



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 – 817
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Стефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (022) 212 – 817
www.egalitate.md

DECIZIE din 20 iunie 2022 cauza nr. 310/21

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

au examinat susținerile scrise și verbale ale

petiționarului: XXXX

reclamatului: YYYY, director al Serviciului de Informații și Securitate

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

I. Obiectul plângerii

Discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de vârstă.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul, deținând funcția de șef al Direcției Formare profesională în cadrul Institutului Național de Informații și Securitate, susține că la data de 02.09.2021, cu trei luni înainte de atingerea limitei de vârstă de aflare în serviciu prevăzută de art. 37 din Legea 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, a înaintat un raport către conducerea Serviciului de Informații și Securitate al RM, nr. 9/237, în legătură cu faptul atingerii vârstei limită de aflare în serviciu la data de 03 decembrie 2021, cu solicitarea de încheiere a contractului succesiv de îndeplinire a serviciului special peste limita de vârstă de aflare în serviciu, în conformitate cu art. 12, art. 36 alin. (6) și 37 lit. a) din Legea 170/2007 privind statutul ofițerului de Informații și Securitate.
- 3.2 Ulterior, la 07.09.2021, de către conducerea Serviciului, pe raportul depus de petiționar a fost aplicată viza “la funcția de ofițer principal”. Totodată, de către Direcția resurse umane a SIS a fost demarată procedura de prelungire a contractului, și anume: 1) efectuată verificarea în cadrul Comisiei medicale a SIS cu concluzia “Apt ca ofițer în serviciul special”; 2) evaluarea/perfectarea și avizarea Fișei de atestare a ofițerului de informații cu calificativele “Competență înaltă în domeniul special de activitate”, conform legislației în vigoare.
- 3.3 La 24.11.2021, petiționarului i-a fost propusă printr-o notificare funcția de ofițer

principal în cadrul aceleiași direcții pe care acesta a condus-o din septembrie 2009. Mai indică petiționarul că în raport cu propunerea înaintată și-a exprimat olograf dezacordul, la 25.11.2021, calificând-o ca o tentativă de retrogradare neîntemeiată, abuzivă și de discriminare pe criteriu de vârstă.

- 3.4 În consecință, urmare a dezacordului exprimat de către petiționar, contrar deciziilor și acțiunilor de procedură întreprinse anterior, a fost emis Ordinul directorului SIS nr. 1448/ps din 29.11.2021 prin care petiționarul a fost eliberat din serviciul special prin contract în condițiile art. 36 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 170/2007 în legătură cu atingerea vârstei limită de aflare în serviciu.
- 3.5 Petiționarul menționează faptul că în Serviciu, în ultima perioadă există practici selective de prelungire a contractului în serviciul special peste vârsta limită de aflare în serviciu, bazate pe motive neîntemeiate/discriminatorii, contrar principiilor de bază a politicilor instituționale de cadre. Astfel, unii ofițeri, în condiții similare sunt lăsați în aceeași funcție, iar alții retrogradați sau eliberați în urma exprimării dezacordului. Reieșind din faptele relatate, urmare a deciziilor conducerii Serviciului de Informații și Securitate RM, petiționarul consideră că a fost discriminat pe criteriu de vârstă pe parcursul procesului de prelungire a contractului în serviciul special și exprimându-și dezacordul în legătură cu acceptarea unei funcții inferioare celei deținute până la atingerea vârstei limită de aflare în serviciu a fost eliberat ilegal.

Susținerile reclamatului

- 3.6 Cu referire la alegațiile petiționarului, reclamatul comunică următoarele. În fapt, reclamatul confirmă că petiționarul, angajat în cadrul SIS, a fost eliberat în condițiile art. 36 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 170/2007, care presupune eliberarea din serviciu a ofițerului de informații în caz de atingere a vârstei limită de aflare în serviciu, în baza Ordinului directorului SIS nr. 1448-ps din 29.11.2021. Drept motive invocate de către petiționar pentru anularea ordinului servesc o serie de afirmații nejustificate și neprobate, precum și faptul că Ordinul nu ar întruni condițiile legale prevăzute de art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007.
- 3.7 Astfel reclamatul punctează că potrivit art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 în interes de serviciu, ofițerul de informații care a atins vârsta limită de aflare în serviciu, clasat de comisia medicală ca fiind apt pentru serviciu în funcția de ofițer de informații, și care dovedește o înaltă competență profesională, constatată prin decizie a comisiei de atestare, cu acordul lui, la decizia directorului Serviciului, poate fi lăsat în serviciu până la atingerea vârstei de pensionare în sistemul public de asigurări sociale. Contractele succesive de îndeplinire a serviciului peste limita de vârstă de aflare în serviciu se încheie pe o durată de până la 2 ani. Examinând norma dată, reclamatul indică asupra faptului că pentru ca aceasta să fie incidentă, urmează a fi întrunite mai multe condiții și anume: 1) existența obiectivă a unui interes de serviciu; 2) acordul persoanei vizate; 3) decizia directorului Serviciului; 4) aptitudinea persoanei vizate, constatată de comisia medicală; 5) înalta competență profesională, constatată de comisia de atestare.
- 3.8 La data de 02 septembrie 2021, petiționarul a înaintat directorului Serviciului Raport cu privire la încheierea contractului succesiv peste limita de vârstă de aflare în serviciu, iar la data de 07.09.2021, de către directorul Serviciului, analizând necesitatea de serviciu, a fost acceptată încheierea contractului succesiv la funcția de ofițer principal.
- 3.9 Reieșind din circumstanțele că, conform indicațiilor directorului Serviciului, încheierea contractului succesiv peste limita de vârstă de aflare în serviciu cu domnul XXXX se acceptă, însă la funcția de ofițer principal, ultimul la acea etapă deținând funcția de șef Direcție formare profesională în cadrul Institutului Național de Informații și Securitate „Bogdan Întemeietorul Moldovei”, respectiv, înainte de încheierea contractului succesiv, apare necesitatea de racordare a funcției deținute la funcția acceptată de către directorul Serviciului pentru a fi încheiat un contract succesiv.
- 3.10 Respectiv, în acest sens la data de 24 noiembrie 2021, conform prevederilor art. 24 alin. (6) lit. a) din Legea nr. 170/2007, petiționarului i s-a înaintat propunerea de a

- ocupa funcția de ofițer principal al Direcției formare profesională în cadrul Institutului Național de Informații și Securitate, iar la data de 25 noiembrie 2021, dl XXXX și-a exprimat dezacordul în raport cu propunerea înaintată. În asemenea circumstanțe, excepția prevăzută la art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 a devenit inaplicabilă în privința petiționarului. Totodată, reclamatul menționează că din momentul prezentării dezacordului său, petiționarul a continuat serviciul special în funcția de șef de Direcție.
- 3.11 Respectiv, având în vedere că la data de 03 decembrie 2021, dl XXXX a împlinit 50 de ani – vârsta limită de aflare în serviciul special (art. 37 lit. a) din Legea nr. 170/2007), de către Serviciu a fost efectuată acțiunea legală care se impunea la acea etapă în privința petiționarului și anume eliberarea acestuia din serviciul special în conformitate cu procedura stabilită în art. 36 alin. (2) din Legea nr. 170/2007. La data de 06 decembrie 2021 dl XXXX a fost radiat din tabelul nominal al SIS, fiind astfel eliberat din serviciu.
- 3.12 În viziunea Serviciului, calificarea procedurii respective drept o tentativă de numire neîntemeiată într-o funcție inferioară contrar prevederilor art. 24 din Legea nr. 170/2007 și discriminatorie pe criterii de vârstă este total incorectă, din considerentul că propunerea înaintată petiționarului a fost în contextul solicitării dumnealui de a încheia contractul succesiv peste limita de vârstă de aflare în serviciu, care se face la decizia directorului Serviciului și doar la necesitate de serviciu. Respectiv, pentru a fi posibilă încheierea contractului succesiv în condițiile înaintate de către directorul Serviciului, se impuneau acțiunile de rigoare care însă nu au fost acceptate de către petiționar. Totodată, reclamatul menționează că sintagma *“poate fi lăsat în serviciu”* prevăzută în art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 nu presupune obligativitatea pentru directorul Serviciului de a încheia contractul succesiv peste limita de vârstă cu ofițerul de informații solicitant, ci încheierea contractului succesiv peste limita de vârstă conform necesităților Serviciului. De asemenea, reclamatul accentuează că, încheierea contractului succesiv este o obligativitate a Serviciului, doar în cazul în care la expirarea contractului de îndeplinire a serviciului, ofițerul de informații nu a întrunit condițiile prevăzute de art. 36 alin. (1) lit. b). Prevederile art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 care se referă la încheierea contractului succesiv peste limita de vârstă de aflare în serviciu, formează o excepție care se realizează conform unei proceduri separate, conform necesităților Serviciului și la decizia directorului Serviciului. Concomitent, urmează a ține cont de faptul că art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 stabilește posibilitatea, în anumite condiții, de a continua îndeplinirea serviciului special în funcția de ofițer de informații și securitate și nu stabilește obligativitatea menținerii/acordării unei anumite funcții concrete (ca exemplu cea de șef de Direcție). Norma dată expres stabilește că excepția intervine doar la existența unui interes de serviciu, care se determină pentru fiecare caz particular în parte.
- 3.13 Cu referire la cele invocate de petiționar în privința discriminării pe criteriu de vârstă, reclamatul menționează că în speță, la baza emiterii ordinului de eliberare din serviciu au stat prevederile Legii nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, unde art. 37 prevede vârsta limită de aflare în serviciu. Totodată, se subliniază că petiționarul a fost eliberat din serviciul special prin contract în conformitate cu art. 36 alin. (1) lit. b), respectiv acțiunile angajatorului se încadrează perfect în limitele legale.
- 3.14 De asemenea, reclamatul indică asupra faptului că petiționarul nu a prezentat dovezi plauzibile în susținerea alegațiilor sale privind presupusa discriminare, or copiile și extrasele anexate confirmă aplicarea corectă a prevederilor legale de către angajator – Serviciu, în privința petiționarului.
- 3.15 Suplimentar, reclamatul a informat Consiliul despre faptul că petiționarul a înaintat o cerere de chemare în judecată privind anularea actului administrativ emis de către Serviciu în Judecătoria Chișinău sediul Râșcani, una din solicitări fiind aceeași care a fost invocată în plângerea adresată Consiliului, bazată pe aceleași raționamente. În acest sens, reclamatul consideră că obligarea Serviciului de a anula Ordinul directorului SIS nr. 1448-ps din 29.11.2021 emis în privința petiționarului nu ține de

competența Consiliului.

IV. Dreptul relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 alin. (1)** stipulează că 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 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111/1958 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.
- 4.3 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul legii 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 *hărțuirii* ca fiind orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; **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; **art. 7 alin. (2)** stipulează că se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: **lit. f)** hărțuirea; **art. 12 alin. (1) lit. i)** indică că Consiliul examinează plângerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării; **art. 15 alin. (1)** menționează că sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie instigare la discriminare revine persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie; **art. 15 alin. (4)** notează că în urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.
- 4.4 **Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, aprobat prin Legea nr. 298/2012 la pct. 56** stipulează că petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care susțin plângerea, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare; **pct. 65** stabilește că decizia Consiliului poate fi contestată în instanța de contencios administrativ. Decizia rămasă definitivă este un act oficial, executoriu pentru subiecții vizați.
- 4.5 **Codul muncii nr. 154/2003 la art. 1** prevede noțiunea de demnitate în muncă – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului; **art. 5 lit. e)** stabilește că printre 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. 8 alin. (1)** interzice discriminarea în câmpul muncii, astfel, 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; potrivit **art. 10 alin. (2)** angajatorul este obligat **lit. f²)** să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; **lit. f⁶)** să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

