



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. 04/999 din 22.06.2026

La nr. 07/2307 din 28.04.2026

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

secretariat@social.gov.md,
ana.scurtu@social.gov.md
snejana.turcanu@social.gov.md

Consiliul pentru egalitate a *examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (pentru asigurarea egalității de remunerare prin transparență salarială)*, expediat pentru consultare prealabilă, și comunică o serie de propuneri de îmbunătățire a acestuia.

1. Consiliul reține că la Art. I pct. 2 al proiectului, se propune modificarea noțiunii de “remunerație” din cadrul art. 1 al Codului muncii. În această privință, Consiliul atrage atenția asupra faptului că definiția propusă de proiect este una limitativă, raportată la noțiunea de “remunerație” prevăzută de art. 3 par. (1) lit. (a) al Directivei, care stabilește că remunerația înseamnă salariul sau plata obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură (componente complementare sau variabile) de către angajator unui lucrător pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă. Prin urmare, Consiliul atrage atenția asupra faptului că textul directivei nu condiționează proveniența remunerației de existența unui contract individual de muncă, în timp ce potrivit prevederilor proiectului remunerația este definită drept retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare sau compensare, precum și orice alte beneficii acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată, indiferent dacă sunt acordate direct sau indirect, în bani sau în natură.

Menționăm că, limitarea aplicabilității noțiunii de remunerație doar la retribuțiile care sunt acordate în temeiul existenței unui contract individual de muncă, rezultă că noțiunea de remunerație în redacția proiectului de lege, nu este aplicabilă angajaților din sectorul public, ale căror raporturi de muncă apar în temeiul unui act administrativ de numire în funcție. Acest fapt este în contradicție cu art. 2 par. (1) al Directivei 2023/970, care stabilește că aceasta se aplică angajatorilor din sectorul public și din sectorul privat.

Având în vedere cele menționate, Consiliul propune revizuirea noțiunii de „remunerație” din textul proiectului de lege în vederea aducerii acesteia în concordanță cu definiția prevăzută de Directiva (UE) 2023/970.

2. **La noțiunea de „categorie de lucrători” din cadrul Art. I pct. 2 al proiectului, Consiliul propune înlocuirea, în textul definiției, a termenului gen cu termenul sex, care este utilizat de directivă.** Aceeași propunere este valabilă și pentru alte prevederi ale proiectului care operează cu noțiunea de gen, precum noțiunea de diferență mediană de salarizare de gen, art. 128² alin. (5) și alin. (7) din textul proiectului și textul lit. d) din cadrul art. 4, alineatul (2) punctul 2) al Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, în redacția proiectului. Or, par. (4) din Preambulul directivei indică asupra faptului că art. 157 alin. (1) din TFUE obligă fiecare stat membru să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Din această perspectivă, este inoportună utilizarea termenului de “gen” în contextele indicate *supra*.

3. În continuare, cu referire la propunerea de la Art. I pct. 2 de completare a noțiunii de hărțuire sexuală din Codul muncii cu textul „precum și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe refuzul unei persoane de a accepta sau pe acceptarea de către aceasta a unui astfel de comportament, atunci când un asemenea comportament sau acțiuni rezultă din exercitarea dreptului de a primi remunerație fără nici o discriminare.”, Consiliul apreciază modificarea propusă drept inoportună și atrage atenția că hărțuirea sexuală se referă la manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală și nu la existența unui tratament mai puțin favorabil aplicat unei persoane. Or, textul Directivei (UE) 2023/970 sau altor directive europene în domeniul egalității și nediscriminării, nici legislația națională nu se referă la faptul că hărțuirea sexuală s-ar putea manifesta prin aplicarea unui tratament mai puțin favorabil, or în acest caz suntem în prezența discriminării.

