



Martie 2023

Traducere neoficială

CARTA SOCIALĂ EUROPEANĂ (REVIZUITĂ)

Comitetul European pentru Drepturile Sociale

Concluziile 2022

REPUBLICA MOLDOVA

Prezentul text poate fi obiectul unor revizuri editoriale.

Funcția Comitetului European pentru Drepturile Sociale este de a se pronunța cu privire la conformitatea situației din statele care au ratificat Carta socială europeană. În ceea ce privește rapoartele naționale, acesta adoptă concluzii; în ceea ce privește plângerile colective, adoptă decizii.

Informațiile privind Carta, declarațiile privind interpretarea prevederilor și întrebările generale din partea Comitetului sunt cuprinse în Introducerea Generală la toate Concluziile.

Următorul capitol se referă la Republica Moldova, care a ratificat Carta socială europeană revizuită, la data de 8 august 2001. Termenul limită pentru prezentarea celui de-al 17-lea raport a fost 31 decembrie 2021, iar Republica Moldova l-a prezentat la data de 15 februarie 2022.

Comitetul reamintește că Republicii Moldova i s-a cerut să răspundă la întrebările specifice, adresate în cadrul diferitelor prevederi (întrebări incluse în anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei). Prin urmare, Comitetul s-a concentrat, în mod special, asupra acestor aspecte. De asemenea, Comitetul a evaluat răspunsurile la concluziile anterioare referitoare la neconformitate, amânare și conformitate, până la primirea informațiilor solicitate (Concluzii 2018). De asemenea, Comitetul reamintește că, în temeiul anumitor prevederi, nu au fost adresate întrebări specifice. În cazul în care concluzia anterioară (Concluzii 2018) a constatat că situația este în conformitate, în 2022 nu a fost efectuată nicio examinare a situației.

În conformitate cu sistemul de raportare adoptat de către Comitetul de Miniștri în cadrul celei de-a 1196-a reuniuni a reprezentanților miniștrilor din 02-03 aprilie 2014, raportul a vizat următoarele prevederi ale grupului tematic III „Drepturile lucrătorilor”:

- dreptul la condiții de muncă echitabile (articolul 2),
- dreptul la salarizare echitabilă (articolul 4),
- dreptul sindical (articolul 5),
- dreptul la negociere colectivă (articolul 6),
- dreptul la informare și consultare (articolul 21),
- dreptul de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă (articolul 22),
- dreptul la demnitate în muncă (articolul 26),
- dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție în întreprindere și facilitățile acordate acestora (articolul 28),
- dreptul la informare și consultare în procedurile de concediere colectivă (articolul 29).

Republica Moldova a acceptat toate prevederile din grupul menționat mai sus, cu excepția articolelor 4§1, 4§2 și 22.

Perioada de referință a fost cuprinsă între 1 ianuarie 2017 și 31 decembrie 2020.

Concluziile referitoare la Republica Moldova vizează următoarele 20 de situații:

– 6 concluzii de conformitate: articolele 2§3, 2§5, 2§6, 2§7, 6§1 și 29,

– 9 concluzii de neconformitate: articolele 2§2, 2§4, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§3, 6§4 și 28.

În ceea ce privește celelalte 5 situații referitoare la articolele 2§1, 6§2, 21, 26§1 și 26§2, Comitetul necesită informații suplimentare pentru a examina situația.

Comitetul consideră că lipsa informațiilor solicitate reprezintă o încălcare a obligației de raportare asumată de Republica Moldova în temeiul Cartei revizuite.

Următorul raport al Republicii Moldova va aborda următoarele prevederi ale grupului tematic IV „Copii, familii, migrantii”:

- dreptul copiilor și tinerilor la protecție (articolul 7),
- dreptul angajatelor la protecția maternității (articolul 8),
- dreptul familiei la protecție socială, juridică și economică (articolul 16),
- dreptul copiilor și tinerilor la protecție socială, juridică și economică (articolul 17),

- dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (articolul 19),
- dreptul lucrătorilor având responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament (articolul 27),
- dreptul la locuință (articolul 31).

Termenul limită pentru prezentarea raport a fost 31 decembrie 2022. Concluziile și rapoartele sunt disponibile la adresa www.coe.int/socialcharter.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul (1) – Durata rezonabilă a timpului de muncă

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în contextul actualului ciclu de monitorizare, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebări specifice cu privire la articolul 2§1 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor solicitate (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile care se încadrează în grupul tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§1 din Cartă, până la primirea informațiilor solicitate (Concluzii 2018). Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizată în raport ca răspuns la întrebările formulate în concluzia sa anterioară, precum și la întrebările specifice.

Măsuri de asigurare a unui program de lucru rezonabil

În concluzia sa anterioară, Comitetul a întrebat dacă, în practică, ar putea exista circumstanțe în care un angajat ar putea să lucreze mai mult de 60 de ore pe săptămână, în special în agricultură, vânătoare și piscicultură, comerț cu ridicata, comerț cu amănuntul, hoteluri și restaurante (Concluzii 2018).

Raportul nu furnizează niciuna din informațiile solicitate. Prin urmare, Comitetul își reiterează solicitarea. Comitetul consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§1 din Cartă.

În întrebarea sa specifică, Comitetul a solicitat informații actualizate privind cadrul juridic pentru asigurarea unui timp de muncă rezonabil (săptămânal, zilnic, perioade de odihnă, ...) și excepții (inclusiv temeiul juridic și justificarea). De asemenea, Comitetul a solicitat informații detaliate privind măsurile de aplicare a legii și mecanismele de monitorizare, în special în ceea ce privește activitățile inspectoratelor de muncă (statistici privind inspecțiile și prevalența acestora în funcție de sectorul de activitate economică, sancțiunile aplicate etc.).

Comitetul reamintește că telemunca sau munca la distanță poate duce la un număr excesiv de ore de muncă. De asemenea, Comitetul reiterează că este necesar să se permită exercitarea pe deplin a dreptului lucrătorilor de a refuza să presteze muncă în afara programului normal de lucru, în timpul concediului de odihnă sau în timpul altor forme de concediu (denumit uneori „dreptul la deconectare”). Statele părți trebuie să se asigure că angajatorii au obligația de a pune în aplicare măsuri pentru a limita munca neplătită în afara orelor de lucru, în special pentru categoriile de lucrători care se pot simți presați să demonstreze performanțe peste așteptări. În unele cazuri, pot fi necesare măsuri pentru a asigura deconectarea digitală cu scopul de a garanta că lucrătorii beneficiază de perioadele de odihnă (Declarația privind deconectarea digitală și monitorizarea electronică a lucrătorilor).

Raportul oferă informații cu privire la modificările aduse Codului muncii (nr. 155 din 20 iulie 2017) în ceea ce privește timpul de muncă rezonabil. Articolul 97 din Codul muncii reglementează munca pe fracțiuni de normă, iar articolul 97¹ prevede garanții pentru lucrătorii cu contracte pe fracțiuni de normă. Articolul 97² stabilește normele privind regimul de activitate redusă, care poate fi stabilit pentru o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar nu poate depăși 5 luni pe an. Articolul 100¹ prevede formulele flexibile de muncă, în timpul căruia programul de muncă zilnic poate fi împărțit în două perioade: o perioadă fixă, în care lucrătorul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care lucrătorul își alege ora de sosire și de plecare. În conformitate cu articolul 107 din Codul muncii, durata repausului zilnic între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică de 11 ore consecutive.

În raport se mai precizează că, între 2017 și 2020, au fost efectuate 1.366 de inspecții în sectorul agricol și s-a constatat că, în timpul perioadelor de recoltare, nu au fost respectate orele de lucru zilnice și săptămânale. În sectorul public, au fost efectuate 2.088 de inspecții; 2.058 de inspecții în sectorul comerțului, de asemenea, au fost examinate 682 de plângeri formulate de cetățeni, dintre care 63 au avut ca rezultat încălcări ale timpului de muncă, care au fost înaintate instanțelor de judecată pentru examinare.

Acțiunile autorităților pentru a asigura respectarea unui program de muncă rezonabil și măsurile de remediere adoptate în anumite sectoare de activitate

În întrebarea sa, Comitetul a solicitat informații specifice cu privire la acțiunile proactive întreprinse de autorități (la nivel național, regional, local și sectorial, inclusiv instituțiile naționale pentru drepturile omului și organismele de promovare a egalității de șanse, precum și activitatea inspectoratului de muncă, și cu privire la rezultatele cauzelor aduse în fața instanțelor) pentru a asigura respectarea orelor de muncă rezonabile; precum și informații privind constatările (de ex. rezultatele activităților inspecției muncii sau soluționarea plângerilor de către tribunalele și instanțele naționale) și măsurile de remediere adoptate în ceea ce privește anumite sectoare de activitate, cum ar fi sectorul sănătății, industria de catering, industria ospitalității, agricultura, munca domestică și de îngrijire.

În raport se precizează că, în cadrul vizitelor de inspecție, seminarelor, ședințelor desfășurate de Inspectoratul de Stat al Muncii, agenții economici sunt informați cu privire la particularitățile juridice privind perioadele de muncă și timpul de odihnă. În perioada de raportare, inspectorii de muncă au contribuit la desfășurarea a 135 de reuniuni de informare cu peste 7.000 de participanți. De asemenea, în cadrul activităților de conștientizare și formare desfășurate în comun cu administrația publică locală și Federația Sindicatelor din Educație și Știință (circa 50 de reuniuni cu peste 600 de participanți), șefii instituțiilor de învățământ abordează situații privind definirea timpului de muncă pentru paznici și operatori, ținând cont de numărul de unități planificate/resurse financiare disponibile.

Legislație și practică privind perioadele serviciului de gardă

În concluzia sa anterioară, Comitetul a întrebat care sunt normele care se aplică serviciului de gardă și dacă perioadele de inactivitate din cadrul serviciului de gardă sunt considerate ca perioadă de odihnă, în întregime sau parțial (Concluzii 2018).

În întrebarea sa specifică, Comitetul a solicitat informații cu privire la legislația și practica privind timpul și serviciul de gardă (inclusiv în ceea ce privește contractele cu zero ore de lucru) și cum sunt tratate perioadele de inactivitate din cadrul serviciului de gardă în ceea ce privește timpul de lucru și de odihnă, precum și salarizarea. Ca răspuns, raportul precizează că legislația națională nu reglementează timpul de gardă și contractele cu zero ore de lucru. Comitetul solicită clarificări dacă aceasta înseamnă că timpul de gardă și contractele cu zero ore de lucru nu există în Republica Moldova sau nu sunt reglementate de legislația internă. Comitetul menționează că, perioadele de gardă sunt perioade în care lucrătorului nu i se cere să îndeplinească sarcini pentru angajator și care nu constituie timpul de muncă obișnuit, indiferent dacă perioada de gardă are loc la sediul angajatorului sau acasă. Comitetul constată că, din informațiile furnizate în legătură cu pandemia Covid-19, reiese că serviciul de gardă există în Republica Moldova; prin urmare, Comitetul solicită ca următorul raport să conțină informații cu privire la acesta.

