



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 20 decembrie 2024
cauza nr. 167/24

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

**au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarului: AAAA**
reclamatei: SRL „Comfort Line” și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare în câmpul muncii pe criteriul de sex.

II. Admisibilitatea obiectului

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și nu ridică excepțiile de restituire prevăzute în art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute în art. 14¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.2 Petiționarul notează faptul că compania SRL „Comfort Line” a publicat un anunț de angajare pe platforma rabota.md (<https://www.rabota.md/ro/joburi/insotitoare-de-bord/13996948>) sub numele comercial „Milos Tur”, unde este specificat că se caută candidate de sex feminin pentru postul de muncă însoțitoare de bord. În opinia dlui AAAA, practica denunțată încalcă prevederile Codului muncii privind egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați. Petiționarul consideră că practica denunțată este discriminatorie și încalcă legislația în vigoare.

Susținerile reclamatei

SRL „Comfort Line” nu a dat curs scrisorii Consiliului nr. 04/1473 din 09.08.2024, astfel, nu și-a expus opinia scrisă vizavi de cele invocate de petiționar. Poziția a fost expusă verbal în cadrul ședinței de audieri de către persoana delegată.

IV. Drept relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova 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; **art. 43 alin. (1)** Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **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 orice altă împrejurare; **art. 6** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.3 **Convenția ONU privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111 din 25.06.1958 art.1 lit. a)** 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.
- 4.4 **Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L303 din 2 decembrie 2000, art. 4 alin. (1)** Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.
- 4.5 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității 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 oricăruia 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** Subiecții domeniului 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 protejate, care au drept efect

limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, 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; **alin. (2) lit. b)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; **alin. (5)** Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

- 4.6 **Regulamentul de activitate al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, aprobat prin Legea nr. 298/2012 pct. 56** Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 **Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 art. 10 alin. (2) lit. f')** angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; **art. 47 alin. (1)** refuzul neîntemeiat de angajare este interzis; **alin. (2)** se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei discriminării în câmpul muncii pe criteriul de sex.
- 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 reclamat atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Ținând cont de natura alegațiilor, Consiliul le-a supus examinării prin prisma elementelor discriminării directe. Astfel, pentru a institui prezumția discriminării directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege
 - aplicat în comparație cu alte persoane (un grup de persoane)
 - cu care petiționarul se află în situație similară sau comparabilă
 - în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile și materialele prezentate, Consiliul notează că prezumția discriminării a fost instituită. Consiliul subliniază că în conformitate cu art. 7 alin. (2) lit. a) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane. Astfel, indicarea expresă a preferinței de sex într-un anunț de angajare favorizează angajarea persoanelor de acest sex și, totodată, exclude sau descurajează aplicarea altor persoane.

- 5.5 Astfel, în conformitate cu 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.
- 5.6 În cadrul ședinței de audieri din data de 07 noiembrie 2024, reprezentanta SRL „Comfort Line” a justificat plasarea anunțului de angajare, care specifică preferința pentru femei ca însoțitoare de bord, prin invocarea preferințelor clienților.
- 5.7 Consiliul notează că preferințele referitoare la sexul candidatului sau candidatei trebuie justificate printr-un scop legitim și cerințele proporționale. Acestea trebuie să fie legate de condițiile de muncă sau natura specifică a postului. Justificări acceptabile includ selecția unui actor sau actriță pentru un rol specific, angajarea unui model de un anumit sex, efectuarea perchezițiilor corporale sau atingerea echilibrului de gen. Pentru a fi justificată, preferința de sex trebuie să fie o cerință esențială și determinantă pentru poziția respectivă.
- 5.8 În cazul postului de însoțitor sau însoțitoare de bord, cerința legată de sex nu poate fi considerată esențială. Atribuțiile descrise în anunț nu depind de sexul candidatului, deoarece acesta nu influențează capacitatea de a le îndeplini. Consiliul menționează că activități precum asigurarea confortului și siguranței pasagerilor, oferirea de asistență, menținerea curățeniei, primirea apelurilor telefonice și deservirea pasagerilor pot fi realizate atât de bărbați, cât și de femei. Fiecare persoană are dreptul să aleagă ce muncă dorește să presteze, iar sexul nu trebuie să fie un criteriu determinant.
- 5.9 Consiliul subliniază că, atunci când este urmărit scopul de a recruta persoane pentru posturi vacante, angajatorul precum și companiile de recrutare, trebuie să se axeze pe calitățile profesionale ale candidatului/candidatei, în dependență de activitatea în care este angajat și să evite orice alte criterii de selecție cu excepția cazurilor când criteriul determină exigența profesională caracteristică postului vacant (a se vedea art. 4 din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000). Totodată, personalul implicat în procesul de recrutare ar trebui să țină cont de aceste fapte la elaborarea anunțurilor, prin oferirea detaliilor în privința specificului activității care urmează a fi desfășurată.
- 5.10 Angajatorii, în procesul de recrutare, urmează să stabilească cerințe esențiale și determinate postului vacant care țin de natura specifică a activității sau de condițiile în care această activitate se desfășoară, dar nu să se axeze pe condițiile și criteriile care exclud sau favorizează anumite persoane.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, art. 7 alin. (2) lit. a) și art. 15 alin. (4) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61, 65 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare directă pe criteriul de sex în câmpul muncii.
2. În conformitate cu art. 12 alin. (1) lit k) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 32 lit. d) din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, se constată fapta contravențională prevăzută la art. 54² alin. (1) lit. a) Cod Contravențional.
3. Consiliul recomandă SRL „Comfort Line” să-și revadă politica cu privire la angajare, promovând măsuri pozitive pentru a asigura echilibrul de gen în cadrul companiei, în special, în privința angajării în calitate de însoțitori de bord a persoanelor de sex masculin.

4. Reclamata în termen de 30 zile din momentul recepționării deciziei, va informa Consiliul despre măsurile întreprinse sau planificate pentru implementarea recomandărilor formulate cu prezentarea înscrisurilor confirmative în acest sens.
5. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
6. 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

Andrei LUNGU – membru