



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 26 decembrie 2024**  
**cauza nr. 217/24**

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

**au examinat** susținerile scrise și verbale ale  
**petiționarei: AAAA**  
**reclamatei: ÎCS „KDV MOL” SRL**, reprezentată de BBBB și  
**au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

**I. Obiectul plângerii**

Pretinsa discriminare directă pe criteriul de sex în exercitarea dreptului la muncă.

**II. Admisibilitatea obiectului**

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 alin. (2) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 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 petiționarei***

- 3.1 Petiționara susține că, la data de 07 octombrie 2024, a văzut un anunț de angajare publicat pe platforma <https://www.rabota.md/ro/> (link: <https://www.rabota.md/ro/locuri-de-munca/komplektovschiki-sbor-zakazov/7541>) și a contactat la numărul de telefon indicat în anunț.
- 3.2 Petiționara menționează că, apelul telefonic a fost efectuat de pe celularul prietenei sale CCCC. În urma apelului telefonic, de către una din angajatele reclamatei i-a fost comunicat că sunt luați în considerare doar candidații bărbați, iar femeile nu sunt angajate, fără a fi oferite explicații privind motivele refuzului.
- 3.3 Petiționara notează că în aceeași zi, de pe celularul său, a efectuat un alt apel telefonic către compania reclamată, înregistrând audio și video conversația realizată, în cadrul căreia la fel i s-a spus că anunțul este pentru bărbați și că compania nu recrutează femei.
- 3.4 Petiționara evidențiază că în data de 08 octombrie 2024, a relatat circumstanțele cazului către mama sa, astfel ultima în aceeași zi, la fel a efectuat un apel telefonic către compania

reclamată pentru a încerca să se angajeze pentru postul râvnit de fiica sa, dar la fel a fost refuzată, fiindu-i comunicat că locul de muncă este doar pentru bărbați și fără a fi oferit careva informații suplimentare.

- 3.5 În cadrul ședinței de audieri petiționara și-a menținut poziția expusă în plângere și a solicitat constatarea faptei de discriminare.

### **Sușinerile ÎCS „KDV MOL” SRL**

- 3.6 Reclamata susține că activează pe teritoriul Republicii Moldova din anul 2012 și este unul dintre cei mai mari contribuabili la bugetul de stat, contribuind anual cu sume semnificative prin taxe și impozite, ceea ce reflectă angajamentul față de dezvoltarea economică a țării. În cadrul companiei sunt angajate 73 de persoane, dintre care 61 sunt bărbați și 12 femei, ceea ce demonstrează diversitatea echipei.
- 3.7 Reclamata menționează că procesul de selecție a potențialilor angajați se realizează exclusiv pe baza cunoștințelor și competențelor candidaților, fără a ține cont de gen, vârstă, religie sau alte criterii care nu sunt relevante pentru performanța profesională.
- 3.8 În ceea ce privește sesizarea petiționarei, reclamata confirmă că aceasta a apelat la numărul de telefon indicat în anunțul de angajare. Totuși, reclamata subliniază că numărul respectiv este utilizat de mai multe persoane din cadrul companiei, iar la momentul apelului, care a avut loc în timpul pauzei de masă, răspunsul a fost oferit de o persoană neautorizată să gestioneze astfel de discuții. Reclamata susține că acest incident regretabil poate fi confirmat de faptul că în anunț a fost menționată și adresa de e-mail a dlui DDDD, responsabil pentru departamentul de depozitare și desemnat pentru interacțiunea cu potențialii candidați. Potrivit reclamatei, această situație este una punctuală și izolată, nefiind caracteristică pentru modul său de lucru.
- 3.9 Reclamata subliniază că, de-a lungul timpului, pentru funcția de completator de mărfuri, pentru care petiționara și-a exprimat interesul, au fost angajate numeroase femei, fapt ce reprezintă o dovadă clară și incontestabilă că politica de recrutare se bazează pe merit, experiență și competență, fără niciun fel de discriminare.
- 3.10 În cadrul ședinței de audieri reprezentanta reclamatei a evidențiat că compania se ocupă cu comerțul cu ridicata al zahărului, ciocolatei și a produselor zaharoase care sunt procurate din Federația Rusă și ulterior comercializate pe teritoriul Republicii Moldova. Aceasta a mai menționat că activitatea realizată de completatorul de marfă, reprezintă o muncă dificilă care cuprinde culegerea produselor depozitate, iar numărul comenzilor variază de la 300 – 600 comenzi pe zi. La fel, reprezentanta reclamatei a subliniat că o singură comandă ar putea include în sine o listă de la 50 până la 250 produse, iar o cutie cântărește aproximativ 4 – 5 kg. Reprezentanta reclamatei a indicat că ulterior după strângerea comenzii, aceasta este pusă într-un spațiu special amenajat pentru transportarea ulterioară, iar volumul tonajului ridicat la strângerea unei comenzi ar fi de 450 – 500 kg.
- 3.11 Reprezentanta reclamatei a accentuat că anterior pentru funcția solicitată de petiționară (completator de marfă) au fost angajate atât persoane de sex masculin cât și cele de sex feminin. Aceasta a mai indicat că, pentru postul dat, anterior au fost angajați mai multe persoane de sex masculin, deoarece în anunțul postat pe diverse pagini web, era indicată funcția de hamal- completator de mărfuri, fapt care, aparent, era omis de persoanele de sex feminin. Actualmente, compania a separat funcția de hamal- completator de mărfuri, divizând-o în două funcții distincte care activează în ture diferite, astfel în prima tură activează hamalii, iar completatorii de mărfuri în tura a doua.
- 3.12 Reprezentanta reclamatei susține că la solicitările parvenite cu privire la angajarea în postul de completator de marfă, compania mereu informează candidații despre specificul muncii, obligațiile de serviciu, sarcinile, iar în cazul în care candidații sunt de acord cu

