



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 07 iulie 2023
cauza nr. 26/23

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

**au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarei: XXXXXXX și
reclamatei: S.A. „Apă - Canal Chișinău”
și au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.**

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare indirectă în câmpul muncii pe criteriu de domeniu profesional de activitate.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara afirmă că activează în cadrul S.A. „Apă - Canal Chișinău” din 02.02.2021, fiind angajată în calitate de specialist resurse umane, Departamentul resurse umane.
- 3.2 Petiționara menționează că la angajarea în funcție salariul i-a fost stabilit fără spor pentru vechime în muncă, deși vechimea realizată în domeniul în care a activat (drept și resurse umane) constituia la acel moment 17 ani (13 ani în calitate de jurist și 4 ani în calitate de specialist resurse umane).
- 3.3 Petiționara indică că, potrivit Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” (*în continuare Regulament*), aprobat de Consiliul Societății la 31.03.2022 (pct. 2.1), sporul pentru vechimea în muncă li se stabilește salariaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” în procente față de salariul tarifar (salariul de funcție).
- 3.4 Petiționara susține că, conform aceluiași Regulament (pct. 3.4) vechimea în muncă în specialitate, realizată în afara gospodăriei locativ-comunale, nu se include în vechimea necesară pentru achitarea sporului. Astfel, urmare a aplicării diferențiate a sporului pentru vechime în muncă, salariații nou-angajați în ramură, chiar dacă au o vechime mare în domeniul de activitate pe care îl realizează în cadrul S.A „Apă-canal Chișinău” (este vorba de juriști, specialiști în resurse umane, contabili etc.), primesc un salariu mai mic în raport cu salariații care au aceeași vechime, însă, care au activat în domeniul gospodăriei locativ-comunale, deși activitatea desfășurată de angajații care au venit de la alte instituții a

contribuit nemijlocit la formarea competențelor pe care salariații respectivi le aplică în exercitarea funcțiilor actuale.

- 3.5 Petiționara menționează că acest fapt pune salariații care nu au lucrat anterior în gospodăria locativ-comunală într-o situație defavorizată în raport cu alți salariați ai întreprinderii, inclusiv cu cei care prestează o muncă similară (juriști, specialiști resurse umane, contabili), doar că, în virtutea circumstanțelor, nu și-au realizat vechimea în muncă în cadrul gospodăriei locativ-comunale.
- 3.6 De asemenea petiționara remarcă că prevederi discriminatorii similare celor cuprinse în Regulamentul menționat, se conțin și în *Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 169 din 16.02.2008.
- 3.7 Prin urmare, petiționara solicită Consiliului constatarea faptului discriminării a unor salariați ai S.A. „Apă-Canal Chișinău” la stabilirea și achitarea sporului pentru vechime în muncă și emiterea recomandărilor referitor la modificarea Regulamentului intern sus indicat (aprobat la 31.03.2022), în vederea repunerii în drepturi a salariaților tratați discriminatoriu.

Susținerile reclamatei

- 3.8 În susținerea poziției reclamata a afirmat că stabilirea și achitarea sporului pentru vechime în muncă în cadrul S.A. „Apă-Canal Chișinău” (de la 5% la 40% din salariul de bază pentru activitatea de la 2 la 30 de ani și mai mult la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale) se efectuează în temeiul prevederilor Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău”, aprobat de Consiliul Societății la 31.03.2022. Regulamentul menționat se bazează, la rândul său, pe prevederile Hotărârii Guvernului nr. 169 din 16.02.2008, prin care a fost aprobat Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale. Hotărârea în cauză conține norme asemănătoare cu cele din Regulamentul aprobat de S.A. „Apă-Canal Chișinău”, adică prevede acordarea sporurilor în mărime de la 10% la 30% din salariul funcției pentru o vechime în muncă în ramura gospodăriei locativ-comunale de la 5 la 20 de ani și mai mult.
- 3.9 Reclamata a menționat că atât normele cuprinse în Hotărârea Guvernului nr. 169 din 16.02.2008, cât și cele incluse în Regulamentele privind sporul pentru vechime în muncă aprobate la nivel de unitate, au ca scop motivarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a se angaja la întreprinderile din ramură, precum și prevenirea fluctuației ulterioare a cadrelor, în condițiile în care munca în domeniul gospodăriei locativ-comunale presupune un grad de comoditate redus, în special pentru personalul de profil, iar salariile nu sunt mai mari decât în alte domenii de activitate.
- 3.10 În același context, reclamata a mai menționat că vârsta medie actuală a angajaților la S.A. „Apă-Canal Chișinău” este de 48,59 ani, aproape jumătate din angajați (48,82%) având între 51 și 70 de ani. În multe cazuri întreprinderea prelungeste raporturile de muncă cu pensionarii doar din motiv că locurile de muncă de care dispune nu sunt atractive pentru tineri. Insuficiența de personal se observă mai ales în cazul muncitorilor (lăcătuși, operatori la rețea, mașiniști la instalațiile de pompare etc.), dar se face simțită și în raport cu specialiștii de profil (ingineri la rețele de apeduct, ingineri la organizarea lucrărilor de exploatare și reparații etc.).
- 3.11 Reclamata a afirmat că în ultimii doi ani de studii Facultatea de urbanism și arhitectură a Universității Tehnice din Moldova nu a reușit să formeze, din lipsă de doritori, grupele la specialitatea „Alimentări cu apă și canalizări”, fapt ce în perspectivă va avea un impact negativ asupra asigurării întreprinderii cu personal specializat. Astfel, pentru a minimiza și preveni deficitul de cadre, sunt necesare măsuri de motivare și fidelizare orientate mai ales spre personalul de profil, iar stabilirea și achitarea sporului pentru vechime în ramură este una din aceste măsuri.
- 3.12 Urmare a celor expuse, reclamata consideră că prevederile Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” sunt pe deplin justificate și întemeiate legal și au ca scop nu să diminueze drepturile unor persoane, ci să asigure o protecție sporită pentru