Covid-19

În contextul crizei Covid-19, Comitetul a solicitat statelor părți să furnizeze informații cu privire la impactul crizei Covid-19 asupra dreptului la condiții echitabile de muncă și la măsurile generale adoptate pentru atenuarea impactului negativ. Mai exact, Comitetul a solicitat informații privind exercitarea dreptului la un timp de muncă rezonabil în următoarele sectoare: sănătate și asistență socială; aplicarea legii, apărare și alte servicii publice esențiale; educație, transporturi.

Comitetul face trimitere la declarația sa privind Covid-19 și drepturile sociale din 24 martie 2021.

În raport se menționează că, în 2020, timpul de lucru al unităților economice a fost restricționat și limitat, cu excepția instituțiilor medico-sanitare publice. Acolo unde prezența fizică nu a fost posibilă, au fost instituite proceduri de lucru la distanță cu menținerea orelor de lucru stabilite. În cazul în care nu a fost posibil ca lucrătorii să muncească de la distanță, s-a acordat concediu anual plătit sau concediu neplătit.

În raport se mai precizează că, în conformitate cu prevederile Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova nr. 6 din 26 martie 2020, nr. 14 din 6 aprilie 2020, nr. 21 din 24 aprilie 2020, perioadele cuprinse între 30 martie - 3 aprilie, 7 aprilie - 17 aprilie, 21 aprilie - 24 aprilie, 27 aprilie - 30 aprilie au fost declarate zile de odihnă pentru unitățile din sectorul bugetar, cu excepția instituțiilor medico-sanitare și a autorităților administrative din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale. Aceste zile au fost plătite cu salariu integral, iar lucrătorii au fost nevoiți să le recupereze în modul stabilit de Guvern, adică în anumite zile de sâmbătă din 2020, prin creșterea timpului de lucru zilnic cu o oră și reducerea pauzei de prânz cu 30 de minute.

În raport se menționează că Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a publicat pe site-ul său câteva recomandări pentru a clarifica situațiile juridice legate de raportul de muncă, precum și pentru a asigura protecția socio-economică, siguranța și sănătatea la locul de muncă a angajaților. Printre aceste recomandări se numără examinarea de către părți a posibilității de a lucra de acasă; stabilirea unor programe individuale de lucru cu program de lucru flexibil; introducerea muncii pe fracțiuni de normă; înregistrarea la unitatea de gardă; șomajul tehnic cu plata unei indemnizații; acordarea concediului anual sau a concediului neplătit pentru lucrător.

Concluzie

Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul își amână concluzia.

A se vedea opinia separată disidentă a doamnei Carmen Salcedo Beltrán cu privire la articolul 2§1 din Carta socială europeană din 1961 și Carta socială europeană revizuită.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul 2 - Zile de sărbători legale plătite

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 2§2 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 2§2 din Cartă pe motiv că munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare nu a fost compensată în mod corespunzător (Concluzii 2018).

Raportul nu conține nicio informație cu privire la acest punct. În consecință, Comitetul își reiterează concluzia de neconformitate.

Covid-19

Ca răspuns la întrebarea referitoare la prevederile speciale cu privire la pandemie, raportul nu oferă nicio informație.

Comitetul face trimitere la declarația sa privind pandemia Covid-19 și drepturile sociale din 24 martie 2021.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 2§2 din Cartă din cauza faptului că munca prestată într-o zi de sărbătoare nelucrătoare nu este compensată în mod corespunzător.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul 3 - Concediul anual plătit

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 2§3 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că, în perioada de referință situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 2§3 din Cartă, pe motiv că, în anumite circumstanțe, legea permitea ca toate concediile anuale să fie transferate în anul următor, fără a garanta dreptul lucrătorilor de a beneficia de cel puțin două săptămâni de concediu neîntrerupt în timpul anului în care se cuvine concediul de odihnă anual (Concluzii 2018).

Comitetul ia act de faptul că articolul 118 alin. (3) din Codul muncii a fost revizuit prin Legea nr. 157 din 2017, pentru a prevedea că, în cazul amânării concediului anual, lucrătorului i se acordă cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual plătit, iar partea rămasă se acordă înainte de sfârșitul anului următor.

Având în vedere cele menționate mai sus, Comitetul consideră că, în prezent, situația este în conformitate cu Carta.

Covid-19

Ca răspuns la întrebarea referitoare la prevederile speciale cu privire la pandemie, raportul nu oferă nicio informație.

Comitetul face trimitere la declarația sa privind pandemia Covid-19 și drepturile sociale din 24 martie 2021.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§3 din Cartă.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul 4 - Eliminarea riscurilor în cazul profesiilor periculoase sau insalubre

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul subliniază că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 2§4 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În 2018, Comitetul a decis să își amâne concluzia cu privire la articolul 2§4 din Cartă. Raportul nu conținea nicio informație specifică privind măsurile adoptate pentru a elimina sau a reduce riscurile asociate activităților periculoase sau insalubre și, în mod special, informații și statistici care să dovedească faptul că aceste măsuri au fost puse în aplicare, în mod eficient, prin mijloace care să includă instituirea unui sistem eficient de inspecție a muncii. Deși Comitetul a stabilit că situația în ceea ce privește măsurile de răspuns la riscurile specifice profesiei este în conformitate cu Carta, acesta a solicitat, de asemenea, detalii suplimentare privind tipul de măsuri compensatorii aplicate, specificând ce măsuri se aplică în cazul diferitelor categorii de lucrători expuși la riscuri specifice profesiei și care este procentul acestor lucrători vizați de aceste măsuri compensatorii în cauză.

Eliminarea sau reducerea riscurilor

Comitetul reamintește că prima parte a articolului 2§4 din Cartă prevede că statele trebuie să se angajeze să elimine riscurile inerente profesiilor periculoase sau insalubre. Această parte este strâns legată de articolul 3 din Cartă (dreptul la securitate și la igiena muncii), conform căruia statele se angajează să elaboreze politici și să adopte măsuri pentru a îmbunătăți securitatea și sănătatea în muncă și pentru a preveni accidentele și vătămarea sănătății, în special prin reducerea la minim a cauzelor riscurilor inerente mediului de muncă.

Comitetul face trimitere la concluziile sale în temeiul articolului 3§1 din Cartă (Concluzii 2017, 2021), în care a constatat că raportul nu conținea nicio informație specifică privind politicile generale în materie de siguranță și sănătate la locul de muncă. În Concluziile sale din 2018 privind articolul 2§4, Comitetul și-a reiterat cererea de informații și a avertizat că, în absența răspunsurilor, nimic nu va permite stabilirea unei conformități în această privință. În prezentul raport, din nou, nu există nicio informație transmisă cu privire la acest punct și nu se oferă niciun răspuns.

Având în vedere lipsa persistentă de informații, Comitetul concluzionează, că nu a fost stabilită conformitatea cu articolul 2§4 din Cartă a situației din Republica Moldova în ceea ce privește eliminarea sau reducerea riscurilor profesionale.

Măsuri ca răspuns la riscurile reziduale

Atunci când riscurile nu au fost eliminate sau reduse suficient, în pofida aplicării măsurilor descrise mai sus, sau dacă astfel de măsuri nu au fost aplicate, a doua parte a articolului 2§4 impune statelor să acorde lucrătorilor expuși la astfel de riscuri, o formă sau alta de compensare. Scopul măsurilor compensatorii este de a acorda persoanelor în cauză suficient timp de odihnă pentru a se recupera în urma stresului și oboselii cauzate de profesia lor și, astfel, pentru a-și menține vigilența sau pentru a limita expunerea la risc.

Comitetul face trimitere la concluziile sale anterioare (Concluzii 2018) și constată că solicitarea de a prezenta informații privind tipul de măsuri compensatorii aplicate, cu specificarea măsurilor aplicate în cazul diferitelor categorii de lucrători expuși la riscuri specifice profesiei și care este procentajul acestor lucrători acoperiți de aceste măsuri compensatorii în cauză, nu este îndeplinită. Nicio informație nu este prezentată. Prin urmare, Comitetul reiterează întrebarea și, dacă următorul raport nu oferă un răspuns, nu va exista nimic care să

stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§4 din Cartă.

Măsuri cu privire la perioada Covid-19

Nu a fost furnizată nicio informație cu privire la măsurile adoptate în timpul pandemiei Covid-19, în acest domeniu.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 2§4 din Cartă, deoarece nu s-a stabilit că riscurile sunt reduse sau eliminate pentru lucrătorii care îndeplinesc sarcini periculoase sau dăunătoare sănătății.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul 5 - Perioada de repaus săptămânal

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 2§5 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere în cadrul actualului ciclu de raportare.

Întrucât concluzia anterioară a constatat că situația din Republica Moldova este în conformitate cu Carta, nu a fost efectuată nicio examinare a situației în 2022.

Prin urmare, Comitetul își reiterează concluzia anterioară.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§3 din Cartă.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul 6 - Informații privind contractul de muncă

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 2§5 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

Întrucât concluzia anterioară a constatat că situația din Republica Moldova este în conformitate cu Carta, în 2022, nu a fost efectuată nicio examinare a situației în ceea ce privește acest punct. Prin urmare, Comitetul își reiterează concluzia anterioară.

Covid-19

Ca răspuns la întrebarea referitoare la prevederile speciale cu privire la pandemie, raportul nu oferă nicio informație.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§6 din Cartă.

Articolul 2 - Dreptul la condiții de muncă echitabile

Alineatul 7 - Munca de noapte

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 2§7 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 2§7 din Cartă pe motiv că legislația nu prevedea un examen medical înainte de repartizarea la munca de noapte (Concluzii 2018). Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la concluzia de neconformitate.

În raport se menționează că articolul 103 din Codul muncii privind munca de noapte a fost modificat în 2020. În primul rând, lucrătorii repartizați la munca de noapte trebuie să beneficieze de un examen medical obligatoriu înainte de a-și prelua sarcinile, din contul angajatorului. În al doilea rând, în cazul în care munca de noapte este contraindicată din motive medicale, angajatul în cauză trebuie să fie transferat la o muncă de zi corespunzătoare. Aceste prevederi au completat o cerință preexistentă conform căreia angajații care au efectuat cel puțin 120 de ore de muncă de noapte pe parcursul unei perioade de șase luni vor fi supuși unui examen medical din contul angajatorului.

Covid-19

Ca răspuns la întrebarea referitoare la prevederile speciale cu privire la pandemie, raportul nu oferă nicio informație.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 2§7 din Cartă.

Articolul 4 - Dreptul la salarizare echitabilă

Alineatul 3 - Nediscriminarea între femei și bărbați în ceea ce privește salarizarea

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în contextul actualului ciclu de monitorizare, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebările specifice cu privire la articolul 4§3 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În ceea ce privește articolul 4§3, statelor li s-a cerut să furnizeze informații cu privire la impactul pandemiei Covid-19 asupra dreptului lucrătorilor și lucrătoarelor la salariu egal pentru munca de valoare egală, cu referințe specifice și date privind amplexarea și modalitățile de aplicare a schemelor de acordare a concediului pentru lucrătoare.

Comitetul reamintește că examinează dreptul la salarizare egală în temeiul articolului 20 și al articolului 4§3 din Cartă și că efectuează acest lucru o dată la doi ani (în cadrul grupului tematic 1 „Ocuparea forței de muncă, formare profesională și egalitate de șanse” și al grupului tematic 3 „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 4§3 din Cartă, pe motiv că aplicarea legală a principiului salarizării echitabile nu era garantată în practică și că nu existau comparații salariale între companiile din sectorul privat (Concluzii 2018).

Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la concluzia de neconformitate.

Obligații de garantare a dreptului la salarizare egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală

Cadrul juridic

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat informații cu privire la interzicerea discriminării atât directe, cât și a celei indirecte, precum și cu privire la definițiile salarizării egale și ale salarizării pentru munca de valoare egală (Concluzii 2018).

Raportul menționează că dreptul lucrătorilor la o salarizare egală pentru bărbați și femei pentru munca egală sau pentru munca de valoare egală este reglementat de articolul 10 alin. (2) lit. g) și de articolul 128 alin. (2) din Codul muncii. Acesta precizează că, în perioada de referință, nu au fost făcute modificări la prevederile relevante.

De asemenea, Comitetul constată că articolul 8 din Codul muncii interzice discriminarea directă sau indirectă a angajaților pe criterii de sex, vârstă, rasă, naționalitate, convingeri, opinii politice, origine socială, loc de reședință, dizabilitate fizică, cognitivă sau mintală, apartenență la un sindicat sau implicare în activități sindicale, sau pe orice alt criteriu.

Întrucât raportul nu oferă decât parțial răspunsuri la întrebările sale, Comitetul reiterează toate întrebările sale specifice. Comitetul atrage atenția asupra faptului că, în cazul în care informațiile necesare nu vor fi furnizate în următorul raport, nimic nu va oferi posibilitatea Comitetului să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 4§3 din Cartă.

Căi de atac eficiente

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația nu era în conformitate cu articolul 4§3 din Cartă, pe motiv că aplicarea legală a principiului salarizării egale nu era garantată în practică (Concluzii 2018).

Raportul nu furnizează nicio informație la acest subiect. Comitetul solicită detalii cu privire la numărul de cazuri care se referă, în mod direct, la discriminarea salarială pe criterii de gen aduse în fața instanțelor de judecată, cu detalii privind rezultatele acestora, sancțiunile impuse angajatorilor și despăgubirile acordate victimelor. În același timp, Comitetul își reiterează concluzia anterioară de neconformitate în ceea ce privește acest punct.

Transparența salarială și compararea locurilor de muncă

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația nu era în conformitate cu articolul 4§3 din Cartă pe motiv că nu există comparații salariale între companiile din sectorul privat.

Raportul nu furnizează nicio informație la acest subiect. Prin urmare, Comitetul își menține concluzia anterioară de neconformitate în ceea ce privește acest punct.

Statistici și măsuri de promovare a dreptului la salarizare egală

Raportul nu furnizează niciun fel de date statistice privind diferențele de salarizare în perioada de referință.

Comitetul constată din Cererea directă referitoare la Convenția privind egalitatea de remunerare (nr. 100) din Republica Moldova, publicată de Comitetul de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor (CEACR) a OIM în 2021 (a 109-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii), că femeile au câștigat cu 13,5 la sută mai puțin decât bărbații, în 2017, (comparativ cu 13.2 la sută mai puțin în 2015).

Întrucât Republica Moldova a acceptat articolul 20 lit. c), Comitetul examinează politicile și alte măsuri de reducere a diferenței de salarizare între femei și bărbați, în temeiul articolului 20 din Cartă.

Impactul Covid-19 asupra dreptului lucrătorilor și lucrătoarelor la salarizare egală pentru munca de valoare egală

Raportul nu oferă nicio informație ca răspuns la întrebarea privind impactul pandemiei Covid-19.

Comitetul face trimitere la declarația sa privind pandemia Covid-19 și drepturile sociale din 24 martie 2021.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 4§3 din Cartă pe motiv că:

- aplicarea legii privind salarizarea egală nu este garantată;
- nu există comparații salariale între companiile din sectorul privat.

Articolul 4 - Dreptul la salarizare echitabilă

Alineatul 4 - Acordarea unei perioade de preaviz rezonabile în cazul încetării angajării

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în contextul actualului ciclu de monitorizare, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebările specifice pentru articolul 4§4 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 4§4 din Cartă (Concluzii 2018).

Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la concluzia de neconformitate, precum și la întrebările specifice.

Comitetul face trimitere la declarația sa de interpretare privind articolul 4§4 (2018), în care Comitetul a reamintit că o perioadă rezonabilă de preaviz pentru încetarea angajării este considerată ca fiind una dintre componentele unei salarizări echitabile. Comitetul reamintește, de asemenea, că o perioadă de preaviz rezonabilă este o perioadă în care lucrătorii au dreptul la salariul lor obișnuit și care ține cont de vechimea în muncă a lucrătorilor, de necesitatea de a nu-i priva brusc pe lucrători de mijloacele lor de subsistență, precum și de necesitatea de a-i informa pe lucrători cu privire la încetarea contractului de muncă în timp util, astfel încât să le permită să caute un loc de muncă nou. Comitetul subliniază că guvernelor le revine obligația de a dovedi că aceste elemente au fost luate în considerare la elaborarea și aplicarea normelor de bază privind termenul de preaviz.

Ca urmare a declarației sale de interpretare privind articolul 4§4 (2018), Comitetul reamintește că problema caracterului rezonabil al termenului de preaviz nu va mai fi abordată, cu excepția cazului în care termenul de preaviz este, în mod evident, nerezonabil. Comitetul va evalua acest aspect în baza:

1. Normelor care reglementează stabilirea perioadei de preaviz (sau a valorii compensației în loc de preaviz):
 - în funcție de sursa regulei, și anume, legea, convențiile colective, contractele individuale și hotărârile judecătorești;
 - în timpul oricăror perioade de probă, inclusiv în cadrul serviciului public;
 - cu privire la abordarea lucrătorilor la locurile de muncă nesigure;
 - în cazul încetării contractului de muncă din motive în afara controlului părților;
 - inclusiv orice circumstanțe în care lucrătorii pot fi concediați fără preaviz sau despăgubiri.
2. Recunoașterea, prin lege, contract colectiv sau contract individual, a vechimii în muncă, fie la același angajator, fie în cazul în care un lucrător a fost încadrat succesiv în relații de muncă precare.

Perioada rezonabilă de preaviz: cadrul legal și vechimea în muncă

În întrebarea sa specifică, Comitetul a solicitat informații cu privire la dreptul tuturor lucrătorilor la o perioadă de preaviz rezonabilă pentru încetarea contractului de muncă (cadru juridic și în practică), inclusiv aranjamentele specifice implementate ca răspuns la criza Covid-19 și la pandemie.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 4§4 din Cartă, pe motiv că anumite perioade de preaviz nu erau rezonabile (pentru lucrătorii cu un preaviz de peste 6 luni sau plăți compensatorii în locul acestuia; în cazul concedierii din motive de sănătate; în cazul restabilirii unui fost lucrător în funcție în urma unei hotărâri judecătorești) (Concluzii 2018).

Comitetul face trimitere la concluziile anterioare pentru a descrie în detaliu motivele de încetare a contractului de muncă și perioadele de preaviz aplicate (Concluzii 2014 și Concluzii 2018). Raportul nu conține informații cu privire la nicio modificare juridică în ceea ce privește concluzia anterioară de neconformitate. Comitetul consideră că situația privind termenul de preaviz aplicat în Republica Moldova este neclară și solicită ca următorul raport să furnizeze informații clare privind termenul de preaviz și/sau plățile compensatorii în locul acestora. De asemenea, acesta solicită informații specifice cu privire la modul în care se ține cont de vechimea în muncă la stabilirea perioadelor de preaviz. Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul nu se expune în această privință.

Raportul nu conține nicio informație referitoare la măsurile specifice privind perioada de preaviz, ca răspuns la criza Covid-19.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat informații cu privire la perioadele de preaviz sau la plățile compensatorii în cazul concedierii din sectorul public (Concluzii 2018). Raportul nu conține niciuna dintre informațiile solicitate. Prin urmare, Comitetul își reiterează cererea și consideră că, în cazul în care următorul raport nu va conține informațiile solicitate, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 4§4 din Cartă, în această privință.

Perioada de preaviz în perioadele de probă

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat informații privind perioadele de preaviz sau plățile compensatorii în timpul perioadei de probă (Concluzii 2018). Raportul nu conține niciuna dintre informațiile solicitate. Prin urmare, Comitetul își reiterează cererea și consideră că, în cazul în care următorul raport nu va conține informațiile solicitate, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 4§4 din Cartă, în această privință.

Perioada de preaviz în ceea ce privește lucrătorii cu locuri de muncă nesigure

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat informații privind perioadele de preaviz sau plățile compensatorii pentru concedierea în cazul rezilierii înainte de termen a contractelor pe durată determinată (Concluzii 2018). Comitetul ia act de informațiile furnizate în temeiul articolului 184 din Codul muncii, care se referă atât la contractele pe durată nedeterminată, cât și la cele pe durată determinată.

Perioada de preaviz în cazul încetării contractului de muncă din motive independente de voința părților

Comitetul ia act de informațiile furnizate în temeiul articolului 184 din Codul muncii. Angajatorul trebuie să emită un preaviz de două luni în cazul concedierii ca urmare a lichidării unității sau a încetării activității angajatorului persoană fizică, a restructurării companiei și reducerii numărului de angajați; o lună în cazul în care calificarea lucrătorului nu corespunde postului ocupat sau serviciilor prestate și 14 zile calendaristice în cazul concedierii ca urmare a pensionării lucrătorului la împlinirea vârstei de pensionare. Lucrătorului i se acordă cel puțin o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru a-și căuta un alt loc de muncă. În cazul în care un lucrător a încălcat obligațiile de muncă, preavizul nu este obligatoriu.

Circumstanțe în care lucrătorii pot fi concediați fără preaviz sau despăgubiri

Comitetul ia act de informațiile furnizate în temeiul articolului 184 alin. (3) din Codul muncii.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 4§4 din Cartă pe motiv că perioadele de preaviz sunt, în mod evident, nerezonabile în următoarele cazuri:

- în caz de concediere pe motive de sănătate;
- în cazul restabilirii unui fost lucrător în urma unei hotărâri judecătorești.

Articolul 4 - Dreptul la salarizare echitabilă

Alineatul (5) - Limitele reținerilor din salariu

Comitetul ia act de faptul că raportul prezentat de Republica Moldova nu oferă nicio informație cu privire la această prevedere.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolului 4§5 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

Comitetul reamintește că reținerile prevăzute în articolul 4§5 pot fi autorizate numai în anumite circumstanțe, care trebuie să fie bine definite într-un instrument juridic (de exemplu, o lege, un regulament, o convenție colectivă sau o hotărâre arbitrală) [Concluzii V (1977), Declarația de interpretare a articolului 4§5]. Comitetul reamintește, de asemenea, că reținerile din salariu trebuie să fie obiectul unor limite rezonabile și nu trebuie să aibă ca rezultat privarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în întreținerea acestora de mijloacele lor de subsistență (Concluzii 2014, Estonia). În vederea efectuării unei evaluări aprofundate a situațiilor naționale, Comitetul a considerat necesar să își schimbe abordarea. Prin urmare, Comitetul solicită statelor părți să furnizeze următoarele informații în următoarele lor rapoarte:

- o descriere a cadrului juridic privind reținerile salariale, inclusiv informații privind cuantumul salariului protejat (salariu rămas după rețineri);
- informații privind nivelul național de subsistență, modul în care este calculat și modul în care calculul acestui nivel minim de subsistență asigură faptul că lucrătorii își pot asigura nevoile de subsistență pentru ei înșiși și pentru persoanele aflate în întreținerea lor.
- informații care să stabilească faptul că venitul disponibil al unui lucrător care câștigă salariul minim, după toate reținerile (inclusiv pentru întreținerea copiilor), este suficient pentru a garanta mijloacele de subsistență (adică pentru a se asigura că lucrătorii își pot asigura nevoile de subsistență pentru ei înșiși și pentru persoanele aflate în întreținerea lor).
- o descriere a garanțiilor care împiedică lucrătorii să renunțe la dreptul lor privind limitarea reținerilor din salariu.

Cadrul juridic privind reținerile din salariu și salariul protejat

În concluzia sa anterioară, Comitetul a observat că limitele stabilite de articolul 149 din Codul muncii au permis să persiste unele situații în care lucrătorii primesc doar 70% sau 50% din salariul minim. Comitetul solicită acum ca următorul raport să demonstreze că salariul protejat, adică partea de salariu rămasă după toate reținerile autorizate, inclusiv pentru întreținerea copiilor, în cazul unui lucrător care câștigă salariul minim, nu va scădea niciodată sub nivelul de subsistență stabilit de Guvern. Comitetul constată că, dacă aceste informații nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu Carta.

Renunțarea la dreptul la limitarea reținerilor din salariu

În concluzia sa anterioară (Concluziile 2018), Comitetul a constatat că situația nu este în conformitate cu Carta, deoarece nu a fost stabilit că lucrătorii nu pot renunța la dreptul lor la limitarea reținerilor din salariu. În absența oricăror informații în raport în această privință, Comitetul își reiterează constatarea anterioară de neconformitate pe acest motiv.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 4§5 din Cartă, pe motiv că nu s-a stabilit că lucrătorii nu pot renunța la dreptul lor la limitarea reținerilor din salarii.

Articolul 5 - Dreptul sindical

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în contextul actualului ciclu de monitorizare, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebările specifice pentru articolul 5 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 5 din Cartă pe motiv că nu s-a stabilit că: (i) protecția împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală este eficient asigurată; (ii) dreptul sindical al polițiștilor este garantat (Concluzii 2018).

Comitetul reamintește, de asemenea, că, în Introducerea generală la Concluziile 2018, a adresat o întrebare generală în temeiul articolului 5 și a solicitat statelor să furnizeze, în următorul raport, informații privind dreptul sindical al membrilor forțelor armate.

Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la concluzia de neconformitate, precum și la întrebările specifice și la întrebarea generală.

Prevalență/Densitatea sindicală

În întrebarea sa specifică, Comitetul a solicitat date privind prevalența numărului de membri ai sindicatelor în întreaga țară și în toate sectoarele de activitate.

Ca răspuns la întrebarea specifică, în raport se precizează că guvernul nu dispune de statistici privind numărul de membri ai sindicatelor.

Domeniul de aplicare personal

Comitetul a constatat anterior că situația nu este în conformitate cu Carta, pe motiv că nu s-a stabilit faptul că dreptul sindical al polițiștilor este garantat (Concluzii 2018). În raport nu sunt furnizate informații cu privire la acest aspect, prin urmare, Comitetul își reiterează concluzia anterioară de neconformitate.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat tuturor statelor să furnizeze informații cu privire la dreptul sindical al membrilor forțelor armate (Concluzii 2018 - Întrebare generală). Raportul nu conține niciuna dintre informațiile solicitate. Prin urmare, Comitetul își reiterează solicitarea și consideră că, dacă informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu Carta, în ceea ce privește acest punct.

Restricții privind dreptul sindical

În întrebarea sa specifică, Comitetul a solicitat, informații cu privire la activitățile din sectorul public sau privat, în cadrul cărora lucrătorilor nu li se permite să constituie organizații pentru protejarea intereselor lor economice și sociale sau să adere la astfel de organizații. Raportul nu conține nicio informație cu privire la întrebarea specifică. Prin urmare, Comitetul își reiterează solicitarea și consideră că, dacă informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu Carta, în ceea ce privește acest punct.

Formarea sindicatelor și a organizațiilor patronale

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat să fie ținut la curent cu privire la toate refuzurile viitoare de înregistrare a unui sindicat și la motivele pe care s-a bazat orice refuz (Concluzii 2018). Raportul nu conține niciuna dintre informațiile solicitate. Prin urmare Comitetul își

reiterează solicitarea și consideră că, dacă informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu Carta, în ceea ce privește acest punct.

Activitățile sindicale

În raportul său anterior, Comitetul a solicitat informații cu privire la orice măsuri adoptate pentru a revizui amenzi și sancțiunile stabilite pentru actele de ingerință ale guvernului și ale angajatorilor în afacerile interne ale sindicatelor (Concluzii 2018). Raportul nu conține niciuna dintre informațiile solicitate. Comitetul își reiterează solicitarea și concluzia anterioară de neconformitate.

Reprezentativitate

În concluzia sa anterioară, Comitetul și-a reiterat cererea de informații privind modul în care este asigurată pluralitatea sindicatelor, astfel încât drepturile economice, sociale și profesionale ale lucrătorilor să fie cât mai bine protejate în Republica Moldova (Concluzii 2018). Ca răspuns la solicitarea Comitetului, raportul menționează că, în conformitate cu articolul 8 din Legea sindicatelor, sindicatele sunt constituite în mod voluntar.

Comitetul ia act de informațiile furnizate în raport și își reiterează solicitarea.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 5 din Cartă, din următoarele motive:

- dreptul sindical al poliției nu este garantat;
- protecția împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală nu este asigurată în mod eficient.

Articolul 6 - Dreptul la negociere colectivă

Alineatul 1 - Consultarea paritară

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 6§1 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

Întrucât concluzia anterioară a constatat că situația din Republica Moldova este în conformitate cu Carta, nu a fost efectuată nicio examinare a situației în 2022. Prin urmare, Comitetul își reiterează concluzia anterioară.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 6§1 din Cartă.

Articolul 6 - Dreptul la negociere colectivă

Alineatul 2 - Proceduri de negociere

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 6§2 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

Comitetul reamintește, de asemenea, că în Introducerea generală la Concluziile 2018, acesta a adresat o întrebare generală în temeiul articolului 6§2 din Cartă și a solicitat statelor să furnizeze, în următorul raport, informații privind măsurile adoptate sau planificate pentru a garanta dreptul la negociere colectivă pentru lucrătorii independenți și alți lucrători care nu se încadrează în definiția obișnuită de angajat dependent.

Comitetul și-a amânat concluzia anterioară până la primirea informațiilor privind măsurile adoptate pentru promovarea negocierii colective (Concluzii 2018). Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la concluzia de amânare și la întrebarea generală.

Raportul furnizează doar un tabel care indică numărul de convenții colective încheiate în perioada de referință, divizat pe ani și pe sectoare de activitate, dar fără a preciza nivelul în cauză sau numărul și ponderea lucrătorilor vizați. Raportul nu furnizează informațiile solicitate de Comitet. În consecință, Comitetul reiterează solicitarea de informații privind măsurile adoptate pentru promovarea negocierii colective. Comitetul solicită, de asemenea, informații privind numărul de contracte colective semnate și în vigoare în perioada de referință, indicând sectorul și nivelul în cauză, precum și numărul și ponderea lucrătorilor vizați. În cazul în care următorul raport nu va furniza informațiile solicitate, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu articolul 6§2 din Cartă.

Întrucât raportul nu furnizează nicio informație relevantă cu privire la întrebarea generală menționată mai sus, Comitetul își reiterează solicitarea de informații cu privire la măsurile adoptate sau planificate pentru a garanta dreptul la negociere colectivă pentru lucrătorii independenți și pentru alți lucrători care nu se încadrează în definiția obișnuită de angajat dependent.

Covid-19

Ca răspuns la întrebarea referitoare la măsurile speciale cu privire la pandemie, raportul nu furnizează nicio informație.

Concluzie

Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul își amână concluziile.

Articolul 6 - Dreptul la negociere colectivă

Alineatul 3 - Conciliere și arbitraj

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 6§3 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a considerat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 6§3 din Cartă pe motiv că arbitrajul obligatoriu a fost permis în circumstanțe care au depășit limitele stabilite de articolul G din Cartă (Concluzii 2018).

Comitetul ia act de faptul că raportul Guvernului nu include nicio informație cu privire la articolul 6§3 din Cartă.

Rapoartele anterioare și discuțiile purtate cu Comitetul guvernamental cu privire la Concluziile 2018 (documentul CG(2019)28, 22 ianuarie 2020) indică faptul că, în cazul în care procedura de conciliere prevăzută în Codul muncii pentru soluționarea conflictelor de muncă eșuează, oricare dintre părți poate solicita instanțelor judecătorești să soluționeze litigiul. Până în prezent, guvernul nu a răspuns la întrebările Comitetului și, în mod special, nu a clarificat dacă această procedură judiciară este o procedură judiciară de soluționare a conflictelor de muncă sau o procedură de arbitraj și nici nu a indicat ce tipuri de proceduri de arbitraj sunt disponibile pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

Având în vedere cele prezentate anterior, Comitetul solicită informații detaliate, în următorul raport, cu privire la cadrul juridic aplicabil arbitrajului pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, în sectoarele public și privat și, în mod special, cu privire la caracterul voluntar sau obligatoriu al procedurilor de arbitraj. Între timp, Comitetul consideră că nu s-a stabilit că există un mecanism de arbitraj pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat informații în următorul raport cu privire la concilierea în sectorul public.

Comitetul ia act, în urma discuțiilor cu Comisia guvernamentală privind Concluziile 2018 (documentul menționat anterior), că procedura de conciliere prevăzută în Codul muncii pentru soluționarea conflictelor de muncă se aplică tuturor sectoarelor, inclusiv în administrația publică centrală și locală.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 6§3 din Cartă, pe motiv că nu s-a stabilit că mecanismul de arbitraj este disponibil pentru soluționarea conflictelor de muncă în cadrul procesului de negociere colectivă, atât în sectorul privat, cât și în sectorul public.

Articolul 6 - Dreptul la negociere colectivă

Alineatul (4) - Acțiune colectivă

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 6§4 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

Comitetul reamintește, de asemenea, că, în Introducerea generală la Concluzii 2018, acesta a adresat o întrebare generală în temeiul articolului 6§4 și a solicitat statelor să furnizeze, în următorul raport, informații privind dreptul la grevă al membrilor poliției și eventualele restricții.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a considerat că situația din Republica Moldova nu era în conformitate cu articolul 6§4 din Cartă (Concluzii 2018). Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la concluzia de neconformitate și la întrebarea generală.

Dreptul la acțiune colectivă

Dreptul de a începe un proces de judecată colectiv

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat clarificări cu privire la cine poate declanșa o grevă la fiecare nivel. Guvernul nu furnizează nicio informație în raport. Prin urmare, Comitetul își reiterează cererea și subliniază faptul că, în cazul în care următorul raport nu va furniza informațiile solicitate, nu va exista nimic care să demonstreze că situația este în conformitate cu articolul 6§4 din Cartă.

Restricții privind dreptul la grevă, cerințe procedurale

În concluzia sa anterioară, Comitetul a considerat că situația nu a fost în conformitate cu articolul 6§4 din Cartă pe motiv că i) restricțiile privind dreptul la grevă pentru funcționarii și angajații publici din sectoare precum administrația publică, securitatea statului și apărarea națională depășesc limitele stabilite de articolul G din Cartă, ii) dreptul la grevă a fost refuzat tuturor angajaților din serviciile de furnizare a energiei electrice și a apei, telecomunicații și control al traficului aerian, iii) restricțiile privind dreptul la grevă al angajaților autorităților vamale au depășit limitele stabilite de articolul G din Cartă și iv) obligația impusă lucrătorilor aflați în grevă de a proteja instalațiile și echipamentele întreprinderii a depășit limitele stabilite de articolul G din Cartă.

Raportul nu furnizează informații noi, prin urmare, Comitetul își reiterează concluzia de neconformitate în întregime.

Dreptul poliției la grevă

Comitetul ia act de faptul că guvernul nu a oferit un răspuns la întrebarea generală adresată în Introducerea generală la Concluziile 2018. Prin urmare, Comitetul își reiterează întrebarea și solicită ca următorul raport să furnizeze informații cu privire la dreptul la grevă al membrilor poliției și eventualele restricții.

Covid-19

În contextul crizei Covid-19, Comitetul a solicitat tuturor statelor să furnizeze informații cu privire la:

- măsurile specifice adoptate în timpul pandemiei pentru a asigura dreptul la grevă;

- serviciile minime sau esențiale, orice măsuri introduse în legătură cu criza Covid-19 sau în timpul pandemiei pentru a restricționa dreptul lucrătorilor și al angajatorilor de a recurge la acțiuni sindicale.

Comitetul subliniază că, în Declarația sa privind Covid-19 și drepturile sociale, adoptată la data de 24 martie 2021, acesta a precizat că articolul 6§4 din Cartă implică dreptul lucrătorilor de a întreprinde acțiuni colective (de ex., întreruperea activității) din motive de sănătate și securitate în muncă. Aceasta înseamnă, de exemplu, că grevele declanșate ca răspuns la lipsa unui echipament adecvat de protecție individuală sau la protocoale de distanțare, dezinfecție și curățenie inadecvate la locul de muncă ar intra în domeniul de aplicare a protecției oferite de Cartă. Raportul afirmă că normele privind dreptul la grevă nu s-au schimbat în perioada pandemiei.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 6§4 din Cartă, din următoarele motive:

- restricțiile privind dreptul la grevă pentru funcționarii publici și angajații din sectorul administrației publice, al securității statului, al apărării naționale și al autorităților vamale depășesc limitele stabilite de articolul G din Cartă;
- tuturor angajaților din serviciile de furnizare a energiei electrice și a apei, telecomunicații și control al traficului aerian li se refuză dreptul la grevă;
- obligația impusă lucrătorilor aflați în grevă de a proteja instalațiile și echipamentele întreprinderii depășește limitele stabilite de articolul G din Cartă.

Articolul 21 - Dreptul lucrătorilor la informare și consultare

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în scopul prezentului raport, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebările specifice cu privire la articolul 21 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a considerat că situația este în conformitate cu Carta (a se vedea Concluziile 2018), în așteptarea primirii informațiilor solicitate. Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate de guvern ca răspuns la întrebările formulate în concluzia sa anterioară, precum și la întrebările specifice.

Comitetul reamintește că articolul 21 asigură dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii, astfel încât aceștia să aibă posibilitatea de a influența deciziile companiei, care îi afectează în mod semnificativ, și ca opiniile lor să fie luate în considerare atunci când se iau astfel de decizii, cum ar fi schimbările în organizarea muncii și în condițiile de muncă.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a întrebat ce categorii de salariați (cum ar fi lucrătorii temporari, lucrătorii cu normă întreagă, lucrătorii cu fracțiune de normă, ucenicii etc.) sunt luate în considerare la calcularea numărului de salariați vizați de dreptul la informare și consultare). Raportul nu furnizează nicio informație ca răspuns. Astfel, Comitetul își reiterează solicitarea și consideră că, dacă informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu Carta, în ceea ce privește acest punct.

Comitetul a solicitat, de asemenea, informații cu privire la faptul dacă există căi de atac la dispoziția angajaților sau a reprezentanților acestora care consideră că dreptul lor la informare și consultare în cadrul întreprinderii nu a fost respectat, inclusiv exemple, cu privire la modul în care aceste căi de atac sunt prevăzute de legislație și sunt aplicate în practică. Raportul nu răspunde la această întrebare. Prin urmare, Comitetul își reiterează solicitarea și consideră că, dacă informațiile nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația este în conformitate cu Carta în ceea ce privește căile de atac disponibile.

Comitetul ia act din raport că, în 2017, Codul muncii a fost modificat, pentru a-l alinia la Directiva 2002/14/CE privind informarea și consultarea lucrătorilor și a fost transpusă Directiva 2001/23/CE privind menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, afaceri sau părți de întreprinderi sau afaceri. Raportul oferă informații cu privire la modificarea domeniului de aplicare material al dreptului la informare și consultare. Comitetul constată că acesta rămâne în conformitate cu Carta (a se vedea, de asemenea, Concluziile 2018).

Pentru acest ciclu de examinare, Comitetul a solicitat informații cu privire la măsurile specifice adoptate în timpul pandemiei Covid-19 pentru a asigura respectarea dreptului la informare și consultare. Acesta a solicitat, în mod special, să se refere la situația și măsurile luate în sectoarele de activitate cele mai afectate de criză, fie ca urmare a imposibilității de a-și continua activitatea sau a necesității unei treceri ample la distanță sau la telemuncă, fie ca urmare a caracterului lor de primă linie, cum ar fi asistența medicală, aplicarea legii, transporturile, sectorul alimentar, comerțul cu amănuntul și alte servicii esențiale.

Comitetul constată din raport că nu au fost luate măsuri specifice în perioada pandemiei. Acesta face trimitere la declarația sa privind Covid-19 și drepturile sociale din 24 martie 2021, în care a reamintit că dialogul social a căpătat noi dimensiuni și o nouă importanță în timpul crizei Covid-19. Sindicatele și organizațiile patronale trebuie să fie consultate la toate nivelurile atât în ceea ce privește măsurile privind ocuparea forței de muncă, axate pe combaterea și controlul Covid-19 pe termen scurt, cât și eforturile îndreptate spre restabilirea în urma efectelor perturbatoare din punct de vedere economic ale pandemiei pe termen lung. Acest

lucru este necesar la toate nivelurile, inclusiv la nivel de industrie/sector și la nivel de întreprindere, unde noile cerințe în materie de sănătate și securitate, noile forme de organizare a muncii (telemunca, munca în comun etc.) și realocarea forței de muncă impun obligații cu privire la consultarea și informarea reprezentanților lucrătorilor în privința articolului 21 din Cartă.

Concluzie

Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul își amână concluziile.

Articolul 26 - Dreptul la demnitate în muncă

Alineatul 1 - Hărțuirea sexuală

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în contextul actualului ciclu de monitorizare, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebările specifice cu privire la articolul 26§1 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a considerat că situația din Republica Moldova era în conformitate cu articolul 26§1 din Cartă.

Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la întrebările specifice.

Prevenire

Pentru acest ciclu de monitorizare, Comitetul a salutat informațiile privind campaniile de conștientizare și de prevenire, precum și acțiunile întreprinse pentru a asigura că dreptul la demnitate la locul de muncă este pe deplin respectat în practică.

Raportul nu conține nicio informație cu privire la acest punct. Comitetul solicită ca următorul raport să furnizeze informații privind campaniile de conștientizare și de prevenire, precum și acțiunile întreprinse pentru a asigura că dreptul la demnitate la locul de muncă este pe deplin respectat în practică.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a remarcat că, potrivit unui studiu realizat în 2018, fiecare a cincea femeie angajată în Republica Moldova se confruntă cu forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri fixe, gesturi nepotrivite, remarci sexuale etc.), iar patru din 100 de femei se confruntă cu forme grave de hărțuire (Concluzii 2018).

Comitetul reamintește că articolul 26§1 impune statelor părți să ia măsuri preventive adecvate (campanii de informare, de conștientizare și de prevenire la locul de muncă sau cu privire la muncă) pentru a combate hărțuirea sexuală. În mod special, în consultare cu partenerii sociali (Concluzii 2005, Lituania), acestea trebuie să informeze lucrătorii cu privire la natura comportamentului în cauză și la căile de atac disponibile (Concluzii 2003, Italia).

De asemenea, Comitetul întreabă dacă și în ce măsură sunt consultate organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor cu privire la măsurile de conștientizare, informare și prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă sau în legătură cu munca, inclusiv în contextul muncii online/la distanță (a se vedea, de asemenea, Concluziile 2018).

Comitetul consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 26§1 din Cartă în ceea ce privește acest punct.

Răspunderea angajatorilor și căile de atac

Într-o întrebare specifică, Comitetul a solicitat informații privind cadrul de reglementare și orice modificări recente introduse pentru a combate hărțuirea și abuzul sexual în cadrul raporturilor de muncă sau de angajare.

Raportul indică faptul că, în perioada de referință 2017-2020, normele juridice privind combaterea hărțuirii și a abuzului sexual la locul de muncă sau în cadrul raporturilor de muncă au rămas neschimbate.

Comitetul solicită informații actualizate cu privire la numărul de plângeri de hărțuire sexuală depuse la autoritățile competente și la instanțele de judecată, precum și rezultatul acestora.

Prejudicii

Într-o întrebare specifică, Comitetul a întrebat dacă se aplică vreo limită despăgubirilor care ar putea fi acordate victimei hărțuirii sexuale pentru prejudicii morale și materiale.

Raportul nu furnizează nicio informație ca răspuns la întrebarea specifică. Comitetul își reiterează întrebarea dacă se aplică vreo limită despăgubirilor care ar putea fi acordate victimei hărțuirii sexuale pentru prejudicii morale și materiale. Comitetul consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 26§1 din Cartă în ceea ce privește acest punct.

Covid-19

Într-o întrebare specifică, Comitetul a solicitat informații cu privire la măsurile specifice adoptate în timpul pandemiei pentru a proteja dreptul la demnitate la locul de muncă și, în mod special, în ceea ce privește hărțuirea sexuală. Comitetul a salutat informațiile specifice privind categoriile de lucrători aflați într-o situație de risc sporit, cum ar fi lucrătorii de noapte, lucrătorii la domiciliu și cei casnici, lucrătorii din magazine, personalul medical și alți lucrători din prima linie.

Raportul indică faptul că, în timpul pandemiei Covid-19, normele juridice privind combaterea hărțuirii și abuzului sexual la locul de muncă sau în cadrul raporturilor de muncă au rămas neschimbate.

Concluzie

Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul își amână concluziile.

Articolul 26 - Dreptul la demnitate în muncă

Alineatul 2 - Hărțuirea morală

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul reamintește că, în contextul actualului ciclu de monitorizare, statelor li s-a cerut să răspundă la întrebările specifice cu privire la articolul 26§2 din Cartă, precum și, după caz, la concluziile anterioare de neconformitate, de amânări sau de conformitate, până la primirea informațiilor (a se vedea anexa la scrisoare, prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară, Comitetul a constatat că situația din Republica Moldova era în conformitate cu articolul 26§2 din Cartă, în așteptarea informațiilor solicitate (Concluzii 2018).

Prin urmare, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate în raport ca răspuns la întrebările formulate în concluzia sa anterioară, precum și la întrebările vizate.

Prevenire

Pentru acest ciclu de monitorizare, Comitetul a salutat informațiile privind campaniile de conștientizare și de prevenire, precum și acțiunile întreprinse pentru a se asigura că dreptul la demnitate la locul de muncă este pe deplin respectat în practică.

Raportul nu conține nicio informație cu privire la acest punct. Comitetul își reiterează solicitarea de informații cu privire la campaniile de conștientizare și de prevenire, precum și cu privire la măsurile adoptate pentru a asigura faptul că dreptul la demnitate la locul de muncă este pe deplin respectat în practică.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a remarcat că Legea privind egalitatea de șanse și Codul muncii au fost modificate în 2016, prin introducerea obligației angajatorului de a informa angajații că toate actele de discriminare sunt interzise la locul de muncă (Concluzii 2018). De asemenea, acesta a remarcat că, în temeiul articolelor 10§2 și 199§1 din Codul muncii, astfel cum a fost modificat în 2016, regulamentul intern al fiecărei unități de angajare trebuie să prevadă de acum înainte respectarea „principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de refuz al angajării” (Concluzii 2018). În temeiul articolului 48§2 din același cod, angajatului trebuie să i se pună la dispoziție, în scop informativ, un set de documente care îi sunt aplicabile, inclusiv regulamentul intern al unității (Concluzii 2018). Comitetul a solicitat ca următorul raport să clarifice dacă această obligație se aplică, de asemenea, în ceea ce privește hărțuirea morală (psihologică) și dacă Inspectoratul de Stat al Muncii monitorizează punerea sa în aplicare (Concluzii 2018). Având în vedere lipsa informațiilor din raport, Comitetul își reiterează întrebarea. Comitetul consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 26§2 din Cartă în ceea ce privește acest punct.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a solicitat, de asemenea, ca următorul raport să clarifice dacă și în ce măsură partenerii sociali sunt consultați sau implicați în punerea în aplicare a măsurilor care vizează prevenirea hărțuirii morale (psihologice) la locul de muncă. De asemenea, acesta a solicitat informații actualizate cu privire la alte măsuri de prevenire, campanii de conștientizare etc. care au fost puse în aplicare (Concluzii 2018). Având în vedere lipsa de informații din raport, Comitetul își reiterează întrebările. Comitetul consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 26§2 din Cartă în ceea ce privește acest punct.

Răspunderea angajatorilor și căile de atac

Într-o întrebare specifică, Comitetul a solicitat informații privind cadrul de reglementare și orice modificări recente introduse pentru a combate hărțuirea morală (psihologică) în cadrul raporturilor de muncă sau de angajare.

Raportul indică faptul că, în perioada de referință 2017-2020, normele juridice privind combaterea hărțuirii și a abuzurilor la locul de muncă sau în cadrul raporturilor de angajare au rămas neschimbate.

În concluzia sa anterioară, Comitetul a întrebat care sunt căile de atac disponibile în cazurile de hărțuire morală (psihologică) săvârșite împotriva angajatorului, care au loc între angajați sau care implică părți terțe (contractanți sau lucrători independenți, vizitatori, clienți etc.) în calitate de autori sau victime (Concluzii 2018). Raportul nu furnizează informațiile solicitate.

Comitetul reamintește că angajatorii trebuie să poată fi trași la răspundere în cazul hărțuirii în care sunt implicați salariați aflați în responsabilitatea lor sau în spații aflate în responsabilitatea lor, atunci când victima sau autorul este o persoană care nu este angajată de ei (contractant independent, lucrător independent, vizitator, client etc.) (Concluzii 2014, Finlanda). Comitetul își reiterează întrebarea referitoare la remediile disponibile în cazurile de hărțuire morală (psihologică) săvârșite împotriva angajatorului, care au loc între angajați sau care implică părți terțe (contractanți sau lucrători independenți, vizitatori, clienți etc.) în calitate de autori sau victime. Acesta consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 26§2 din Cartă, în ceea ce privește acest punct.

Prejudicii

Într-o întrebare specifică, Comitetul a întrebat dacă se aplică vreo limită despăgubirilor care ar putea fi acordate victimei hărțuirii morale (psihologice) pentru prejudicii morale și materiale.

Raportul nu furnizează nicio informație ca răspuns la întrebarea specifică. Comitetul își reiterează întrebarea dacă se aplică vreo limită despăgubirilor care ar putea fi acordate victimei hărțuirii morale (psihologice) pentru prejudicii morale și materiale.

Comitetul consideră că, în cazul în care informațiile solicitate nu vor fi furnizate în următorul raport, nu va exista nimic care să stabilească faptul că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 26§2 din Cartă în ceea ce privește acest punct.

Covid-19

Într-o întrebare specifică, Comitetul a solicitat informații cu privire la măsurile specifice adoptate în timpul pandemiei pentru a proteja dreptul la demnitate la locul de muncă și, în mod special, în ceea ce privește hărțuirea sexuală. Comitetul a salutat informațiile specifice privind categoriile de lucrători aflați într-o situație de risc sporit, cum ar fi lucrătorii de noapte, lucrătorii la domiciliu și cei casnici, lucrătorii din magazine, personalul medical și alți lucrători din prima linie.

Raportul indică faptul că, în timpul pandemiei Covid-19, normele juridice privind combaterea abuzurilor la locul de muncă sau în cadrul raporturilor de muncă au rămas neschimbate.

Concluzie

Până la primirea informațiilor solicitate, Comitetul își amână concluziile.

Articolul 28 - Dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție în întreprindere și facilitățile acordate acestora

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul subliniază faptul că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 28 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluziile anterioare (Concluziile 2018), Comitetul a concluzionat că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 28 din Cartă, pe motiv că nu s-a stabilit că reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții sindicatelor, beneficiază de protecție împotriva concedierii și a altor acte prejudiciabile atunci când își exercită funcțiile în afara sferei contractului colectiv și că altor reprezentanți ai lucrătorilor le-au fost puse la dispoziție facilități identice cu cele acordate sindicatelor. Prin urmare, în prezenta concluzie, evaluarea Comitetului se va referi la informațiile furnizate de Guvern ca răspuns la motivele anterioare de neconformitate.

Protecția acordată reprezentanților lucrătorilor

În concluziile anterioare (Concluzii 2018, 2016 și 2014), Comitetul a remarcat, în ceea ce privește protecția acordată reprezentanților lucrătorilor, că aceștia beneficiază de aceeași protecție și garanții ca reprezentanții sindicatelor numai atunci când desfășoară negocieri colective (articolul 29 din Codul muncii). Prin urmare, Comitetul a constatat că situația nu este în conformitate cu articolul 28 din Cartă, întrucât nu s-a stabilit că reprezentanților lucrătorilor, alții decât reprezentanții sindicatelor, li se garantează protecția împotriva concedierii și a actelor prejudiciabile, cu excepția concedierilor, atunci când își exercită funcțiile în afara domeniului de aplicare a negocierilor colective.

În concluziile din 2018, Comitetul a observat din alte surse (Indicele global al drepturilor din 2018 al CIS (Confederația Internațională a Sindicatelor)) că, în 2017, a fost modificat cadrul juridic și a solicitat ca următorul raport să ofere o actualizare a tuturor evoluțiilor în acest sens. În plus, în concluziile anterioare (2018), Comitetul a solicitat explicații detaliate cu privire la tipurile existente de reprezentanți ai lucrătorilor și la funcțiile acestora, inclusiv în afara negocierilor colective.

Ca răspuns, raportul se limitează la precizarea că, atât în perioada de raportare, cât și în timpul crizei provocate de pandemia Covid-19, normele care reglementează dreptul la protecție al reprezentanților lucrătorilor nu au fost modificate.

Comitetul își reiterează solicitarea ca următorul raport să furnizeze informații cu privire la tipurile existente de reprezentanți ai lucrătorilor și la funcțiile acestora, precum și cu privire la măsurile adoptate sau prevăzute pentru a garanta tuturor reprezentanților lucrătorilor protecție împotriva concedierii și a actelor prejudiciabile în exercitarea funcțiilor lor, inclusiv a celor din afara cadrului negocierilor colective.

Comitetul concluzionează că reprezentanților lucrătorilor, alții decât reprezentanții sindicatelor, nu li se garantează protecția împotriva concedierii sau a actelor prejudiciabile, altele decât concedierea, atunci când își exercită funcțiile în afara cadrului negocierilor colective, prelungită pentru o perioadă rezonabilă după încetarea efectivă a funcțiilor lor.

Facilități acordate reprezentanților lucrătorilor

În concluziile anterioare (Concluzii 2018, 2016 și 2014), Comitetul, observând că facilitățile enumerate în rapoartele relevante se referă, în mod explicit, la reprezentanții sindical și că rapoartele nu conțin informații cu privire la niciun fel de facilități acordate altor categorii de

reprezentanți ai lucrătorilor (alții decât reprezentanții sindicatelor), a stabilit că situația nu era în conformitate cu Carta în această privință.

Nu a fost prezentată nicio informație nouă în această privință și, prin urmare, Comitetul își reiterează concluzia anterioară de neconformitate.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova nu este în conformitate cu articolul 28 din Cartă, din următoarele motive:

- reprezentanților lucrătorilor, alții decât reprezentanții sindicatelor, nu li se garantează protecția împotriva concedierii sau a altor acte prejudiciabile, atunci când își exercită funcțiile în afara cadrului negocierilor colective, prelungită pentru o perioadă rezonabilă după încetarea efectivă a funcțiilor lor;
- nu sunt puse la dispoziția altor reprezentanți ai lucrătorilor facilități identice cu cele acordate reprezentanților sindicatelor.

Articolul 29 - Dreptul la informare și consultare în procedurile de concediere colectivă

Comitetul ia act de informațiile cuprinse în raportul prezentat de Republica Moldova.

Comitetul subliniază faptul că nu au fost adresate întrebări specifice cu privire la articolul 29 din Cartă. Din acest motiv, numai statele pentru care concluzia anterioară a fost o concluzie de neconformitate, de amânare sau de conformitate, până la primirea informațiilor, au fost obligate să furnizeze informații pentru această prevedere, în cadrul actualului ciclu de raportare (a se vedea anexa la scrisoarea prin care Comitetul a solicitat un raport privind punerea în aplicare a Cartei în ceea ce privește prevederile aferente grupului tematic „Drepturile lucrătorilor”).

În concluzia sa anterioară (Concluzii 2018), Comitetul a concluzionat că situația din Republica Moldova era în conformitate cu articolul 29 din Cartă.

Comitetul ia act din raport că, în mai 2018, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea nr. 85 pentru modificarea și completarea Codului muncii. Noul articol 185¹ din acest cod prevede noi garanții în cazul concedierilor colective. Astfel, în cazul în care sunt planificate măsuri care implică concedieri colective, angajatorul este obligat să notifice, cu trei luni înainte, reprezentanții angajaților și să intre în consultare cu reprezentantul angajaților în vederea ajungerii la un acord. Cu cel puțin cinci zile lucrătoare înainte de începerea consultărilor, angajatorul este obligat să furnizeze angajaților în cauză toate informațiile necesare disponibile privind motivele concedierii, numărul și categoriile de angajați care urmează să fie concediați, perioada în care vor avea loc concedierile și criteriile de selecție a angajaților care urmează să fie concediați, precum și metoda de calcul a indemnizațiilor. Conform acestei prevederi, consultările durează până la încheierea unui acord, dar, în orice caz, nu mai mult de 30 de zile calendaristice de la momentul informării reprezentanților angajaților cu privire la concedierile planificate. În cazul în care nu se ajunge la un acord, decizia de concediere colectivă este facilitată prin notificarea reprezentanților angajaților.

Deoarece nu au fost adresate întrebări specifice în temeiul articolului 29, iar concluzia anterioară a constatat că situația din Republica Moldova era în conformitate cu Carta, fără a solicita informații, nu a existat nicio examinare a situației în 2022.

Concluzie

Comitetul concluzionează că situația din Republica Moldova este în conformitate cu articolul 29 din Cartă.

Opinia separată disidentă a doamnei Carmen Salcedo Beltrán cu privire la articolul 2§1 din Carta socială europeană din 1961 și Carta socială europeană revizuită

Articolul 2§1 din Carta socială europeană din 1961 și Carta socială europeană revizuită prevede că părțile contractante, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții echitabile de muncă, se angajează „să asigure o durată rezonabilă a timpului de lucru zilnic și săptămânal, săptămâna de lucru urmând să fie redusă progresiv în măsura în care creșterea productivității și alți factori relevanți permit acest lucru”.

Comitetul European pentru Drepturile Sociale s-a pronunțat în trecut cu privire la această prevedere și, în mod special, cu privire la garanțiile prevăzute pentru serviciul de gardă, acele perioade în care salariatul, fără a fi la locul său de muncă și fără a fi la dispoziția permanentă și imediată a angajatorului, trebuie să fie ușor de contactat și să poată interveni pentru a efectua lucrul pentru companie.

Comitetul a examinat regimul juridic al acestora prin intermediul celor două sisteme de monitorizare a conformității cu Carta socială europeană. Pe de o parte, au fost adoptate patru decizii fondate, în cadrul procedurii de plângeri colective: decizia fondată din 12 octombrie 2004, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC* împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 16/2003; decizia fondată din 8 decembrie 2004, *Confédération Générale du Travail (CGT)* împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 22/2003; decizia fondată din 23 iunie 2020, *Confédération Générale du Travail (CGT)* împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 55/2009; decizia fondată din 19 mai 2021, *Confédération générale du travail (CGT) și Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC)* împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 149/2017.

Pe de altă parte, în mod direct sau indirect, au fost adoptate 68 de concluzii privind sistemul de raportare, dintre care 35 au fost de neconformitate (Concluzii 2018, Concluzii XXI-3, Concluzii 2014, Concluzii XX-3, Concluzii 2013, Concluzii 2011, Concluzii 2010, Concluzii XVIII-2, Concluzii 2007, Concluzii XVII-1, Concluzii XVI-2, Concluzii XVI-1).

Ca urmare a acestei jurisprudențe consolidate, Comitetul și-a concentrat atenția asupra perioadelor de gardă, pentru a decide dacă articolul 2§1 din Carta socială europeană a fost respectat sau încălcat, în ceea ce privește două puncte specifice pe care le-a identificat, în mod clar, în această privință:

1°. Pe de o parte, cu privire la plata unei compensații pentru angajatul/angajata de gardă, fie sub formă financiară (bonus), fie sub formă de odihnă, pentru a compensa impactul asupra posibilității acestuia/acesteia de a-și organiza viața privată și de a-și gestiona timpul personal în același mod ca și cum nu ar fi fost de gardă.

2°. Pe de altă parte, cu privire la durata minimă a perioadei obligatorii de repaus zilnic și/sau săptămânal, pe care toate statele trebuie să o respecte și de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii. Se obișnuiește ca angajații să își înceapă perioada de gardă, total sau parțial, la sfârșitul zilei de lucru și să o încheie la începutul următoarei zile de lucru. Chiar dacă salariatul nu este obligat să îndeplinească munca actuală, consecința este că el/ea nu a avut la dispoziție timpul de odihnă în libertate deplină sau fără dificultăți, adică condițiile și scopul perioadei minime de repaus sunt dificil de realizat în mod strict.

Din această perspectivă, aș dori să subliniez cele două elemente menționate, care au impact asupra a două componente diferite ale raportului de muncă (salariul și perioada minimă de repaus). Deseori, statele le integrează într-unul singur, astfel încât plata unui bonus este cea mai obișnuită (singura) soluție (compensație pentru primul element) și unificarea legală a perioadei de gardă fără efectuarea muncii actuale cu timpul de odihnă (adică, nu ia în considerare cel de-al doilea element).

Jurisprudența pe care CEDS a adoptat-o în ultimii ani a luat în considerare ambele efecte separat. Ambele trebuie să fie apreciate și respectate, în mod concomitent. Pe de o parte, disponibilitatea angajatului de a interveni trebuie să fie compensată. Pe de altă parte, trebuie luate în considerare consecințele asupra perioadei minime de repaus obligatoriu. Din acest motiv, în cele patru decizii fondate menționate mai sus, Franța a fost condamnată pentru

încălcarea articolului 2§1 din Carta socială europeană revizuită. În ceea ce privește Franța, chiar dacă articolul L3121-9 din Codul muncii prevede că „perioada de gardă este compensată, fie financiar, fie sub formă de repaus”, trebuie remarcat faptul că luarea în considerare a perioadei de gardă fără intervenție pentru calcularea perioadei minime de repaus zilnic subminează cea de-a doua condiție. Într-adevăr, este necesar să subliniem faptul că CEDS a precizat, în ultima decizie fondată, că această considerare va implica o încălcare a prevederii dacă este luată „în ansamblu” [decizia fondată din 19 mai 2021, *Confédération générale du travail (CGT) și Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC)* împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 149/2017].

În concluziile din 2022, serviciul de gardă a fost examinat, în mod specific. Comitetul a solicitat informații cu privire la legislația și practica privind timpul de lucru, serviciul de gardă și modul în care perioadele inactive de gardă au fost tratate în ceea ce privește timpul de lucru și de repaus și remunerarea acestora.

Trebuie remarcat faptul că majoritatea răspunsurilor nu au fost afirmative. Cu alte cuvinte, rapoartele de stat nu au informat Comitetul pur și simplu că „timpul de gardă este timp de lucru sau timp de repaus”. Cu toate acestea, răspunsurile au avut o semnificație negativă, și anume, răspunsurile au afirmat textual că serviciul de gardă „nu este considerat timp de lucru”.

Majoritatea membrilor Comitetului au considerat că aceste informații nu au răspuns la întrebarea adresată și au decis să amâne majoritatea concluziilor.

Regret că nu pot fi de acord cu aceste concluzii. Voi explica motivele mele mai jos. În primul rând, consider că răspunsurile negative din partea statelor membre oferă suficiente informații cu privire la cadrele legislative în vigoare privind includerea serviciului de gardă în perioadele de repaus zilnic sau săptămânal. În opinia mea, este lipsit de sens să nu examinăm sau să nu apreciem răspunsurile, deoarece propoziția „serviciul de gardă este timp de odihnă” nu este transcrisă pozitiv, dar „serviciul de gardă nu este timp de lucru” este transcris negativ. Din punctul meu de vedere, Comitetul dispune de suficiente informații pentru a evalua conformitatea sau neconformitatea.

În opinia mea, consecințele în cazul lipsei unei evaluări a acestor informații sunt foarte importante. În primul rând, aceasta încurajează statele să nu furnizeze informațiile în termenul stabilit de Comitet și să profite de o atitudine care, în plus, nu se conformează unei obligații pe care o cunosc foarte bine și pe care s-au obișnuit să nu o îndeplinească.

În al doilea rând, trebuie reamintit faptul că interpretarea juridică a Cartei sociale europene depășește o interpretare textuală. Aceasta este un instrument juridic pentru protecția drepturilor omului, care are un caracter obligatoriu. Un tratat trebuie interpretat cu bună-credință, în conformitate cu sensul obișnuit care trebuie acordat termenilor tratatului în contextul lor și prin prisma obiectivelor și scopului acestuia (art. 31 din Convenția de la Viena privind dreptul tratatelor). Prin prisma Cartei, aceasta înseamnă protejarea unor drepturi care nu sunt teoretice, dar efective [Federația Europeană a Organizațiilor Naționale care Lucrează cu Persoanele fără Adăpost (FEANTSA) împotriva Sloveniei, Plângerea colectivă nr. 53/2008, decizia pe fond din 8 septembrie 2009, §28]. Ca atare, Comitetul a interpretat de mult timp drepturile și libertățile prevăzute în Cartă prin prisma realității actuale, a instrumentelor internaționale și a noilor probleme și situații, întrucât Carta este un instrument viu (Fundatia Marangopoulos pentru drepturile omului împotriva Greciei, Plângere colectivă nr. 30/2005, decizia pe fond din 6 decembrie 2006, §194; Federația Europeană a Organizațiilor Naționale care Lucrează cu Persoanele fără Adăpost (FEANTSA) împotriva Franței, Plângere colectivă nr. 39/2006, decizia pe fond din 5 decembrie 2007, §64 și ILGA împotriva Republicii Cehe, Plângerea colectivă nr. 117/2015, decizia fondată din 15 mai 2018, §75).

În cele din urmă, în cazul în care Comitetul nu dispune de toate informațiile relevante, în opinia mea, acesta trebuie să adopte sensul cel mai favorabil pentru drepturile sociale din Cartă. Cu alte cuvinte, statele trebuie să furnizeze toate informațiile, ceea ce devine o obligație mai calificată atunci când aceste informații au fost solicitate, în mod repetat. În plus, aș dori să subliniez faptul că aceste informații au fost solicitate în Concluziile anterioare (Concluzii 2018,

Concluzii XXI-3, Concluzii 2014, Concluzii XX-3). Prin urmare, statele au fost obligate să furnizeze toate informațiile pe care Comitetul le-a solicitat, în mod repetat.

Având în vedere argumentele de mai sus, opinia mea separată disidentă se referă, în primul rând, la acele concluzii amânate ale majorității membrilor Comitetului cu privire la statele care, pe de o parte, au răspuns că serviciul de gardă „nu este timp de lucru”, iar apoi că îl iau în considerare în perioada minimă de odihnă de care trebuie să beneficieze fiecare angajat. Printre acestea se numără Belgia, Bosnia și Herțegovina, Finlanda, Germania, Italia, Lituania, Macedonia de Nord, Malta, Muntenegru, Republica Slovacă și Spania. În mod similar, pe de altă parte, este vorba despre statele care nu au răspuns sau au făcut-o într-un mod confuz sau incomplet. Acestea sunt Albania, Estonia, Georgia, Ungaria, Irlanda, Letonia și Republica Moldova. Din toate considerațiile de mai sus rezultă că, concluziile cu privire la toate aceste state trebuie să fie de neconformitate.

În al doilea rând, opinia mea separată disidentă se referă, de asemenea, la constatările „generale” de conformitate cu articolul 2§1 din Cartă la care au ajuns majoritatea membrilor Comitetului cu privire la patru state. Mai precis, cu privire la Andorra, raportul informează privind timpul de gardă. Acesta „nu este considerat ca timp de lucru efectiv în scopul calculării numărului de ore ale zilei de lucru legale, deoarece nu duce la ore suplimentare. Totuși, acesta nu este considerat nici timp de repaus, înțelegându-se că, pentru a respecta obligația de a beneficia de cel puțin o zi întreagă de repaus săptămânal, lucrătorul trebuie să fie eliberat de la locul de muncă cel puțin o zi în cursul săptămânii - bineînțeles, de la munca efectivă, dar și de la situația de a fi disponibil în afara zilei sale de lucru -”. Documentul precizează, în mod expres, că se respectă o zi de repaus săptămânal în legătură cu serviciul de gardă, dar nu comunică nimic despre respectarea repausului zilnic (cu excepția unei mențiuni privind durata minimă generală de 12 ore). În ceea ce privește Grecia, raportul informează că dispozițiile legislației muncii nu se aplică serviciului de gardă fără intervenție, deoarece, chiar dacă lucrătorul trebuie să rămână într-un anumit loc pentru o anumită perioadă, acesta nu trebuie să fie pregătit fizic și psihic pentru a lucra. În ceea ce privește Luxemburg, documentul informează că serviciul de gardă nu reprezintă timp de lucru. În sfârșit, în ceea ce privește România, raportul informează, în primul rând, că articolul 111 din Codul Muncii, consideră perioada de disponibilitate a lucrătorului ca fiind timp de lucru. Cu toate acestea, imediat, cu privire la organizarea și serviciile de gardă în unitățile publice din sectorul sanitar, informează că serviciul de gardă se efectuează pe baza unui contract individual de muncă cu timp parțial. Orele de gardă, precum și apelurile primite de la domiciliu „trebuie înregistrate pe o foaie de prezență la gardă, și „doar” orele efectiv lucrate în unitatea sanitară unde se primește apelul de la domiciliu vor fi considerate ca fiind ore de gardă”. În consecință, pe baza acestor informații, dacă nu există ore lucrate sau apeluri, acest timp nu este considerat muncă. Din toate considerațiile de mai sus rezultă că și concluziile în legătură cu aceste patru state trebuie să fie de neconformitate.

În al treilea rând, din motive de coerență, opinia mea separată disidentă se referă, de asemenea, la concluzia de neconformitate în ceea ce privește Armenia. Acest stat a informat că, timpul petrecut la domiciliu fără intervenție trebuie considerat ca reprezentând cel puțin jumătate din timpul de lucru (articolul 149 din Codul muncii). Această reglementare juridică este în conformitate cu cea mai recentă jurisprudență a Comitetului [decizia fondată din 19 mai 2021, *Confédération générale du travail (CGT)* și *Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC)* împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 149/2017]. În opinia mea, o constatare pozitivă cu privire la acest punct trebuie adoptată în mod expres, independent de constatarea neconformității privind timpul de lucru zilnic al anumitor categorii de lucrători.

În cele din urmă, aș dori să aduc în atenție două aspecte importante ca urmare a unora dintre răspunsurile conținute în rapoarte. Primul aspect se referă la rapoartele guvernamentale care au justificat cadrul legal național al serviciului de gardă sau neconformitatea cu constatările anterioare de neconformitate pe baza hotărârilor Curții de Justiție a Uniunii Europene, inclusiv unele răspunsuri care contestă hotărârea Comitetului privind „interpretarea eronată” a Cartei. Acestea sunt Bosnia și Herțegovina, Spania, Italia, Irlanda și Luxemburg. Este necesar să

amintim afirmația Comitetului European pentru Drepturile Sociale conform căreia „faptul că o prevedere este conformă cu o directivă comunitară, nu o scoate din domeniul de aplicare a Cartei și de sub controlul Comitetului” [*Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 16/2003, decizia fondată din 12 octombrie 2004, §30*]. În plus, aceasta a subliniat că, deși Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că „ar putea exista, în anumite cazuri, o prezumție de conformitate a dreptului Uniunii Europene cu Convenția, o astfel de prezumție - chiar dacă ar putea fi respinsă - nu este destinată să se aplice în relație cu Carta socială europeană”. În ceea ce privește relația dintre Cartă și dreptul Uniunii Europene, acesta a subliniat că „(...) sunt două sisteme juridice diferite, iar principiile, normele și obligațiile care îl formează pe cel din urmă nu coincid, în mod necesar, cu sistemul de valori, principii și drepturi consacrate în prima; (...) ori de câte ori se va confrunța cu acesta din urmă, Uniunea Europeană va trebui să țină seama de acesta din urmă) ori de câte ori se va confrunța cu situația în care statele iau în considerare sau sunt constrânse de dreptul Uniunii Europene, Comitetul va examina, de la caz la caz, punerea în aplicare de către statele părți a drepturilor garantate de Cartă în dreptul intern [*Confederația Generală a Muncii din Suedia (LO) și Confederația Generală a Directorilor, Funcționarilor Publici și Grefierilor (TCO) împotriva Suediei, Plângerea colectivă nr. 85/2013, decizia privind admisibilitatea și fondul din 3 iulie 2013, §§72-74*].

Al doilea aspect este că, prevederile stabilite de Cartă în temeiul dreptului internațional, sunt obligatorii din punct de vedere juridic pentru statele părți și că, în calitate de organism al tratatului, Comitetul are responsabilitatea „exclusivă” de a evalua din punct de vedere juridic dacă prevederile Cartei au fost puse în aplicare, în mod satisfăcător, (*Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse împotriva Franței, Plângerea colectivă nr. 175/2019, decizia pe fond din 5 iulie 2022, §91*).

Acestea sunt motivele pentru abordarea mea diferită a concluziilor articolului 2§1 din Carta socială europeană în ceea ce privește serviciul de gardă.