



PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII ÎN PROCESUL REALIZĂRII DREPTULUI LA MUNCĂ

Teodor CĂRNAȚ,
doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

Recenzent: **Ion GUCEAC,**
doctor habilitat în drept, profesor universitar (USM)

SUMMARY

Within the definition of the right to work there are included: freedom of choice of occupation, freedom of choice of employment (meaning the possibility of the citizen to carry out a freely chosen or accepted job in the economic, administrative, legal, social or cultural fields according to its education – an opportunity guaranteed by the State); work remuneration; unemployment aid; safety and hygiene working conditions. Thus, the right to work encompasses the right to protection, safety and hygiene of work, involving the life and health insurance of the worker during the service performance, accident prevention, and professional decays, taking special measures for women and youth protection and security.

În conținutul dreptului la muncă, ca elemente definitorii, se includ: libertatea alegerii profesiei; libertatea alegerii locului de muncă, în sensul posibilității cetățeanului de a desfășura, potrivit pregătirii sale, o muncă liber aleasă sau acceptată în domeniile economic, administrativ, juridic, social sau cultural, posibilitate garantată de către stat; retribuția pentru munca depusă; ajutorul de șomaj; securitatea și igiena muncii. Astfel, dreptul la muncă cuprinde și dreptul la protecția, securitatea și igiena muncii, care presupune asigurarea vieții și sănătății lucrătorului în procesul prestării muncii, prevenirea accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale, luarea măsurilor speciale de protecție și de securitate a muncii femeilor și a tinerilor.¹

Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede, în art. 23, că *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului.*² Dreptul la muncă cuprinde și posibilitatea, egală pentru toți, de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, cu luarea în considerare a duratei serviciului îndeplinit și a aptitudinilor fiecăruia. Remunerarea muncii prestate trebuie să fie echitabilă, înlăturându-se orice fel de discriminare; ea trebuie să asigure o existență decentă pentru beneficiar și familia sa.

Convenția privind eliminarea discriminării în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei, adoptată la Geneva la 25 iunie 1985, obligă statele-părți „să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și

uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, indiferent de rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială a persoanei”.

Convenția cu privire la protecția salariului, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949, prevede că *nimeni nu poate reține salariul muncitorului, numai dacă cazul este prevăzut de legislația națională. Este obligatorie plata salariului la intervale regulate; în caz de desfacere a contractelor de muncă, lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată în conformitate cu prevederile legislației naționale, ale contractului colectiv de muncă ori cu cele ale unei hotărâri arbitrare.*

În art. 43 din Constituția Republicii Moldova este stipulat că *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.* Cu referire la angajarea în câmpul muncii, legislația Republicii Moldova conține o serie de prevederi care statuează principiul non-discriminării. Astfel, *Legea serviciului public*³ menționează în art.13 că „*dreptul de a se angaja în serviciul public îl au cetățenii Republicii Moldova, indiferent de rasă, naționalitate, sex, confesiune...*”. Iar *Codul fiscal*,⁴ referindu-se la selectarea, încadrarea și concedierea funcționarilor fiscali, stipulează că aceștia „*...sunt selectați, indiferent de rasă, naționalitate, origine etnică, sex, confesiune...*”. Concomitent, interzicerea discriminării în sfera muncii este reflectată în special în *Codul muncii*⁵, în speță în art. 8: „(1) *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, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

*(2) Nu constituie 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”. Art. 5 din Codul muncii declară egalitatea în drepturi și egalitatea de șanse ca fiind două principii de bază care se aplică în relațiile de muncă. În *Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă*⁶ se precizează că aceasta se aplică excluzându-se „orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială”.*

În privința dreptului la salarizare, *Legea salarizării*⁷ statuează că salariul se stabilește fără admiterea discriminării „pe motive de vârstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială”. *Legea cu privire la fondurile nestatale de pensii*⁸ prevede că „la înființarea de către patron pentru salariații săi a unui fond de tip închis, dreptul de aderare la planul de pensii al fondului se extinde asupra tuturor salariaților unității economice în cauză în corespundere cu condițiile prevăzute în planul de pensii”. Beneficiarii se află în condiții egale, iar orice discriminare după deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială nu se admite.

În cele ce urmează vom prezenta un caz care, în opinia noastră, încalcă principiul egalității în procesul angajării în calitate de judecător. Potrivit art. 116 din Constituția Republicii Moldova, termenul „de numire pentru prima dată în funcția de judecător” este interpretat în așa mod, încât judecătorii sunt numiți în funcție de două ori: prima dată pe un termen de 5 ani și a doua oră până la atingerea plafonului de vârstă. Considerăm că această dublă numire în aceeași funcție servește drept motiv din care judecătorii, în prima etapă de executare a funcției lor, devin vulnerabili și manipulabili politic, ceea ce pune în pericol independența lor. În esență, termenul de probă trebuie să fie un termen de încercare pentru judecător și dacă în această perioadă nu a avut abateri disciplinare, nu a fost avertizat sau sancționat (acestea fiind confirmate prin probe la Consiliul Superior al Magistraturii), el automat va exercita funcția de judecător până la atingerea vârstei de 65 de ani, bucurându-se de inamovibilitate.

În ceea ce ține de numirea în funcție a judecătorului după expirarea termenului de 5 ani, ținem să menționăm că această procedură trebuie exclusă, deoarece candidații la funcția de judecător, după trecerea concursului, sunt numiți în această funcție, iar repetarea acestei acțiuni după expirarea termenului de probă dublează numirea în aceeași funcție, ceea ce contravine normelor dreptului muncii cu privire la angajare, prevăzute de art. 25 al Codului muncii. Pentru soluționarea problemei propunem ca termenul de 5 ani să fie redus la 3 ani și să fie considerat ca termen de verificare și probă a judecătorului, așa cum prevede Codul muncii în art. 59-63. Evident, în cazul judecătorilor acest termen este mai mare decât cel prevăzut de actualul Cod al muncii, pentru că și responsabilitatea, și efectele numirii în funcție a judecătorului sunt mai mari.

Un alt exemplu de încălcare a principiului egalității la realizarea dreptului la muncă reiese din art. 8 alin. (3) din *Legea cu privire la avocatură*, nr. 1260-XV din 19 iulie 2002, potrivit căruia sunt scutite de efectuarea stagiului profesional și de examenul de calificare persoanele care au cel puțin 10 ani vechime în muncă în funcția de judecător sau procuror dacă, în termen de 6 luni după demisia din funcțiile respective, au solicitat eliberarea licenței pentru exercitarea profesiei de avocat.⁹ Însă, avocații care au un stagiul mai mare de 10 ani și doresc să exercite profesia de judecător trebuie să susțină examenul de calificare pentru această funcție.

Într-o țară în care majoritatea populației este în căutarea unui loc de muncă bine plătit discriminarea poate crea obstacole pentru categorii întregi de persoane vulnerabile. În conformitate cu instrumentele internaționale în domeniul drepturilor omului, sfera muncii include nu numai ocupația persoanei, dar și accesul la angajare, la instruire profesională, accesul la anumite ocupații, concedierea și condițiile de muncă¹⁰ etc. Prin urmare, nu este deloc surprinzător faptul că cel mai mare grad de protecție împotriva discriminării trebuie să existe în domeniul muncii. Sexul, rasa, etnia, religia, disabilitatea și vârsta sunt criteriile relevante pentru participarea inegală pe piața muncii și pentru nivelul de venit.

În Republica Moldova nu există informații cu privire la situația diverselor grupuri minoritare în domeniul vieții economice și sociale și cu privire la efectele discriminării acestora, de aceea este dificil să stabilim care sunt cele mai des întâlnite practici discriminatorii. Astfel, considerăm că colectarea datelor și monitorizarea sistemului trebuie să fie efectuate de instituții specializate cu atribuții în ce privește prevenirea și eradicarea tuturor formelor de discriminare. La colec-



țarea informațiilor trebuie să fie respectat principiul confidențialității.

Suntem de părere că cel mai des sunt discriminați, în procesul realizării dreptului la muncă, emigranții, imigranții, refugiații, beneficiarii de protecție umanitară, atât în țara noastră, cât și în străinătate. Analiza structurii migrației în Republica Moldova denotă că fenomenul emigrației are o amploare mult mai mare decât cel al imigrației. Astfel, în anul 2006 numărul emigranților era de 6685 persoane.¹¹ Conform datelor oficiale, 784 dintre acestea au plecat peste hotare pentru angajarea la muncă prin contract (475 bărbați și 309 femei).¹² În realitate, acest număr este de o mie de ori mai mare și majoritatea celor ce au emigrat din țara noastră sunt în căutarea unui loc de muncă, iar cei care au găsit un loc de muncă în străinătate de cele mai multe ori lucrează *la negru*, sunt prost plătiți și discriminați.

Numărul total al imigranților în Republica Moldova constituie 1968 de persoane: 1320 bărbați și 648 femei, care au venit din mai multe țări, după cum urmează: Bulgaria – 75; China – 23; Iordania – 20; Israel – 72; Kazahstan – 19; Palestina – 1; România – 171; Rusia – 182; SUA – 112; Sudan – 5; Turcia – 443; Ucraina – 354; alții – 448.¹³ Reprezentații imigranților insistă asupra dificultăților întâmpinate în căutarea la găsirea unei slujbe, chiar atunci când persoana este înalt calificată, din cauza nu doar a pieței de muncă limitate, dar și a faptului că angajatorii refuză să angajeze noncetățeni, în special dacă provin din afara țărilor CSI. Cu toate acestea, persoanele care au fost discriminate în dreptul lor de acces la muncă nu au dorit să aducă aceste cazuri înaintea justiției. Unii noncetățeni, în special cei veniți din Africa sau Asia, sunt victime de profiling din partea ofițerilor de poliție, mai ales sub formă de verificări repetate și abuzive de identitate, acompaniate uneori de tentative de luare de mită. S-a raportat că unii ofițeri de poliție care vin în contact cu africani și asiatici îi insultă și chiar îi maltratează. Din aceste considerente, unele organisme internaționale îndeamnă Republica Moldova să monitorizeze situația privind eventualele cazuri de discriminare rasială din partea angajatorilor și a membrilor populației majoritare, ca și din partea ofițerilor de poliție împotriva imigranților din țările africane și asiatice și, în caz de necesitate, să ia toate măsurile care se impun pentru compensarea victimelor și pedepsirea persoanelor vinovate de astfel de discriminări.¹⁴

Numărul refugiaților și al beneficiarilor de protecție umanitară, conform datelor de la 1 ianuarie 2007, este de 161 (120 – bărbați și 41 – femei). Din aceștia, 78 au solicitat azil (67 – bărbați și 11 – femei).¹⁵ Majoritatea refugiaților și beneficiarilor de protecție umanitară nu

sunt angajați în câmpul muncii. Mulți se plâng că nu se pot angaja din cauza necunoașterii limbii, necalificării, discriminării, iar unii au refuzat să se angajeze din cauza salariilor mici.

Considerăm că trebuie pedepsite persoanele, atât fizice, cât și juridice, din toate sferele vieții (economică, socială, administrativă, militară etc.), dacă acestea condiționează participarea la o activitate economică a unei persoane ori alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii de unul dintre criteriile: sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, starea sănătății, vârstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boală cronică necontagioasă, infecție cu HIV/SIDA sau pe alte criterii sau semne individuale. La fel, în momentul în care un post este anunțat vacant, angajatorul nu are dreptul să impună cerințe referitoare la criteriile menționate, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare sau prin tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte, cu excepția cazurilor când un astfel de tratament nu constituie discriminare. Înainte de a încheia un contract individual de muncă, angajatorul nu are dreptul de a cere de la candidat informații cu privire la criteriile enumerate mai sus, cu excepția cazurilor specificate de legislația cu privire la non-discriminare.

Angajatorul nu are dreptul să refuze angajarea unui candidat pe motive de sarcină, maternitate sau creștere a copiilor. Totodată, acesta nu are dreptul să refuze angajarea sau să angajeze persoanele în condiții mai puțin favorabile pe baza criteriilor și excepțiilor enumerate mai sus. Angajatorul este obligat să asigure egalitate în condițiile de muncă fără deosebire după criteriile specificate.

Angajatorul trebuie să asigure o remunerare egală pentru aceeași prestare de servicii și lucru de valoare egală; el este obligat să prevadă șanse egale tuturor angajaților fără nici o discriminare pe criteriile de sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, starea sănătății, vârstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boală cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA sau alte criterii sau semne individuale, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare sau prin tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. El trebuie să asigure condiții egale pentru creșterea calificării și recalificării profesionale a angajaților, precum și pentru dezvoltarea și promovarea profesională în poziție sau grad prin aplicarea criteriilor de performanțe egale în aprecierea activității acestora. Angajatorul este obligat să adapteze locul de muncă la necesitățile persoanei cu



disabilități atunci când o angajează sau când disabilitatea intervine după angajarea acesteia, cu excepția cazurilor când cheltuielile pentru astfel de adaptări sunt excesive și ar cauza un obstacol serios pentru angajator. Angajatorul este obligat, la momentul angajării, să încurajeze persoanele care aparțin unui anumit grup etnic sau sexual, să aplice restricții sau facilitări pentru o anumită muncă sau poziție. Angajatorul este obligat să încurajeze, în condiții egale, dezvoltarea vocațională și participarea angajaților și lucrătorilor care aparțin unui anumit grup sau persoane care se identifică după criteriile enunțate mai sus, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare sau prin tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

Angajatorul care a primit o plângere de la un angajat al său, care se consideră victimă a unei hărțuiri, inclusiv a hărțuirii sexuale, la locul de muncă, trebuie să desfășoare imediat o investigație, să ia măsurile necesare pentru a stopa hărțuirea, precum și să impună sancțiuni disciplinare în cazul hărțuirii de către un alt angajat. În cooperare cu sindicatele, angajatorul trebuie să întreprindă acțiuni eficiente pentru prevenirea oricărei forme de discriminare la locul de muncă. În cazul în care eșuează să îndeplinească obligațiile de mai sus, angajatorul trebuie să poarte răspundere, în conformitate cu legislația cu privire la non-discriminare, pentru actele de discriminare săvârșite la locul de muncă de către un angajat al său. Angajatorul este obligat să aplice indici egali pentru sancțiunile disciplinare, fără deosebire pe criterii de: sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, starea sănătății, vârstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boală cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA sau pe alte criterii sau semne individuale, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare sau prin tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte. Angajatorul este obligat să afișeze într-un loc accesibil pentru angajați textul legii cu privire la non-discriminare, precum și clauzele din contractul

individual și colectiv de muncă ce au legătură cu protecția împotriva discriminării. Angajatorul este obligat să elibereze informații (referitoare la deciziile luate de către angajator), la cererea persoanei care susține că drepturile acesteia au fost violate pe unul din criteriile enumerate mai sus.

Note:

¹ *A se vedea:* T. Cârnaț. *Protecția juridică a drepturilor omului*. – Chișinău, 2003, p. 77-78.

² *Declarația Universală a Drepturilor Omului*, adoptată și proclamată de Adunarea Generală a ONU prin Rezoluția 217 A (III) din 10 decembrie 1948, art. 23 alin. (1).

³ *Legea serviciului public* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr. 61/681.

⁴ *Codul fiscal* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 62/522.

⁵ *Codul muncii al Republicii Moldova* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162/648.

⁶ *Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 70-72/312, art. 8.

⁷ *Legea salarizării* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 50-52/336, art. 27.

⁸ *Legea cu privire la fondurile nestatale de pensii* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1999, nr. 87-89/423, art. 27.

⁹ Art. 8 alin. (3) din *Legea cu privire la avocatură*, nr. 1260 din 19.07.2002 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.

¹⁰ Art. 1.3 din *Convenția OIM*, nr. 111, 362 U.N.T.S. 31, 15 iunie 1960.

Anuarul statistic al Republicii Moldova // Biroul Național de Statistică: – Chișinău, 2007, p. 71.

² *Ibidem*, p. 72.

³ *Ibidem*, p. 70.

⁴ ECRI: *Punctele 55-58, la al treilea Raport asupra Moldovei*: http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country_approach/moldova/Moldova%20Third%20report%20-%20Moldave.pdf.

⁵ *Ibidem*, p. 74.