- 4.6 **Legea nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate la art. 12** reglementează încheierea contractului de îndeplinire a serviciului. Potrivit **alin. (1)-(4)** contractul de îndeplinire a serviciului reprezintă un acord scris, încheiat între cetățean și Serviciu, prin care se stabilesc termenul și condițiile îndeplinirii serviciului, obligațiile și responsabilitățile părților. Contractul de îndeplinire a serviciului se încheie succesiv, pe o durată de 5 ani, până la atingerea vârstei limită de aflare în serviciu. Durata ultimului contract este determinată de această vârstă limită. După îndeplinirea a cel puțin 10 ani de serviciu în funcția de ofițer de informații, ofițerul beneficiază de dreptul de a încheia contract pe o durată, determinată de atingerea vârstei limită de aflare în serviciu. Cu 2 luni până la expirarea contractului de îndeplinire a serviciului, ofițerul este informat în scris despre posibilitatea încheierii unui contract succesiv. Ofițerul de informații are obligația să comunice în scris despre intenția sa de a încheia sau nu un contract succesiv. Dacă, la expirarea contractului, ofițerul nu a fost eliberat din serviciu, contractul se consideră încheiat de drept pentru o nouă durată de 5 ani. **Art. 36 alin. (1)** stabilește că eliberarea din serviciu a ofițerului de informații se efectuează în caz de: a) expirare a contractului de îndeplinire a serviciului, la cererea lui; b) atingere a vârstei limită de aflare în serviciu. (2) Eliberarea din serviciu se efectuează prin ordin al directorului Serviciului, care se emite în termen de până la o lună din data apariției temeiului de eliberare. Ofițerul de informații este eliberat din serviciu la data radierii lui din tabelul nominal al Serviciului, după predarea gestiunii și a funcției. Potrivit **alin. (3)-(4)** nu se admite eliberarea din serviciu în perioada aflării ofițerului de informații în concediu de odihnă anual, în concediu medical, în concediu de studii, în concediu de îngrijire a copilului, cu excepția cazurilor prevăzute la alin.(1) lit.i), j), o)–r). Nu se admite eliberarea din serviciu a ofițerului de informații la cerere în perioada stării de urgență, de asediu sau de război. Conform **alin. (6)** în interes de serviciu, ofițerul de informații care a atins vârsta limită de aflare în serviciu, clasat de comisia medicală ca fiind apt pentru serviciu în funcția de ofițer de informații, și care dovedește o înaltă competență profesională, constatată prin decizie a comisiei de atestare, cu acordul lui, la decizia directorului Serviciului, poate fi lăsat în serviciu până la atingerea vârstei de pensionare în sistemul public de asigurări sociale. Contractele succesive de îndeplinire a serviciului peste limita de vârstă de aflare în serviciu se încheie pe o durată de până la 2 ani. Conform **art. 37** vârsta limită de aflare în serviciu în funcția de ofițer de informații se stabilește după cum urmează: a) 50 de ani, pentru efectivul de subofițeri, corpul de ofițeri cu grade speciale inferioare și superioare; b) pentru corpul de ofițeri cu grade speciale supreme: – 55 de ani, pentru general-maior al Serviciului de Informații și Securitate și general-locotenent al Serviciului de Informații și Securitate; – 60 de ani, pentru general-colonel al Serviciului de Informații și Securitate.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele:

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de vârstă.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții c. Republicii Cehe par. 82-

84, par. 177, cauza Chassagnou și alții c. Franței par. 91-92, cauza Timishev c. Rusiei par. 57) prevăd o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamant atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.

- 5.3 Pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să permită întrunirea cumulativă a următoarelor elemente:
- a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
 - b) aplicat în comparație cu alte persoane (un grup de persoane)
 - c) care se află în situație analogică
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile și probele prezentate de petiționar, Consiliul a stabilit că prezumția discriminării directe a fost instituită. Astfel, Consiliul a reținut că la data de 02.09.2021, cu trei luni înainte de atingerea limitei de vârstă de aflare în serviciu, petiționarul a înaintat un raport către conducerea Serviciului de Informații și Securitate cu solicitarea de încheiere a unui contract succesiv de îndeplinire a serviciului special peste limita de vârstă de aflare în serviciu, în conformitate cu art. 12, art. 36 alin. (6) și 37 lit. a) din Legea 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate. Cu referire la cererea petiționarului, la 24.11.2021, de către angajator i-a fost înaintată propunerea de a ocupa funcția de ofițer principal al Direcției formare profesională în cadrul Institutului Național de Informații și Securitate. Ulterior, din motiv că petiționarul și-a exprimat dezacordul în raport cu propunerea înaintată, petiționarul a fost eliberat din serviciul special prin contract în condițiile art. 36 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 170/2007 în legătură cu atingerea vârstei limită de aflare în serviciu, prin Ordinul directorului SIS nr. 1448-ps din 29.11.2021.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea nr. cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine reclamantului despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze caracterul comportamentului deplâns prin raportare la normele general acceptabile în contextul examinat (câmpul muncii), precum și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.6 Reclamantul, în justificarea acțiunilor sale, a invocat că în situația de fapt și de drept creată, raporturile de serviciu ale petiționarului au încetat în temeiul prevederilor art. 36 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, care prevede eliberarea din serviciu a ofițerului de informații în caz de atingere a vârstei limită de aflare în serviciu. În această privință, reclamantul a punctat că potrivit art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007, în interes de serviciu, ofițerul de informații care a atins vârsta limită de aflare în serviciu, clasat de comisia medicală ca fiind apt pentru serviciu în funcția de ofițer de informații, și care dovedește o înaltă competență profesională, constatată prin decizie a comisiei de atestare, cu acordul lui, la decizia directorului Serviciului, poate fi lăsat în serviciu până la atingerea vârstei de pensionare în sistemul public de asigurări sociale. Reclamantul a indicat asupra faptului că pentru ca această normă să fie incidentă, urmează a fi întrunite mai multe condiții și anume: 1) existența obiectivă a unui interes de serviciu; 2) acordul persoanei vizate; 3) decizia directorului Serviciului; 4) aptitudinea persoanei vizate, constatată de comisia medicală; 5) înalta competență profesională, constatată de comisia de atestare. În speță, angajatorul, cu referire la existența interesului de serviciu, a propus petiționarului funcția de ofițer principal al Direcției formare profesională - o funcție inferioară celei anterior deținute, motiv din care ultimul nu a fost de acord cu propunerea înaintată. În condițiile lipsei unuia din elementele necesar a fi întrunite cumulativ pentru încheierea unui contract succesiv în condițiile art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 - acordul persoanei vizate, petiționarul a fost eliberat din serviciul special prin contract în condițiile art. 36 alin. (1) lit. b), în legătură cu atingerea vârstei limită de aflare în serviciu.

- 5.7 În continuare, Consiliul urmează să stabilească dacă între conduita reclamatului și criteriul protejat invocat – vârsta, a existat o legătură de cauzalitate directă. În această privință, Consiliul urmează să rețină în calitate de tratament mai puțin favorabil două acțiuni săvârșite de reclamat în privința petiționarului, care conform celor invocate, s-au întemeiat pe atingerea de către ultimul a vârstei limită de aflare în serviciu, și anume: (1) înaintarea propunerii de a încheia un contract succesiv cu ocuparea unei funcții inferioare celei deținute anterior și (2) eliberarea din serviciu.
- 5.8 În ceea ce privește înaintarea propunerii către petiționar de a încheia un contract succesiv cu durata de doi ani, la funcția de ofițer principal al Direcției formare profesională, având în vedere faptul că petiționarul a deținut până la acel moment funcția de șef al acestei direcții, Consiliul, făcând abstracție de la percepția subiectivă a petiționarului, subliniază următoarele. În primul rând, Consiliul atrage atenția asupra faptului că încheierea unui contract succesiv în condițiile art. 36 alin. (6) constituie o excepție de la regula stabilită de art. 12 alin. (2), potrivit căreia contractul de îndeplinire a serviciului se încheie succesiv, pe o durată de 5 ani, până la atingerea vârstei limită de aflare în serviciu. Totodată, în cadrul aceluiași articol, legiuitorul reiterează că durata ultimului contract este determinată de această vârstă limită. Respectiv, Consiliul nu poate reține existența unei obligații în speță pentru angajator de a încheia un contract succesiv cu petiționarul care a atins vârsta limită de aflare în serviciu. Totuși, Consiliul remarcă faptul că angajatorul a manifestat intenția de a încheia un contract succesiv cu petiționarul, în condițiile art. 36 alin. (6) al Legii nr. 170/2007. În această privință, Consiliul nu poate reține argumentul petiționarului potrivit căruia art. 36 alin. (6) îi garantează acestuia încheierea unui contract în condiții similare celor încheiate anterior atingerii vârstei limită de aflare în serviciu, or caracterul succesiv al contractului se referă la natura acestuia de a fi unul în care obligațiile sunt eșalonate în timp, și nu unul care succede contractului anterior fiind încheiat în aceleași condiții ca și primul. De asemenea, Consiliul acceptă argumentul reclamatului potrivit căruia cerința privind existența obiectivă a unui interes de serviciu, stabilită de art. 36 alin. (6) pentru încheierea unui contract succesiv cu ofițerul care a atins vârsta limită de aflare în serviciu, condiționează încheierea contractului de existența unui interes obiectiv al angajatorului, fiind firesc ca pentru angajator, pentru recurgerea la încheierea unui contract neavând o obligație expresă în acest sens stabilită de lege, să existe un interes sau o necesitate obiectivă în acest sens. Respectiv, fiind stabilit faptul că nu a existat o încălcare în acest sens, chiar și admitând faptul că propunerea angajatorului nu a fost determinată, *de facto*, de existența unui interes de serviciu veritabil, Consiliul nu poate stabili, dincolo de orice dubiu, că aceasta a fost legată de atingerea vârstei limită de aflare în serviciu. Or angajatorul, prin etapele procedurale ce se impuneau conform prevederilor legale, și-a exprimat disponibilitatea de a încheia contractul de îndeplinire a serviciului, circumstanță ce denotă faptul că atingerea de către petiționar a vârstei limită de aflare în serviciu, în sine, nu a determinat refuzul angajatorului de a aplica în privința petiționarului excepția prevăzută de art. 36 alin. (6) și nici o restricție sau excludere pentru petiționar în dreptul la muncă. În acest context, Consiliul reține și mențiunea petiționarului despre posibilele motive de răfuială personală care au stat la baza acțiunii deplânse, dar subliniază că acestea nu se încadrează în criteriile protejate de art. 1 al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
- 5.9 În ceea ce privește cel de-al doilea aspect invocat, și anume eliberarea din serviciu în legătură cu atingerea vârstei limită de aflare în serviciu, urmare a refuzului petiționarului de a accepta funcția propusă de angajator, Consiliul a statuat mai sus că potrivit prevederilor Legii nr. 170/2007 atingerea vârstei limită determină, de regulă, durata ultimului contract de îndeplinire a serviciului. Totodată, Consiliul a luat act de informațiile prezentate de instituția reclamată, conform cărora în perioada de mandat a actualului director (de la 25.06.2019 – până în prezent), Serviciul a încheiat 26 de contracte succesive cu ofițerii de informații care au atins limita de vârstă de aflare în serviciu, toate fiind încheiate în baza deciziei directorului, conform interesului de serviciu și necesităților instituționale la momentul atingerii vârstei limită de fiecare ofițer

de informații în parte. Cu referire la acest fapt, Consiliul nu poate reține o practică de eliberare din serviciul special a ofițerilor de informații în legătură cu atingerea vârstei limită de aflare în serviciu, care operează în toate cazurile și fără excepții. Mai mult, cu referire la acest aspect, însăși petiționarul a indicat în susținerile verbale și scrise faptul că cunoaște cel puțin cinci cazuri similare în care conform art. 36 alin. (6) din Legea nr. 170/2007 cu angajatul a fost încheiat un contract succesiv peste vârsta limită în serviciul special în aceeași funcție de șef de direcție deținută anterior. Respectiv, aceste circumstanțe permit Consiliului să ajungă la concluzia că, în situația supusă examinării, nu a existat un tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea dreptului la muncă, or angajatorul a acționat conform prevederilor legale incidente.

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

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu constituie discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de vârstă.
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

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru