



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 10 august 2023
cauza nr. 43/23

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

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

au examinat, în ședință de audieri publică, susținerile scrise și verbale ale
petiționarilor: AAAA, BBBB
reclamatului: IMSP SCMC „Valentin Ignatenco” cu participarea
terților: Ministerul Sănătății, Casa Națională de Asigurări în Medicină, Sindicatul „Sănătate”
și
au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de apartenență sindicală.

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 restituire prevăzute de art. 14 alin. (1) sau inadmisibilitate prevăzute de art. 14¹ alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarilor

- 3.1 Potrivit petiționarilor aceștia din anul 1995 și 1996 activează în calitate de medici chirurghi de urgență în cadrul IMSP SCMC „Valentin Ignatenco” din mun. Chișinău. În toamna anului 2022, aproximativ prin luna septembrie, angajatorul a aprobat noua convenție colectivă de muncă, prin care a oferit mai multe facilități față de angajații care sunt membri de sindicat ai instituției, cum ar fi plata pentru condițiile nocive de muncă.
- 3.2 Petiționarii indică că colegii lor care sunt membri de sindicat încasează 480 lei adaos pentru condiții nocive, pe când angajații care nu sunt membri de sindicat, dar care exercită aceleași servicii pe actul medical, exercită același volum de muncă, sunt remunerați cu un adaos pentru condiții nocive mult mai mic, și anume cu suma de 180 lei.
- 3.3 Petiționarii consideră că tratarea de către angajatorul IMSP SCMC „Valentin Ignatenco”, constituie o discriminare directă pe criteriul de apartenență sindicală, care se manifestă prin lezarea dreptului la remunerare egală în muncă.

- 3.4 În același timp, petiționarii accentuează că sumele care sunt achitate pentru nocivitatea în muncă, reprezintă plăți sociale care nu sunt achitate din bugetul sindicatelor, astfel de aceste plăți beneficiază angajații care sunt expuși riscului la nocivitate în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.
- 3.5 Petiționarii menționează că nu au nimic contra calității de membru de sindicat, însă angajatorul prin diverse modalități presează/intimidează angajații instituției să se asocieze la sindicate, indicându-le că în cazul în care nu vor fi parte a sindicatului, nu vor beneficia de mai multe drepturi ca de exemplu de dreptul la concediul suplimentar plătit (prevăzut de Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002) sau cum a fost menționat supra de plata întregă a adausului pentru condiții nefavorabile în muncă.
- 3.6 În cadrul ședinței de audieri, petiționarii și-au menținut poziția invocată, solicitând constatarea faptului de discriminare în privința acestora.