În această privință, textul art. 3 alin. (2) lit. (a) a Directivei (UE) 2023/970 stabilește că în sensul prezentei directive, discriminarea include: hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2006/54/CE, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea, atunci când hărțuirea sau tratamentul respectiv se referă la exercitarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau rezultă dintr-o astfel de exercitare. Astfel, această prevedere distinge clar între hărțuire și hărțuirea sexuală care survine drept rezultat al exercitării dreptului la egalitatea de remunerare pe de o parte, și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente, pe de altă parte.

Având în vedere cele menționate, Consiliul recomandă excluderea modificării definiției noțiunii de hărțuire sexuală, atât în Codul muncii (Art. I pct. 2), cât și în Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Art. II pct. 2).

4. În altă ordine de idei, Consiliul propune excluderea modificării prevăzute la Art. III pct.2 din proiect, având în vedere că *proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (alinieră cadrul normativ la standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității) (nr. unic 212/MJ/2026)*, autor – *Ministerul Justiției*, prevede completarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității cu noțiunea de „discriminare intersecțională” - discriminare pe baza a două sau mai multe criterii protejate.
5. În continuare, Consiliul reține că **art. 129²** Codul muncii în redacția proiectului (Art. I pct. 8), se referă la examinarea cauzelor de discriminare în materie de remunerare și reglementează aspecte legate de elementele discriminării directe precum comparabilitatea situației. Dat fiind faptul că aceste aspecte țin de procedura de examinare a unei cauze de discriminare în materie de remunerare, **Consiliul consideră oportună includerea acestor prevederi în art. 7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, dar nu în Codul muncii.** În același context, **Consiliul propune completarea art. 12 al Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității cu o nouă literă, cu următorul cuprins: „solicită de la angajatori informații privind diferența de remunerare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, defalcată pe categorii de salariați și pe componente ale remunerației, inclusiv salariul de bază și orice componente suplimentare sau variabile.”**
6. Examinând alineatele (4) și (5) de completare a art. 329 Codul muncii în redacția proiectului (Art. I pct. 9), Consiliul observă că ele reglementează aspecte de procedură privind transferul sarcinii probei în cazurile de examinare a cauzelor de discriminare în materie de remunerare. Consiliul atrage atenția că art. 18 alin.(1) din Directiva (UE) 2023/970 prevede că „din momentul în care lucrătorii se consideră nedreptățiți de nerespectarea, în privința lor, a principiului egalității de remunerare și prezintă, în fața unei autorități competente sau a unei instanțe naționale, fapte ce permit să se presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o discriminare directă sau indirectă în legătură cu remunerarea.”. Din textul directivei rezultă că lucrătorii invocă fapta de discriminare în fața unei autorități competente sau a unei instanțe naționale. Dat fiind faptul că în Republica Moldova autoritatea competentă de a examina faptele de discriminare este Consiliul pentru egalitate, respectiv, aceste prevederi sunt destinate a fi aplicate de Consiliul pentru egalitate și instanța de judecată. Drept urmare, logic ar fi ca prevederile privind transferul sarcinii probei

sa fie incluse în Legea 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, care este legea cadru in acest sens.

De asemenea, Consiliul constată că prin alin. (4) și (5) nu se transpun prevederile art. 18 alin.(2) din Directiva (UE) 2023/970, care menționează că „(2) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor administrative sau judiciare cu privire la o presupusă discriminare, directă sau indirectă, în privința remunerării, în cazul în care un angajator nu a pus în aplicare obligațiile legate de transparența salarială prevăzute la articolele 5, 6, 7, 9 și 10, sarcina de a dovedi că nu a existat o astfel de discriminare îi revine angajatorului.”. Aceste prevederi vin ca o sancțiune pentru angajator în situația în care el a încălcat obligațiile de transparență (de exemplu, nu a publicat intervalul salarial în anunț, a cerut istoricul salarial la interviu, a refuzat să ofere date salariale la cererea angajatului sau nu a raportat diferențele salariale) sarcina probei se transferă automat și complet către angajator. În acest caz, lucrătorul nu mai trebuie să prezinte nicio dovadă/fapt din care să rezulte prezumția de discriminare, simpla nerespectare a transparenței de către angajator atrage sancțiunea procedurală a inversării automate a sarcinii probei.