salariații care activează în ramura gospodăriei locativ-comunale, având în vedere dificultățile care se atestă în acest domeniu.

IV. Dreptul 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 de origine socială.
- 4.2 **Carta socială europeană (revizuită), Partea I pct. 4** Toți lucrătorii au dreptul la o salarizare echitabilă care să le asigure lor, precum și familiilor lor un nivel de trai satisfăcător; **Partea a II-a art. 4 pct. 3** În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor și al lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală. Exercițarea acestui drept trebuie să fie asigurată fie prin intermediul convențiilor colective încheiate în mod liber, fie prin metodele legale de fixare a salariilor, fie prin orice altă modalitate adecvată condițiilor naționale.
- 4.3 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art. 7 lit. a) pct. i)** Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție.
- 4.4 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, art. 1 alin. (1)** Scopul legii 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 indirectă** – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sînt 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 examinează plângerile privind discriminarea; **art. 15 alin. (1)** Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta; **art. 15 alin. (4)** În urma examinării plîngerii, 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.
- 4.5 **Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, 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.
- 4.6 **Codul muncii nr. 154/2003, art. 5** 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, sunt următoarele: **lit. e)** 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.

- 4.7 **Legea salarizării nr. 847/2002, art. 4 alin. (3)** Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație – și luându-se în considerare vechimea în muncă.
- 4.8 **Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, pct. 9** Se aprobă Lista adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaților din unitățile cu autonomie financiară în baza contractului de muncă, și mărimea lor minimă, conform anexei nr.6. Unitățile în cauză sunt în drept să majoreze adaosurile și sporurile, specificate în anexa nr. 5, precum și să stabilească alte adaosuri și sporuri cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii (mijloacelor alocate) prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă; **pct. 12** Angajații unităților (cu excepția muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariul de bază pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență, pe termenul efectuării lor. Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an și pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calității muncii sau încălcării disciplinei de muncă; **pct. 13** Sporul pentru vechime în muncă poate fi stabilit în quantum de minimum 5% pentru 3 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.
- 4.9 **Hotărârea Guvernului nr. 169/2008 cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale, pct. 3** Dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toți angajații permanenți care dispun de vechimea în muncă necesară; **pct. 4** În vechimea în muncă ce acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechime în muncă se include perioada de muncă la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, indiferent de tipul de proprietate și de forma de organizare juridică.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Examinând materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei discriminări indirecte în câmpul muncii pe criteriu de domeniu profesional de activitate.
- 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 v. Republica Cehă par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții v. Franța par. 91-92, Timishev v. Rusia par. 57) prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Pentru a institui prezumția discriminării indirecte, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- a) existența unei reguli, unui criteriu sau a unei practici aparent neutre (cerință care se aplică tuturor)
 - b) care dezavantajează anumite persoane
 - c) pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând materialele anexate la dosar, Consiliul stabilește prezumția discriminării indirecte. Consiliul a reținut că prevederea neutră contestată vizează acordarea dreptului de a primi sporul lunar pentru vechimea în muncă doar angajaților care au activat în domeniul gospodăriei locativ-comunale conform pct. 3.1 din Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău”, aprobat la 31.03.2022. Consiliul observă că

prevederea sus indicată ar dezavantaja persoanele angajate la întreprindere, care de asemenea contribuie la desfășurarea bunei activități a acesteia, care nu au o vechime în domeniul gestionării locativ-comunale, însă care au o vechime în muncă în alte domenii profesionale de activitate (juriști, specialiști în resurse umane, contabili etc.) și care nu beneficiază de spor lunar pentru vechimea în muncă. Prin urmare, Consiliul a reținut drept criteriu protejat domeniu profesional de activitate.

- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta discriminatorie.
- 5.6 În susținerea poziției reclamata a susținut că atât normele cuprinse în Hotărârea Guvernului nr. 169/2008, cât și cele incluse în Regulamentul privind sporul pentru vechime în muncă aprobate la nivel de unitate, au ca scop motivarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a se angaja la întreprinderile din ramură, precum și prevenirea fluctuației ulterioare a cadrelor, în condițiile în care munca în domeniul gospodăriei locativ-comunale presupune un grad de comoditate redus, în special pentru personalul de profil, iar salariile nu sunt mai mari decât în alte domenii de activitate.
- 5.7 În același context, reclamata a mai menționat că vârsta medie actuală a angajaților la S.A. „Apă-Canal Chișinău” este de 48,59 ani, aproape jumătate din angajați (48,82%) având între 51 și 70 de ani. În multe cazuri întreprinderea prelungește raporturile de muncă cu pensionarii doar din motiv că locurile de muncă de care dispune nu sunt atractive pentru tineri. Insuficiența de personal se observă mai ales în cazul muncitorilor (lăcătuși, operatori la rețea, mașiniști la instalațiile de pompare etc.), dar se face simțită și în raport cu specialiștii de profil (ingineri la rețele de apeduct, ingineri la organizarea lucrărilor de exploatare și reparații etc). Astfel, pentru a minimiza și preveni deficitul de cadre, sunt necesare măsuri de motivare și fidelizare orientate mai ales spre personalul de profil, iar stabilirea și achitarea sporului pentru vechime în ramură este una din aceste măsuri.
- 5.8 Consiliul, examinând materialele acumulate la dosar și audiind în contradictoriu argumentele părților, ajunge la următoarele concluzii. Consiliul constată că prin acordarea sporului lunar pentru vechimea în muncă doar angajaților care au activat în domeniul gospodăriei locativ-comunale, se instituie un tratament egal asupra grupurilor de persoane aflate în situații diferite. Consiliul observă că aceleași norme se aplică și față de angajații administrației S.A. „Apă-Canal Chișinău” specialiștii din alte domenii profesionale (juriști, specialiști în resurse umane, contabili etc.), care exercitând funcțiile menționate își folosesc cunoștințele și abilitățile obținute în întreprinderile din alte domenii, decât cel al gospodăriei locativ-comunale. Astfel, de exemplu, Consiliul constată că pentru funcția de economist, vacantă la momentul adoptării deciziei, reclamanta solicita cunoștințe în domeniul economic și contabil, precum și va constitui un avantaj experiența în calitate de economist sau contabil. Drept urmare se observă că în cazul funcțiilor care nu țin de domeniul gospodăriei locativ – comunale (jurist, specialist resurse umane, contabil, economist, etc.) constituie un avantaj experiența sau vechimea în muncă dobândită în domeniul de specialitate cum ar fi: drept, economie, contabilitate, resurse umane ș.a., dar nu în domeniul gospodăriei locativ-comunale. Consiliul reține că situația muncitorilor și specialiștilor de profil, în activitatea cărora va constitui un avantaj deținerea vechimii în muncă în domeniul gospodăriei locativ-comunale, este diferită de situația salariaților din cadrul administrației (juriști, specialiști în resurse umane, contabili, economiști ș.a.), pentru care avantajul va constitui deținerea vechimii în muncă în domeniul de specialitate.
- 5.9 Consiliul menționează că interdicția discriminării se referă atât la situațiile în care persoane sau grupuri aflate într-o situație similară sunt tratate diferit, precum și în situațiile în care persoanele sau grupurile aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic¹. Consiliul urmează să aprecieze dacă acea prevedere neutră se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- 5.10 Consiliul reține justificarea reclamatei precum că aprobarea Regulamentului vizat a avut drept scop stimularea, atragerea și menținerea muncitorilor și specialiștilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale (lăcătuși, operatori la rețea, mașiniști la instalațiile de

¹ C.EDO, Cauza Thlimmenos împotriva Greciei (nr. 34369/97) din 6 aprilie 2000.

pompare, ingineri la organizarea lucrărilor de exploatare si reparații etc.). Însă Consiliul consideră că măsurile de atingere a scopului nu sunt adecvate, acestea dezavantajând persoanele care au obținut vechimea în muncă în domeniile de specialitate corespunzătoare funcției deținute. Prin urmare, Consiliul nu poate reține justificarea reclamatei drept una obiectivă și rezonabilă.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, și art. 7 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 reprezintă discriminare indirectă în câmpul muncii pe criteriu de domeniu profesional de activitate.
2. Pentru prevenirea faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă reclamatei să modifice Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților S.A. „Apă-Canal Chișinău” în vederea eliminării prevederilor discriminatorii.
3. Reclamata va informa Consiliul în termen de 30 de zile calendaristice de la recepționarea prezentei decizii privind acțiunile întreprinse și/sau planificate pentru implementarea recomandării formulate.
4. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale să elaboreze și să prezinte Guvernului proiectul de modificare a Hotărârii Guvernului nr. 169/2008 în vederea eliminării prevederilor discriminatorii.
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

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru