

Data: 16 noiembrie 2015

Subiect: **Opinie cu privire la proiectul legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative (transpunerea Directivei 2006/54)**

Adresată: Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF)  
Persoane de contact: Diana DOROȘ, tel.: 022 269 351, e-mail: [diana.doros@mmpsf.gov.md](mailto:diana.doros@mmpsf.gov.md); Irina CAISÎN, tel.: 022 269 350, email: [irina.caisin@mmpsf.gov.md](mailto:irina.caisin@mmpsf.gov.md)

Prezentată de: Centrul de Resurse Juridice din Moldova ([www.crjm.org](http://www.crjm.org)), persoane de contact: Sorina MACRINICI ([sorina.macrinici@crjm.org](mailto:sorina.macrinici@crjm.org)) și Nadejda HRIPTIEVSCHI ([nadejda.hriptievschi@crjm.org](mailto:nadejda.hriptievschi@crjm.org))

EXPEDIATĂ PRIN E-MAIL

Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM) salută inițiativa MMPSF de a armoniza legislația națională cu Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).<sup>1</sup>

În același timp, CRJM înaintează câteva propuneri de modificare a proiectului de lege în vederea îmbunătățirii acestuia, după cum urmează:

**1. Modificarea noțiunii de hărțuire din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității**

Proiectul propune modificarea la art. 1 a conținutului noțiunii "hărțuire" cu următorul conținut: "situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator".

Notăm că art. 1 al Legii nr. 121 nu conține vreo noțiune a hărțuirii. Totuși, dacă s-a avut în vedere modificarea noțiunii de hărțuire de la art. 2 al Legii nr. 121, considerăm că nu este o măsură adecvată. Noțiunea propusă de MMPSF îngustează de fapt aplicarea formei de hărțuire doar la criteriul protejat sex, în comparație cu noțiunea originală, care interzice hărțuirea pe orice criteriu protejat. Considerăm că Legea nr. 121 corespunde deja cu Directiva 2006/54 prin faptul că, pe de o parte, interzice hărțuirea ca și formă de discriminare la art. 2, iar pe de altă parte, interzice orice formă de discriminare pe criteriul sex, prevăzut la art. 1 al Legii nr. 121.

Recomandare: Renunțarea la art. II al proiectului de lege.

<sup>1</sup> <http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=2655>.

## 2. Modificarea noțiunii de hărțuire din Legea nr. 5 din 09.06.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați

Proiectul propune modificarea definiției „hărțuirii” din Legea nr. 5 prin preluarea acesteia din Directiva 2006/54. Definiția hărțuirii este deja prevăzută în Legea nr. 121 și este conformă directivei 2006/54. Pentru a preveni reglementări ale acelorași definiții în diferite acte normative, recomandăm excluderea definiției hărțuire, precum și a discriminării după criteriul sex, discriminării directe după criteriul sex, discriminării indirecte după criteriul sex din Legea nr. 5.

Totuși, dacă nu se acceptă recomandarea, CRJM recomandă utilizarea aceleiași definiții ca în Legea nr. 121, cu accentul pe criteriul protejat sex, folosind următoarea definiție: „hărțuire - orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza sexului acesteia”.

Recomandare: Excluderea sau corelarea definiției hărțuirii în Legea nr. 5 cu definiția din Legea nr. 121, cu accentul pe criteriul protejat sex, în varianta propusă mai sus.

## 3. Asistență victimelor discriminării de a depune acțiune în instanța de judecată

Art. 20 alin. (2) lit. (a) al Directivei 2006/54 prevede că statele membre urmează, *„fără a aduce atingere dreptului victimelor și asociațiilor, organizațiilor și altor entități juridice prevăzute la articolul 17 alineatul (2), să ofere persoanelor victime ale discriminării un ajutor independent pentru a intenta o acțiune împotriva discriminării”*. Nici Legea nr. 5, nici Legea nr. 121 nu prevede expres competența vreunei autorități, abilitate cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați, de a acorda asistență victimelor discriminării pe criteriul sex în depunerea plângerilor sau acțiunilor în instanță pe discriminare.

Recomandare: analiza oportunității atribuirii competenței de asistare a victimelor discriminare pentru a intenta o acțiune împotriva discriminării fie Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați, ori unei alte autorități.

## 4. Concediul paternal

O egalitate veritabilă între femei și bărbați în sfera muncii poate fi obținută prin încurajarea taților de a se implica mai activ în creșterea și educarea copiilor, ceea ce va duce la integrarea mai rapidă a femeilor în câmpul muncii. Pentru încurajarea implicării taților în creșterea și educarea copiilor de vârstă preșcolară, este necesar a introduce concediul paternal care ar redresa parțial această diferență.<sup>2</sup> Proiectul de lege nr. 180 votat în iulie 2014 în prima lectură prevedea acordarea concediului paternal de 14 zile în primele 56 zile de la nașterea copilului, care va fi achitat de angajator.<sup>3</sup> La 9 iunie 2015, a fost modificată Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”,<sup>4</sup> prin care a fost acordat dreptul taților copiilor nou-născuți la concediu paternal de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu.<sup>5</sup> Această prevedere reprezintă un regres în comparație cu

---

<sup>2</sup> Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Notă analitică: Importanța concediului paternal pentru egalitatea de gen, pag. 2, disponibil la [http://progen.md/files/4311\\_concediu\\_de\\_paternitate.pdf](http://progen.md/files/4311_concediu_de_paternitate.pdf).

<sup>3</sup> Proiectul nr. 180 al Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative, art. X, p. 2, disponibil la <http://parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/2285/language/ro-RO/Default.aspx>, ultima dată accesat la 15 iulie 2015.

<sup>4</sup> Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, disponibilă la <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=285912&lang=1>.

<sup>5</sup> Convenția colectivă (nivel național) nr. 15 din 9 iunie 2015 pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, p. 6, disponibilă la <http://lex.justice.md/md/359461/>.

proiectul de lege nr. 180 atât în privința duratei concediului paternal, cât și din cauza excluderii prevederii potrivit căreia consecințele negative create de angajator salariatului care a solicitat acordarea acestui drept, constituie discriminare. Pentru a asigura o aplicare eficientă a concediului paternal este de dorit acordarea unui concediu paternal de o durată rezonabilă, așa cum era inițial prevăzut de cel puțin 14 zile, iar indemnizația să fie asumată ori în totalitate de către stat din fondul asigurărilor sociale, fie împărțirea acestei sarcini între stat și angajator în jumătate.

Recomandare: Acordarea unui concediu paternal de 14 zile, iar indemnizația să fie asumată ori în totalitate de către stat din fondul asigurărilor sociale, fie împărțirea acestei sarcini între stat și angajator.

## **5. Stagiul de muncă a persoanelor care îngrijesc de membrii familiei cu dizabilități severe**

Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat din 14 octombrie 1998 (Legea nr. 156), perioada de îngrijire a persoanei cu dizabilități severe era inclusă în stagiul de cotizare al membrului familiei care oferea această îngrijire, Legea nr. 156 desființând această posibilitate. Părinții, în special mamele, de regulă, nu se pot angaja în câmpul muncii, deoarece copiii cu dizabilitate severă necesită îngrijire permanentă, iar în Republica Moldova nu există centre de zi sau servicii de asistență la domiciliu pentru îngrijirea acestora. Astfel, atunci când ajung la vârsta de pensionare, părinții, dar cel mai des mamele copiilor cu dizabilități severe, nu au stagiul necesar de cotizare și, astfel, primesc pensia minimă care este de circa 500 lei. CPPEDAE a constatat discriminarea prin asociere a petiționarilor care sunt mame ale unor copii cu dizabilități severe, pe motiv că perioada de îngrijire a copiilor lor nu se include în stagiul de cotizare.<sup>6</sup> CPPEDAE a calculat că chiar dacă părinții care îngrijesc de copiii cu dizabilități severe vor putea fi angajați în calitate de asistent personal, va fi nevoie de 12 ani pentru a integra toți părinții acestor copii în aceste funcții, având în vedere posibilitățile financiare ale administrației publice locale.

Potrivit Legii nr. 499 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni din 14 iulie 1999, persoanele care îngrijesc copiii cu dizabilități severe beneficiază de o alocație lunară, care constituie 75% din cuantumul pensiei minime pentru limita de vârstă. Totuși, chiar dacă este o activitate plătită, deși insuficient, aceasta nu exclude faptul că îngrijitorii (cel mai des femei) efectuează o muncă, cea de îngrijire a membrilor bolnavi ai familiei care aveau nevoie de îngrijire specială, îngrijire care nu poate fi asigurată de autorități în totalitate. Această muncă reprezintă o muncă domestică retribuită prin intermediul unei alocații sociale, dar statul nu a mers până la capăt și prin acordarea stagiului de cotizare, ceea ce recomandăm să fie făcut în prezentul proiect de lege, îndeosebi având în vedere faptul că situația dată se reflectă negativ în principal asupra femeilor.

Recomandare: Modificarea Legii nr. 156 privind pensiile de asigurări sociale de stat prin includerea perioadei de îngrijire a persoanei cu dizabilități severe în stagiul de cotizare a membrului familiei care oferă această îngrijire.

## **6. Armonizarea listei criteriilor protejate în Codul muncii**

Criteriile în legătură cu care discriminarea este interzisă sunt indicate în Codul muncii în ceea ce privește reglementarea încheierii contractului individual de muncă și reglementarea stabilirii și achitării salariului. În ceea ce ține de încheierea contractului individual de muncă, legiuitorul a interzis orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, în funcție de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.<sup>7</sup> Referitor la stabilirea și achitarea salariului, discriminarea este interzisă expres pe criterii de sex, vârstă, handicap (dizabilitate), origine socială,

<sup>6</sup> CPPEDAE, decizia nr. 030/13 din 13 februarie 2014 (A.M., V.M. și N.C. către Direcția Asistență Socială mun. Chișinău și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei).

<sup>7</sup> Art. 47 alin. (2) al Codului muncii.

situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.<sup>8</sup> Lista criteriilor protejate în aceste două cazuri este exhaustivă, adică nu prevede posibilitatea aplicării altor criterii decât cele expres prevăzute, spre deosebire de prevederile art. 8 al Codului Muncii, în care lista este deschisă datorită formulării „și alte criterii nelegate de calitățile profesionale ale salariaților”. Existența unor liste diferite de criterii protejate ar putea crea o confuzie în aplicarea legii, generând aparența unor standarde diferite de protecție.

Recomandare: Armonizarea listelor de criterii protejate împotriva discriminării în art. 8, 47, 128 din Codul muncii cu lista de criterii protejate menționată de Legea nr. 121, prin preluarea listei criteriilor indicate la art. 1 alin. (1) al Legii nr. 121, cu păstrarea listei deschise a criteriilor protejate.

## **7. Dreptul la protecție a victimei discriminării pe criteriul de sex în Legea nr. 5**

Art. 17 alin. (2) al Directivei 2006/54 prevede introducerea posibilității asociațiilor, organizațiilor și persoanelor juridice care au un interes legitim în garantarea respectării dispozițiilor directivei să poată iniția proceduri juridice și/sau administrative în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia. Recomandăm completarea art. 24 al Legii nr. 5 cu alin. (3) care va prevedea depunerea cererilor de chemare în judecată, astfel asigurându-se conformitatea cu art. 17 alin. (2). Recomandăm următorul text pentru art. 24 alin. (3) al Legii nr. 5:

„Orice persoană care se consideră victimă a discriminării pe criteriul de sex are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată, conform prevederilor specifice protecției împotriva discriminării prevăzute de Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității. Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pe criteriul de sex pot înainta și sindicatele și asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului”.

Recomandare: completarea art. 24 al Legii nr. 5 cu alin. (3) potrivit formulei de mai sus, care va garanta armonizarea legislației naționale cu art. 17 alin. (2) al Directivei 2006/54.

---

<sup>8</sup> Art. 128 alin. (2) al Codului Muncii.