



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 06 februarie 2025
cauza nr. 276/24

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat plângerea depusă de AAAA, privind pretinsa discriminare și, conform celor descrise, au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I.Obiectul plângerii

Petiționarul susține că, în data de 26.12.2024, a aplicat pentru poziția de „Tehnician în exploatare și deservire” în cadrul companiei SRL „FOOD PLANET RESTAURANTS” (rețeaua de restaurante McDonald's) (<https://www.delucru.md/job/17031>). Petiționarul susține că prin intermediul aplicației „Viber” a apelat la serviciul resurse umane al rețelei de restaurante McDonald's, iar în cadrul conversației purtate i s-a comunicat că nu mai poate lucra în cadrul acesteia, deoarece anterior a demisionat din funcția deținută în rețeaua de restaurante McDonald's. Petiționarul susține că compania SRL „FOOD PLANET RESTAURANTS”, dispune de un sistem informațional intern care conține note față de foștii angajați. Petiționarul evidențiază că prin utilizarea datelor personale ale foștilor angajați, ultimii sunt discriminați în angajare în câmpul muncii.

II.Dreptul relevant

- 2.1 **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, 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; **art. 3** Subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 13 alin. (2)** Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie **alin. (3)** Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data

săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni; **art. 14¹ alin. (1)** Consiliul declară plângerea inadmisibilă dacă aceasta: **lit. a)** nu conține fapte care permit stabilirea prezumției existenței unui fapt de discriminare;.

- 2.2 **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.

III.În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 3.1 Consiliul notează că poate să examineze doar faptele care pot fi încadrate într-o formă de discriminare, prevăzută de art. 2 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și care nu cad sub incidența situațiilor de restituire prevăzute de art. 14 alin. (1) și inadmisibilitate prevăzute de art. 14¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.
- 3.2 Totodată, potrivit pct. 56 din Regulamentul de activitate a Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012, petiționarul/ul trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care susțin plângerea, respectiv, să instituie prezumția existenței unui fapt de discriminare. Aceasta presupune, că persoana care se consideră victimă a discriminării, trebuie să descrie faptele și să prezinte probe, astfel încât, să caracterizeze cumulativ fiecare element al formei de discriminare aplicabile situației particulare.
- 3.3 Verificând admisibilitatea plângerii, Consiliul denotă că petiționarul reclamă o pretinsă discriminare în procesul de angajare în câmpul muncii. Analizând toate informațiile comunicate, Consiliul observă că petiționarul nu a prezentat înscrisuri ce ar demonstra transmiterea către reclamat și recepționarea de către ultimul, a cererii/CV-ului de angajare expediate de petiționar pentru postul de „Tehnician în exploatare și deservire” în cadrul companiei reclamate; nu a prezentat înscrisuri ce ar confirma întreținerea anterioară a unui raport de muncă între acesta și reclamat; nu a prezentat înscrisuri care ar confirma faptul că deține studii prevăzute pentru funcția dorită; nu a prezentat înscrisuri care ar dovedi existența unui refuz la cererea sa de angajare și nici nu a indicat criteriul protejat care ar fi determinat pretinsul tratament mai puțin favorabil. Omiterea comunicării acestor informații, nu a permis Consiliului să instituie prezumția existenței unei fapte de discriminare.
- 3.4 În vederea înlăturării omisiunilor depistate, Consiliul prin demersul înregistrat cu nr. 03/69 din 21.01.2025 a solicitat completarea plângerii, oferind în acest sens un termen de 10 zile pentru acționare.
- 3.5 La expirarea termenului oferit, Consiliul denotă că petiționarul s-a conformat solicitării și a prezentat un volum de informații noi. Studiind aspectele comunicate suplimentar, Consiliul observă că petiționarul susține că refuzul în angajarea sa în câmpul muncii a fost determinată de faptul că acesta anterior a activat în cadrul companiei reclamate, raporturile de muncă între aceștia finalizându-se cu demisia petiționarului, precum și de statutul social al acestuia.
- 3.6 Consiliul ține să evidențieze că criteriul de statut social la care face trimitere petiționarul, vizează poziția pe care persoana o ocupă în cadrul societății, grupul social din care acesta face parte, precum și alte aspecte legate de ierarhia socială, relevanța căruia nu a fost explicată de petiționar, aspect pe care Consiliul nu îl poate reține ca fiind a fi pertinent în raport cu faptele reclamate.
- 3.7 Cât vizează celălalt aspect invocat de petiționar, precum că acestuia i s-a refuzat în angajarea în câmpul muncii datorită faptului că anterior petiționarul ar fi activat în cadrul companiei reclamate, Consiliul ține să accentueze că această abordare nu poate fi reținut drept criteriu protejat în sensul Legii nr. 121/2012. Consiliul evidențiază că prin criteriul protejat se înțelege caracteristica particulară a persoanei fie ea înăscută/atribuită/aleasă care nu trebuie să condiționeze exercitarea unui drept, libertăți, interes legitim sau acordarea unui beneficiu (ex: 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).
- 3.8 La fel, Consiliul ține să evidențieze că petiționarul nu a prezentat înscrisuri confirmative cu privire la depunerea față de compania reclamată a cererii/CV-ului de angajare pentru postul de „Tehnician în exploatare și deservire” și nici nu a prezentat înscrisuri ce ar confirma recepționarea de către compania reclamată a documentelor menționate supra, fapt care nu

poate fi reținut de Consiliu că reclamatul ar fi comis un tratament mai puțin favorabil față de petiționar.

- 3.9 În același context, în partea ce vizează înregistrările audio prezentate de petiționar în demonstrarea faptului că reclamatul aplică o politică de selecție diferită față de foștii angajați, Consiliul ține menționează că din conținutul acestor înregistrări audio nu a fost specificat postul pentru care se solicită angajarea. Totodată, Consiliul a reținut că angajații reclamatului nu au oferit nici un refuz expres în angajare, recomandând apelantului să se prezinte la sediile restaurantelor pentru a realiza o convorbire cu persoanele responsabile de recrutare.
- 3.10 Prin urmare, având în vedere faptele expuse, Consiliul conchide că petiționarul a eșuat în sarcina sa de stabilire a prezumției existenței unei fapte de discriminare în circumstanțele reclamate.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 14¹ alin. (1) lit. a) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, coroborat cu pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate, aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Plângerea se declară inadmisibilă.
2. Decizia se comunică petiționarului și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
3. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev nr. 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Carolina BAGRIN – membră

Gheorghina DRUMEA – membră

Victorina LUCA – membră

Andrei LUNGU – membru