- munca ce urmează a fi realizată, aceștia sunt invitați la sediul companiei pentru a-și încerca abilitățile și pentru a încheia contract individual de muncă.
- 3.13 Reprezentanta reclamatei a indicat că în companie activează și persoane de sex feminin, reiterând că munca în calitate de completator de marfă este una complicată, monotona și că compania se confruntă cu fluctuație ridicată a personalului, iar media de activitate a personalului ar fi de 2 - 3 luni.
  - 3.14 În partea ce vizează cazul petiționarei, reprezentanta reclamatei a indicat că persoana care a oferit răspuns la apelul telefonic efectuat de petiționară nu era competentă în organizarea procesului de recrutare, or această sarcină este realizată de altă persoană și că aceasta nu era în drept să îi spună petiționarei că postul este destinat doar persoanelor de sex masculin. La fel, aceasta a menționat că pe pagina web unde a fost publicat anunțul cu privire la angajare mai erau indicate și adresa de e-mail către care toți doritorii puteau expedia CV-urile pentru analiză, iar după examinarea acestora, angajații companiei ar fi revenit cu un apel telefonic.
  - 3.15 Reprezentanta reclamatei a indicat că în perioada lunii octombrie 2024, din numărul total de 15 completatori de marfă, 10 și-au dat demisia, iar compania avea nevoie de brațe de muncă, or strângerea comenzilor care variază de la 300 – 600 pe zi, pentru doar 5 angajați reprezintă o muncă suplimentară exagerată, fapt ce a determinat plasarea anunțului de angajare.
  - 3.16 Consecvent, reprezentanta reclamatei a indicat că zilnic angajații companiei strâng multe comenzi, cantitatea minimă a căreia este de 10 kg, iar cantitatea maximă poate atinge câteva tone. Aceasta a susținut că sexul persoanei nu are importanță la recrutarea potențialilor angajați, or compania pune accent pe abilități personale și pe faptul ca angajatul să se descurce cu sarcinile sale.
  - 3.17 Cu referire la descrierea procesului de recrutare a personalului, reprezentanta reclamatei a indicat că fiecare șef de direcție/secție se ocupă de recrutarea personalului pentru subdiviziunea sa, ceea ce presupune obținerea unui CV sau unei alte informații, iar persoanele selectate pentru interviu sunt invitați la sediul companiei, iar după interviu, în dependență de caz, persoana ori este angajată ori este refuzată în angajare.
  - 3.18 Reprezentanta reclamatei a indicat că de obicei colegul său DDDD se ocupă cu recrutarea angajaților pentru poziția de completator de mărfuri, iar în privința înregistrării video care a fost transmisă de Consiliu, colega sa EEEE care a și răspuns la apelul telefonic al petiționarei, se afla în depozit și era implicată în strângerea comenzilor, mai mult ca atât în același timp la sediul companiei a venit un alt client, pentru care EEEE urma să verifice corectitudinea mărfii eliberate, fapt care a și determinat-o să răspundă cu refuz.

