



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

РЕШЕНИЕ
от 24 августа 2023г.
Дело № 77/23

Члены Совета, участвовавшие в заседании по обсуждению дела:

Ян ФЕЛЬДМАН - председатель
Светлана ДОЛТУ - член Совета
Андрей БРИГИДИН - член Совета
Викторина ЛУКА - член Совета
Евгений Александрович ГОЛОЩАПОВ - член Совета

рассмотрел в ходе открытых заседаний письменные и устные утверждения
заявительницы: АААА;

ответчика: Специальная служба по активным воздействиям на
гидрометеорологические процессы и
решили в ходе закрытого заседания следующее.

I. Предмет жалобы

Предполагаемая дискриминация в сфере труда на основании статуса пенсионера

II. Допустимость предмета жалобы

Жалоба соответствует требованиям ч. (2) ст. 13 Закона об обеспечении равенства № 121/2012 и к ней не применимы исключения предусмотренные ч. (1) ст. 14 и/или для неприемлемости предусмотренные ч. (1) ст. 14¹ Закона № 121/2012,

III. Заявления сторон

Утверждения заявительницы

3.1. Заявительница отмечает, что с 2006 года она работает в Специальной службе по активным воздействиям на гидрометеорологические процессы в должности старшего инженера, специалиста по охране труда и технике безопасности.

3.2. С 2011 года ей назначена пенсия по специальному пенсионному обеспечению в связи с осуществлением трудовой деятельности (подземные работы). В июле 2020 года между заявительницей и ответчиком был заключен индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок, зарегистрированный за № ВВВВ от СССС г., на основании которого заявительница была назначена на должность главного инженера по технике безопасности центрального аппарата, уже имея статус пенсионерки.

3.3. В связи с тем, что в августе 2022 года заявительница достигла возраста 60 лет, а также в связи с тем, что согласно Трудовому кодексу этот возраст является основанием для выхода на пенсию для женщин, ответчик 29.03.2023 г. пригласил заявительницу, вручив ей для ознакомления и подписи не зарегистрированный в установленном порядке приказ, которым заявительница была освобождена от занимаемой должности на основании п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса.

3.4. Ознакомившись с этим приказом, заявительница отказалась его подписывать и вернулась на работу. В 15:00 того же дня юрист службы DDDD пригласил заявительницу в свой кабинет и заставил ее подписать приказ об увольнении, который уже был зарегистрирован под № EEEE от FFFF р. Заявительница указывает, что в кабинете вместе с юристом службы находились также начальник службы кадров GGGG и начальник отдела строительства и механизации НННН.

3.5. При этом заявительница подчеркивает, что, находясь под давлением, она не подписала вышеупомянутый приказ, а поскольку она испытала сильный стресс, то ей стало плохо, что потребовало вмешательства врачей, и в результате этих событий заявительница ушла на больничный отпуск на месяц.

3.6. 27.04.2023 г. приказ № EEEE от FFFF г., которым заявительница была уведомлена о расторжении индивидуального трудового договора, был отменен ответчиком, а 03.05.2023 г. ответчик выдал приказ № KKKK, повторно уведомив заявительницу о расторжении индивидуального трудового договора.

3.7 Заявительница указывает, что после инцидента, произошедшего 29.03.2023г., она подошла к директору службы и устно спросила его о причинах такого решения и основаниях для приказа об увольнении, на что он ответил «уходите на рабочее место».

3.8 Заявительница также указывает, что в данном учреждении 64% работающих сотрудников, в том числе в центральном аппарате, составляют лица, вышедшие на пенсию по возрасту. Таким образом, начиная с того, что в приказе № KKKK от 03.05.2023г. указано, что по истечении 14 календарных дней индивидуальный трудовой договор с заявительницей будет расторгнут в соответствии с п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса, заявительница считает, что действия ответчика носят дискриминационный характер и противоречат нормам законодательства. Она указывает, что увольнение лица, занимающего данную специальность, не имеющего дисциплинарных взысканий, но достигшего пенсионного возраста, представляет собой нарушение прав человека, которое допустил заявитель.

3.9 На слушаниях заявительница придерживалась той позиции, которую она изложила в письменном виде.

Утверждения ответчика

3.10 Ответчик отметил, что заявительница работает в Службе с 01.07.2020 г. в должности главного инженера безопасности безопасности. Хотя на тот момент она имела статус пенсионера по выслуге лет, а бывший директор Службы, г-н Ион Гараба, заключил с заявительницей индивидуальный трудовой договор № BBBB от СССР г. на неопределенный срок, чем нарушил требования п. f) ч. (1) ст. 55 Трудового кодекса.

3.11 Ответчик указывает, что жалобы заявительницы не содержат описания нарушения ее права, времени, когда это нарушение произошло, фактов и возможных доказательств, позволяющих сделать предположение о прямой или косвенной дискриминации. Исходя из содержания жалоб, ответчик считает, что приведенные в них доводы являются отступлениями, не имеющими под собой правовой основы и не являющимися объективно и разумно обоснованными. Действия работодателя соответствовали требованиям Трудового кодекса, приказы об уведомлении № EEEE от FFFF г. и № KKKK от 03.05.2023г. были выданы в соответствии с требованиями п. с) ч. (1) ст. 184 Трудового кодекса и требованиями ст. 41 Закона № 156/1998 о государственной пенсионной системе.

3.12 Ответчик указывает, что первый приказ об уведомлении был отменен приказом № LLLL от 27.04.2023 г. из-за неподобающего и унижительного поведения заявительницы по отношению к своим подчиненным и из-за ее симулированной хронической болезни.

3.13 Ответчик отмечает, что для того, чтобы не выполнять представленный ей приказ, заявительница симулировала расстройство нервной системы, а затем ушла на больничный на 23 календарных дня. Тот факт, что заявительница грубо и оскорбительно отказалась ознакомиться с приказом об уведомлении, эти факты были зафиксированы в протоколах, составленных 29.03.2023г. и 03.05.2023г..

3.14 Ответчик отмечает, что указанные приказы были вручены заявительнице с разъяснением требований Трудового кодекса и ее прав, которые были соблюдены в соответствии с законом. В период уведомления заявительницы, в соответствии с ч. (2) с. 184 Трудового кодекса, ей были предоставлены дни отдыха с сохранением среднего заработка для поиска другой работы, также в ее распоряжении находилось оборудование в офисе, стационарный и мобильный телефон, компьютер, подключенный к сети Интернет.

3.15 Ответчик утверждает, что при таких обстоятельствах, когда работник с гипертоническим давлением и расстройствами нервной системы, имеющий статус пенсионера по выслуге лет, проработавший в тяжелых условиях здоровья и факторов профессионального риска, получивший статус пенсионера по возрасту, должен быть защищен с точки зрения его плохого здоровья и психоэмоционального состояния. Таким образом, ответчик утверждает, что в соответствии с требованиями п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового Кодекса в редакции Закона № 188/2017 в случае наличия у работников статуса пенсионера по возрасту работодатель вправе расторгнуть по собственной инициативе индивидуальный трудовой договор с этими работниками. На основании данной статьи с соблюдением процессуально-правовых норм 17.05.2023г. был выдан приказ № ММММ о расторжении индивидуального трудового договора с заявительницей, при этом последняя была приглашена в кабинет отдела кадров для ознакомления с вышеуказанным приказом.

3.16 Ответчик указывает, что заявительница ознакомилась с содержанием приказа, но отказалась его подписывать. Данный факт был установлен комиссией в составе трех сотрудников, о чем был составлен протокол № NNNN от 17.05.2023г. Копия приказа № ММММ от 17.05.2023 г. была направлена заявительнице по ее домашнему адресу с уведомлением о вручении.

3.17 Ответчик отмечает, что после увольнения в грубой форме, с неадекватным поведением, сопровождавшимся угрозами, заявительница до 24.05.2023г. отказывалась покинуть служебное помещение и сдать материальные ценности, находящиеся в ее ведении. 24.05.2023г. была создана комиссия из 5 человек, которая приняла материальные ценности, находящиеся в ведении заявительницы.

3.18 В то же время ответчик отмечает, что в отношении предварительных заявлений, поданных заявительницей 15.05.2023г. и 16.05.2023г., письмом от 17.05.2023г. были применены правовые нормы, регулирующие трудовые отношения, и примечание к п. у¹) ч. (1) ст. 86. Он утверждает, что вышеупомянутая норма Трудового кодекса, хотя и применяется по-разному, не является дискриминацией по признаку возраста. Для разных ситуаций правовой режим может быть только разным, и это обязанность работодателя, который отвечает за организацию работы всего трудового коллектива эффективным и результативным образом, соблюдая решения, утвержденные правительством, и действующее законодательство.

3.19. В заключение ответчик указал, что заявительнице не удалось установить презумпцию дискриминации, и на слушаниях она придерживалась своей позиции.

