

UNELE REGLEMENTĂRI PRIVIND EGALITATEA ÎN DREPTURI A CETĂȚENILOR REPUBLICII MOLDOVA ADAPTATE LA SPECIFICUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

In this article an analysis of the principle of equal rights adopted on the specifics of the legal labor relations was made. From the point of view of labor law or detached cases where this principle is violated. Reference has also been made to the special regulations for ensuring equal opportunities for women and men in the social and economic sphere, or the measures taken by the employer to prevent and exclude discrimination on the basis of sex in the work process.

Keywords: *human rights, labor, workplace, equality, mechanisms, equal opportunities, discrimination.*

Egalitatea în drepturi a cetățenilor Republicii Moldova – în fața legii și a autorităților publice – constituie un principiu de drept de valoare constituțională, fiind reglementat de art. 16, alin. (2) din Constituția RM. Articolul 8 din Codul Muncii al RM (în continuare CM RM) adaptează acest principiu constituțional la specificul raporturilor juridice de muncă.

Potrivit prevederilor art. 8, alin. (1) din CM al RM, 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, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

În opinia legiuitorului, nu constituie o 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.

Așadar, prin această ultimă construcție normativă (art. 8, alin. (2) din CM al RM) legiuitorul stabilește o derogare de la principiul egalității de tratament pentru anumite activități sau persoane care necesită o protecție sociojuridică sporită (salariații cu obligații familiale, salariații în vârstă de până la 18 ani ș. a.).

În conformitate cu prevederile art. 7, alin. (6) din Legea RM nr. 121/2012 „Cu privire la asigurarea egalității”, în cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.

În contextul art. 8, alin. (1) din CM al RM, se interzice orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de vârstă.

Totodată, trebuie să subliniem că, în legislația comunitară, interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru realizarea obiectivelor stabilite în liniile

directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă. Cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor-membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

Art. 6, alin. (1) primul paragraf din Directiva 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene din 27.11. 2000 „De creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă” permite statelor-membre să prevadă în legislația națională un tratament diferențiat, întemeiat pe criteriul vârstei, care nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Al doilea paragraf al aceluiași alineat enumeră mai multe exemple de tratament diferențiat care prezintă caracteristici de tipul celor menționate în primul paragraf.

Astfel, tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrarea în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

Observăm, în acest sens, că legislația muncii a Republicii Moldova, prin dispozițiile cuprinse în art. 55, lit. f) din CM al RM, permite angajatorilor încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii – pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54, alin. (2) și ale art. 68, alin. (1) și alin. (2), lit. a) din CM al RM.

Considerăm că textul art. 55, lit. f) din CM al RM, impunând o diferență de tratament axată direct pe vârstă, încalcă principiul interzicerii discriminării în sfera muncii, deoarece permite angajatorului să încheie, fără restricții, un contract individual de muncă pe durată determinată cu persoana pensionată, care nu este încadrată în câmpul muncii. Așadar, „angajatorul poate refuza încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată cu o asemenea persoană, care, în acest fel, nu va beneficia de stabilitatea locului de muncă și, în consecință, va fi discriminată în raport cu persoanele care nu au împlinit vârsta respectivă și care, aflându-se într-o situație comparabilă, vor beneficia de un contract individual de muncă pe durată nedeterminată” [1].

Prin urmare, pentru a nu avea un caracter discriminatoriu, prevederile art. 55 lit. f) din CM al RM ar trebui completate, ținându-se cont de „testul de justificare” din art. 6 din Directiva 2000/78, cu criterii obiective, considerate de legiuitor justificate, prin care să răspundă unor obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale.

Legislația RM cuprinde reglementări speciale ce țin de asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul socioeconomic. Ținând cont de prevederile art. 10 alin. (1) din Legea RM nr. 5/2006 „Cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați” [2], angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă.

Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați la locul de muncă urmează a fi inserate în calitate de obligații ale angajatorului și angajatului în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective. În viziunea legiuitorului, nu se consideră discriminatorii (art. 5, alin. (6) din Legea RM nr. 5/2006):

a) măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării;

b) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective;

c) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante; d) acțiunile afirmative.

Pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați, angajatorul este obligat: să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex; să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală; să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor împotriva discriminării (în corespundere cu prevederile art. 2 din Legea RM nr. 5/2006, hărțuirea sexuală a fost definită ca orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare); să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale; să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex.

În conformitate cu prevederile art. 11, alin. (1) din Legea RM nr. 5/2006, se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului: a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor când, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex; c) stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație; d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe același motiv; e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală; f) distribuția diferențiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă având ca urmare atribuirea unui statut mai puțin favorabil; g) crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plângere împotriva discriminării după criteriul de sex; h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților.

Se consideră refuz neîntemeiat de angajare, de perfecționare, de promovare în serviciu a persoanelor de un anumit sex, în pofida corespunderii lor cerințelor, sub pretextul:

a) necesității prezentării unor documente suplimentare care nu sunt specificate în avizul

ofertei; b) necorespunderii unor criterii elaborate la moment;

c) existenței unor obligații familiale;

d) necorespunderii unor alte condiții ce nu au nimic în comun cu profesionalismul necesar îndeplinirii muncii solicitate.

Luând în considerare sensul dispozițiilor art. 11, alin. (3) din Legea RM nr. 5/2006, sarcina probei în pricinile civile ce țin de discriminare după criteriul de sex în cadrul raporturilor juridice de muncă îi revine angajatorului. Observăm că reglementările naționale invocate mai înainte au fost armonizate cu dispozițiile Directivei 97/80/CE a Consiliului din 15.12.1997 „Privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex” [3], potrivit cărora statele-membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament demonstrează, în fața unei instanțe judecătorești sau a altui organ competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâțul să aibă obligația de a demonstra că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament (art. 4). În plus, atragem atenția că Directiva 97/80/CE din 15.12.1997 nu împiedică statele-membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.

Totodată, se cere relevat că persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii, este în drept a solicita prezentarea în scris a motivației deciziei. Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației.

Așadar, legislația în vigoare instituie procedura de soluționare prealabilă a pricinilor privind discriminarea persoanei după criteriul de sex pe calea extrajudiciară. În caz de nerespectare a unei asemenea proceduri, judecătorul va restitui cererea de chemare în judecată în temeiul art. 170, alin. (1), lit. a) din CPC al RM, ca urmare a faptului că persoana care se consideră discriminată nu a respectat procedura de soluționare prealabilă a pricinii pe cale extrajudiciară, prevăzută de Legea RM nr. 5/2006 pentru categoria respectivă de pricinii.

Se cere relevat faptul că în cadrul Comunității Europene a fost supusă cercetării și problema discriminărilor pozitive. Din analiza Directivei 76/207/CEE se desprinde concluzia că discriminările pozitive nu sunt admisibile decât pe planul fiziologic, și nu în cel al muncii. Ca regulă, aceste discriminări se instituie în favoarea femeilor în vederea protecției maternității. Această constatare este întemeiată și pe practica judiciară a Curții Europene de Justiție.

Astfel, în cazul Hofmann (nr. 184/83) s-a examinat cererea unui tată de a obține un concediu de 6 luni după nașterea copilului său pentru a-l îngriji în timp ce mama și-a reluat munca [4]. Petiționarul a solicitat recunoașterea legislației germane ce acordă astfel de concedii numai mamei, ca fiind discriminatorie. Curtea Europeană de Justiție a respins cererea în cauză și a menționat că prevederile speciale privind concediul de maternitate (întemeiate pe dispozițiile art. 2 (3) al Directivei 76/207/CEE) răspund la două necesități relativ la protecția femeii: 1) condiția biologică a femeii în timpul și după sarcină și 2) relația particulară dintre mamă și copil în timpul perioadei ce urmează sarcinii și nașterii [5].

Un număr mare de norme și condiții îndreptate contra discriminării în domeniul muncii și relațiilor de muncă se regăsesc în Convențiile Organizației Internaționale a Muncii. Aceste probleme sunt abordate în Convenția OIM nr. 111/1958 „Privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei” [6], Convenția OIM nr. 117/1962 „Privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale” [7], Convenția OIM nr. 100/1951 „Privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală” [8].

BIBLIOGRAFIE

1. Ovidiu Ținca, Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul vârstei în raporturile de muncă. În: „Dreptul” nr. 8/2009, p. 79.
2. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50 din 24.03.2006.
3. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:05:31997L0080:RO:PDF> (accesat la 20 februarie 2011).
4. A se vedea pentru detalieri: Nicolae Voiculescu, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, București, Rosetti, 2003, p. 253.
5. Idem.
6. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995.
7. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995.
8. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 610-XIV din 01.10.1999.