



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, Кишинёв, Республика Молдова  
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

**DECIZIE**  
**din 20 decembrie 2024**  
**cauza nr. 175/24**

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 „Express Busline” 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. 14<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

**III. Susținerile părților**

***Alegațiile petiționarului***

- 3.2 Petiționarul notează faptul că compania SRL „Express Busline” a publicat anunțuri de angajare pe platformele rabota.md și joblist.md unde este specificat că se caută candidați pentru postul de muncă însoțitor/însoțitoare de bord. Pe platforma rabota.md anunțul este intitulat „Însoțitoare/ însoțitor de bord” (<https://www.rabota.md/ro/joburi/insotitoare-insotitor-de-bord/12785903>) iar pe platforma joblist.md (<https://joblist.md/ro/78040493>) anunțul este intitulat „Compania Busline angajează Însoțitoare de bord!”.
- 3.3 Cu toate acestea, în urma conversației cu compania SRL „Express Busline” pe platforma viber, la adresarea petiționarului „Bună ziua, în privința la anunțul de angajare: însoțitor de bord, deci angajați bărbați și femei pentru acest post?”, compania confirmă că anunțurile sunt destinate doar candidatelor de sex feminin prin răspunsul „Doar domnișoare”.
- 3.4 Astfel, în opinia dlui AAAA, practica denunțată este discriminatorie și încalcă legislația în vigoare.

***Susținerile reclamatei***

- 3.5 SRL „Express Busline” notează că anunțurile de pe platformele online joblist.md și rabota.md, nu au fost plasate de către administratorul companiei, relevant fiind faptul că astfel de anunțuri pot fi plasate de oricare persoane care au sau nu tangență cu compania

- în speță. Or, anunțurile de pe platformele online joblist.md și rabota.md, au fost plasate anterior, cu mai mult timp înainte de a fi accesate de către cet. AAAA, astfel, la data contactării de către ultimul, compania și-a suplinit funcțiile de însoțitor de bord, vacantă fiind doar funcția de însoțitoare de bord.
- 3.6 Astfel, în opinia reclamatei, anunțul de pe platforma rabota.md nu conține careva informații ce ar constitui discriminare, or s-a indicat expres, „Însoțitoare/Însoțitor de bord”, iar anunțul de pe platforma joblist.md, a expirat și nu mai produce careva efecte, atâta timp cât după cum s-a indicat supra, compania și-a suplinit posturile vacante de însoțitor.
- 3.7 Suplimentar, reclamata susține că conform legii speciale, anumite restricții sau preferințe în privința unui anumit loc de muncă nu va constitui 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 determinate, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale, la caz au existat cerințe profesionale esențiale și determinate, scopul fiind legitim și cerințele fiind proporționale, atâta timp cât posturile vacante de însoțitor de bord au fost suplinite, compania având posturi vacante doar de însoțitoare de bord.
- 3.8 Mai mult, reclamata consideră că cet. AAAA acționează cu rea credință, reieșind din conținutul petiției adresată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, dar și din anexa nr. 3, care relevă conversația de pe platforma viber, or AAAA în această conversație a adresat o singură întrebare sugestivă, „deci angajați bărbați și femei pentru acest post”, iar primind răspunsul reprezentantului companiei „doar domnișoare”, care este fundamentat pe faptul că posturi vacante de însoțitor de bord la momentul conversației nu mai erau vacante, nu s-a interesat din care motive a recepționat un astfel de răspuns, astfel, simplul răspuns al colaboratorului companiei nu reprezintă condiții și criterii care exclud sau favorizează anumite persoane și respectiv, nu constituie o acțiune discriminatorie din partea angajatorului.
- 3.9 Astfel, prin prisma celor expuse, reclamata consideră că faptele expuse în petiție, nu întrunesc condițiile și nu fac parte din lista abaterilor prevăzute de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, de aceea sesizarea poartă un caracter vădit neîntemeiat.