IV. Актуальные положения законодательства

4.1. Конституция Республики Молдова, ч. (2) ст. 16 Все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения.

4.2 Европейская социальная хартия (новая редакция), принятая 3 мая 1996 года, пункт 24 Все работники имеют право на защиту в случае увольнения. Часть II, п. (а) ст. 24 В целях обеспечения эффективного осуществления права на защиту в случае увольнения стороны обязуются признавать право работников не быть уволенными без уважительных причин, связанных с их способностями или поведением, или с производственными требованиями предприятия, учреждения или службы.

4.3 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ст. 6, п. 1 Государства-участники настоящего Пакта признают право на труд, которое включает право каждого человека на возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, и будут принимать соответствующие меры для обеспечения этого права.

4.4ю Решение Конституционного суда о неприемлемости обращения № 74g/2018 об исключении неконституционности п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса, п. 32 Трудового кодекса предусматривает расторжение индивидуального трудового договора по инициативе руководителя, если работник имеет статус пенсионера. Трудовой кодекс также предусматривает, что лица, уволенные по п. у¹) ч. (1) ст. 86, могут быть приняты на работу на определенный срок в соответствии п. f) ч. (1) ст. 55. При этом законодатель предусмотрел возможность продолжения работодателем срочного индивидуального трудового договора с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту, оставив на усмотрение работодателя вопрос о продолжении трудовых отношений с ними. Вопрос о правомерности прекращения трудовых отношений в таких ситуациях должен решаться судебными инстанциями в каждом конкретном случае..

4.5. Закон об обеспечении равенства № 121/2012 в ч. (1) ст. 1 Целью настоящего закона является предотвращение и борьба с дискриминацией, а также обеспечение равных прав всем лицам, находящимся под юрисдикцией Республики Молдова, в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни, независимо от расы, цвета кожи, национальной, этнической и социальной принадлежности, социального статуса, гражданства, языка, религии или убеждений, возраста, пола, гендерной идентичности, семейного положения, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, состояния здоровья, ВИЧ-статуса, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения, рождения, или любого другого признака; **ст. 2** *прямая дискриминация* – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах, законных интересах и преимуществах лица либо группы лиц, а также поддержка дискриминационного поведения, основанного на реальных или предполагаемых защищаемых признаках, предусмотренных настоящим законом, кроме случая, когда таковые объективно и разумно оправданы законной целью, и средства достижения этой цели являются пропорциональными, соответствующими и необходимыми; **ст. 3** Субъектами в области дискриминации являются физические и юридические лица публичной и частной сферы; **ст. 6** Любая форма дискриминации запрещена. Продвижение политики или осуществление действий или бездействий, нарушающих равенство прав лиц, должны устраняться компетентными органами публичной власти и наказываться в соответствии с законодательством; **ч. (1) ст. 7** Запрещается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке. Запрет дискриминации на основе сексуальной ориентации применяется в сфере занятости и трудоустройства; **ч. (1) ст. 12** Совет осуществляет следующие функции: п. i) рассматривает жалобы по дискриминации.

4.6. Положение о деятельности Совета по обеспечению равенства, утверждённое Законом № 298/2012 в п. 56 Заявитель или, по необходимости, заинтересованное лицо должны представить факты и возможные доказательства в подтверждение жалобы, а на ответчика возлагается бремя доказывания того, что действия не являются дискриминацией.

4.7 Трудовой кодекс № 154/2003, ч. (1) ст. 8 В рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника; **п. f) ч. (1) ст. 55** Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) статьи 54 в следующих случаях: с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию) и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет, данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) статьи 54, части (1) и пункта а) части (2) статьи 68; **ч. (1) ст. 81** Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен: а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310); а¹) по письменному соглашению сторон (статья 82¹); б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86); **ч. (3) ст. 81** Индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения от работы, за исключением случая, когда работник не работает до дня освобождения (отсутствие на работе без уважительных причин, лишение свободы и др.). Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт; **п. у¹) ч. (1) ст. 86** Увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям; **Примечание.** Лица, уволенные в соответствии с п. у¹), могут быть приняты на работу на определенный срок в соответствии п.f) ст. 55.

V. В качестве вывода Совет принял к сведению следующее

5.1. Исходя из материалов дела, Совет отмечает, что ему предстоит вынести решение о наличии дискриминации в сфере занятости по признаку статуса пенсионера.

5.2. Совет напоминает, что право на пенсию предусмотрено как национальным законодательством (ч. (1) ст. 15 и ст. 19 Закона об обеспечении равенства № 121/2012), так и практика Европейского суда по правам человека (среди многих других см. дело «Д.Х. и другие против Чешской Республики» ч. 82-84, п. 177, дело Шассанью и другие против Франции ч. 91-92, дело Тимишев против России ч. 57) устанавливают специальное правило о бремени доказывания в спорах о дискриминации, а именно: бремя доказывания переходит к ответчику, когда истец представляет доказательства, на основании которых можно предположить, что имело место дискриминационное обращение.

5.3 Учитывая особенности утверждений, Совет рассмотрел их с точки зрения прямой дискриминации. Для установления презумпции прямой дискриминации заявленные факты должны в совокупности характеризовать следующие элементы:

- а) наличие менее благоприятного обращения (исключение, различие, ограничение и т.д.) при осуществлении права, законного интереса или выгоды

- b) применяемого по сравнению с другими лицами (группой лиц)
- c) с которыми заявитель/заявительница находится в сопоставимой ситуации
- d) на основании защищаемого критерия.

5.4 Анализируя факты, изложенные заявительницей, Совет пришел к выводу, что презумпция прямой дискриминации была установлена. Совет постановил, что истец в качестве работодателя прибег к увольнению заявительницы на основании того, что она является пенсионеркой по возрасту, применив положения п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса, ввиду простоты процедуры его применения.

5.5 В соответствии ч. (1) ст. 15 Закона об обеспечении равенства № 121/2012 бремя доказывания того, что деяние не является дискриминацией, возлагается на лицо, предположительно считающееся совершившим дискриминационное деяние. Совет должен оценить наличие объективных и разумных оснований для менее благоприятного обращения и причинно-следственную связь между ним и критерием, на который ссылаются.

5.6 Ответчик отмечает, что заявительница работала в Службе с 01.07.2020 г. в должности главного инженера по технике безопасности, хотя на тот момент имела статус пенсионера по выслуге лет, а бывший директор Службы г-н ОООО заключил с заявительницей индивидуальный трудовой договор № ВВВВ от СССС г. на неопределенный срок, чем нарушил требования п. f) ч. (1) ст. 55 Трудового кодекса.

5.7. Он указывает, что его действия соответствовали требованиям Трудового кодекса, распоряжения об уведомлении № ЕЕЕЕ от FFFF г. и № КККК-а от 03.05.2023г. были выданы в соответствии с требованиями п. c) ч. (1) ст. 184 Трудового кодекса и требований ст. 41 Закона № 156/1998 о государственной пенсионной системе. Ответчик утверждает, что заявительница, имеющая гипертоническое давление и заболевания нервной системы, работающая в тяжелых для здоровья условиях и под воздействием факторов профессионального риска, получившая статус пенсионера по возрасту, нуждалась в защите с точки зрения ее плохого здоровья и психоэмоционального состояния. Таким образом, ответчик отмечает, что в соответствии с положениями п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса, в редакции Закона № 188/2017, 17.05.2023 он выдал приказ № ММММ о расторжении индивидуального трудового договора с заявительницей.

5.8. Совет, проанализировав противоречивые устные и письменные позиции сторон и соотнеся их с обстоятельствами дела, приходит к следующим выводам.

5.9/ Совет отмечает, что в июле 2020 года между заявительницей и бывшим руководителем ответчика был заключен индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок, зарегистрированный за № ВВВВ от СССС г., в соответствии с которым заявительница была назначена на должность главного инженера техники безопасности центрального аппарата, уже имея статус пенсионерки по выслуге лет.

5.10. Приказами, зарегистрированными за № ЕЕЕЕ от FFFF г. и № КККК от 03.05.2023г., заявительница была уведомлена ответчиком о расторжении ее индивидуального трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с положениями п. у¹) ч. (1) ст. 86, на основании того, что она имела статус пенсионера по возрасту.

5.11. Совет отмечает, что в своей судебной практике¹ подчеркивает, что расторжение индивидуального трудового договора в соответствии с п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса может соответствовать стандартам недискриминации только в том случае, если его применению предшествует объективное и разумное обоснование, соответствующее цели, а принятые меры являются необходимыми и целесообразными. В противном случае рассматриваемые действия представляют

¹ Решение 136/17, 146/17, 116/18, 19/19, 64/19 и.т.д.

собой дискриминацию в сфере занятости в отношении лиц, имеющих статус пенсионера по возрасту.

5.12. Совет подчеркивает, что законной целью законодателя при введении основания для расторжения трудового договора с лицами, установившими пенсию по возрасту, было **оптимальное управление рабочей силой в условиях рыночной экономики и расширение возможностей трудоустройства для молодых людей, которые не могут найти работу, соответствующую их квалификации.**² Совет приходит к выводу, что ответчик не преследовал ни одну из этих целей, расторгая индивидуальный трудовой договор с заявительницей.

5.13 Таким образом, наличие у работника статуса пенсионера по возрасту само по себе не может служить основанием для расторжения трудового договора, если это не направлено на обеспечение оптимального управления трудовыми ресурсами в условиях рыночной экономики и расширение возможностей трудоустройства молодежи, которая не может найти подходящую работу.

5.14. Совет также неоднократно подчеркивал, что решению работодателя о расторжении трудового договора с лицом, имеющим статус пенсионера, должны предшествовать анализ трудоспособности работника в отношении задач, предусмотренных должностной инструкцией, анализ успехов работника и другие обстоятельства, которые убедили бы объективного и беспристрастного наблюдателя в том, что лицо, имеющее статус пенсионера по возрасту, не в состоянии выполнять свои должностные обязанности.

5.15 Совет также отметил, что при наличии других оснований для увольнения работника, имеющего статус пенсионера по возрасту, должны применяться соответствующие основания с соблюдением соответствующих процедур и гарантий. В противном случае, в обстоятельствах, когда работодатель применяет положения п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса, в целях избавления от неудобных лиц работодатель необоснованно ограничивает право на труд лиц, имеющих статус пенсионера по возрасту, право, которое не может применяться произвольно, а только в контексте и по существу, предусмотренному законом.

5.16. Установив и объяснив вышеизложенное, Совет приходит к выводу, что ответчик не смог объективно и разумно обосновать прекращение трудовых отношений с заявительницей, лицом, имеющим статус пенсионера по возрасту, вследствие чего право последней на труд было необоснованно ограничено. А применение п. у¹) ст. 86 Трудового кодекса ведет к ущемлению равенства в трудовых отношениях, ставя в невыгодное положение заявительницу только на том основании, что она достигла своего права на пенсию, в противном случае применение данного основания к заявительнице было невозможно..

Таким образом, руководствуясь положениями ст. 1, 2, 3, 7 ч. (4), (5) ст. 15, Закона об обеспечении равенства № 121/2012, в совокупности с п. 61, 65 Положения о деятельности Совета по обеспечению равенства, утвержденного Законом № 298/2012

СОВЕТ РЕШИЛ

1. Рассмотренные факты представляют собой прямую дискриминацию в области занятости по признаку статуса пенсионера.
2. В целях восстановления заявительницы в правах, Совет предписывает Специальной службе по активным воздействиям на гидрометеорологические процессы трудоустроить заявительницу на работу, соответствующую ее квалификации и опыту.

2

<https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/3824/language/ro-RO/Default.aspx>

3. В целях предотвращения подобных действий в будущем Совет рекомендует Специальной службе по активным воздействиям на гидрометеорологические процессы не допускать расторжения индивидуального трудового договора по п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса произвольно, а только в случаях объективного и разумного обоснования, в соответствии с преследуемой целью, как это разъясняется в настоящем решении.

4. В целях предотвращения подобных действий в будущем Совет рекомендует Парламенту Республики Молдова и Правительству Республики Молдова начать процесс внесения изменений/дополнений в п. у¹) ч. (1) ст. 86 Трудового кодекса, чтобы уточнить, что работодатель может прибегнуть к применению этих положений, если данная мера может быть объективно и разумно оправдана в соответствии с преследуемой целью, а принятые меры должны быть необходимыми и целесообразными.

5. Ответчик обязан в течение 30 дней с момента получения настоящего решения проинформировать Совет о принятых и/или планируемых мерах по выполнению сформулированных рекомендаций.

6. Решение довести до сведения сторон и опубликовать на сайте www.egalitate.md

7. Решение можно оспорить в течение 30 дней со дня доведения до сведения, в Суде мун. Кишинева, офис Рышкань, расположенном по адресу: мун. Кишинев, ул. Киев, № 3, без предварительной процедуры

Члены Совета, голосовавшие за решение:

Ян ФЕЛЬДМАН - председатель

Светлана ДОЛТУ – член Совета

Андрей БРИГИДИН - член Совета

Викторина ЛУКА - член Совета

Евгений Александрович ГОЛОЩАПОВ - член Совета