Totodată Consiliul observă că alin. (5) nu transpune corect prevederile Directivei. Examinând conținutul acestuia observăm că se utilizează termeni vași precum „pretinsa încălcare”, „principiul proporționalității”. Pentru a clarifica care prevederi din art. 18 din Directiva (UE) 2023/970 transpune acest alineat, utilizarea sintagmei „mod vădit neintenționată și are un caracter minor”, ne duce la concluzia că ar trebui să fie alin.(2) art. 18 din Directivă, care utilizează aceeași termeni. Mai sus am constatat că prevederile alin.(2) art. 18 din Directivă nu își găsesc transpunere în proiectul de lege. Drept urmare, norma inclusă în alin.(5) este formulată în mod greșit și este o transpunere eronată a prevederilor art. 18 din Directivă, fiind necesară expunerea într-o altă redacție.

În concluzie, se propune excluderea alineatele (4) și (5) din art. 329 Codul muncii în redacția proiectului și completarea art. 15 cu următoarele alineate:

„(1) În cazul în care salariatul se consideră lezat prin nerespectarea principiului remunerării egale pentru muncă egală sau de valoare egală și prezintă fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte în materie de remunerare, sarcina de a demonstra că nu a avut loc o încălcare a acestui principiu revine angajatorului.

(12) În cazul în care angajatorul nu a pus în aplicare obligațiile legate de transparența salarială, sarcina de a dovedi că nu a existat o discriminare directă sau indirectă în privința remunerării, îi revine în totalitate angajatorului.

(13) Prevederile alin. (1²) nu se aplică în situația în care angajatorul demonstrează că nerespectarea obligațiilor de transparență salarială menționate a fost în mod vădit neintenționată și are un caracter minor.”

Dat fiind faptul că Directiva 2023/970 la art. 18 menționează că prevederile se aplică și examinării cauzelor de către instanțele de judecată este necesar de a introduce norme similare și în art. art. 19 din Legea 121/2012.

7. La Art. V pct. 2, Consiliul reține că se propune completarea art. 55 alin. (1) din Codul Contravențional cu litera k), cu următorul cuprins: ”k) nerespectarea de către angajator a obligației de a furniza salariaților, reprezentanților salariaților și Inspectoratului de Stat al Muncii informațiile privind remunerația salariaților, prevăzute de Codul Muncii Republicii Moldova nr. 154/2003, necesare pentru asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.” În această privință, Consiliul notează că angajatorul are obligația de a furniza informații privind remunerația salariaților inclusiv și Consiliului pentru egalitate, în conformitate cu art. 128² alin. (4) din Codul Muncii, în redacția proiectului.

Respectiv, este necesară sancționarea contravențională a neprezentării de către angajator a informațiilor solicitate în temeiul acestor prevederi de către Consiliul pentru egalitate. În acest sens, **Consiliul propune completarea art. 71² al Codului Contravențional cu un nou alineat, cu următorul conținut: „(2) nerespectarea de către angajator a obligației de a**

furniza Consiliului pentru egalitate informațiile privind remunerația salariaților necesare la examinarea cauzelor de discriminare în materie de remunerație.”