### ***Susținerile martorei CCCC***

- 3.19 Martora susține că împreună cu petiționara, în data de 07 octombrie 2024, vizualizau pagina web [www.rabota.md](http://www.rabota.md) în căutarea unui loc de muncă. Aceasta susține că împreună cu petiționara au observat anunțul cu privire la angajarea persoanelor în postul de completator de mărfuri, care le-a trezit interesul, or în anunț era indicat graficul de muncă ce li sa părut unul potrivit și era indicat un salariu atrăgător. Martora evidențiază că împreună cu petiționara au decis să efectueze un apel telefonic către potențialul angajator pentru obținerea informațiilor suplimentare vizavi de postul vacant. Martora susține că urmare a efectuării apelului telefonic, o persoană de gen feminin din cadrul companiei reclamate, le-a comunicat că postul este oferit doar pentru bărbați, nedorind să ofere careva explicații cu privire la cerințele și sarcinile postului, astfel finalizând discuția telefonică.
- 3.20 Martora susține că de pe celularul său, petiționara a efectuat apelul telefonic către compania reclamată, iar ca urmare a primirii refuzului, petiționara a efectuat un alt apel

telefonice deja de pe celularul său, totodată înregistrând audio și video conversația telefonică. În partea ce vizează intervalul de timp dintre apelurile telefonice, martora a indicat că nu își amintește cu exactitate intervalul de timp, dar cu siguranță distanța dintre acestea nu era mai mare de o oră de vreme. La fel, martora indică că la ambele apeluri telefonice a răspuns o femeie, care însă nu s-a prezentat dar care a comunicat că compania angajează doar bărbați.

#### ***Susținerile martorei FFFF***

- 3.21 Martora notează că petiționara este fiica sa. În data de 08 octombrie 2024, petiționara a venit la ea în ospetie și i-a comunicat că are probleme la angajare în câmpul muncii, indicând că a efectuat un apel telefonic către o companie în vederea angajării la locul de muncă, dar i s-a comunicat că postul este destinat doar persoanelor de sex masculin. Martora susține că a solicitat de la fiica sa datele de contact ale companiei, pentru ca și ea să efectueze un apel telefonic, cu scopul de a verifica ce informație îi va fi comunicată acesteia.
- 3.22 Martora evidențiază că după formarea numărului de telefon și purtarea unei discuții telefonice cu o angajată a companiei, dânsului la fel i s-a comunicat că postul este oferit doar persoanelor de sex masculin. Martora accentuează că apelul telefonic a fost înregistrat audio și expediat ulterior către Consiliu, iar în cadrul discuției telefonice acesteia așa și nu i sa explicat motivul angajării doar a bărbaților.

