



## CADRUL CONCEPTUAL GENERAL AL INTERZICERII DISCRIMINĂRII DUPĂ CRITERIUL DE SEX ÎN DOMENIUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ALE FEMEILOR

**Tatiana MACOVEI,**  
doctor în drept, lector universitar, USM

### SUMMARY

The law guarantees equality in rights for women and men in all fields of life, including in the field of legal labour relationships. However, due to the fact that in general women are considered a more vulnerable group in the field of legal labour relationships, they require in some cases, special protection measures. Therefore, the Labour code provides a series of legal guarantees for the work of women in general and for pregnant women in special. These privileges do not represent discriminatory deeds, but differenced treatments applied to women.

**Keywords:** women, discrimination, equality, labour relationships

### REZUMAT

Legea garantează egalitatea femeilor și a bărbaților în toate domeniile vieții sociale, inclusiv pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, situația femeilor pe piața forței de muncă este mai vulnerabilă și din aceste motive este necesar de întreprins măsuri speciale de prevenire a discriminării femeilor în domeniul raporturilor juridice de muncă. Astfel, legislația muncii asigură garanții speciale pentru munca femeilor, în general, și pentru a celor gravide, în particular. Aceste diferențieri nu reprezintă o discriminare, ci un tratament diferențiat aplicat femeilor salariate.

**Cuvinte-cheie:** femei, discriminare, egalitate, raporturi juridice de muncă

**Introducere.** În dreptul muncii, principiul interzicerii discriminării după criteriul de sex este aplicat în scopul asigurării unei tratări egale a femeilor-salariate în raport cu bărbații-salariați. Aplicarea tratamentului diferențiat în privința femeilor-salariate în comparație cu bărbații-salariați se înscrie în cadrul legal, cu condiția că aceste tratamente diferențiate sînt aplicate în cazurile expres și limitativ prevăzute de lege. Aplicate în aceste condiții, tratamentele diferențiate nu constituie discriminare după criteriul de sex. Legiuitorul național a armonizat cadrul normativ național în domeniul interzicerii discriminării femeilor pe piața muncii, însă transpunerea în practică se lasă așteptată. Din aceste motive, sînt necesare măsuri consolidate de asigurare a egalității femeilor cu bărbații pe piața forței de muncă.

**Materiale și metode aplicate.** În vederea realizării studiului dat au fost utilizate publicațiile științifice din domeniul dreptului muncii și actele normative în vigoare. În studiu au fost aplicate diferite metode de cercetare științifică: analitică, comparativă, generalizatoare etc. Scopul prezentului articol științific este de a efectua o abordare generală a conceptului de interzicere a discriminării de sex în sfera muncii.

**Rezultate și discuții.** Articolul 43 din Constituția [1] Republicii Moldova stipulează că: „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecție împotriva șomajului”, iar art. 16 prevede: „Toți cetățenii Republicii Moldova sînt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială”.

Autorul rus Ю.П. Орловский [2, p. 116] susține că interzicerea discriminării în sfera muncii este orientată spre aceea ca toate persoanele să aibă posibilități egale în realizarea aptitudinilor profesionale. Pe cale de consecință, la angajarea unei persoane, precum și la stabilirea salariului trebuie avute în vedere doar capacitățile ei profesionale.

În general, prin „discriminare” (din latină *discriminatio*) se înțelege tratamentul inegal, defavorizat al indivizilor, al categoriilor de indivizi sau al grupurilor umane pe bază de diverse criterii, cum ar fi apartenența etnică, rasială, religioasă etc. [3, p. 282].

Convenția Organizației Internaționale a Muncii asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei [4] definește discriminarea după criteriul de sex ca fiind „orice diferențiere,

excludere sau restricție bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoașterea, beneficiul și exercitarea de către femei, indiferent de starea lor matrimonială, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural și civil sau în orice alt domeniu”.

În acest context, autoarea И.Е. Рубина consideră că Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei introduce în uz conceptul de „abordare gender a relațiilor de muncă” [5, p. 235]. Abordarea gender a relațiilor de muncă este un concept similar sintagmei „abordarea integratoare a egalității de gen” sau „gender mainstreaming”, ce reprezintă niște procese ce au ca scop organizarea procedurilor de recrutare și organizare a muncii pornind de la necesitatea integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități etc. Abordarea gender a relațiilor de muncă poate include și utilizarea expertizei de gen atunci cînd sînt elaborate politicile de personal.

Directiva UE nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în



muncă [6] prevede că discriminarea include:

(a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;

(b) îndemnul de a practica față de persoane discriminarea pe criteriul sexului;

(c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei nr. 92/85/CEE.

Un element demn de luat în considerație este faptul că, potrivit pct. 3) din preambulul Directivei nr. 2006/54/CE, „principiul egalității de tratament între bărbați și femei nu poate fi redus numai la discriminarea pe criteriul apartenenței la un sex sau la altul, acest principiu se aplică în egală măsură discriminărilor care își au originea în schimbarea sexului unei persoane”. Deci, din punct de vedere juridic, se va lua în considerație sexul persoanei, indiferent de faptul dacă aceasta și-a schimbat sau nu sexul.

Autorii Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu [7, p. 59] definesc discriminarea în sfera muncii drept orice deosebire, excludere, restricție sau preferință operată în privința unui salariat pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale.

În opinia noastră, discriminarea după criteriul de sex în domeniul relațiilor de muncă reprezintă acele diferențieri, excluderi sau preferințe operate în privința unor salariați raportați la criteriul de sex – bărbat sau femeie, efectuate la locul de muncă sau în alt loc în care salariații își desfășoară activitatea și care au ca rezultat crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare a persoanei discriminate, influențînd negativ situația salariatului în ceea ce privește promovarea profesională, remunerarea sau încetarea raportului juridic de muncă.

La nivel național, interzicerea discriminării în sfera raporturilor de muncă este prevăzută în mai multe acte

normative. Susținem ideea autorului Nicolae Popescu, care afirmă că egalitatea de sex trebuie să fie abordată integrat, ca o responsabilitate a mecanismelor instituționale, iar dimensiunea sa legală este un aspect fundamental al acestor mandate ale mecanismelor instituționale [8, p. 82].

*Codul muncii* [9] al Republicii Moldova prevede asigurarea egalității salariaților în sfera raporturilor de muncă în mai multe articole:

- art. 5 lit. e) prevede egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;

- art. 8, intitulat „Interzicerea discriminării în sfera muncii”, în alin. (1) prevede că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, 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;

- art. 10 alin. (2) CM prevede o serie de obligații cu caracter general, impuse în seama angajatorului care vizează excluderea discriminării în cadrul raporturilor juridice de muncă, și anume: să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără niciun fel de discriminare; să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea etc.;

- art. 128 alin.(2) din *Codul muncii* prevede că la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex.

*Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați* [10] definește discriminarea după criteriul de sex drept orice deosebire, excepție, limitare ori preferință avînd drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Articolul

10 alin. (3) al legii prevede obligațiile angajatorului în sfera asigurării egalității între femei și bărbați, în sfera raporturilor juridice de muncă, și anume:

- 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 plîngerilor împotriva discriminării;

- 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.

Novator în cuprinsul legii date este faptul că sînt prevăzute acțiuni concrete ale angajatorului care au caracter discriminatoriu după criteriul de sex. Evident că angajatorii pot efectua diferite acțiuni de discriminare a femeilor, unele cu caracter direct, altele cu caracter indirect. Totodată, în lege sînt indicate opt acțiuni ale angajatorului, considerate discriminatorii după criteriul de sex în sfera raporturilor juridice de muncă, și anume (art.11 alin.(1)):

1. plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art. 5 alin. (6) lit. c) al legii date (sînt în discuție 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 sînt determinante; în acest caz acționează excepția „calificării ocupaționale veritabile”);

2. refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex;

3. stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație;

4. 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;

5. aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală;

6. distribuirea diferențiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă având ca urmare atribuirea unui statut mai puțin favorabil;

7. crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plîngere împotriva discriminării după criteriul de sex;

8. solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților.

Deși este salutar faptul că în lege sînt indicate acțiuni ale angajatorului discriminatorii după criteriul de sex, regretabil este faptul că legea indică doar cîteva acțiuni discriminatorii, abordînd o manieră exhaustivă de expunere a lor. Ar fi fost mai bine dacă legiuitorul lăsa o listă deschisă la enumerarea acțiunilor discriminatorii ale angajatorului. Din expunerea dată la art. 11 alin. (1) din Legea nr. 5/2006, rămîn în afara ariei de aplicare o serie de alte acțiuni discriminatorii ale angajatorului, cum sînt: acordarea unui tratament mai puțin favorabil salariațelor gravide sau celor cu copii mici; stabilirea salariilor diferite între angajații cu durată normală a timpului de muncă și cei cu timp de muncă parțial, în condițiile în care majoritatea salariaților cu timp de muncă parțial sînt femei; stabilirea condițiilor de accedere la anumite posturi prin impunerea unui stagiu neîntrerupt de muncă – acesta din urmă afectează în special femeile tinere și cele aflate la vîrsta reproductivă – etc.

*Legea RM cu privire la asigurarea egalității* [11] tratează diferite aspecte ale discriminării din diverse domenii ale vieții sociale, iar art. 7 se referă la interzicerea discriminării în sfera muncii. Aliniatul (2) al acestui articol prevede o serie de acțiuni ale angajatorului, calificate drept discriminatorii, și anume:

- plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

- refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

- refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

- remunerarea inegală pentru aceiași tip și/sau volum de muncă;

- distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;

- hărțuirea;
- orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

Spre deosebire de art. 11 alin. (1) al Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea asigurării egalității de șanse nu enumeră exhaustiv acțiunile discriminatorii ale angajatorului, ceea ce lasă cîmp deschis victimelor discriminării de a dovedi că au fost discriminate și în baza altor teorii decît cele prevăzute de lege.

Discriminarea poate fi de mai multe tipuri: directă sau indirectă, individuală sau colectivă, pe orizontală sau pe verticală. După criteriile care stau la baza discriminării, aceasta poate fi: de sex, vîrstă, rasă, naționalitate, apartenență politică, origine socială, orientare sexuală etc.

După gradul de prejudiciabilitate a efectelor discriminării se constată:

- *forme ușoare ale discriminării* – atunci cînd actele discriminatorii aduc atingere drepturilor persoanei într-o măsură foarte mică sau înseși actele discriminatorii au durată restrînsă în timp;

- *forme grave ale discriminării*, care, potrivit Legii RM cu privire la asigurarea egalității, sînt: promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; susținerea discriminării prin intermediul mijloacelor de informare în masă; amplasarea mesajelor și simbolurilor discriminatorii în locurile publice; discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; discriminarea săvîrșită de două sau mai multe persoane; discriminarea săvîrșită de două sau de mai multe ori; discriminarea săvîrșită asupra unui grup de persoane; segregarea rasială.

Discriminarea după criteriul de sex trebuie combătută și eliminată, deoarece aceasta va avea un impact pozitiv asupra realizării dreptului la muncă de către femei. În acest sens, art. 5 al Legii Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității prevede următoarele mo-

dalitățile de eliminare a discriminării:

„a) *Prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica pînă la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane*”.

Prin această prevedere se pune accent pe prevenție, adică adoptarea unui șir de măsuri din partea angajatorului orientate spre preîntîmpinarea și evitarea acțiunilor discriminatorii în domeniul raporturilor juridice de muncă. Aceeași normă indică caracterul temporar al măsurilor pozitive, ceea ce denotă că ele au un termen de aplicare limitat, și anume pînă în momentul în care se va asigura egalitatea *de facto* a femeilor și a bărbaților în domeniul raporturilor juridice de muncă.

„b) *Medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvîrșirii faptelor discriminatorii*”. Medierea reprezintă un proces negociator, în care părțile sînt chemate de a rezolva divergențele dintre ele în mod amiabil. De asemenea, părțile pot recurge la serviciile unui mediator atestat în condițiile Legii cu privire la mediere [12]. Scopul medierii este de a soluționa litigiul fără intervenția organelor de jurisdicție a muncii. Însă medierea poate fi aplicată și în faza în care litigiul privind discriminarea se află pe rol în instanța de judecată.

„c) *Sanționarea comportamentului discriminatoriu*”. Începînd cu anul 2013, s-a instituit răspunderea contravențională pentru faptele angajatorului care încalcă principiul egalității în domeniul muncii. Articolul 54<sup>2</sup> al Codului contravențional [13] al RM prevede: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează



anumite persoane; refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane – se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice”.

Actualul Cod penal al RM nu conține nicio componență de infracțiune referitoare la discriminarea persoanelor în domeniul muncii, spre deosebire de Codul penal al RSSM [14] din 24.03.1961 (abrogat), care la art.140 prevedea că refuzul de angajare la muncă sau concedierea unei salariate pe motiv de graviditate, precum și refuzul de angajare sau concedierea unei mame care alăptează pentru motivul alăptării se pedepsește cu muncă neremunerată în folosul comunității cu o durată de pînă la un an sau cu concediere. În anul 1998, prin modificările aduse Codului penal din 1961, pentru asemenea infracțiunea se prevedea pedeapsă sub forma unei amenzi de pînă la 50 de salarii minime sau destituirea din funcție.

*De lege ferenda*, propunem instituirea răspunderii penale pentru refuzul de angajare sau concediere a femeilor gravide sau a salariaților care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani prin includerea în Codul penal a unui nou articol – 183<sup>1</sup>, cu următorul conținut: „Refuzul de angajare sau concediere a femeilor gravide sau a salariaților care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani se pedepsește cu amendă în mărime de la 600 la 800 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 1000 la 3000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani”.

„d) *Repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare*”. Dreptul la repararea prejudiciului material sau moral cauzat

prin acțiuni discriminatorii din partea angajatorului îl au nu doar salariatele, ci și femeile care nu au statut de salariate, dar care se află în situația în care li s-a refuzat angajarea în cîmpul muncii sau au fost concediate. Acestea au dreptul de a contesta în instanța de judecată refuzul neîntemeiat de angajare în cîmpul muncii sau concedierea ilegală, iar dacă vor dovedi că prin aceste acțiuni li s-a cauzat și un prejudiciu material sau moral, atunci instanța de judecată va obliga angajatorul la repararea prejudiciului cauzat reclamantei prin acțiunile sale ilegale.

**Concluzie.** În mod prospectiv, considerăm că nediscriminarea și prețuirea diversității în muncă ar trebui să fie incluse în cultura organizațională a tuturor angajatorilor din Republica Moldova, fiind necesară desfășurarea de campanii publice de sensibilizare a egalității între sexe. Valorificarea competențelor profesionale ale femeilor va aduce plusvaloare pieței muncii, iar astfel se va asigura o reală egalitate a femeilor și a bărbaților pe piața muncii.

### Referințe bibliografice

1. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994.
2. Орловский Ю.П. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Второе издание. Москва: Инфра М., 2005, 1186 с.
3. Dicționar Explicativ Ilustrat al Limbii Române. Chișinău: ARC, 2007, 2280 p.
4. Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, nr. 3 din 18.12.1979. Aderat prin Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova nr. 87-XIII din 28.04.1994. În: Tratatate internaționale, vol. 1, 1998, 390 p.
5. Рубина И.Е. Деятельность государств в области ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В: Московский журнал международного права, 2000, № 4, с. 232-239.
6. Directiva Uniunii Europene privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă, nr. 2006/54/CE din 05.07.2006. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML> (vizitat 05.03.2016).
7. Romandaș N., Boișteanu E. Dreptul muncii. Partea generală. Chișinău: CEP USM, 2012, 154 p.
8. Popescu N. Discriminarea de gen. Mandatele mecanismelor instituționale. Abordarea integrată a egalității de gen și acțiuni specifice. În: Revista Națională de Drept, 2007, nr. 10, p. 82-84.
9. Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154-XV din 28.02.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159/162/648 din 29.07.2003.
10. Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, nr. 5-XVI din 09.02.2006. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 47-50/2006 din 24.03.2006.
11. Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității, nr. 121 din 25.05.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 103/355 din 29.05.2012.
12. Legea Republicii Moldova cu privire la mediere, nr. 134-XVI din 14.06.2007. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 188-191/730 din 07.12.2007.
13. Codul contravențional al Republicii Moldova. Legea nr. 218-XVI din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 3-6/15 din 16.01.2009.
14. Codul penal al RSSM din 24.03.1961. În: Veștile RSSM, nr. 10 din 1961 (abrogat).