Susținerile reclamatului

- 3.7 Potrivit reclamatului la data de 18.07.2022, ca urmare a negocierilor cu partenerii sociali, a fost încheiată și semnată Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025. Documentul are drept scop apărarea garanțiilor salariaților reprezentați de Federația Sindicală „CCCC” și urmează a fi pus în aplicare în toate unitățile din sectorul sănătății al Republicii Moldova.
- 3.8 Părțile semnatare ale Convenției colective pentru anii 2022 – 2025 sunt Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală “CCCC” din Moldova, care și-au asumat obligațiunea să realizeze un șir de acțiuni ce țin de raporturile de muncă, protecția social-economică a salariaților din domeniu, respectarea legislației muncii.
- 3.9 Astfel, o prevedere importantă negociată cu partenerii sociali este majorarea sporurilor pentru condițiile nocive. Conform noilor prevederi sporurile pentru condițiile nocive au fost majorate de 2,5 ori și constituie: 250 lei, 300 lei, 350 lei, 400 lei, 450 lei și 500 lei lunar, reieșind din gradul de nocivitate.
- 3.10 Prin urmare, având ca temei noua Convenție colectivă (nivel de ramură) precum și în scopul promovării politicii de dezvoltare în domeniul ocrotirii sănătății, garantării drepturilor la muncă, social-economice și profesionale ale salariaților din cadrul instituției și în rezultatul negocierilor colective a fost încheiat Contractul colectiv de muncă (nivel de unitate) al IMSP SCMC „Valentin Ignatenco”, cu înregistrarea juridică acestuia la Inspectoratul de Stat al Muncii cu nr. 18 din data de 06.02.2023.
- 3.11 Totodată, conform pct. 7 din Contractul colectiv de muncă pentru anii 2022 – 2025 al instituției, inclusiv a Convenției colective (nivel de ramură) este stabilit că, sub incidența Convenției cad salariații - membri de sindicat.
- 3.12 Reclamatul menționează că potrivit art. 38 alin. (5) din Codul muncii nr. 154/2003 sunt eligibili Convenției colective salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele lor, precum și salariații și angajatorii care au aderat la Convenție după încheierea acesteia.
- 3.13 Reclamatul indică că petiționarii nu sunt membri de sindicat și nici nu au aderat la Convenție după încheierea acesteia. Prin urmare, cu titlul de soluție, salariații care nu sunt membri de sindicat cad sub sfera de aplicare a tuturor actelor normative și legislative generale, respectiv acestora li se va achita sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în conformitate cu mărimile prevăzute în „Anexa nr. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 152/2004 cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile”.
- 3.14 În același timp, reclamatul a menționat că instituția nu este în drept de a achita sporul pentru munca prestată în condiții nefavorabile, salariaților care nu au aderat la Contractul colectiv de muncă al instituției, or achitarea sporului pentru nocivitate salariaților care nu sunt membri

- de sindicat, constituie o iregularitate care va fi constatată o dată cu verificarea tematică a instituției de către organele financiare de control sub rezerva sancționării angajatorului.
- 3.15 Reclamatul accentuează că prin Legea salarizării nr. 847/2002 legiuitorul a stabilit expres în art. 7 că organizarea salarizării se efectuează în baza legilor și hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui, hotărârilor și dispozițiilor Guvernului precum și în baza altor acte normative și juridice cum sunt convențiile colective la nivel național, convențiile colective la nivel ramural, contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și contractul individual de muncă. Astfel, prevederile legislației în vigoare sunt obligatorii, iar la rândul său instituția a respectat și aplicat cadrul normativ ce guvernează speța data.
- 3.16 În scopul elucidării aspectelor invocate în plângere, reclamatul s-a adresat către partenerul social Federația Sindicală „CCCC” din Moldova cu interpelarea nr. 01-9/116 din 03.04.2023 referitor la corectitudinea aplicării a Hotărârii Guvernului nr. 152/2004 în raport cu salariații instituției care nu sunt membri de sindicat și care prestează munca în condiții nefavorabile. Astfel, la data de 04.04.2023, prin răspunsul înregistrat sub nr. 06-05/137, Federația Sindicală „CCCC” din Moldova a confirmat corectitudinea aplicării legislației de către reclamat, vis-à-vis de motivele abordate în plângere privind pretinsa discriminare.

Sușinerile Sindicatului „CCCC” din Moldova

- 3.17 Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025 a fost negociată cu partenerii sociali pentru salariații - membri de sindicat din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, dar și pentru salariații din instituțiile bugetare și din unitățile cu autonomie financiară din domeniul sănătății afiliate la Federația Sindicală „CCCC” din Moldova.
- 3.18 Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025 conține un șir de facilități de ordin social-economic pentru salariații - membri de sindicat, ce nu se limitează la majorarea sporului în sumă fixă pentru cei ce activează în condiții nefavorabile, dar include facilități cu privire la încheierea și modificarea contractelor colective de muncă, formarea profesională, timpul de muncă și timpul de odihnă, organizarea muncii și salarizarea, securitatea și sănătatea în muncă, protecția tinerilor și a femeilor, îmbunătățirea condițiilor de muncă și salarizare, majorarea perioadei de concediu pentru unele categorii de angajați din ramură, concedii suplimentare pentru unele situații concrete etc.
- 3.19 Acesta indică că potrivit pct. 5 din Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002, mărimile concrete ale sporurilor se stabilesc în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural.
- 3.20 Totodată, este menționat că, art. 33 alin. (7) din Codul muncii, stipulează imperativ că sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanților acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor. Art. 139 alin. (2) din Codul muncii statuează că mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural. Conform art. 389 din același cod, se reține că activitatea sindicatelor este orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat reglementată de prezentul cod, de legislația cu privire la sindicate și de statutele acestora.
- 3.21 Prin urmare, Convenția la nivel de ramură care a fost semnată în iulie 2022, conține clauze de retribuire a muncii mai avantajoase pentru salariații - membri de sindicat, în acest caz, se vor lua în considerație sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții

nefavorabile mai mari stabilite prin Convenția ramurală, dar nu cele prevăzute în Anexa nr. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 152/2004 sau cele prevăzute în art. 2 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 03.02.2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”.

- 3.22 Sindicatul „CCCC” remarcă că salariații care nu sunt membri de sindicat și care nu au împuternicit sindicatele să le apere interesele, cad sub incidența tuturor actelor normative de aplicabilitate generală, respectiv acestora li se va achita sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, în conformitate cu mărimile prevăzute în Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 152/2004 cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile și a Convenției colective (nivel național) nr. 1 din 03.02.2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”, dacă contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă nu prevăd alte condiții. Astfel, în temeiul art. 38 alin. (5) din Codul muncii, precum și în conformitate cu prevederile pct. 7 din Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025, sub incidența Convenției cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Convenție după încheierea acesteia. Mai mult ca atât, pct. 7 din contractul colectiv de muncă pe anii 2023 – 2025, încheiat între administrația IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V. Ignatenco” și Comitetul sindical al instituției, expres stipulează că sub incidența prezentului contract cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contract colectiv de muncă în numele acestora, precum și salariații care au aderat la contract după încheierea acestuia. Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă (nivel de unitate) și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Pct. 7.2 din Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025 stipulează că „salariații care nu sunt membri ai Federației Sindicale „CCCC”, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezenta Convenție, în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din salariu/bursă în modul stabilit de prevederile art. 390 din Codul muncii”.
- 3.23 Sindicatul accentuează că în privința petiționarilor nu pot fi stabilite mărimi mai mari ale sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, precum și alte drepturi stipulate în contractul colectiv de muncă, întrucât aceștia nu sunt membri de sindicat.

Sușinerile Ministerului Sănătății

- 3.24 Ministerul Sănătății nu a prezentat o poziție scrisă cu privire la cauza aflată în examinare, însă, în cadrul ședinței de audieri a susținut poziția expusă de partea reclamată, indicând că faptele ce au fost deplânse de petiționari nu constituie discriminare.

Sușinerile Casei Naționale de Asigurări în Medicină (CNAM)

- 3.25 CNAM nu a prezentat o poziție scrisă cu privire la cauza aflată în examinare, însă, în cadrul ședinței de audieri a susținut poziția expusă de partea reclamată, indicând că faptele ce au fost deplânse de petiționari nu constituie discriminare.

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 origine socială.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, 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 oricărui 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 sânt 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. 7 alin. (2)** Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accesarea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accesarea sau exercitarea unei profesii; **art. 12 alin. (1)** Consiliul are următoarele atribuții: **lit. i)** examinează plângerile privind discriminarea.