#### ***Susținerile martorului DDDD***

- 3.23 Martorul susține că activează în cadrul companiei reclamate deținând funcția de Șef Secție Logistică. Acesta notează că interviuarea și selectarea candidaților pentru interviu, precum și ulterioara angajare acestora țin de domeniul său de competență. Colega sa EEEE (persoana care a și răspuns la apelurile telefonice ale petiționarei) îl substituie în cazurile în care acesta este ocupat cu treburi ce nu suferă amânare sau când acesta nu este pe loc. Cât vizează numărul de telefon pe care a fost efectuat apelul telefonic, martorul evidențiază că acesta aparține companiei reclamate, și că numărul nu este destinat doar pentru comunicarea cu potențialii angajați, dar este utilizat și pentru comandarea prânzului, obiectelor de birou, precum și alte lucruri necesare realizării activității, obligații care țin de domeniul de competență a colegii sale EEEE.
- 3.24 Cu referire la modul în care a răspuns colegii sale EEEE, martorul indică că în luna octombrie 2024, compania s-a ciocnit cu plecări masive din posturile de completator de mărfuri, astfel sarcinile de muncă ale fiecărui angajat ale secției sale sau mărit. Acesta susține că în acea perioadă de timp, dânsul, EEEE și alți colegi erau foarte încărcăți cu munca de bază, realizând suplimentar și activitățile de completator de mărfuri. Martorul susține că anterior în postul de completator de mărfuri erau angajate atât persoane de sex masculin cât și persoane de sex feminin, iar compania nici o dată nu a practicat acțiuni discriminatorii la angajare, or la momentul realizării ședinței de audieri în depozitul companiei erau angajate persoane de ambele sex-uri. Martorul evidențiază că răspunsul colegii sale EEEE nu a fost determinat de careva prejudecăți la angajarea, dar a fost determinat de starea de stres și munca excesivă pe care toți colegii urmau să o realizeze în timp foarte scurt, or așa cum a fost menționat supra, în perioada lunii octombrie 2024 compania a rămas fără completatori de marfă, iar activitatea ultimilor urma a fi realizată de alți angajați pentru bunăstarea companiei.
- 3.25 La fel, martorul a declarat că locul său de muncă este în aceeași clădire unde este amplasat și depozitul. Acesta a menționat că numărul de telefon pe care a apelat petiționara, este utilizat preponderent de dânsul și de colegii sale EEEE. Martorul susține că datorită sarcinilor pe care le are colegii sale, celularul cu numărul indicat de petiționară,

trebuie mereu să fie alături de colega sa, pentru ca dânsa efectiv să-și realizeze sarcinile. Martorul a indicat că colega sa nu are în atribuții selectarea candidaților și ulterioara interviuare a acestora, EEEE ocupându-se mai mult cu instruirea ulterioară a noilor angajați și informarea cu privire la regulile/regulamentele interne.

- 3.26 Martorul susține că compania se confruntă cu fluctuație ridicată a personalului, iar în perioada ultimului an de zile, în posturile ce vizează domeniul său de competență, inclusiv și posturile de completator de marfă au fost angajate în jur de 20 femei, iar pe unele segmente delimitate de timp, posturile de completator de marfă din depozit erau ocupate doar de femei.
- 3.27 Martorul notează că munca în calitate de completator de mărfuri presupune activitatea de strângere a comenzilor, care poate varia în dependență de volumul comenzii și care poate constitui atât câteva produse cât și câteva cutii cu produse. La fel, martorul indică că la momentul realizării ședinței de audieri toate posturile de completator de mărfuri erau ocupate, iar în perioada lunii octombrie 2024 în posturile de completator de mărfuri erau doar 5 persoane. Martorul menționează că în perioada octombrie – decembrie 2024 au fost recrutați 9 persoane, toți angajații noi veniți fiind de sex masculin, iar potrivit martorului persoanele de sex feminin nu și-au manifestat interesul față de postul dat.

#### 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. 3** Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure dreptul egal pe care îl au bărbatul și femeia de a beneficia de toate drepturile economice, sociale și culturale care sunt enumerate în prezentul Pact; **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. 111/1958, 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 **Carta socială europeană (revizuită), Partea I pct. 1** Orice persoană trebuie să aibă posibilitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă; **Partea a II-a, art. 1 pct. 1)** În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și

menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline; **Partea a V-a art. E** Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Cartă 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.

- 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 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** 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 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; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea.
- 4.6 **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 stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
- 4.7 **Codul muncii nr. 218/2008, art. 5** Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiile ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sunt următoarele: **lit. b)** interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă; **art. 8 alin. (1)** Interzicerea discriminării în sfera muncii: 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; **art. 10 alin. (2) lit. f<sup>3</sup>)** Angajatorul este obligat să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă; **art. 47 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.
- 4.8 **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art 2 discriminare după criteriul de sex** – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având 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; **discriminare directă după criteriul de sex** – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității; **egalitate între femei și bărbați** –

egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferile vieții, tratament egal al femeilor și bărbaților; *principiul egalității între femei și bărbați* – principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții; **art. 5 alin. (1)** În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor; **alin. (3)** Discriminarea după criteriul de sex poate fi directă, indirectă, prin asociere sau prin victimizare; **alin. (4)** Acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratament egal al femeilor și bărbaților se consideră discriminatorii și sunt interzise; **alin. (6) lit. a)** Nu se consideră discriminatorii măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării; **lit. b)** o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de sex din motive care se referă la natura activității profesionale speciale, în cazul în care o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională; **lit. c)** anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă care se referă la natura activității profesionale speciale, în cazul în care o asemenea caracteristică legată de sex reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională; **lit. d)** măsurile pozitive; **art. 9 alin. (1)** Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii; **alin. (2)** Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării; **art. 10 alin. (3) lit. a)** Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex; **art. 11 alin. (1)** Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: **lit. a)** plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun prioritate pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art. 5 alin. (6) lit. c); **lit. b)** refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex; **alin. (2) lit. d)** Se consideră refuz neîntemeiat de angajare, de perfecționare, de promovare în serviciu a persoanelor de un anumit sex, în pofida corespunderii lor cerințelor, sub pretextul necorespunderii unor alte condiții ce nu au nimic comun cu profesionalismul necesar îndeplinirii muncii solicitate, cu excepția cazurilor specificate la art. 5 alin. (6) lit. c); **lit. e)** unor alte condiții având consecințe similare.

## V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei fapte de discriminări directe pe criteriul de sex în exercitarea dreptului la muncă.
- 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 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, libertăți, interes sau beneficiu recunoscut de lege

- b) aplicat în comparație cu alte persoane (un grup de persoane)
- c) cu care persoana 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 criteriul de sex a fost instituită. Consiliul reține că reclamata companie ce se ocupă cu comerțul cu ridicata și care era în proces de recrutare a personalului, nu examina la angajare candidaturile persoanelor de sex feminin pentru postul de completator de mărfuri. Consiliul observă că petiționara, persoană de sex feminin, se compară cu persoanele de sex masculin care au fost tratate preferențial în exercitarea dreptului la muncă în postul de completator de mărfuri. Consiliul conchide că tratamentul mai puțin favorabil a fost determinat de sexul petiționarei.
- 5.5 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.
- 5.6 Reclamata menționează că procesul de selecție a potențialilor angajați se realizează exclusiv pe baza cunoștințelor și competențelor candidaților, fără a ține cont de gen, vârstă, religie sau alte criterii care nu sunt relevante pentru performanța profesională.
- 5.7 La momentul apelului, care a avut loc în timpul pauzei de masă, răspunsul a fost oferit de o persoană neautorizată să gestioneze astfel de discuții. Reclamata susține că acest incident regretabil poate fi confirmat de faptul că în anunț a fost menționată și adresa de e-mail a dlui DDDD, responsabil pentru departamentul de depozitare și desemnat pentru interacțiunea cu potențialii candidați. Potrivit reclamatei, această situație este una izolată, nefiind caracteristică pentru modul său de lucru.
- 5.8 Reclamata subliniază că, de-a lungul timpului, pentru funcția de completator de mărfuri, pentru care petiționara și-a exprimat interesul, au fost angajate numeroase femei, fapt ce reprezintă o dovadă clară și incontestabilă că politica de recrutare se bazează pe merit, experiență și competență, fără niciun fel de discriminare.
- 5.9 Analizând în contradictoriu materialele dosarului cât și alegațiile prezentate de părți, Consiliul reține următoarele.
- 5.10 Consiliul atrage atenția că în anunțul de angajare erau indicate mai multe modalități de contactare a companiei (adresă fizică; e-mail și număr de telefon (GGGG)). Dat fiind că din conținutul anunțului nu se rețin aspecte care ar impune o preselecție preliminară a dosarelor (prezentate atât fizic, cât și prin intermediul mediului online), precum și, având în vedere că anunțul nu conține careva termeni pentru participare, Consiliul conchide că selecția potențialilor angajați era realizată pe măsura solicitărilor primite. Astfel, Consiliul denotă că în lipsa unor cerințe profesionale prestabilite (studii specifice; experiență de muncă; etc.) persoanele interesate aveau posibilitatea să contacteze compania prin mijlocul de comunicare pe care îl considerau cel mai potrivit pentru a solicita informații și a iniția procesul de interviu. Consiliul reține că numărul de telefon indicat de petiționară în plângere, aparține companiei reclamate, iar în cadrul prezentării poziției, cât și în cadrul ședinței de audieri reclamata a recunoscut că discuția telefonică în care petiționarei i s-a refuzat în oferirea informațiilor despre postul vacant și posibila ulterioară angajare a fost purtată de o angajată de a sa.
- 5.11 Totodată, Consiliul reține că în luna octombrie 2024, reclamata s-a ciocnit cu demisia în masă a persoanelor care ocupau postul de completator de mărfuri, astfel că în acea perioadă din numărul total de 14 persoane preconizate pentru postul dat, activau doar 5. În același timp, Consiliul reține că reclamata realizează comenzi zilnice care variază de la



300 – 600, ceea ce presupune implicarea unui număr masiv de persoane pentru realizarea sarcinilor date.

- 5.12 Prin urmare, deși reclamata a susținut că nu aplică practici discriminatorii la angajarea în câmpul muncii pe diverse criterii protejate, Consiliul constată caracterul contradictoriu al acestor afirmații. Astfel, în luna octombrie 2024, în condițiile unui deficit evident de personal pe postul de completator de mărfuri, având doar 5 angajați din totalul necesar de 14, reclamata a refuzat solicitantelor de sex feminin oferirea informațiilor despre acest post, indicând expres că acesta este destinat exclusiv bărbaților, fără a oferi o justificare obiectivă și rezonabilă a acestui tratament diferențiat.
- 5.13 În același timp, Consiliul reține că, potrivit declarațiilor martorului DDDD, în perioada lunilor octombrie - decembrie 2024, în postul de completator de mărfuri au fost angajați doar bărbați, deși reclamata a susținut în cadrul ședinței de audieri că acest post poate fi ocupat și de femei. Totuși, nicio persoană de sex feminin nu a fost angajată, în pofida solicitării de angajare a petiționarei.
- 5.14 Consiliul consideră nefondate afirmațiile reclamatei, conform cărora situația petiționarei nu reflectă practica sa obișnuită, întrucât aceste afirmații sunt în contradicție cu circumstanțele cazului. Angajata care a refuzat să ofere informații despre postul vacant, invocând sexul petiționarei, era pe deplin conștientă de necesitatea stringentă a companiei de a angaja personal pentru postul de completator de mărfuri. De asemenea, aceasta participa suplimentar la preluarea comenzilor din cauza lipsei de personal. Cu toate acestea, în cadrul discuției telefonice, angajata a indicat explicit că postul este destinat exclusiv bărbaților, fapt confirmat prin înregistrările audio și video prezentate Consiliului.
- 5.15 Consiliul subliniază că dreptul la muncă este recunoscut tuturor oamenilor și reprezintă o trăsătură esențială a activității umane, pe care oamenii o exercită în mod conștient în vederea obținerii unor foloase necesare pentru sine, pentru necesitățile vieții, precum și pentru necesitățile de interacționare cu semenii săi. Astfel, restricționarea pe baza criteriilor protejate în posibilitatea obținerii de informații pentru candidarea sau participarea la un interviu/concurs pentru un anumit post de muncă, constituie un aspect inacceptabil în cadrul unui stat de drept, unde demnitatea, drepturile și libertățile fundamentale ale omului sunt valori supreme și garantate prin lege.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7 alin. (1), (2) lit. b), art. 15 alin. (4), (5) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 61, 65 din Regulamentul de activitatea al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

#### CONSILIUL DECIDE

1. Faptele examinate constituie discriminare directă în exercitarea dreptului la muncă pe criteriul de sex.
2. În vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă ÎCS „KDV MOL” SRL:
  - i) să elaboreze Regulamentul intern cu privire la prevenirea și combaterea cazurilor de discriminare la locul de muncă și să - l aducă la cunoștința angajaților.
  - ii) să elaboreze fișa de post pentru funcția de completator de mărfuri în care să fie scris expres sarcinile, împuternicirile, cerințele postului, drepturile și obligațiile angajatului care vor fi prezentate succint în anunțurile de recrutare a personalului.
  - iii) să sancționeze disciplinar angajata ÎCS „KDV MOL” SRL care a comis fapta de discriminare.

3. Reclamata va informa Consiliul, în termen de 30 zile din momentul recepției prezentei decizii, despre măsurile întreprinse și/sau planificate în vederea implementării recomandărilor formulate.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md).
5. 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 nr. 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

---

Ian FELDMAN – președinte

---

Carolina BAGRIN – membră

---

Gheorghina DRUMEA – membră

---

Andrei LUNGU – membru