ani, am fost discriminat de către angajatorul B.C. „ProCredit Bank” S.A. în raport cu persoanele de gen feminin, care, în situații similare nu pot fi concediate” (f.d. 1-4, 43-58).*

B. Susținerile reclamatului - BC "ProCredit Bank" SA

4.2 În referința prezentată, explicațiile verbale oferite în cadrul audierilor și prin înscrisurile prezentate ulterior, reclamatul a susținut: „*La data de 16.05.2011, petiționarul C.M. a fost angajat în cadrul BC "ProCredit Bank" SA în funcția de Specialist Securitate Informațională, fiind emis Ordinul nr. RU - 128 din aceeași dată cu privire la angajarea în cîmpul muncii. La data de 04.11.2013, BC "ProCredit Bank" SA a emis Ordinul nr. RU - 255 prin care i-a acordat petiționarului un concediu pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vîrstei de 3 ani, la cererea acestuia. La data de 26.11.2013, BC "ProCredit Bank" SA a emis Ordinul nr. RU - 281 prin care a dispus rechemarea petiționarului din concediul pentru îngrijirea copilului care fusese acordat. Rechemarea din concediu a fost dispusă în baza cererii petiționarului. La data de 14.01.2015, BC "ProCredit Bank" SA a emis Ordinul nr. RU - 07 prin care a preavizat petiționarul despre lichidarea funcției de Specialist Securitate Informațională și despre faptul că funcții vacante în companie nu există. La data de 06.04.2015 BC "ProCredit Bank" SA a emis Ordinul nr. RU - 63 prin care a dispus concedierea petiționarului pe motivul reducerii statelor de personal. La data de 21.04.2015 C.M. s-a adresat în instanța de judecată cu acțiune împotriva BC "ProCredit Bank" SA cu privire la anularea Ordinului Cu privire la reducerea numărului de personal nr. RU-06 din 14.01.2015, Ordinului nr. RU-07 din 14.01.2015 și Ordinului nr. RU 63 din 06.04.2015, restabilirea în funcție,*

încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată. Cererea de chemare în judecată se află în proces de examinare pe rolul Judecătorei Centru. În cererea de chemare în judecată Petiționarul nu a invocat încălcările pe care le pretinde în cererea examinată de Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității." (...) "Considerăm neîntemeiată cererea depusă de M.C. privind aplicarea tratamentului diferențiat de către angajatorul BC "ProCredit Bank" SA, avînd în vedere argumentele reliefate infra." (...) "Petiționarul invocă manifestarea față de el a unui tratament discriminator din partea BC "ProCredit Bank" SA la momentul concedierii sale, pe motiv că angajatorul nu a ținut a cont de prevederile art. 251 Codul Muncii. Consideră petiționarul, că prevederile citate supra, prin extrapolare, urmau a fi aplicate și în privința sa. Poziția Petiționarului cu privire la acțiunile BC "ProCredit Bank" SA în legătură cu concedierea sa se bazează pe o interpretare eronată și greșită a cadrului legal și cel internațional în materie de eliminare a oricăror forme de discriminare și a art. 251 Codul muncii. Invocăm că la emiterea Ordinului de concediere nr. RU - 63 din 06.04.2015, angajatorul, BC "ProCredit Bank" SA, nu a admis vreun tratament diferențiat față de petiționarul C.M. (fost salariat al BC "ProCredit Bank" SA). Din contra, BC "ProCredit Bank" SA a respectat întru totul prevederile actelor normative naționale și internaționale în domeniu (în special, art. 16 din Constituția RM, Legea RM nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, Legea RM nr.5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șase între femei și bărbați, art.14 din Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale și Protocolul nr. 12 la aceasta). BC "ProCredit Bank" SA a dispus concedierea petiționarului călăuzindu-se de prevederile legale în vigoare. Potrivit art. 86, alin. (1) lit. c) a Codului Muncii, concedierea se admite pe motivul reducerii statelor de personal din unitate. Norma de la art. 251 Codul Muncii, într-adevăr prevede imposibilitatea concedierii anumitor categorii de angajați și anume: femeilor gravide, femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127 Cod Muncii. Legiuitorul a folosit expres sintagma „femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani”, avînd în vedere anume femeile, nu și bărbații, inclusiv cei care au copii în vârstă de până la 6 ani. Prin urmare, interdicția de la art. 251 Codul Muncii, nu vizează și persoanele de gen masculin care la momentul concedierii aveau copii în vârstă de până la 6 ani. Odată ce legiuitorul a stabilit interdicția expresă de concediere a persoanelor de gen feminin care au copii în vârstă de până la 6 ani, dar nu și a persoanelor de gen masculin care au copii în vârstă de până la 6 ani, BC "ProCredit Bank" SA a respectat întru totul litera legii." (...) "Art. 7 din Legea RM nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității stabilește lista acțiunilor discriminatorii ale angajatorului care sunt interzise. Pentru a fi considerat discriminator, comportamentul angajatorului trebuie să cadă sub incidența respectivei liste sau să constituie o acțiune care contravine prevederilor legale. Primo - comportamentul angajatorului nu se încadrează sub nici o acțiune din cele specificate în numita listă. Secundo - comportamentul angajatorului nu contravine prevederilor legale, or, după cum am specificat supra, legiuitorul a stabilit interdicția de concediere a salariaților de gen feminin care au copii cu vârsta de până la 6 ani, nu și a salariaților de gen masculin care au copii cu vârsta de până la 6 ani. O listă analogică a acțiunilor angajatorului considerate discriminatorii sunt înscrise și în Legea RM nr.5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șase între femei și bărbați (art. 11). Încălcarea invocată de petiționar nu se regăsește nici în lista dată. În așa mod, la concedierea Petiționarului, BC "ProCredit Bank" SA a ținut cont de prevederile Codului Muncii și a actelor normative în domeniul prevenirii discriminării, inclusiv pe motiv de sex." (...) "În speță, tratamentul privilegiat al femeilor în raport cu bărbații, în special în cadrul câmpului de muncă, are o justificare adecvată. În acest sens, potrivit art. 32 din Strategia pentru protecția copilului pe anii 2014-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 434 din 10.06.2014, Statul a constatat existența „[...]discriminării în câmpul muncii a femeii: angajatorul discriminează femeia cu copil până la 6 ani din cauza percepției și persistenței concediilor de îngrijire a copilului și competiției înalte pentru locurile de muncă". În concreto, instituirea unor reguli speciale referitoare la concediere, și anume, de interzicere a concedierii femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, nu contravine principiului egalității cetățenilor în fața legii, cel puțin din considerentul că persoanele de gen feminin, dar nu cele de gen masculin, sunt discriminate atunci când se află în relații de muncă cu angajatorul. Din acest motiv a fost instituită și se menține protecția conținută în Codul Muncii (art. 251), menită să împiedice abuzurile angajatorilor la concedierea femeilor cu

copii de până la 6 ani. Respectiva regulă își are suportul tocmai în statutul special al persoanei care beneficiază de un tratament distinct (dar nu discriminator) - persoana de gen feminin. Prin urmare, distingerea făcută de legiuitor nu este una arbitrară. În context, accentuăm că a distinge nu înseamnă a discrimina. Distingerea (diferențierea) nu încalcă principiul egalității persoanelor în fața legii; or, există situații a căror particularități impun a fi tratate diferențiat (cum este și cazul din speță)." (...) "Deci, tratamentul instituit de legiuitor (dar nu de angajatorul B.C. „ProCredit Bank” S.A.) constituie o justificare a ceea ce se întâmplă astăzi în societatea moldovenească, atunci când salariații de gen feminin care au la întreținere minori cu vârsta de până la 6 ani sunt discriminați. Acest lucru, constituie o justificare suficientă a diferenței de tratament. Drept consecință, un atare tratament nu este discriminator față de salariații de gen masculin, ci unul preferențial pentru salariații de gen feminin care au copii cu vârsta de până la 6 ani. Din punct de vedere juridic, regimul preferențial sau discriminarea pozitivă constituie o excepție justificată și admisibilă de la principiul nediscriminării (egalității în fața legii). În cazul regimului preferențial discriminarea există, însă are o justificare rezonabilă și obiectivă. Scopul ei este realizarea unei egalități depline și efective. Tocmai un astfel de scop a fost urmărit de legiuitor la inserarea în textul Codului Muncii a interdicției de concediere a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, privilegiu de care nu pot să beneficieze și persoanele de gen masculin aflate în aceeași situație." (...) "Deși de jure legislația Republicii Moldova garantează femeilor același acces ca și bărbaților la procesul politic, serviciile sociale, asistență medicală, educație, muncă, căsătorie, îngrijirea copiilor, proprietate, moștenire și accesul la justiție, în realitate există multe bariere pentru femei de a dispune de drepturile oferite. Pentru înlăturarea numitelor bariere, statul adoptă diverse măsuri pozitive, care, aparent, sunt discriminatorii în raport cu bărbații. Scopul acestora, însă, este de a crea o egalitate sută la sută între femei și bărbați. Măsurile pozitive sau afirmative au scopul de a interveni într-o situație de discriminare structurală, au caracter temporar și i-au forma unui tratament diferențiat menit să răspundă unei discriminări anterioare a unui grup protejat. Aceste măsuri au scopul de a asigura „egalitatea materială” în locul “egalității formale” și au menirea de a interveni acolo unde măsurile de egalitate formală duc la perpetuarea discriminării. Deci, măsurile pozitive nu sunt privite ca discriminare, ci ca o excepție de la interdicția discriminării - un tratament diferențiat justificat în favoarea unui grup discriminat anterior, pentru corectarea unor inegalități istorice. În așa mod, atât practica CEDO, cât și practica Curții Constituționale a RM admite un tratament diferențiat aplicabil femeilor în raport cu bărbații, care nu reprezintă o discriminare pe bază de sex, ci un tratament privilegiat." (...). Petitionerul consideră că ar fi fost discriminat după criteriul de gen de către Reclamat, pe motiv că la concedierea sa, Reclamatul nu a aplicat în modul corespunzător prevederile art. 251 din Codul muncii. Petitionerul invocă în plîngerea depusă faptul că are la întreținere copii în vârstă de pînă la 6 ani. În opinia Petitionerului, el ar fi fost discriminat în raport cu femeile care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani și pentru care legiuitorul a stabilit privilegiile conținute în art. 251 din Codul muncii. Petitionerul nu a argumentat în niciun fel că ar fi fost supus vreunui tratament discriminatoriu datorită aflării lui în altă categorie de persoane protejate prin art. 251 din Codul muncii, și anume ca și persoană care folosește concediul pentru îngrijirea copilului prevăzut la art. 124 Codul muncii. În cadrul audierilor, Petitionerul s-a axat mai mult pe faptul că acesta ar fi fost discriminat din cauză că Reclamatul l-a concediat cu încălcarea art. 251 Codului muncii, pe motiv că Petitionerul s-ar fi aflat în concediul pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 3 ani. Consemnăm că Reclamatul nu a încălcat prevederile art. 251 din Codului muncii; or, Petitionerul, la momentul concedierii sale, nu se regăsea în niciuna din categoriile îndrituite să beneficieze de protecția conferită de numitul articol, și anume: femeile gravide; femeile cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani și/sau persoana (mama, tata, bunica, bunelul sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului) care se află în unul din concediile prevăzute de art. 124, 126, 127 din Codul muncii. Petitionerul a fost rechemat din concediu și i-a fost stabilit timpul de muncă parțial de 7 ore pe zi, conform art. 97 din Codul muncii. Menționăm că pe marginea încetării raporturilor de muncă cu Petitionerul, Reclamatul a solicitat efectuarea unui control din partea Inspectoratului de Stat al Muncii. Prin procesul verbal de control nr. C-2015-PV-1251 din 10 iunie 2015, Inspectoratul de Stat al Muncii a constatat că Reclamatul nu a comis încălcări de procedură la concedierea Petitionerului prin reducerea statelor de personal (Anexa 2). În cazul în care Petitionerul s-ar fi încadrat în una din categoriile prevăzute de art. 251 din Codul muncii, inclusiv ca și persoană care se află în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3

ani, Inspectoratul de Stat al Muncii ar fi constatat pretinsa încălcare de concediere ilegală, indiferent de genul acesteia. Atragem atenția dumneavoastră asupra faptului că pe rolul Judecătoriei sectorului Centru, mun. Chișinău, se află cererea de chemare în judecată depusă de Petiționar împotriva Reclamatului privind pretinsa concediere ilegală. Astfel, instanța judecătorească, și nu Consiliul, este autoritatea competentă să stabilească dacă concedierea Petiționarului a fost sau nu ilegală. Ca urmare a procedurii de reducere a statelor de personal au fost concediați 41 salariați ai Reclamatului, dintre care 27 femei și 24 bărbați. (f.d. 15-34, 59-64).

V. Dreptul național și internațional relevant

- 5.1 **Constituția Republicii Moldova prin Art. 16 alin. (2)** garantează dreptul la egalitate "Toți cetățenii Republicii Moldova sînt 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. 48 alin. (1) și (2)** prevăd că: "Familia constituie elementul natural și fundamental al societății și are dreptul la ocrotire din partea societății și a statului. Familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între bărbat și femeie, pe egalitatea lor în drepturi și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor." **Art. 49 alin. (1)** stipulează că statul facilitează, prin măsuri economice și prin alte măsuri, formarea familiei și îndeplinirea obligațiilor ce îi revin.
- 5.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 stabilește la Art. 1 alin. (1)** "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, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. **Art. 2** oferă definiția instigării la discriminare ca fiind orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege. **Art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat. **Art. 4** stabilește la lit. b) susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă.
- 5.3 **Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003, la Art. 5** prevede: „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, sînt următoarele: lit. e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; și g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare". **Art. 8** "Interzicerea discriminării în sfera muncii" la alineatul (1) prevede: „În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă." **Art. 86** alin (2) "Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității". **Art. 124** alin. (2) În baza unei cereri scrise, persoanelor indicate la alin.(1), după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat; alin. (4) "Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore". **Art. 251** stipulează că "Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la Art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k)."

- 5.4 **Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289 din 22.07.2004 la Art. 18** Indemnizația pentru creșterea copilului la alin. (1) prevede: "Asiguratul care se află în concediul pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vârstei de 3 ani la toate unitățile în care desfășoară activități are dreptul la indemnizație lunară pentru creșterea copilului de la data acordării concediului și pînă la vârsta de 3 ani a copilului. În cazul în care data acordării concediului pentru îngrijirea copilului diferă de la o unitate la alta, indemnizația se stabilește începînd de la data ultimei acordări a concediului.", la alin. (3) "În cazul în care beneficiarul de indemnizație pentru creșterea copilului își reia activitatea în condițiile timpului de muncă integral înainte de expirarea concediului pentru îngrijirea copilului sau se angajează la o altă unitate, indemnizația stabilită se suspendă și se stabilește uneia dintre persoanele prevăzute la alin. (2), dacă întrunește condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1), (2) sau (3)" și la alin. (4) În cazul în care mama sau tata (beneficiar de indemnizație) își reia activitatea în condițiile timpului de muncă parțial, indemnizația nu se suspendă.
- 5.5 **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006, la Art. 1** stabilește: „Scopul prezentei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex”. În **Art. 2** se definește „discriminarea după criteriul de sex - orice deosebire, excepție, limitare ori preferință avînd drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului”. **Art. 5**, alin.(1) prevede: „În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor”. În conformitate cu **Art. 8 alin.(2)** „Orice discursuri și materiale publice care prezintă imaginea femeilor sau a bărbaților în manieră de umilință a demnității lor se consideră inadmisibile și se contracarează în conformitate cu prezenta lege”.
- 5.6 **Hotărîrea Guvernului cu privire la indemnizațiile adresate familiilor cu copii nr. 1478 din 15.11.2002 pct. 7** Indemnizațiile adresate familiilor cu copii se stabilesc, la cererea persoanei asigurate/neasigurate, cu respectarea următoarelor condiții: subpunctul 3) indemnizația lunară pentru creșterea/îngrijirea copilului stabilită se suspendă în cazul în care beneficiarul se angajează, își reia activitatea sau se eliberează înainte de expirarea concediului pentru îngrijirea copilului și se stabilește, la solicitare, altei persoane care întrunește condițiile prevăzute de legislație pentru acordarea indemnizației. În cazul în care beneficiarul de indemnizație lunară pentru creșterea copilului se angajează la altă unitate, indemnizația se suspendă, indiferent de programul de muncă (parțial sau deplin), și se reia de la data acordării concediului pentru îngrijirea copilului. Indemnizația lunară pentru creșterea/îngrijirea copilului, stabilită și suspendată potrivit alineatului întîi al prezentului subpunct, se reia, la solicitare, dacă persoana întrunește condițiile prevăzute de legislație pentru a beneficia de indemnizație, cu condiția că copilul nu a împlinit vârsta de 3/1,5 ani. În cazul în care mama sau tata (beneficiari de indemnizație) își reia activitatea în condițiile timpului de muncă parțial, indemnizația lunară pentru creșterea/îngrijirea copilului nu se suspendă. În cazul în care mama sau tata (beneficiar de indemnizație lunară pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vârstei de 1,5 ani) se angajează cu program parțial de muncă, indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului nu se suspendă.
- 5.7 **Programul Național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, aprobat prin Hotărîrea de Guvern Nr. 133 din 31.12.2009** stabilește printre scopurile sale din sfera creșterii nivelului de conștientizare publică – „a) stimularea prezentării imaginilor pozitive a femeilor și bărbaților și a statutului, responsabilităților egale în sfera publică și privată; b) combaterea imaginii sexiste în spoturile publicitare și mijloacele de informare în masă; c) creșterea gradului de conștientizare în rîndurile femeilor și bărbaților, fetelor și băieților privind drepturile omului”.
- 5.8 **Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.97, la Art. 14** prevede: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.
- 5.9 **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Art. 1** prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, 4 opinii politice sau

orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

- 5.10 **Convenția Organizației Mondiale a Muncii nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei** prevede la **Art. 1**: "1. În înțelesul prezentei convenții prin termenul discriminare se înțelege: a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprime sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei".

VI. În concluzie Consiliul reține următoarele:

- 6.1 Din probele prezentate de părți, precum și din explicațiile oferite suplimentar în cadrul ședinței de audieri, raportate la textul Legii nr. 121/2012, Consiliul a identificat următoarele aspecte discriminatorii:

- 1) discriminare directă pe criteriu de gen identificată în prevederile art. 251 CM, exteriorizată prin sintagma "a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani" care privează bărbații de protecția respectivă";
- 2) discriminare pe criteriu de gen la aplicarea prevederilor art. 251 CM, în special a sintagmei "persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului".

- 6.2 Consiliul reamintește că atît legislația națională (*art. 15 alin.(1) și art. 19 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității*), cît 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 cînd petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu*. Reieșind din alegațiile expuse în plîngere, pentru a proba discriminarea directă petiționarul urma să prezinte fapte care ar arăta existența cumulativă a următoarelor elemente:

- 1) tratamentul mai puțin favorabil (excludere, deosebire, etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege,
- 2) aplicat în comparație cu alte persoane (un grup de persoane),
- 3) cu care petiționarul se află în situație analogică,
- 4) în baza unui criteriu protejat.

- 6.3 Examinînd pretinsa discriminare pe criteriu de gen, astfel precum a fost formulată de petiționar, Consiliul a ajuns la concluzia că argumentele expuse și probele prezentate sunt suficiente pentru a institui prezumția discriminării directe. Consiliul notează că norma examinată instituie, pentru anumite categorii de salariați, garanții protective împotriva concedierii. Denumirea articolului stabilește aceste categorii, și anume se interzice concedierea femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copiii în vîrstă de pînă la 6 ani, fără a specifica genul acestora, iar diferențierea pe bază de gen intervine în conținutul articolului. Consiliul este de opinie că o asemenea diferențiere este contrară conceptului nediscriminării din mai multe considerente. Situațiile de discriminare pe criteriul de gen implică tratamentul nejustificat diferențiat, prin excluderea accesului la anumite funcții sau stabilirea regimurilor diferențiate pentru obținerea unor beneficii sau garanții sociale în bază de gen. Conform jurisprudenței CEDO, pentru ca un tratament diferențiat pe criteriul de gen să fie acceptat, ar trebui să existe motive foarte solide care să-l justifice în mod obiectiv și rezonabil. În legislația Uniunii Europene în domeniul relațiilor de muncă, justificarea este acceptată doar în situațiile în care genul constituie o cerință profesională esențială și determinantă (de exemplu, rezervarea locurilor pentru gardieni-bărbați într-un centru de detenție pentru bărbați). În situația examinată, Consiliul nu găsește o astfel de justificare rezonabilă a excluderii bărbaților de la protecția oferită de prevederile art. 251 CM, or, pentru asigurarea egalității de gen în cîmpul muncii, garanțiile protective trebuie să satisfacă necesitățile ambelor genuri. Sub acest aspect Consiliul va face uz de prevederile art. 12 lit. c) din Legea 121/2012 și va emite un aviz consultativ cu privire la conformitatea prevederilor art. 251 CM cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării.

- 6.4 Referitor la pretențiile petiționarului precum că prin aplicarea eronată a prevederilor art. 251 CM, în special a sintagmei "persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului", a admis o discriminare bazată pe prejudecățile de gen, Consiliul le acceptă ca pasibile de examinare prin

prisma Legii nr. 121/2012. În această situație, faptele, astfel precum au fost descrise, întrunesc condițiile discriminării în câmpul muncii. Consiliul reține argumentul reclamatului că Inspectoratul de Stat al Muncii nu a constatat o încălcare a procedurii de concediere, respectiv petiționarul nu poate pretinde la un drept încălcat. Examinînd poziția Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul notează că prin adresarea sa, BC "ProCredit Bank" SA nu a solicitat instituției respective să se pronunțe pe acest aspect, în special să explice dacă persoana care lucrează parțial și în același timp beneficiază de indemnizație de îngrijire a copilului se consideră a fi o persoană care folosește concediul de îngrijire a copilului. Poziția Inspectoratului de Stat al Muncii s-a rezumat doar la prevederile art. 251 CM, în special a aplicabilității sintagmei "a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani". Din aceste considerente, Consiliul respinge argumentul reclamatului și va supune examinării și acest aspect.

- 6.5 Consiliul este de opinie că în situația examinată aplicarea prevederilor art. 251 a CM a fost bazată pe stereotipurile de gen, ceea ce constituie discriminare. Concediul pentru îngrijirea copilului este un drept acordat familiei, iar în ceea ce privește creșterea și educarea copilului pe parcursul concediului pentru îngrijirea copilului, bărbații și femeile se află în situații similare. Consiliul înțelege că această aplicare eronată a survenit drept consecință a prejudecăților generale și atitudinilor sociale, or, o femeie în situație similară nu ar fi fost concediată. Astfel, Consiliul explică că legislația în domeniul muncii nu conține prevederi din care ar rezulta explicit că salariații care au solicitat concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani și și-au reluat activitatea în condițiile timpului de muncă parțial, pot fi considerați ca aflîndu-se în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului. Asemenea prevederi există doar referitor la persoanele care folosesc concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 6 ani (art. 126 alin. (2) din CM). Totodată, potrivit prevederilor Legii 289-XV din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, persoanei, care a solicitat mai întîi concediul pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vîrstei de 3 ani, apoi s-a reîncadrat în serviciu în condițiile timpului de muncă parțial pînă la împlinirea de către copil a vîrstei de 3 ani, i se menține indemnizația lunară pentru creșterea copilului (în caz de reîncadrare cu program de muncă integral indemnizația nu se menține). Or, în conformitate cu art. 18 alin. (1) din Legea 289, dreptul la indemnizația lunară pentru creșterea copilului îl are asiguratul care se află în concediul pentru îngrijirea copilului pînă la împlinirea vîrstei de 3 ani. Reieșind din normele invocate, persoana încadrată cu program de muncă parțial, căreia i se menține indemnizația pentru creșterea copilului, se află în concediul pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Prin urmare, persoana în cauză, bărbat care folosește concediul pentru îngrijirea copilului, trebuie să se bucure, în condiții egale cu femeile aflate în concediul respectiv, de garanțiile contra concedierii oferite de art. 86 alin. (2) și art. 251 din Codul muncii.

Astfel, conducîndu-ne de prevederile Art. 1, 2, 3, 7, 12, 13, 14, 15, din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității, fiind împuternicit să formuleze recomandări în vederea asigurării egalității și a prevenirii faptelor discriminatorii pe viitor,

CONSILIUL, ÎN UNANIMITATE, DECIDE:

1. Faptele expuse în plîngere reprezintă discriminare pe criteriu de gen, după cum este definit în Art. 1, 2, din Legea nr. 121 privind asigurarea egalității.
2. Reclamatul va anula ordinul de concediere nr. RU - 63 din 06.04.2015 și va restabili petiționarul în funcție.
3. Reclamatul va informa Consiliul în termen de 10 zile de la recepționarea prezentei decizii despre măsurile întreprinse și/sau planificate în vederea executării acesteia.
4. O copie a prezentei decizii va fi remisă Inspectoratului de Stat al Muncii pentru a spori conștientizarea cu privire la principiul egalității și nediscriminării și pentru a ține cont de acest principiu fundamental la examinarea cauzelor relevante.
5. O copie a prezentei decizii se va comunica părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.

6. Decizia este cu drept de atac în procedura contenciosului administrativ, conform prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 793 din 10.02.2000.

Membrii Consiliului prezenți la ședința de deliberare:

Oxana GUMENNAIA – Președintă

Ian FELDMAN - Membru,

Lucia GAVRILȚĂ - Membră,

Andrei BRIGHIDIN - Membru