



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 03 aprilie 2026
cauza nr. 387/25

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

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

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de sex.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

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

- 3.1 Petiționarul susține că, la data de 24.12.2025, a luat cunoștință de un anunț de angajare de pe platforma www.rabota.md pentru funcția de „Recepționist (ă)”, publicat de SRL „SANDENT PRIM”.
- 3.2 Petiționarul reclamă că, în scopul depunerii candidaturii, a transmis un mesaj la numărul de telefon indicat în anunț, cu întrebarea, dacă compania angajează și bărbați, la care a primit răspuns: „ - Bună ziua, nu!”.
- 3.3 Petiționarul apreciază acest răspuns ca refuzul în angajarea persoanelor de sex masculin și solicită intervenția Consiliului în scopul constatării faptei de discriminare pe criteriul de sex.

Susținerile reclamatei

- 3.4 Reclamata susține că, pe 21.11.2025, a publicat/actualizat pe platforma www.rabota.md un anunț de angajare pentru funcția de recepție, cu titlul „Recepționist (ă) (DENTlab Chișinău)”, conținutul căruia a fost alcătuit în termeni neutri, utilizând expres formularea „Căutăm o persoană organizată, comunicativă și responsabilă”, fără a include condiții de eligibilitate în funcție de sex.

- 3.5 Reclamata notează că, la 24.12.2025, a recepționat mesajele petiționarului pe WhatsApp la numărul indicat în anunț, inclusiv întrebarea „ - angajați și bărbați?”, la care, în cadrul conversației, interlocutorul din partea companiei a transmis mesajul „- Bună ziua, nu!”.
- 3.6 Reclamata declară că, la 24.12.2025, funcția respectivă nu mai era vacantă, întrucât angajata care își anunțase anterior intenția de demisie a renunțat la demisia anunțată, continuând raportul de muncă. Respectiv, recrutarea a încetat de facto înainte de data contactării companiei de către petiționar. În acest context, reclamata susține că neactualizarea anunțului ulterior datei de 21.11.2025 ține de gestionarea tehnică a postării, în timp ce recrutarea nu mai era într-un proces activ.
- 3.7 Reclamata subliniază că în privința mesajului „ - Bună ziua, nu!”, în contextul în care postul nu mai era vacant, acesta s-a referit la posibilitate de angajare la acel moment „nu mai recrutăm/nu mai este cazul”, respectiv lipsește legătura causală dintre criteriul protejat și răspunsul contestat.
- 3.8 Reclamata atrage atenția asupra faptului că anunțul indica în mod expres expedierea CV-ului la adresa e-mail sau pe WhatsApp. Petiționarul nu a transmis CV-ul și nu a solicitat inițierea unei proceduri de selecție, limitându-se cu o întrebare cu caracter general. În această ordine de idei, reclamata afirmă că petiționarul nu a fost împiedicat să candideze pentru postul respectiv.
- 3.9 Reclamata declară că la moment în cadrul companiei activează 10 angajați, dintre care 4 femei și 6 bărbați, iar în funcția de recepționistă lucrează o singură persoană.
- 3.10 Reclamata respinge acuzațiile aduse de petiționarul, întrucât postul vizat era deja ocupat la momentul recepționării mesajului de la petiționar, iar răspunsul însemna lipsa locului de muncă vacant.

IV. Dreptul relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova, art. 16 alin. (2)** Toți cetățenii 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; **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 **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.
- 4.3 **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 subpct. 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 Va art. E** Respectarea drepturilor recunoscute în prezenta Carte 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.

- 4.4 **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 acelui 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 acelui 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; **alin. (2)** Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: **lit. a)** plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; **art. 12 alin. (1) lit. i)** Consiliul are ca atribuție examinarea plângerilor privind discriminarea.
- 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** 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; **lit. r)** asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; **art. 8 alin. (1)** 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)** Angajatorul este obligat **lit. f¹)** 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.
- 4.7 **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 5, alin. (6)** Nu se consideră discriminatorii: **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; **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, **alin. (3)** Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: **lit. a)** 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 priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art. 5 alin. (6) lit. c).

V. În concluzie, consiliul reține următoarele:

- 5.1 Examinând materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei discriminări directe 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 c. Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții c. Franței par. 91-92, Timishev c. Rusiei 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 directe, faptele invocate trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
 - a) existența unui tratament mai puțin favorabil (excludere, deosebire, restricție etc.) în exercitarea unui drept recunoscut de lege;
 - b) aplicat în comparație cu alte persoane (un grup de persoane);
 - c) cu care petiționarul/a se află în situație similară sau comparabilă;
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarului și materialele anexate la dosar, Consiliul a reținut drept tratament mai puțin favorabil marginalizarea bărbaților în ocuparea postului de recepționist (ă). Consiliul denotă că petiționarul se compară cu persoanele de sex feminin, care pot accede în funcție doar pe motiv că au sexul convenit pentru angajator. Consiliul desprinde că tratamentul mai puțin favorabil ar fi fost determinat de criteriul sex.
- 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/instituției 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 recunoaște că a publicat anunțul de angajare la 21.11.2025 pentru funcția de recepționist(ă). Aceasta explică faptul că, la 24.12.2025, când a primit mesajul petiționarului pe WhatsApp, postul nu mai era vacant, deoarece angajata care își anunțase demisia a decis să rămână, iar recrutarea încetase de facto. Prin urmare, răspunsul transmis a vizat faptul că nu mai exista o recrutare activă, nefiind un criteriu de excludere. Menținerea anunțului pe platformă a fost o chestiune tehnică. Reclamata subliniază că petiționarul nu a transmis CV-ul și nu a solicitat inițierea unei proceduri de selecție, limitându-se la o întrebare generală, ceea ce nu poate fi considerat un refuz la angajare.
- 5.7 Analizând în contradictoriu materialele acumulate la dosar, audiind argumentele părților în cadrul ședinței de audieri și raportându-le la circumstanțele speței, Consiliul constată următoarele.
- 5.8 În urma examinării înscrisurilor prezentate de reclamată, Consiliul constată că, la data de 19.11.2025, recepționista SRL „SANDENT PRIM” angajată din data de 01.09.2025, a depus cererea de demisie. La data de 21.11.2025, reclamata a plasat pe platforma www.rabota.md

anunțul de angajare pentru funcția de recepție, cu titlul „Recepționist (ă) (DENTlab Chișinău)”, cu indicarea scopului postului, sarcinilor de lucru, indicatorilor de performanță și cerințelor față de candidații pentru postul respectiv. La data de 24.11.2025, recepționista SRL „SANDENT PRIM” a depus cererea de retragere a cererii de demisie depusă la 19.11.2025, cu solicitarea menținerii raporturilor de muncă în continuare, cerere, care a fost acceptată de angajator.

- 5.9 Studiind conținutul anunțului de angajare, precum și denumirea acestuia, Consiliul constată că nu sunt prevăzute condiții sau cerințe care ar exclude ori ar favoriza anumite persoane, iar denumirea funcției este formulată într-o manieră neutră din punct de vedere al sexului, fiind aplicabilă atât femeilor, cât și bărbaților.
- 5.10 Referitor la alegările petiționarului, potrivit cărora răspunsul primit prin WhatsApp ar constitui un refuz de angajare pe criteriul de sex, Consiliul reține că, în baza probelor prezentate de reclamată, la momentul contactării funcția nu mai era vacantă, iar răspunsul transmis viza, în mod general, lipsa unui proces activ de recrutare. Totodată, simpla adresare a unei întrebări nu echivalează cu inițierea unui proces de recrutare, în lipsa transmiterii unui CV sau a unei solicitări formale de angajare. Prin urmare, nu poate fi reținut un refuz de angajare și, implicit, nici existența unei fapte de discriminare.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 12 alin. (1), art. 7 alin. (1) lit. a), 15 alin. (4) 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 nu reprezintă discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de sex.
2. Decizia se comunică părților 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