8. Cu referire la modificările propuse la Art. VII al proiectului alin. (4), Consiliul notează că atribuțiile puse în sarcina Consiliului pentru egalitate depășesc rigorile Directivei 2023/970. În particular, potrivit art. 29 alin. (3) lit. a) sensibilizarea întreprinderilor și a organizațiilor publice și private, a partenerilor sociali și a publicului cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială, inclusiv prin combaterea discriminării intersecționale în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare sunt sarcini ce țin de competența organismului de monitorizare desemnat, care, în speță, este Inspectoratul de Stat al Muncii. În aceeași ordine de idei, cu referire la alin. (4) lit. b), nu este clar ce măsuri destinate prevenirii și combaterii discriminării, inclusiv a discriminării intersecționale, în materia egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală ar putea fi puse în aplicare de către Consiliu, altele decât activități de informare și formularea recomandărilor/prescripțiilor adresate persoanelor responsabile în cauzele în care este constatată discriminarea.

Din aceste motive, **Consiliul propune expunerea alin. (4) după cum urmează: „(4) Fără a aduce atingere competențelor Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliul pentru egalitate este competent să examineze și să soluționeze aspectele ce țin de aplicarea principiului egalității de remunerare, în limitele atribuțiilor stabilite de legislația în vigoare.”.**

9. În analiza proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative privind transparența salarială, se observă o confuzie gravă de tehnică legislativă între două concepte juridice complet diferite: termenul de prescripție extinctivă (termenul în care o persoană poate acționa în judecată) și plafonul retroactiv de calcul al despăgubirilor (perioada maximă pentru care se pot calcula plățile restante). Proiectul de lege nu conține nicio prevedere expresă privind termenul de prescripție extinctivă pentru acțiunile în justiție sau în fața Consiliului pentru egalitate. Aceasta este o lacună de transpunere care contravine articolului 21 din Directiva (UE) 2023/970. Conform art. 21 din Directiva (UE) 2023/970 „normele naționale care se aplică termenelor de prescripție pentru introducerea de acțiuni privind egalitatea de remunerare stabilesc când încep să curgă aceste termene, care este durata lor și care sunt circumstanțele în care pot fi suspendate sau întrerupte. Termenele de prescripție nu încep să curgă înainte ca reclamantul să aibă cunoștință de o încălcare, sau înainte de a se putea presupune în mod rezonabil că are cunoștință de aceasta. Statele membre pot decide ca termenele de prescripție să nu înceapă să curgă atât timp cât încălcarea este în curs ori înainte de încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă. Aceste termene de prescripție durează cel puțin trei ani.”.

Conform art. 13 din Legea nr. 121/2012, plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. Același termen de prescripție este prevăzut și pentru acțiunile în instanța de judecată, conform art. 20 din Legea nr. 121/2012. Drept urmare, termenul de prescripție pentru faptele de discriminare la moment este de un an de zile, pe când directiva prevede că trebuie să dureze cel puțin 3 ani. Un alt aspect care urmează a fi reglementat reprezintă instituția suspendării, prevăzută de alin.(2) art.21 din Directiva (UE) 2023/970.

Astfel, Consiliul propune completarea art. 13 alin. (3¹) din Legea nr. 121/2012 cu următorul text: „(3¹) În cazul discriminării în materie de remunerare, termenul de prescripție este de trei ani, care nu începe să curgă înainte ca victima să fi recepționat în scris de la angajator datele sau informațiile referitoare la nivelurile medii de salarizare defalcate pe criterii de sex, furnizate în condițiile legislației muncii sau decizia scrisă de refuz al angajatorului de a furniza aceste informații. Totodată, termenul de prescripție nu începe să curgă pe durata încălcării și nici înainte de încetarea contractului sau a raportului de muncă”.

De asemenea, se impune și completarea art. 20 din Legea nr. 121/2012 cu alin.(1¹) și (3) în următoarea redacție:

„(1¹)În cazul discriminării în materie de remunerare, termenul de prescripție este de trei ani, care nu începe să curgă înainte ca victima să fi recepționat în scris de la angajator datele sau informațiile referitoare la nivelurile medii de salarizare defalcate pe criterii de sex, furnizate în condițiile legislației muncii sau decizia scrisă de refuz al angajatorului de a furniza aceste informații. Totodată, termenul de prescripție nu începe să curgă pe durata încălcării și nici înainte de încetarea contractului sau a raportului de muncă.

„(3) Depunerea plângerii la Consiliul pentru egalitate în termenul prevăzut la alin. (3¹) suspendă curgerea termenelor de prescripție pentru înaintarea acțiunilor în instanța de judecată privind fapte de discriminare sau în vederea reparării prejudiciului material și moral. Suspendarea operează de la data înregistrării plângerii la Consiliu și încetează la data rămânerii definitive a deciziei Consiliului sau, în caz de atacare în contencios administrativ, la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești privind legalitatea deciziei Consiliului.”

10. Examinând proiectul de lege, Consiliul constată că acesta nu transpune în totalitate art. 2 alin.(2) al Directivei (UE) 2023/970. Astfel, conform acestuia directiva se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. Astfel, Directiva (UE) 2023/970 încorporează în chiar domeniul de aplicare o noțiune autonomă de lucrător, dezvoltată constant de CJUE, care nu poate fi nici restrânsă, nici reinterpretată de legiuitorul național într-un sens care i-ar reduce sfera. Începând cu hotărârea Lawrie-Blum (C-66/85) și confirmată ulterior în cauze precum FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13) și B v. Yodel Delivery Network (C-692/19), Curtea a stabilit că un lucrător este orice persoană care prestează, pentru o anumită perioadă, servicii în folosul și sub coordonarea altei persoane, în schimbul unei remunerații, indiferent de calificarea juridică pe care părțile o atribuie raportului dintre ele. Cu alte cuvinte, existența raportului de muncă se constată faptic, pe baza realității prestației, iar nu formal, pe baza denumirii contractului.

De asemenea, considerentul 18 din Directiva (UE) 2023/970 prevede că cu condiția îndeplinirii criteriilor relevante, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme, lucrătorii încadrați în muncă protejată, stagiarilor și ucenicilor intră sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.

Codul muncii nr. 154/2003 reglementează totalitatea drepturilor în jurul noțiunii de salariat, definită prin raportare la încheierea formală a unui *contract individual de muncă*. Prin păstrarea integrală a acestui limbaj și prin neintroducerea unei norme de extindere a domeniului de aplicare specific transparenței salariale, proiectul condiționează accesul la garanțiile Directivei de existența unei calificări contractuale formale. Consecința juridică este următoarea: persoanele care prestează muncă reală, subordonată și remunerată, dar sub eticheta unor raporturi civile: prestări servicii, activități ale persoanelor fizice independente, colaborări de tip *freelancing*, ori activitatea pe platformele digitale de curierat, transport și servicii la cerere, rămân în afara sferei de protecție. Tocmai categoriile pe care Directiva le vizează în mod expres sunt cele excluse de transpunerea propusă. Această excludere afectează efectul util al Directivei. O garanție de egalitate salarială al cărei domeniu personal este mai îngust decât cel impus de norma europeană este, în privința categoriilor omise, lipsită de orice eficacitate. Mai grav, întrucât noțiunea de lucrător este autonomă în dreptul Uniunii, ea nu poate fi neutralizată prin recurgerea la definiția națională a salariatului. **Astfel, se impune introducerea unei norme exprese care să detașeze aplicarea garanțiilor de transparență salarială de condiția încheierii formale a unui contract individual de muncă și să o ancoreze, în schimb, în constatarea faptică a raportului de muncă, în acord cu criteriile dezvoltate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.**

11. O altă scăpare a proiectului de lege o constituie netranspunerea art. 24 din Directiva (UE) 2023/970 privind domeniul achizițiilor publice, care stipulează că operatorii economici care execută contracte de achiziții publice trebuie să demonstreze că dispun de mecanisme de

stabilire a remunerațiilor neutre din punctul de vedere al sexului. Mai mult, autoritățile contractante trebuie să aibă posibilitatea să aplice motive de excludere sau reziliere pentru nerespectarea egalității de remunerare. Drept urmare, **Consiliul recomandă operarea modificărilor și în Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice în vederea transpunerii Directivei (UE) 2023/970.**

12. Consiliul pentru egalitate constată că definiția victimizării, astfel cum este formulată în prezent la articolul 2 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, nu corespunde standardului dreptului Uniunii Europene în materia protecției împotriva victimizării. Definiția în vigoare condiționează protecția împotriva victimizării de „depunerea unei plângeri sau înaintarea unei acțiuni în instanța de judecată” și o extinde, suplimentar, asupra persoanei care furnizează informații sau mărturii referitoare la demersul altei persoane. Această formulare restrânge atât sfera actelor care declanșează protecția, cât și cercul persoanelor protejate, prin raportare la cerințele dreptului Uniunii.

Standardul european aplicabil este consacrat prin articolul 11 din Directiva 2000/78/CE, potrivit căruia statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil aplicat de angajator ca reacție la o plângere formulată la nivel de întreprindere sau la orice procedură legală care vizează asigurarea respectării principiului egalității de tratament. Aceeași exigență a fost reluată, în termeni identici, prin articolul 24 din Directiva 2006/54/CE și, ulterior, prin articolul 25 din Directiva (UE) 2023/970 privind consolidarea egalității de remunerare. Continuitatea acestei norme pe parcursul a peste două decenii demonstrează că protecția împotriva victimizării constituie un principiu transversal și stabil al dreptului anti-discriminare al Uniunii, ceea ce justifică alinierea definiției-cadru din Legea nr. 121/2012 la forma sa consolidată.

Din raportarea definiției victimizării din Legea 121/2012 la prevederile directivelor UE se constată următoarele neconcordanțe. În primul rând, atât articolul 11 din Directiva 2000/78/CE, cât și articolul 25 alineatul (2) din Directiva (UE) 2023/970 protejează lucrătorul împotriva tratamentului punitiv aplicat ca reacție la o plângere formulată la nivelul angajatorului, iar nu doar la o acțiune în instanța de judecată sau la o plângere depusă la Consiliul pentru egalitate. Reclamația internă reprezintă tocmai etapa în care represaliile sunt cele mai frecvente și mai dificil de probat. Definiția actuală, prin referirea exclusivă la plângere și la acțiunea în instanță, lasă neprotejată persoana care a semnalat o problemă de discriminare în interiorul organizației, înainte de orice procedură formală.

În al doilea rând, cercul persoanelor protejate este conturat prea îngust. Considerentul 58 al Directivei (UE) 2023/970, întemeiat pe jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, impune ca această categorie să fie interpretată în sens larg și să nu fie limitată la persoanele care îndeplinesc cerințe de formă privind un anumit statut procesual, precum cel de martor. În cauza Hakelbracht (C-404/18), Curtea a extins protecția la lucrătorii care sprijină victima discriminării, în speță, o angajată care a intervenit în favoarea unei candidate chiar în absența statutului formal de martor. Definiția națională, care se referă strict la furnizarea de „informații sau mărturii”, nu acoperă această ipoteză și omite, totodată, menționarea expresă a reprezentanților lucrătorilor, pe care articolul 25 din Directivă îi vizează nominal, întrucât aceștia acționează în nume colectiv și ar putea fi excluși de o interpretare ce leagă protecția de un interes personal direct.

În al treilea rând, jurisprudența Curții impune ca protecția să fie efectivă și după încetarea raportului de muncă. În cauza Coote (C-185/97), Curtea a statuat că un fost angajator nu poate victimiza un lucrător care a reclamat discriminarea, de pildă prin refuzul de a-i elibera referințe, întrucât o protecție limitată la durata contractului ar fi lipsită de efect util și ar descuraja exercitarea drepturilor. Definiția actuală nu prevede nimic în acest sens.

Se impune, totodată, o precizare privind sfera materială a protecției. Ancorarea acesteia în „principiul egalității și nediscriminării”, iar nu strict în „prevederile prezentei legi”, este preferabilă întrucât face protecția rezistentă la modificările ulterioare ale textului legal și aliniază formularea la limbajul Directivei. Această opțiune produce un efect de coerență sistemică: protecția se extinde la orice demers de apărare a principiului egalității și

nediscriminării, inclusiv cele întemeiate pe alte acte normative, precum Codul muncii sau legislația specială, iar nu doar pe Legea nr. 121/2012.

Pentru înlăturarea acestor deficiențe și pentru asigurarea conformității cu acquis-ul Uniunii, Consiliul pentru Egalitate recomandă modificarea definiției victimizării de la articolul 2 din Legea nr. 121/2012, după cum urmează:

„victimizare - orice tratament defavorabil aplicat unei persoane ca reacție la:

a) formularea unei plângeri, sesizări sau reclamații, adresate inclusiv la nivelul organizației angajatorului, ori inițierea sau participarea la o procedură administrativă sau judiciară având drept scop asigurarea respectării principiului egalității și nediscriminării, ori exercitarea oricărui drept prevăzut de lege în acest domeniu;

b) sprijinirea, sub orice formă, a unei alte persoane în exercitarea drepturilor acesteia ori în cadrul unui demers prevăzut la litera a), inclusiv prin furnizarea de informații sau prin depunerea de mărturie;

c) exercitarea, în calitate de reprezentant al lucrătorilor sau al persoanelor protejate, a atribuțiilor de apărare a principiului egalității și nediscriminării.

13. Consiliul pentru egalitate apreciază intenția autorilor de a completa lista acțiunilor discriminatorii de la articolul 7 alineatul (2) din Legea nr. 121/2012 cu lit. f¹), normă dedicată tratamentului defavorabil legat de sarcină, maternitate și exercitarea responsabilităților familiale, în vederea asigurării conformității cu Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă. Consiliul constată că formularea propusă în cadrul proiectului, prin separarea criteriilor-sursă de formele concrete de concediu, acoperă atât tratamentul legat de starea de sarcină sau maternitate ca atare, cât și pe cel legat de efectuarea concediilor aferente. Cu toate acestea, formularea necesită ajustări pentru a atinge conformitatea deplină cu standardul european.

Formularea propusă enumeră, parțial redundant, atât criteriile-sursă, cât și formele de concediu în cadrul aceleiași teze, ceea ce îngreunează interpretarea și poate genera concluzii eronate *per a contrario*. Consiliul recomandă restructurarea normei în două teze distincte: o teză consacrată motivelor care declanșează protecția: sarcina, maternitatea, paternitatea, adopția și responsabilitățile de îngrijire și o teză consacrată exercitării drepturilor aferente, inclusiv efectuării concediilor corespunzătoare. Consiliul observă, de asemenea, că delimitarea sferei persoanelor îngrijite prin criteriul coabitării, prezentă în propunerea inițială, este improprie; criteriul relevant, în acord cu Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, este calitatea de membru al familiei sau de persoană aflată în îngrijire, iar nu locuirea în aceeași locuință.

Drept urmare, Consiliul recomandă reformularea normei propuse la articolul 7 alineatul (2) litera f¹) din Legea nr. 121/2012, după cum urmează:

„f¹) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei persoane pe motiv de sarcină, maternitate, paternitate, adopție, îngrijirea copilului, îngrijirea copilului bolnav sau a unui alt membru al familiei ori a unei persoane aflate în îngrijire, precum și pe motivul exercitării drepturilor aferente, inclusiv al efectuării concediului de maternitate, a concediului paternal, a concediului pentru adopție, a concediului pentru îngrijirea copilului, a concediului pentru îngrijirea unui membru al familiei ori a incapacității temporare de muncă;”

Președinte

Ian FELDMAN