#### 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 reclamant 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. Indicarea expresă a preferinței pentru un anumit gen într-un anunț de angajare favorizează selectarea candidaților de acel gen și, în același timp, exclude sau descurajează aplicarea persoanelor de alt gen. Totodată, răspunsul care confirmă că angajarea este destinată exclusiv domnișoarelor susține această prezumție de discriminare.
- 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 Reclamantul, în susținerea poziției, a negat că anunțurile au fost publicate de reprezentantul său, susținând că, la momentul accesării de către petiționar, procesul de angajare era deja finalizat. De asemenea, a subliniat că cerința specificată în anunț reprezenta o condiție esențială pentru ocuparea postului.
- 5.7 Consiliul subliniază că orice preferințe legate de sexul candidatului sau candidatei trebuie să se bazeze pe un scop legitim și cerințele trebuie să fie proporționale. Acestea trebuie să fie strâns legate de natura specifică a activității în cauză sau de condițiile în care această activitate este realizată. Exemple de justificări acceptabile includ recrutarea unui

- actor sau actriță pentru un rol specific, angajarea unui model de un anumit gen, efectuarea perchezițiilor corporale sau asigurarea echilibrului de gen.
- 5.8 În cazul examinat, atribuțiile descrise în anunțul de angajare nu justifică o preferință bazată pe sex, deoarece acestea pot fi îndeplinite în mod egal de către bărbați și femei. Evidența pasagerilor, completarea documentelor de însoțire, deservirea pasagerilor și informarea acestora despre oferte nu reprezintă activități care să fie specifice sau exclusive unui anumit gen.
- 5.9 În litigiile privind discriminarea, sarcina de a demonstra că faptele invocate nu constituie discriminare revine reclamatului. Pentru a sprijini reclamatul în îndeplinirea acestei obligații, Consiliul a solicitat informații relevante, în special date privind auditul de gen al companiei, defalcate pe funcții. Cu toate acestea, compania a refuzat să furnizeze informațiile solicitate, invocând protecția datelor cu caracter personal, deși Consiliul a explicat legitimitatea și scopul justificat al solicitării. În aceste condiții, Consiliul constată că reclamatul a eșuat în îndeplinirea obligației sale de a prezenta probe care să susțină inexistența discriminării.
- 5.10 Argumentul reclamatului, conform căruia răspunsul reprezentantului companiei la întrebarea petiționarului „doar domnișoare” s-a bazat pe faptul că, la momentul conversației, nu mai existau posturi vacante pentru însoțitor de bord, nu poate fi acceptat. Acest lucru se datorează lipsei de informații din partea reclamatului privind data ultimei angajări și funcția ocupată. Mai mult, din informațiile publicate pe pagina de socializare a companiei rezultă că anunțul a fost redistribuit chiar și după expirarea datei limită indicată pentru angajare.
- 5.11 Explicația reclamatului, conform căreia astfel de anunțuri ar putea fi plasate de persoane fără legătură cu compania, nu poate fi reținută, întrucât este lipsită de fundament logic și practic. Publicarea unui anunț de angajare în numele unei companii presupune acces la informații interne, precum cerințele postului, condițiile de angajare și datele de contact oficiale ale companiei. Este nerezonabil să se presupună că o persoană externă, fără nicio legătură cu organizația, ar avea posibilitatea sau interesul să plaseze astfel de anunțuri. Prin urmare, această explicație nu poate justifica situația invocată.
- 5.12 Consiliul subliniază că, în procesul de recrutare, angajatorii și companiile de recrutare trebuie să se concentreze pe competențele și calificările profesionale ale candidaților, în funcție de cerințele specifice ale postului. Orice alte criterii de selecție trebuie evitate, cu excepția situațiilor în care acestea reprezintă exigențe profesionale esențiale și justificabile conform naturii postului (art. 4 din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000). De asemenea, personalul implicat în procesul de recrutare trebuie să reflecte aceste principii în redactarea anunțurilor, oferind detalii clare despre specificul activității. Angajatorii sunt obligați să stabilească cerințe strict legate de natura și condițiile activității, fără a introduce criterii care să favorizeze sau să excludă în mod nejustificat 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 Legea nr. 298/2012, se constată fapta contravențională prevăzută de art. 54<sup>2</sup> alin. (1) lit. a) din Cod Contravențional.

3. Consiliul recomandă SRL „Express Busline” 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](http://www.egalitate.md).
6. 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, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Carolina BAGRIN – membră

---

Gheorghina DRUMEA – membră

---

Andrei LUNGU – membru