



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 iunie 2026
cauza nr. 393/25

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 „Caracaș - Dental” și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriile de vârstă și 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. 14¹ alin. (1) din Legea nr. 121/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarului

- 3.1 Petiționarul susține că, la data de 17.12.2025, a accesat un anunț de angajare pe platforma www.zarplata.md, postat de către SRL „Caracaș-Dental” pentru funcția de „Agent de vânzări Ciocana, Râșcanovca”. Petiționarul menționează că anunțul de angajare este adresat doar bărbaților în vârstă de 28 – 42 de ani.
- 3.2 Petiționarul notează că în aceeași zi s-a adresat către angajatorul la adresa de contact indicată în anunț (rabota@caracas.md) în scopul angajării în postul respectiv, dar nu a primit nici un răspuns.
- 3.3 Petiționarul consideră că, având vârsta de 22 ani, este direct afectat și exclus de la posibilitatea de angajare pe criteriul de vârstă, pentru că anunțul limitează accesul la post doar pentru persoane care au împlinit cel puțin 28 de ani. Totodată, petiționarul evidențiază că sunt excluse și persoanele care au depășit vârsta de 42 de ani.

- 3.4 De asemenea, petiționarul invocă faptul că anunțul menționat restricționează accesul persoanelor de sex feminin la acest loc de muncă, ceea ce contravine principiului egalității de șanse.
- 3.5 Petiționarul solicită intervenția Consiliului în scopul constatării faptei de discriminare pe criteriile de vârstă și sex.

Susținerile reclamatei

- 3.6 Reclamata susține că, la moment, funcția respectivă este ocupată, procesul de angajare fiind finalizat anterior sesizării Consiliului. Totodată, reclamata menționează că în funcția dată este angajată o persoană de sex feminin, fapt care demonstrează lipsa oricărei intenții discriminatorii.
- 3.7 Petiționara declară că nu a publicat anunțul de angajare pe portalul www.zarplata.md și nu deține informații privind persoana sau entitatea care a plasat respectivul anunț ori descrierea funcției.
- 3.8 Petiționara notează că la momentul formulării poziției sale, anunțul respectiv nu mai era disponibil pe portalul menționat.
- 3.9 Reclamata respinge acuzațiile aduse de petiționar. Totodată, reclamata declară că va consolida politicile interne în scopul monitorizării spațiului public pe subiectul combaterii apariției unor mesaje atribuite companiei fără acordul ei expres.

IV. Drept 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 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.
- 4.4 **Legea nr. 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 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. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă; **art. 7 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..

- 4.5 **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. 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. (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.
- 4.7 **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 2 abordare complexă a egalității între femei și bărbați** – integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor; **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; **egalitate de șanse** – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale 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; **art. 9 alin. (1)** Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii; **art. 9 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.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

- 5.1 Din materialele dosarului, Consiliul reține că urmează să se pronunțe asupra pretensei fapte de discriminare directă în câmpul muncii pe criteriile de vârstă și 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 reclamat 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;
 - b) aplicat în comparație cu alte persoane;
 - c) cu care se află în situație comparabilă;
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând materialele prezentate de petiționar, Consiliul observă că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat prin excluderea femeilor de la angajare în postul de agent de vânzări, precum și persoanele care nu se încadrează în limitele de vârstă între 28 și 42 de ani. Consiliul atestă că tratamentul mai puțin favorabil a fost determinat de criteriile de vârstă și 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 despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze legătura de cauzalitate dintre tratamentul mai puțin favorabil reclamat și criteriul protejat invocat, precum și existența justificării obiective și rezonabile a acestui tratament.
- 5.6 Reclamata susține că procesul de selecție pentru funcția de agent vânzări a fost finalizat mult mai înainte decât sesizarea Consiliului. Totodată, reclamata indică faptul că postul este ocupată de o persoană de sex feminin. La fel, reclamata notează că nu a publicat anunțul de angajare pe portalul www.zarplata.md și nu deține informații privind persoana sau entitatea care a plasat respectivul anunț ori descrierea funcției.
- 5.7 Consiliul analizând în contradictoriu pozițiile părților și, raportându-le la circumstanțele speței, constată următoarele.
- 5.8 Consiliul constată că, pe platforma www.zarplata.md, în profilul companiei „Caracaș Dental”, a fost publicat anunțul de angajare pentru funcția de „Agent de vânzări Ciocana, Râșcanovca”. Din conținutul anunțului rezultă că angajatorul a stabilit cerințe exprese față de persoana candidată, indicând că aceasta trebuie să fie „bărbat în vârstă de 28 - 42 de ani”, cu mențiunea că uneori activitatea presupune efort fizic. Totodată, anunțul descrie domeniul de activitate al companiei, fiind indicat că „Caracaș Dental” este un magazin de materiale și echipamente stomatologice, care activează în ramura medicinei stomatologice, având drept clienți clinici stomatologice din Republica Moldova, inclusiv din Chișinău și din unele raioane. La compartimentul privind condițiile de muncă, anunțul prevede că activitatea implică deplasări, lucru cu clienții existenți, prezentarea materialelor și echipamentelor, creșterea portofoliului de clienți, întocmirea planului de vânzări și completarea rapoartelor. Totodată, anunțul descrie domeniul de activitate al companiei, condițiile de muncă, beneficiile oferite și modul de aplicare, fiind indicată adresa de e-mail rabota@caracas.md pentru expedierea CV-ului, iar în profilul utilizat pentru publicarea anunțului figurează adresa de e-mail dm.golovcenco@gmail.com.
- 5.9 Consiliul evidențiază că plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane pe baza criteriilor protejate constituie acțiuni

discriminatorii, cu excepția circumstanțelor prevăzute la art. 7 alin. (5) din Legea nr. 121/2012, respectiv atunci când, prin natura specifică a activității sau a condițiilor în care aceasta este realizată există cerințe profesionale esențiale și determinante.

- 5.10 În pofida susținerilor reclamatei potrivit cărora nu ar fi publicat anunțul respectiv, Consiliul reține că materialele administrate la dosar contrazic această poziție. Astfel, Consiliul observă că aceleași date de identificare se regăsesc și pe alte platforme de recrutare. Pe www.rabota.md, în profilul companiei „Caracaș Dental”, sunt afișate anunțuri pentru funcțiile de „Manager pe recepție”, „Manager de vânzări (magazin stomatologic)” și „Asistent(ă) medical(ă) (Telecentru)”, fiind indicată adresa de e-mail rabota@caracas.md. Totodată, anunțul pentru funcția de „Asistent(ă) medical(ă)” este disponibil și pe platformele www.lucru.md și md.trudko.com, cu indicarea acelorași adrese de e-mail rabota@caracas.md și dm.golovcenco@gmail.com. De asemenea, pe www.piatamuncii.md este afișat profilul companiei „Caracas Dental”, cu același logo și cu adresa de contact dm.golovcenco@gmail.com. Prin urmare, Consiliul reține că anunțul reclamat nu poate fi tratat ca fiind străin de reclamata SRL „Caracaș Dental”, întrucât acesta conține aceleași elemente de identificare utilizate în mod repetat de companie în procesul de recrutare. Prin urmare, simpla negare a publicării anunțului nu este suficientă pentru a înlătura caracterul imputabil al acestuia reclamatei, în condițiile în care datele indicate în anunț coincid cu cele utilizate în procesul de recrutare al aceleiași companii.
- 5.11 Totodată, Consiliul apreciază critic și argumentul reclamatei potrivit căruia procesul de selecție pentru funcția de „Agent de vânzări Ciocana, Râșcanovca” ar fi fost finalizat anterior sesizării Consiliului, iar postul ar fi fost ocupat de o persoană de sex feminin. Or, această susținere nu infirmă existența și conținutul anunțului reclamat, ci dimpotrivă, confirmă că a existat un proces de recrutare pentru funcția respectivă. Faptul că, ulterior, postul a fost ocupat de o persoană de sex feminin nu înlătură caracterul discriminatoriu al cerințelor inserate în anunț la momentul publicării acestuia, întrucât analiza Consiliului vizează condițiile de acces la procedura de recrutare, astfel cum au fost comunicate public potențialilor candidați. Prin urmare, nici finalizarea procesului de angajare și nici identitatea persoanei selectate nu pot justifica sau neutraliza formularea inițială a anunțului, care condiționa candidatura de sex masculin și de încadrarea în limita de vârstă de 28 - 42 de ani.
- 5.12 Suplimentar, Consiliul observă că, în cuprinsul anunțului, mențiunea privind încadrarea candidatului în categoria „bărbat în vârstă de 28 – 42 de ani” este însoțită de precizarea că, uneori, activitatea presupune efort fizic. Totuși, Consiliul reține că o asemenea mențiune, prin ea însăși, nu poate justifica restrângerea accesului la muncă doar pentru bărbați și doar pentru persoanele încadrate în intervalul de vârstă indicat. Or, simpla existență a unor atribuții care pot presupune efort fizic nu echivalează cu existența unei cerințe profesionale esențiale și determinante în sensul art. 7 alin. (5) din Legea nr. 121/2012. Pentru ca o asemenea limitare să poată fi admisă, era necesar să se demonstreze că natura concretă a funcției impunea, în mod obiectiv și proporțional, excluderea persoanelor de alt sex sau a persoanelor aflate în afara intervalului de vârstă de 28 - 42 de ani. În speță, nu rezultă asemenea circumstanțe, atribuțiile funcției de agent de vânzări pot fi exercitate de persoane de sex feminin sau de persoane care nu se încadrează în limita de vârstă indicată. Prin urmare, cerința privind sexul candidatului și vârsta acestuia nu servește unui scop real, obiectiv și rezonabil, ci reflectă o preferință subiectivă a angajatorului, iar diferențierea devine nejustificată.

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 vârstă și sex în câmpul muncii.
2. Consiliul prescrie SRL „Caracaș - Dental” să își revadă politica cu privire la angajare și să nu admită situațiile similare pe viitor.
3. 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.
4. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa 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

Victorina LUCA – membră

Andrei LUNGU – membru