



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

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

Nr. 04/46 din 15.01.2026

La nr. 10/6172 din 29.12.2025

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

e-mail: secretariat@social.gov.md,
acte@gov.md,
daniela.palii@social.gov.md

În contextul avizării repetate a *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă)* (număr unic 821/MMPS/2025), Consiliul pentru egalitate comunică următoarele.

Consiliul notează că la Art. IV subpct. 3.1 al proiectului se propune completarea textului art. 10 alin. (2) din Legea nr. 5/2006 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați cu textul „a discriminării **după criteriul de sex**, a violenței și hărțuirii, inclusiv a”. Totodată, la subpct. 3.2 al proiectului se propune expunerea art. 10 alin. (2¹) al Legii nr. 5/2006 după cum urmează: “(2¹) Angajatorul asigură informarea tuturor salariaților, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a extraselor tematice din conținutul documentelor de politici interne sau a oricăror altor informații tematice cu privire la neadmiterea și interzicerea actelor și **tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex**, violență și hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și cu privire la procedura de soluționare a unor asemenea cazuri, drepturile salariaților și răspunderea angajatorului care poate surveni în acest sens.”

În această privință, Consiliul atrage atenția asupra faptului că modificarea propusă la subpct. 3.1 nu este în concordanță cu prevederile art. 7 din Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității care stabilesc interzicerea discriminării în câmpul muncii pe baza oricăruia dintre criteriile protejate. De asemenea, art. 8 alin. (1) din Codul muncii stabilește că 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, iar potrivit art. 31 alin. (2) lit. i¹) în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind **interzicerea discriminării după orice criteriu** și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora.

În același context, noua redacție a art. 10 alin. (2¹) din Legea nr. 5/2006 va institui o confuzie pentru angajatori în partea ce privește obligațiile ce le revin în domeniul informării privind prevederile și procedurile existente ce țin de prevenirea și combaterea discriminării. Or, potrivit art. 7 alin. (4) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații **prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă**. Astfel, obligația de informare instituită de prevederea citată se extinde asupra discriminării pe orice criteriu. În același timp, modificarea propusă la art. 10 alin. (2¹) din Legea nr. 5/2006 limitează această obligație la extrasele tematice din conținutul documentelor de politici interne sau a orice alte informații tematice cu privire la neadmiterea și interzicerea actelor și tuturor **formelor de discriminare după criteriul de sex**, violență și hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală la locul de muncă.

Chiar și având în vedere că scopul Legii nr. 5/2006 este prevenirea și eliminarea tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex, Consiliul notează că modificările propuse vor conduce la existența unor reglementări fragmentare în legile speciale și legea-cadru, fapt ce va determina dificultăți în înțelegerea și punerea în aplicare de către angajatori a obligațiilor de informare privind interdicția **oricărei forme de discriminare la locul de muncă** și de implementare a măsurilor de combatere a acesteia, nu doar a discriminării după criteriul de sex.

Din aceste considerente, Consiliul recomandă: (1) excluderea sintagmei “după criteriul de sex” din textul modificării propuse la pct. 3.1 al proiectului; (2) excluderea sintagmei “după criteriul de sex” din textul modificării propuse la pct. 3.2 al proiectului.

În partea ce privește propunerea formulată de Ministerul Justiției de a detalia cuvintele „criterii protejate, reale sau presupuse” din definiția noțiunii de discriminare directă, conținută la Art. V pct. 2 al proiectului, în scopul expunerii clare și fără echivoc a definiției „discriminare directă”, Consiliul menționează următoarele.

Propunerea de modificare a definiției noțiunii de “discriminare directă” din cadrul art. 2 al Legii nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității prin excluderea textului “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” a fost formulată în vederea implementării recomandării reprezentanților Comisiei Europene, care au atenționat asupra acestei probleme de compatibilitate a noțiunilor în procesul de evaluare a tabelelor de concordanță ale Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, cât și în cadrul exercițiului de screening bilateral pe Capitolul 19. Menționăm că, în rezultatul analizei noțiunii de „discriminare directă” prevăzute în legislația națională, Comisia Europeană nu a avut obiecții asupra textului „criterii protejate, reale sau presupuse” din conținutul definiției noțiunii de “discriminare directă”.

În aceeași ordine de idei, Consiliul consideră inoportună definirea noțiunii de “criterii protejate”, or lista acestora este prevăzută expres în art. 1 alin. (1) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, iar în partea ce privește sintagma “reale sau presupuse”, menționăm că aceasta este echivalentă semantic sintagmei “reală sau percepută ca fiind reală”, utilizată la definirea motivelor de prejudecată în cadrul Codului contravențional nr. 218/2008 și Codului penal nr. 985/2002.

Secretară generală

Olga BULMAGA