- 4.3 **Codul Muncii nr. 154/2003, art. 1 salariat** – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; **reprezentanți ai salariaților** – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art. 21); **remunerație** – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată; **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; **alin. (2)** Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită; **art. 20** Reprezentanți ai salariaților în cadrul parteneriatului social sunt organele sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare. Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității – sunt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alți reprezentanți aleși de salariații unității. Interesele salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural și național – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea convențiilor colective, la soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor – sunt reprezentate de organele sindicale respective; **art. 21** Salariații care nu sunt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul; **art. 30**

Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora. Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și reprezentanțele acesteia. La încheierea contractului colectiv de muncă în cadrul unei filiale sau reprezentanțe a unității, parte a acestuia este conducătorul subdiviziunii respective, împuternicit în acest scop de angajator; **art. 33 alin. (7)** Sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor; **art. 35 alin. (1)** Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor; **art. 38 alin. (5)** Sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia; **art. 128 alin. (1)** Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată; **alin. (2)** La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală; **art. 139** Pentru munca prestată în condiții nefavorabile salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariații de orice calificare care muncesc în condiții egale la unitatea respectivă. Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural. Listele lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

- 4.4 **Hotărârea Guvernului nr. 152/2004 cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, pct. 5.** Angajaților din unitățile cu autonomie financiară, precum și din sectorul bugetar, care prestează munca în condiții nefavorabile, li se stabilesc, în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, sporuri de compensare, conform anexei nr. 3.
- 4.5 **Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru muncă prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002, pct. 5.** Mărimile sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă. Mărimile concrete ale sporurilor se stabilesc în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural.
- 4.6 **Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025 încheiată între Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „CCCC” din Moldova, pct. 6.** Convenția are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților reprezentați de Federația Sindicală „CCCC” din Moldova, stabilite de legislație și prezenta Convenție și este obligatorie pentru aplicare în Unități de pe întregul teritoriu al Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare; **pct. 7.** Sub incidența prezentei Convenții cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să

încheie Convenția colectivă în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Convenție după încheierea acesteia; **pct. 7.1.** Dreptul de a adera la prezenta Convenție îl au salariații care obțin calitatea de membru al Federației Sindicale „CCCC” în perioada acțiunii acesteia; **pct. 7.2.** Salariații care nu sunt membri ai Federației Sindicale „CCCC”, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezenta Convenție, în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din salariu/bursă în modul stabilit de prevederile art. 390 din Codul muncii; **pct. 8.** Prevederile prezentei Convenții constituie garanții minime de la nivelul cărora începe negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul municipiilor Chișinău și Bălți, UTA Găgăuzia și la nivelul Unității, în conformitate cu prevederile art. 31 alin. (3) din Codul muncii; **pct. 9.** Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de actele normative în vigoare a Republicii Moldova și prezenta Convenție; **pct. 10.** La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de Unitate pot fi stabilite, în baza propriilor mijloace, clauze mai avantajoase față de cele prevăzute de legislația în vigoare și de prezenta Convenție; **pct. 69.** Plata muncii salariaților din Unități se va efectua în strictă conformitate cu legislația Republicii Moldova, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor, sporurilor și suplimentelor la salariu.

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 criteriu de apartenență sindicală.
- 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 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 recunoscut de lege
 - b) aplicat în comparație cu alte persoane (un grup de persoane)
 - c) cu care petiționarul/petiționara se află în situație comparabilă
 - d) în baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Analizând alegațiile petiționarilor, Consiliul desprinde că tratamentul mai puțin favorabil s-a manifestat prin achitarea în mărime mai mică a sporului pentru munca prestată în condiții nocive angajaților care nu sunt membri de sindicat. Consiliul a reținut că acest tratament a fost generat de lipsa calității de membru de sindicat care face parte din Federația Sindicală „CCCC” din Moldova. Drept urmare, se invocă o discriminare pe criteriul de apartenență sindicală.
- 5.5 Conform art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie.
- 5.6 În susținerea poziției, reclamatul menționează că în conformitate cu pct. 7 din Contractul colectiv de muncă pentru anii 2022 - 2025 la nivel de unitate, inclusiv a Convenției colective (nivel de ramură) este stabilit că, sub incidența Convenției cad salariații - membri de sindicat. Mai mult ca atât, acesta indică că potrivit art. 38 alin. (5) din Codul Muncii nr. 154/2003, sunt eligibili convenției colective salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să

- participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, precum și salariații și angajatorii care au aderat la Convenție după încheierea acesteia.
- 5.7 Reclamatul menționează că petiționarii nu sunt membri de sindicat și nici nu au aderat la Convenție după încheierea acesteia. Drept urmare, salariații care nu sunt membri de sindicat cad sub sfera de aplicare a tuturor actelor normative și legislative generale, respectiv acestora li se va achita sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în conformitate cu mărimile prevăzute în Anexa nr. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 152/2004 cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile.
- 5.8 Consiliul, examinând materialele acumulate la dosar și audiind în contradictoriu argumentele părților, ajunge la următoarele concluzii. Consiliul reține că, în conformitate cu prevederile pct. 6 din Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2022 – 2025 încheiată între Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „CCCC”, este indicat că Convenția are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților reprezentanți de Federația Sindicală „CCCC”, stabilite de legislație și prezenta Convenție și este obligatorie pentru aplicarea în unități de pe întregul teritoriul Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Pct. 7 al Convenției sus-numite, stabilește că sub incidența Convenției cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Convenție după încheierea acesteia.
- 5.9 Totodată, potrivit pct. 4 din Anexa nr. 5 la Convenția colectivă (nivel de ramură) pe anii 2022 – 2025, părțile semnatare ale Convenției stabilesc următoarele sume fixe pentru sporul la salariu pentru muncă prestată în condiții nefavorabile:

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1335 din 10.10.2002	Mărimea lunară a sporului, în lei
0,5 – 2,0	250
2,1 – 4,0	300
4,1 – 6,0	350
6,1 – 8,0	400
8,1 – 10,0	450
Mai mult de 10,0	500

- 5.10 Astfel, Consiliul notează că orice salariat are dreptul de a decide de a se afilia sau nu la un sindicat, sub rezerva regulilor stabilite de organizația interesată. Totodată, Consiliul stabilește că sindicatele sunt împuternicite la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor colective de muncă. De asemenea, Consiliul reține că sindicatele, în activitatea lor, au scopul, de a apăra drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale ale membrilor lor. Drept urmare, garanțiile suplimentare obținute prin Convenția colectivă (nivel de ramură) se datorează negocierilor dintre partenerii sociali.
- 5.11 Ținând cont de faptul că, petiționarii nu sunt membri ai Federației Sindicale „CCCC” și nu au aderat la convenția colectivă, situația acestora nu este comparabilă cu cea a membrilor de sindicat sub aspect de contribuții. Drept urmare, petiționarii nu pot pretinde la aceleași avantaje și înlesniri de care se bucură membrii de sindicat.
- 5.12 Respectiv, Consiliul conchide că sumele lunare a sporului pentru gradul de nocivitate acordate în temeiul Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2022 – 2025 doar membrilor de sindicat, este o acțiune obiectivă ce se încadrează în scopul legitim pe care îl

au sindicatele, de acționare în interesele membrilor lor și nu limitează drepturile celorlalți de a beneficia de sporuri compensate pentru munca prestată în condiții nefavorabile.

- 5.13 Mai mult ca atât, Consiliul a constatat că salariații care nu sunt membrii de sindicat cad sub sfera de aplicare a tuturor actelor normative și legislative generale, respectiv acestora li se achită sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în conformitate cu mărimile prevăzute în Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 152/2004 cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Solicitarea petiționarilor ca reclamatul să le achitate sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în mărimea care a fost acordată membrilor de sindicat, nu poate fi reținută drept una obiectivă și legală, or așa cum a fost menționat supra, petiționarii nu sunt membri de sindicat și nici nu au contribuit pentru aceste beneficii care au fost negociate de Federația Sindicală „CCCC”.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 12 alin. (1), 15 alin. (4) și (5) 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 apartenență sindicală.
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, 3, fără respectarea procedurii prealabile.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru