



bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 404,  
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova / Republic of Moldova  
бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404,  
MD-2004, Кишинев, Республика Молдова  
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

**DECIZIE**  
**din 06 februarie 2025**  
**cauza nr. 123/24**

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte  
Carolina BAGRIN – membră  
Gheorghina DRUMEA – membră  
Victorina LUCA – membră  
Andrei LUNGU – membru

**au examinat susținerile scrise ale**  
**petiționarei: AAAA**  
**reclamatului: IMSP Spitalul de Psihiatrie Bălți**  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

**I. Obiectul plângerii**

Pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriu de opinie și statut de pensionară pentru limită de vârstă

**II. Admisibilitatea obiectului plângerii**

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și nu ridică excepțiile de restituire prevăzute de art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute de art. 14<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

**III. Susținerile părților**

***Susținerile petiționarei***

- 1.1 Petiționara susține că din anul 1986 a fost angajată în cadrul IMSP Spitalul de Psihiatrie Bălți. Potrivit acesteia, pe parcursul anilor 2012 - 2013, asistenta medicală superioară BBBB, ar fi obligat-o să consemneze după sine orele care nu au fost lucrate efectiv și, după primirea salariului, să-i transmită suma de bani achitată pentru aceste ore. Petiționara evidențiază că i s-a solicitat să își modifice semnătura pentru ca sumele de bani pentru orele suplimentare să fie extrase fără participarea nemijlocită a acesteia, lucru pe care petiționara l-a refuzat, iar după o perioadă de timp, a refuzat să continue această practică, ceea ce a determinat înjosirea sa în fața colegilor de serviciu și a bolnavilor de către BBBB. Petiționara susține că deseori a fost chemată la șeful secției, dl CCCC care insista, fără nici un motiv, ca aceasta să scrie cerere de eliberare din funcție.
- 1.2 Petiționara menționează că, la data de 04.01.2024, a fost eliberată de la locul de muncă pe motiv că deține statutul de pensionară pentru limita de vârstă. Petiționara susține că concedierea sa de la locul de muncă este o consecință a răzbunării venite din partea BBBB, care a fost transferată la funcție de asistentă superioară a spitalului în anul 2023. Petiționara evidențiază că nu este unica persoană care deține statutul de pensionară pentru limită de vârstă din spital, însă doar cu aceasta au fost încetate raporturile de muncă.

- 1.3 Potrivit petiționarei, aceasta s-a adresat către Ministerul Sănătății și alte autorități de resort, însă nu a fost restabilită la locul de muncă. Petiționara susține că s-a adresat administrației spitalului, dar i s-a comunicat că va fi reangajată imediat cu eliberarea unui loc de muncă.

#### **Sușinerile reclamatului**

- 1.4 Reclamatul susține că petiționara a activat în cadrul IMSP Spitalul de Psihiatrie Bălți în funcție de asistentă medicală în tură, în secția nr. 2, psihiatrie generală. Reclamatul menționează că petiționara a fost eliberată din serviciu pe motivul deținerii statului de pensionar pentru limita de vârstă în urma analizei capacității de muncă, a productivității și a profesionalismului manifestat la exercitarea atribuțiilor de serviciu, în scopul gestionării optime a forței de muncă în condițiile economiei de piață și pentru a asigura locuri de muncă pentru angajarea tinerilor specialiști. Reclamatul evidențiază că, prin emiterea Ordinului nr. 03-02/332 din 06.12.2023, petiționara a fost preavizată privind încetarea raporturilor de muncă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>), Codul Muncii, însă petiționara a refuzat să ia cunoștință cu ordinul, fapt confirmat prin actul din 06.12.2023 privind constatarea refuzului salariatului de a face cunoștință cu ordinul cu privire la notificarea concedierii salariatului.
- 1.5 Reclamatul menționează că petiționara a fost concediată în conformitate cu Ordinul nr. 2 din 04.01.2024, însă aceasta a refuzat să se prezinte la Serviciul resurse umane al IMSP Spitalul de Psihiatrie Bălți pentru a face cunoștință cu ordinul în cauză. Prin urmare, reclamatul a expediat petiționarei ordinul sus-numit prin intermediul unei scrisori cu aviz recomandat, pe care petiționara a refuzat să o recepționeze. Reclamatul susține că petiționara nu a manifestat intenția de a se angaja în funcție pe perioadă determinată, astfel, la data de 19.01.2024, în funcția vacantă a fost angajată o altă persoană.
- 1.6 Reclamatul susține că numărul total de asistente medicale în secția în care anterior a fost angajată petiționara este de 13 angajate, conform statelor de personal pentru anul 2024. Mai mult ca atât, în perioada 01.01.2024 - 01.02.2024, în secția respectivă nu au fost disponibile locuri vacante pentru postul de asistentă medicală. Reclamatul indică faptul că în secția respectivă nu activează asistente medicale care dețin statut de pensionar pentru limita de vârstă.

#### **IV. Dreptul relevant**

- 1.7 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** 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 origine socială.
- 1.8 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art. 2 alin. (2)** 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 pct. 1** 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.
- 1.9 **Carta socială europeană (revizuită) în Partea I pct. 1** Orice persoană trebuie să aibă posibilitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă; **pct. 24** Toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere. **Partea a II-a, art. 24 lit. a)** 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 valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului. **Partea a V-a Articolul E** respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Carte 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.
- 1.10 **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului art. 1** Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

- 1.11 **Decizia Curții Constituționale de inadmisibilitate a sesizării nr. 74g/2018 privind excepția de neconstituționalitate a articolului 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) Codul muncii, pct. 32** Codul muncii prevede desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa conducătorului, dacă angajatul are statut de pensionar. De asemenea, Codul muncii prevede că persoanele concediate în baza articolului 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) pot fi angajate pe o durată determinată conform articolului 55 alin. (1) lit. f). Legislatorul a prevăzut, totuși, o posibilitate a angajatorului de a continua un contract individual de muncă pe o durată determinată cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă, lăsând la discreția angajatorului continuarea raporturilor de muncă cu acestea. Problema legalității desfacerii raporturilor de muncă în aceste situații trebuie stabilită, de la caz la caz de către instanțele de judecată.
- 1.12 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității la art. 1 alin. (1)** Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu; **art. 2 discriminare** – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **discriminare directă** – tratare a unei persoane în baza oricărui dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea; **art. 15 alin. (4)** În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului poate include prescripții și/sau recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.
- 1.13 **Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2011, pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilitatea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamații îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 1.14 **Codul muncii nr. 154/2003, 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, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 55 alin. (1) lit. f)** Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a); **art. 81 alin. (1)** Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310), a1 ) prin acordul scris al părților (art. 821 ), b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86); **art. 81 alin. (3)** Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absența nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera

corespunzătoare din lege; **art. 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>**) Concediere – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă; Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y<sup>1</sup>) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra existenței faptei de discriminare directă pe criteriul de opinie și statut de pensionară pentru limită de vârstă.
- 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 (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții contra Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții contra Franței par. 91-92, cauza Timishev contra 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 caracterizeze cumulativ următoarele 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
  - c) cu care se află în situație similară sau comparabilă
  - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile și materialele prezentate de către petiționară, Consiliul stabilește că prezumția discriminării directe pe criteriu de statut de pensionară pentru limită de vârstă a fost instituită. Consiliul reține drept tratament mai puțin favorabil, concedierea petiționarei prin aplicarea de către angajator a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) din Codul muncii. Consiliul observă că petiționara se compară cu alți salariați din cadrul instituției care nu dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, dar își continuă activitatea. Consiliul conchide că tratamentul mai puțin favorabil este determinat de statutul de pensionar pentru limită de vârstă, deținut de petiționară.
- 5.5 În ceea ce vizează relevanța criteriului de opinie în raport cu faptele deplânse, Consiliul notează că nu reține relevanța acestuia, or petiționara nu și-a realizat sarcina în prezentarea faptelor și materialelor probatorii care ar convinge un observator obiectiv și imparțial cu privire la faptul că pretinsul tratament mai puțin favorabil ar fi fost generat anume de criteriul de opinie. Mai mult ca atât, Consiliul notează că petiționara a omis să expună Consiliului esența opiniei sale care ar fi determinat tratament discriminatoriu din partea reclamatului.
- 5.6 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 despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze existența justificării obiective și rezonabile a tratamentului mai puțin favorabil instituit și legătura de cauzalitate dintre acesta și criteriul invocat.
- 5.7 Reclamantul susține că petiționara a fost concediată în urma evaluării capacității de muncă, productivității și profesionalismului său. Decizia a fost determinată de necesitatea creării de locuri de muncă pentru tinerii specialiști.
- 5.8 Examinând în contradictoriu pozițiile verbale și scrise ale părților, Consiliul reține următoarele. Consiliul constată că în secția nr. 2, Psihiatrie Generală, nu activează asistente medicale pensionare pentru limită de vârstă. De asemenea, reține că, în perioada 2022 (trimestrul IV) – 2024 (trimestrul I), IMSP Spitalul de Psihiatrie Bălți a concediat 33 de persoane aflate la vârsta pensionării, în baza art. 86, alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) din Codul muncii, și a angajat un număr egal de persoane, toate sub vârsta de pensionare. La două săptămâni după concedierea petiționarei, a fost angajată dna DDDD (a. n. 1985). Astfel, argumentul reclamatului privind optimizarea forței de muncă și crearea oportunităților pentru specialiști mai tineri se confirmă.

5.9 Petiționara nu a fost prezentă la ședința de audieri, deși a fost citată corespunzător. De asemenea, nu a transmis obiecții în scris, deși i-au fost expediate materialele necesare în timp util. În aceste condiții, Consiliul acceptă justificarea reclamatului și concluzionează că măsura dispusă este obiectivă și rezonabilă.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61, 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate nu reprezintă discriminare directă pe criteriul de opinie și statut de pensionară pentru limită de vârstă.
2. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
3. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Carolina BAGRIN – membră

---

Gheorghina DRUMEA – membră

---

Victorina LUCA – membră

---

Andrei LUNGU – membru