

GHID

**privind monitorizarea respectării
dreptului la muncă în Republica Moldova
pentru Oficiul Avocatului Poporului
și Consiliul pentru Egalitate**



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



GHID

PRIVIND MONITORIZAREA RESPECTĂRII DREPTULUI LA MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA PENTRU OFICIUL AVOCATULUI POPORULUI ȘI CONSILIUL PENTRU EGALITATE

Ghidul a fost elaborat
de către consultantele
Consiliului Europei:

Alexandra TIGHINEANU

Tatiana PUIU

Consiliul Europei

Opiniile exprimate în această lucrare sunt responsabilitatea autorului(ilor) și nu reflectă în mod necesar politica oficială a Consiliului Europei.

Acest ghid este elaborat în cadrul Planului de acțiuni al Consiliului Europei pentru Republica Moldova pentru 2021-2024 și al proiectului „Consolidarea dreptului la muncă în Republica Moldova” care este cofinanțat de către Agenția Austriacă de Dezvoltare și Consiliul Europei.

Reproducerea fragmentelor (până la 500 de cuvinte) este autorizată, cu excepția scopurilor comerciale atâta timp cât integritatea textului este păstrată, fragmentul nu este folosit în afara contextului, nu oferă informații incomplete sau nu induce în eroare în alt mod cititorul cu privire la natura, domeniul de aplicare sau conținutul textului. Textul sursă trebuie întotdeauna menționat după cum urmează „© Consiliul Europei, anul publicării”.

Toate celelalte solicitări privind reproducerea/traducerea integrală sau parțială a documentului, trebuie adresate Directoratului Comunicare, Consiliul Europei (F-67075 Strasbourg Cedex sau publishing@coe.int).

Altă corespondență cu privire la acest document trebuie adresată Departamentului Drepturi Sociale, DGI, Consiliul Europei, F-67075 Strasbourg Cedex sau social.charter@coe.int.

Design-ul și layout-ul copertii:
Imprint Plus SRL
Poze de pe copertă: © Shutterstock
© Consiliul Europei, martie 2025

CUPRINS

CAPITOLUL I. DREPTURILE LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL SISTEMELOR EUROPENE DE PROTECȚIE (UNIVERSAL, REGIONAL, NAȚIONAL): APLICABILITATE MATERIALĂ ȘI DREPTURI PROTEJATE	6
1.1 Standarde universale esențiale privind dreptul la muncă și drepturile lucrătorilor	6
1.2 Standarde naționale	10
CAPITOLUL II. DREPTUL LA MUNCĂ ȘI RAPORTURILE DE MUNCĂ: PROTECȚIE EFICIENTĂ, ABORDARE BAZATĂ PE DREPTURILE OMULUI, STANDARDUL DEMNITĂȚII UMANE, CONDIȚII DE MUNCĂ DECENTE	14
2.1 Politici și servicii economice și de ocupare a forței de muncă: servicii gratuite de angajare; obligația de a aplica politici în vederea atingerii ocupării depline a forței de muncă; orientarea, formarea și readaptarea profesională corespunzătoare (orientarea profesională, formarea profesională continuă, formare profesională pentru persoane cu dizabilități)	15
2.2 Dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă: interzicerea muncii forțate sau obligatorii; interzicerea discriminării; interzicerea oricărei practici care ar putea afecta drepturile lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie pe care au ales-o în mod liber	22
2.3 Dreptul la condiții de muncă echitabile. Timpul de lucru și perioadele de odihnă. Dreptul de a fi informat în scris cu privire la aspectele esențiale ale contractului sau ale raportului de muncă. Drepturi și garanții pentru lucrătorii cu program de lucru parțial sau redus	26
2.4 Salarizarea echitabilă și protecția salariilor	39
2.5 Securitatea și sănătatea în muncă	44
2.6 Dreptul la viața privată la locul de muncă (monitorizarea comunicațiilor electronice ale angajatului)	54
2.7 Drepturile colective ale lucrătorilor (la informare, libertatea de asociere, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, litigii de muncă)	57
2.8 Încetarea contractului de muncă	68
CAPITOLUL III. EGALITATEA ȘI NEDISCRIMINAREA	75
3.1 Aplicarea principiului nediscriminării la angajare (condiții de acces la un loc muncă; accesul la toate tipurile de orientare și formare profesională; condiții de angajare și de muncă; apartenența și implicarea în sindicate și patronate)	75
3.2 Salarizare egală pentru muncă egală	76
3.3 Forme sau tipuri de discriminare: directă, indirectă, multiplă, hărțuirea (inclusiv sexuală), ordinul de a discrimina, prin asociere	80
3.4 Combaterea discriminării la angajare	84
CAPITOLUL IV. PROTECȚIA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR	98
4.1 Remedii juridice existente	98
4.2 Instrumente de monitorizare	100

ABREVIERI

ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

CCM – Contractul Colectiv de Muncă

CDFUE – Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene

CDPD – Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

CEDO – Convenția Europeană a Drepturilor Omului

CEDS – Comitetul European al Drepturilor Sociale

CIM – Contractul Individual de Muncă

CJUE – Curtea de Justiție a Uniunii Europene

CMRM – Codul Muncii al Republicii Moldova

CoE – Consiliul Europei

CSE – Carta Socială Europeană

CSJ – Curtea Supremă de Justiție a Republicii Moldova

CtEDO – Curtea Europeană a Drepturilor Omului

DUDO – Declarația Universală a Drepturilor Omului

EUROSTAT – Biroul de Statistică al Comisiei Europene

ILC – Conferința Internațională a Muncii

IMM-uri – Întreprinderi mici și mijlocii

ISM – Inspectoratul de Stat al Muncii

OIM – Organizația Internațională a Muncii

OMS – Organizația Mondială a Sănătății

PIDCP – Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice

PIDESC – Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale

RM – Republica Moldova

TFP – Tribunalul Funcției Publice a Uniunii Europene

TFUE – Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

TUE – Tratatul privind Uniunea Europeană

UE – Uniunea Europeană

alin. – alineat

art. – articol

lit. – litera

pct. – punct

INTRODUCERE

Ghidul privind monitorizarea respectării dreptului la muncă reprezintă un instrument esențial în promovarea și protejarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor, precum și în asigurarea unui cadru de muncă echitabil, sigur și respectuos față de toți cetățenii. Dreptul la muncă este un drept fundamental, prevăzut de Constituția Republicii Moldova și de instrumentele internaționale ale drepturilor omului, iar respectarea acestuia constituie o prioritate pentru orice stat care dorește să garanteze o viață demnă și condiții de muncă echitabile pentru toți lucrătorii.

Ghidul se bazează pe un cadru legislativ diversificat, care include reglementări naționale, standarde internaționale și practica judiciară. Fiecare dintre aceste surse contribuie la conturarea unui cadru juridic complex, destinat să protejeze drepturile lucrătorilor și de a asigura respectarea drepturilor lor fundamentale.

Acest ghid se adresează instituțiilor-cheie implicate în protecția drepturilor lucrătorilor, în special Oficiului Avocatului Poporului și Consiliului pentru Egalitate, care au rolul de a monitoriza și de a interveni atunci când drepturile acestora sunt încălcate. Prin intermediul unor proceduri clare și eficiente de monitorizare și raportare, ghidul sprijină aceste instituții în evaluarea situațiilor de încălcare a drepturilor la muncă și oferă soluții de remediere.

Totodată, ghidul pune accent pe importanța funcționării unui mecanism transparent și accesibil, care să permită identificarea rapidă a problemelor și să contribuie la consolidarea încrederii publicului în instituțiile de stat responsabile de protejarea drepturilor lor. Printr-o abordare integrată, ghidul sprijină nu doar sancționarea încălcărilor, ci și promovarea unui climat de respect, egalitate și nediscriminare pe piața muncii.

Obiectivele de bază ale ghidului se rezumă la:

- ▶ asigurarea respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor;
- ▶ promovarea egalității de șanse și tratament pentru toți lucrătorii;
- ▶ îmbunătățirea condițiilor de muncă și a standardelor de sănătate și securitate;
- ▶ prevenirea și combaterea discriminării în mediul de muncă;
- ▶ asigurarea accesului la justiție al salariaților;
- ▶ informarea salariaților și angajatorilor cu privire la drepturile și obligațiile reciproce în relațiile de muncă.

Scopul final al ghidului este de a contribui la crearea unui mediu de muncă just și echitabil, în care drepturile tuturor lucrătorilor să fie respectate în mod corespunzător, iar abuzurile să fie prevenite sau sancționate prompt și eficient.

Capitolul I

Drepturile lucrătorilor în cadrul sistemelor europene de protecție (universal, regional, național): aplicabilitate materială și drepturi protejate

Dreptul la muncă este un drept fundamental recunoscut la nivel internațional și național, care garantează tuturor persoanelor posibilitatea de a-și câștiga existența prin muncă liber aleasă sau acceptată, stabilește baza pentru ca toți indivizii să aibă acces la oportunități de muncă. Dreptul la muncă și drepturile lucrătorilor (individuale și colective) sunt concepte distincte, deși interconectate. Drepturile lucrătorilor se referă la un set specific de drepturi și protecții pe care angajații le au în relația cu angajatorii lor, sunt reglementări specifice care protejează angajații în cadrul relației de muncă.

Evoluția dreptului la muncă și a drepturilor lucrătorilor a fost marcată de un progres semnificativ de-a lungul secolelor. Aceste drepturi au fost incluse în aproape toate instrumentele juridice de protecție a drepturilor omului: în tratate la nivel universal și regional, iar la nivel național aproape întreaga legislație constituțională și primară conține asemenea prevederi.

1.1 Standarde universale esențiale privind dreptul la muncă și drepturile lucrătorilor

Standardele universale esențiale privind dreptul la muncă și drepturile lucrătorilor sunt consacrate printr-o serie de tratate, convenții și declarații internaționale, care stabilesc cadrul de referință pentru protecția drepturilor muncii la nivel global.

1. Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO)¹, adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite în 1948, reprezintă fundamentul protecției drepturilor omului, incluzând explicit dreptul la muncă și condiții decente de angajare.

Articolul 23 din DUDO prevede:

1. Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecție împotriva șomajului.
2. Toate persoanele, fără discriminare, au dreptul la salariu egal pentru muncă egală.
3. Orice persoană care desfășoară o activitate remunerată are dreptul la o retribuție echitabilă și satisfăcătoare, care să îi asigure o existență conformă cu demnitatea umană, atât pentru sine, cât și pentru familia sa, completată, după caz, prin alte măsuri de protecție socială.

¹ [Declarația Universală a Drepturilor Omului](#)

4. Orice persoană are dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia la acestea pentru protecția intereselor proprii.

2. Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale (PIDESC)² și Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice (PIDCP)³, adoptate de Adunarea Generală a Națiunilor Unite în 1966, sunt tratate internaționale esențiale pentru protecția drepturilor omului, fiecare având o abordare specifică asupra dreptului la muncă și drepturilor lucrătorilor. **PIDESC** se concentrează pe protecția drepturilor economice, sociale și culturale, inclusiv dreptul la muncă. **PIDCP** se concentrează pe protecția drepturilor civile și politice, dar include și aspecte importante legate de muncă, în special în contextul libertății și protecției individului. Ambele tratate reprezintă temeiul juridic de modelare a celor patru elemente esențiale ale drepturilor lucrătorilor: interzicerea sclaviei și a muncii forțate, obligațiile pozitive de a garanta drepturile copiilor și tratamentul nediscriminatoriu, precum și libertatea de asociere și protest pașnic.

Dreptul la muncă este prevăzut expres în **articolul 6 din PIDESC**:

1. Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
2. Măsurile pe care fiecare stat parte la prezentul Pact le va lua spre a asigura deplina exercitare a acestui drept trebuie să includă orientarea și pregătirea tehnică și profesională, elaborarea de programe, de măsuri și de tehnici potrivite pentru a asigura o dezvoltare economică, socială și culturală constantă și o deplină întrebuințare productivă a brațelor de muncă în condiții care garantează indivizilor folosirea libertăților politice și economice fundamentale.

3. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii

Înființată în 1919, **Organizația Internațională a Muncii (OIM)** este principalul organism internațional responsabil pentru stabilirea standardelor în domeniul muncii. Convențiile OIM, odată ratificate de statele membre, devin obligatorii din punct de vedere juridic, reprezentând un fundament esențial al protecției drepturilor muncii la nivel global.

O evoluție majoră a cadrului juridic al OIM a avut loc la 18 iunie 1998, când Conferința Internațională a Muncii de la Geneva a adoptat **Declarația privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă⁴**, care subliniază angajamentul statelor membre de a respecta și de a promova drepturile fundamentale la locul de muncă. Aceasta stabilește **patru principii fundamentale**, care fac obiectul tuturor convențiilor sale:

1. Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă;
2. Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
3. Abolirea efectivă a muncii copiilor;
4. Eliminarea discriminării la încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Cele **nouă convenții fundamentale** ale OIM, care reglementează drepturile fundamentale la locul de muncă, sunt:

1. **Convenția nr. 87 (1948)** privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical;
2. **Convenția nr. 98 (1949)** privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă;
3. **Convenția nr. 29 (1930)** privind munca forțată sau obligatorie și Protocolul din 2014 la aceasta;
4. **Convenția nr. 105 (1957)** privind abolirea muncii forțate;
5. **Convenția nr. 138 (1973)** privind vârsta minimă de încadrare în muncă;
6. **Convenția nr. 100 (1951)** privind egalitatea la remunerare, care stabilește principiul egalității la remunerare între bărbați și femei pentru muncă de valoare egală;

² [Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale](#)

³ [Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice](#)

⁴ [Declarația privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă](#)

7. **Convenția nr. 182 (1999)** privind cele mai grave forme ale muncii copiilor;
8. **Convenția nr. 111 (1958)** privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei;
9. **Convenția nr. 190 (2019)** privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.

Principalele standarde europene privind dreptul la muncă și drepturile lucrătorilor sunt stabilite în mai multe instrumente juridice ale **Consiliului Europei** și **Uniunii Europene**, fiecare având propria structură și domeniu de aplicare.

Instrumentele Consiliului Europei

1. Convenția Europeană a Drepturilor Omului⁵, adoptată la 4 noiembrie 1950, este un instrument fundamental pentru protecția drepturilor omului în Europa. Deși nu a fost redactată inițial exclusiv pentru dreptul muncii, CEDO include protecții relevante care pot influența drepturile lucrătorilor, urmând modelul instrumentelor internaționale de protecție a drepturilor omului:

- interzice sclavia și munca forțată;
- protejează pe scară largă drepturile copiilor, femeilor, migranților și altor grupuri vulnerabile;
- toate drepturile prevăzute de dispozițiile sale trebuie garantate într-un mod nediscriminatoriu;
- dispozițiile sale specifice privind dreptul la întrunire pot fi extinse și aplicate ca drepturi colective ale lucrătorilor.

Aplicabilitatea materială a unui anumit drept al CEDO este întotdeauna legată de circumstanțele individuale ale reclamantului. Drepturile protejate de CEDO în domeniul muncii pot fi ilustrate prin următoarele exemple:

Art. 4 interzice sclavia și munca forțată (*Siliadin împotriva Franței*), inclusiv traficul de ființe umane pentru exploatare prin muncă (*Chowdury și alții împotriva Greciei*).

Art. 6 prevede garanții pentru un proces echitabil:

- în litigiile de muncă, atât în entități private, cât și publice (*Vilho Eskelinen și alții împotriva Finlandei*);
- în cazuri disciplinare pentru categorii speciale de funcționari publici, precum judecătorii și procurorii (*Oleksandr Volkov împotriva Ucrainei*, *Baka împotriva Ungariei*);
- în procedurile privind despăgubirile pentru concediere abuzivă (*Cudak împotriva Lituaniei*);
- pentru soluționarea într-un termen rezonabil a litigiilor de muncă (*Mishgijoni împotriva Albaniei*).

Art. 7 (nicio pedeapsă fără lege) se aplică sancțiunilor auxiliare, cum ar fi interdicțiile de exercitare a unei profesii (*Gouarré Patte împotriva Andorrei*).

Art. 8 (dreptul la respectarea vieții private și de familie):

- protejează privilegiul profesional juridic în temeiul dreptului general la viața privată;
- interzice supravegherea excesivă la locul de muncă (*Antović și Mirković împotriva Muntenegru*) și accesul nerestricționat sau diseminarea datelor cu caracter personal (*Bărbulescu împotriva României*);
- în anumite condiții, prevede dreptul de acces la o profesie aleasă (*Bigaeva împotriva Greciei*).

Art. 9 (libertatea de gândire, conștiință și religie) protejează libertatea de conștiință și religie a lucrătorilor (*Eweida și alții împotriva Regatului Unit*).

Art. 10 (libertatea de exprimare) protejează împotriva concedierilor abuzive de la locul de muncă sau a refuzului de reintegrare din cauza opiniilor liber exprimate (*Lombardi Vallauri c. Italiei*, *Kudeshkina împotriva Rusiei*).

Art. 11 (libertatea de întrunire și asociere):

⁵ [Convenția Europeană a Drepturilor Omului](#)

- reglementează dreptul de a înființa sindicate și competența acestora în materie de muncă ([Sindicatul Național al Poliției Belgiene c. Belgiei](#)), inclusiv în sectorul public ([Tüm Haber Sen și Çınar c. Turciei](#));
- recunoaște dreptul la negociere colectivă ([Demir și Baykara c. Turciei](#));
- protejează opțiunea individuală de a adera la sindicate ([Sørensen și Rasmussen c. Danemarcei](#));
- protejează dreptul la o grevă pașnică ([Ognevenko c. Rusiei](#)).

Art. 13: creează obligații de a oferi lucrătorilor căi de atac pentru a solicita restabilirea drepturilor lor ([Beck, Copp și Bazeley c. Regatului Unit](#)).

Art. 14 (interzicerea discriminării) și **Protocolul nr. 12:**

- prevede o protecție generală împotriva discriminării ([Andrejeva c. Letoniei](#));
- protejează diversitatea și toleranța la locul de muncă ([Eweida și alții c. Regatului Unit](#)).

Art. 1 din **Protocolul nr. 1** protejează împotriva confiscării disproporționate a salariilor ([Paulet c. Regatului Unit](#)).

2. Carta Socială Europeană (CSE)⁶, adoptată în 1961 și revizuită în 1996, este principalul instrument juridic pentru protecția drepturilor sociale în Europa, garantând un spectru larg de drepturi ale omului legate de muncă, locuință, sănătate, educație, protecție socială și bunăstare socială. Drepturile garantate de CSE sunt împărțite în două categorii: condițiile de muncă și coeziunea socială, cu o atenție specială acordată grupurilor vulnerabile. CSE recunoaște drepturile individuale și colective la locul de muncă:

Drepturi individuale:

- dreptul de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă, inclusiv nediscriminarea la locul de muncă și interzicerea muncii forțate (art. 1 alin.(2));
- condiții de muncă echitabile privind salarizarea și programul de lucru (art. 2 și 4);
- securitatea și igiena muncii (art. 3);
- protecția în caz de concediere (art. 24);
- protecția împotriva hărțuirii sexuale și psihologice (art. 26).

Drepturi colective:

- libertatea de a înființa sindicate și organizații patronale pentru apărarea intereselor economice și sociale, inclusiv libertatea de a decide să adere sau nu la acestea (art. 5);
- promovarea consultării paritare și a negocierii colective (art. 6);
- dreptul la grevă (art. 6 alin.(4));
- dreptul la informare și consultare (art. 21).

Mai multe detalii despre dreptul la muncă și drepturile lucrătorilor din perspectiva CSE vor fi abordate în continuare în acest ghid.

Instrumentele Uniunii Europene

În UE, drepturile lucrătorilor sunt reglementate printr-o serie de directive și reglementări ale Cartei Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (CDFUE), care stabilesc standarde în domenii precum condițiile de muncă, protecția socială și drepturile angajaților.

1. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene este un document esențial care stabilește drepturile și libertățile fundamentale pentru cetățenii Uniunii Europene. Adoptată la 7 decembrie 2000 și intrată în vigoare la 1

⁶ [Carta Socială Europeană](#)

decembrie 2009 prin Tratatul de la Lisabona, CDFUE acoperă în mod colectiv drepturile lucrătorilor: interzicerea muncii forțate (art. 5), interzicerea muncii copiilor (art. 32), interzicerea discriminării (art. 21), dreptul de asociere (art. 12), protecția socială și asistența socială (art. 34), dreptul la muncă (art. 15) și la respectarea condițiilor de muncă (art. 31) etc.

2. UE a adoptat o serie de **directive** pentru a reglementa drepturile lucrătorilor și pentru a asigura standarde minime în ceea ce privește condițiile de muncă, protecția socială și drepturile la locul de muncă. Directivele UE îmbunătățesc drepturile lucrătorilor și condițiile de muncă, acoperind aspecte precum programul de lucru, concediul de maternitate, sănătatea și siguranța la locul de muncă. Câteva dintre cele mai importante directive privind drepturile lucrătorilor sunt următoarele:

- [**Directiva 2003/88/CE**](#) privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;
- [**Directiva 94/33/CE**](#) privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- [**Directiva 89/391/CEE**](#) privind punerea în aplicare a măsurilor pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;
- [**Directiva 2004/37/CE**](#) privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă;
- [**Directiva 2002/44/CE**](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenți fizici (vibrații);
- [**Directiva 2006/54/CE**](#) privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- [**Directiva 2000/78/CE**](#) de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- [**Directiva 2000/43/CE**](#) de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;
- [**Directiva 91/533/CEE**](#) privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă;
- [**Directiva 2019/1152/UE**](#) privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE;
- [**Directiva 2002/14/CE**](#) privind stabilirea unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană;
- [**Directiva 2009/38/CE**](#) privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare);
- [**Directiva 2008/104/CE**](#) privind munca temporară;
- [**Directiva 2001/23/CE**](#) privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderilor, unităților sau părților de întreprinderi;
- [**Directiva 2011/36/UE**](#) privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia;
- [**Directiva 75/129/CEE**](#) privind concedierile colective etc.

1.2 Standarde naționale

În 1992 Republica Moldova a aderat la Organizația Internațională a Muncii, iar din acest moment a început procesul de ratificare a convențiilor OIM. La data de 13 iulie 1995 Republica Moldova a devenit membru al Consiliului Europei, iar la data de 24 iulie 1997 Parlamentul a ratificat Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Mai târziu, la data de 8 noiembrie 2001, Republica Moldova a ratificat Carta Socială Europeană revizuită, acceptând 63 dintre cele 98 de paragrafe.

În acest sens au fost depuse eforturi pentru a elabora un cadru normativ propice în vederea asigurării dreptului la muncă cu toate elementele ce decurg din acest drept, în conformitate cu standardele internaționale.

Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de Codul muncii, de alte legi și acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii:

- a. hotărârile Parlamentului;
- b. decretele președintelui Republicii Moldova;
- c. hotărârile și dispozițiile Guvernului;
- d. actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;
- e. actele autorităților publice locale;
- f. actele normative la nivel de unitate;
- g. contractele colective de muncă și convențiile colective, precum și **Constituția Republicii Moldova**, adoptată la data de 29 iulie 1994.

Dreptul la muncă și la protecția muncii este garantat de art. 43 din Constituția Republicii Moldova. Acest drept prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore. Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003, reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

Dreptul la muncă și libertatea muncii este reglementat nemijlocit în **art. 5** lit. a), care prevede, în calitate de principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea, „libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației”.

La fel, **art. 6** se referă la îngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii:

- (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.
- (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.
- (3) Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.
- (4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

Desigur, Codul muncii reglementează totalitatea aspectelor dreptului la muncă, în vederea asigurării și protecției acestui drept.

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității are drept scop prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

Art. 7 din lege prevede „interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii”. Conform acestuia: se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și ocupării forței de muncă.

Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați are drept scop asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriu de sex.

Astfel, art. 9 reglementează accesul egal la angajare:

- (1) Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii.
- (2) Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriu de sex în domeniul angajării.

Legea nr. 370 din 30.11.2023 privind drepturile copilului stabilește drepturile fundamentale ale copilului, principiile și măsurile de asigurare a drepturilor copilului.

Conform acestui act normativ:

- (1) Copilul are dreptul la muncă independentă în corespundere cu posibilitățile sale de vârstă, starea sănătății sale și pregătirea sa profesională, fiind remunerat în conformitate cu legislația muncii;
- (2) Copiii sunt admiși la muncă, respectându-se condiția și bunăstarea fizică și psihică ale acestora. Autoritățile statului asigură condiții speciale de angajare și de muncă pentru copii în conformitate cu prevederile legislației;
- (3) Statul protejează copilul de exploatarea economică și, prin măsurile sale, nu permite constrângerea copilului la vreo muncă ce comportă vreun risc potențial sau care este susceptibilă să-i compromită educația ori să dăuneze sănătății sale sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale;
- (4) Participarea la muncă a copiilor cu dizabilități se realizează prin asigurarea condițiilor necesare și adecvate de muncă, care vor respecta drepturile fundamentale ale acestor copii;
- (5) Încadrarea forțată, sub orice formă, a copilului în câmpul muncii este interzisă și se pedepsește în conformitate cu prevederile legislației⁷.

Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități reglementează, la art. 33, dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități.

Conform acesteia, dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat. Persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative din domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decât în baza prevederilor legislației în vigoare. Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008 reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Astfel, conform art. 20 fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, este în drept:

- a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;
- b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;
- c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;
- d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție.

⁷ [Legea nr. 370 din 30.11.2023 privind drepturile copilului](#), art. 20

Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și a efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii. În acest sens, articolul 4 prevede:

- (1) În Republica Moldova, fiecărei persoane îi este garantat dreptul de a-și alege liber profesia și locul de muncă, precum și dreptul la asigurare de șomaj;
- (2) Piața muncii, în Republica Moldova, este liberă și constituie cadrul de afirmare a drepturilor la muncă și la protecție socială ale persoanelor apte de muncă.

În cazul nerespectării dreptului la muncă și drepturilor conexe acestuia, legislația Republicii Moldova prevede sancțiuni care se regăsesc în Codul contravențional și Codul penal, precum și măsuri judiciare și extrajudiciare de revendicare a drepturilor încălcate.

Capitolul II

Dreptul la muncă și raporturile de muncă: protecție eficientă, abordare bazată pe drepturile omului, standardul demnității umane, condiții de muncă decente

În procesul evoluției istorice, dreptul la muncă, ca drept fundamental al omului, și-a găsit locul printre drepturile din a doua generație, fiind atribuit categoriei drepturilor social-economice și culturale.

Dreptul la muncă și dreptul la protecția muncii pot fi considerate drepturi economice fundamentale ale individului prin faptul că anume aceste drepturi fac posibil ca persoana, intrând în raporturi juridice cu angajatorul, să-și sporească bunăstarea economică și socială, în baza prestării anumitor servicii pentru care este remunerat cu un salariu⁸.

În Republica Moldova, libertatea muncii este garantată, în primul rând, prin prevederile constituționale⁹. Deci, din punct de vedere juridic, fiecare persoană este liberă să decidă dacă muncește sau nu, precum și să-și aleagă profesia și locul de muncă, meseria sau activitatea sa, munca forțată sau obligatorie fiind interzisă. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă, profesie, oricare ar fi aceasta. În ce privește dreptul persoanei de a nu munci, acesta cuprinde două aspecte: dreptul de a refuza munca și dreptul de a înceta munca (dreptul la demisie).

În vederea asigurării dreptului la muncă, persoana intră într-un raport juridic de muncă. Raportul juridic de muncă poate fi definit drept relația socială reglementată de legislația muncii, care se formează, de regulă, pe durată nedeterminată între o persoană fizică (salariat) și o persoană juridică sau fizică (angajator), urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul și sub autoritatea celei de a doua, care, la rândul său, se obligă să-i asigure condiții inofensive și echitabile de muncă și să-i respecte dreptul la demnitate în muncă, precum și să-i achite la timp și integral salariul¹⁰.

Raporturile juridice de muncă pot fi clasificate în două categorii:

I. Raporturi juridice de muncă nemijlocite:

- Raporturile cu privire la încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă;
- Raporturi cu privire la realizarea muncii;
- Raporturi cu privire la salarizarea muncii;
- Raporturi de subordonare a salariatului față de angajator;
- Raporturi cu privire la protecția muncii etc.

⁸ Baeșu V. Aspectele constituționale ale dreptului la muncă și al dreptului la protecția muncii. În: Studii juridice universitare, nr. 3-4, ULIM, 2014, pag. 92

⁹ [Constituția Republicii Moldova](#), art. 43 alin.(1)

¹⁰ Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii, manual, Chișinău 2015, pag. 125

II. Raporturi juridice conexe celor de muncă:

- Raporturi privind plasarea în câmpul muncii;
- Raporturi de parteneriat social;
- Raporturi cu privire la asigurarea socială a salariaților;
- Raporturi cu privire la supravegherea respectării legislației muncii;
- Raporturi privind jurisdicția muncii etc.

Raportul juridic de muncă poate fi caracterizat printr-o serie de însușiri proprii și anume:

- a) se formează ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă;
- b) are caracter bilateral – se formează între două persoane: salariatul (care este de fiecare dată o persoană fizică) și angajatorul (care este, de regulă, persoană juridică: societate comercială, instituție/întreprindere de stat sau ca excepție, persoană fizică: Întreprindere Individuală, Gospodărie Țărănească);
- c) are, de regulă, un caracter continuu, succesiv (de durată);
- d) are o natură personală (intuitu personae);
- e) salariatul se află într-o relație de subordonare față de angajator;
- f) munca trebuie să fie salarizată;
- g) protecția social-juridică a persoanei care prestează munca în calitate de salariat.

Dreptul la muncă, așa cum este consacrat în art.1 al CSE¹¹, cuprinde patru standarde: atingerea unor rate ridicate de ocupare a forței de muncă; respectarea liberei alegeri a ocupației; servicii gratuite de ocupare a forței de muncă; furnizarea de servicii adecvate de orientare, formare și reabilitare profesională¹². În contextul legislației internaționale și naționale, dreptul la muncă **nu implică obligația statului de a garanta fiecărei persoane un loc de muncă specific** și/sau de a menține angajarea acesteia. Astfel, dreptul la muncă include:

- Diferite aspecte ale politicilor și serviciilor economice și de ocupare a forței de muncă (obligația de a aplica politici în vederea atingerii ocupării depline a forței de muncă; servicii gratuite de angajare; orientarea, formarea și readaptarea profesională corespunzătoare);
- Dreptul lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă.

2.1 Politici și servicii economice și de ocupare a forței de muncă: servicii gratuite de angajare; obligația de a aplica politici în vederea atingerii ocupării depline a forței de muncă; orientarea, formarea și readaptarea profesională corespunzătoare (orientarea profesională, formarea profesională continuă, formare profesională pentru persoane cu dizabilități)

Obligația de a aplica politici în vederea atingerii ocupării depline a forței de muncă este prevăzută la art. 1 alin. (1) al CSE. Aceasta implică faptul că statele părți:

- trebuie să adopte și să pună în aplicare o politică economică care să sprijine crearea și menținerea locurilor de muncă;
- trebuie să ia măsuri adecvate pentru a sprijini persoanele care devin șomere în găsirea unui loc de muncă și în dobândirea calificărilor profesionale relevante.¹³

¹¹ În vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează: 1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective realizarea și menținerea nivelului cel mai ridicat și stabil posibil al locului de muncă în vederea realizării unui loc de muncă cu normă întreagă; 2. să protejeze de o manieră eficientă dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența printr-o muncă liber întreprinsă; 3. să stabilească sau să mențină servicii gratuite de angajare pentru toți lucrătorii; 4. să asigure sau să favorizeze o orientare, formare și readaptare profesională corespunzătoare.

¹² Deakin S. "The Right to Work", in Bruun et al.(eds), *The European Social Charter and the Employment Relation* (2017), pag.147–65; pag.149

¹³ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#)

Evaluarea conformității cu prevederile art. 1 alin. (1) din CSE se bazează pe o serie de **indicatori juridici, economici și sociali**, cum ar fi: creșterea PIB-ului, inflația și creșterea ratelor de ocupare a forței de muncă; modele relevante de ocupare a forței de muncă, cum ar fi rata de ocupare a forței de muncă, proporția locurilor de muncă cu fracțiuni de normă și pe durată determinată; structura și nivelul șomajului, cu accent special pe grupurile aflate în situații vulnerabile (cum ar fi lucrătorii tineri, șomerii de lungă durată, grupurile minoritare și persoanele cu dizabilități).¹⁴

Serviciile gratuite de ocupare a forței de muncă reprezintă resurse esențiale atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatorii care doresc să identifice lucrători potriviți. Art. 1 alin. (3) din CSE consacră în mod expres dreptul la servicii gratuite de ocupare a forței de muncă. Toți lucrătorii beneficiază de acest drept; prin urmare, aceste servicii trebuie să funcționeze eficient pe întreg teritoriul național și în toate sectoarele economiei. Funcția principală a acestor servicii este de a plasa șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă, precum și lucrătorii angajați care doresc să schimbe locul de muncă. Serviciile de plasare de bază, cum ar fi înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și notificarea locurilor de muncă vacante, trebuie furnizate gratuit atât lucrătorilor, cât și angajatorilor¹⁵.

La nivel național, asigurarea dreptului la servicii gratuite de ocupare a forței de muncă este reglementată prin Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, care are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și a efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Conform art. 6 al legii menționate, statul asigură promovarea, adoptarea și implementarea strategiilor și altor documente de politici, a actelor normative de toate categoriile în vederea protecției persoanelor în risc de șomaj, precum și în vederea asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii. Scopul politicii de promovare a ocupării forței de muncă este creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și reducerea excluziunii sociale pe piața muncii.

Instituțiile implicate, conform competențelor, în elaborarea, coordonarea, aprobarea și controlul realizării politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sunt:

- a) Guvernul Republicii Moldova;
- b) Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Instituțiile implicate în implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sunt¹⁶:

- a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- b) alte autorități administrative din subordinea ministerelor.

Măsurile de ocupare a forței de muncă includ¹⁷:

- a) măsuri de promovare a ocupării forței de muncă:
 - servicii de ocupare a forței de muncă;
 - măsuri active de ocupare a forței de muncă;
- b) programe de facilitare a ocupării forței de muncă;
- c) asigurarea de șomaj.

Măsurile de ocupare a forței de muncă se asigură din contul mijloacelor bugetului de stat și ale bugetului asigurărilor sociale de stat, precum și din alte surse financiare, în conformitate cu actele normative în vigoare, care se acordă conform prevederilor Legii nr. 105 din 14.06.2018.

Măsurile de ocupare a forței de muncă sunt destinate atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și șomerilor, în vederea sprijinirii lor pentru a dobândi statut de persoană ocupată, cât și angajatorilor, și sunt furnizate de către ANOFM, prin intermediul subdiviziunilor teritoriale.

¹⁴ [Concluzii XVI-1 \(2002\), Declarația de interpretare a articolului 151](#)

¹⁵ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag.60

¹⁶ [Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj](#), art.7

¹⁷ Ibidem, art.22 alin.(2) și (3)

Serviciile de ocupare a forței de muncă sunt destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și prin intermediul lor se asigură conexiunea dintre cererea și oferta de muncă, la nivel local și național, în scopul promovării și sprijinirii ocupării forței de muncă.

ANOFM prestează următoarele servicii de ocupare a forței de muncă:

- (a) informarea privind piața muncii;
- (b) ghidarea în carieră;
- (c) intermedierea muncii;
- (d) servicii de preconcediere;
- (e) reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități;
- (f) angajarea asistată;
- (g) identificarea tinerilor NEET (tinerii în vârstă de 15-29 de ani, care nu fac parte din populația ocupată, nu învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la niciun fel de cursuri sau alte instruiri în afara sistemului formal de educație).

Accesul la serviciile de ocupare a forței de muncă este **gratuit și necondiționat**.

Măsurile active de ocupare a forței de muncă se adresează șomerilor și angajatorilor și sunt acordate în scopul creșterii șanselor de ocupare a forței de muncă, fie prin crearea de noi locuri de muncă, fie prin înlesnirea accesului la locurile de muncă vacante.

Pentru realizarea scopului menționat mai sus, ANOFM, prin intermediul subdiviziunilor teritoriale, implementează următoarele măsuri active de ocupare a forței de muncă:

- a) formarea profesională;
- b) subvenționarea locurilor de muncă;
- c) suportul pentru crearea sau adaptarea locului de muncă;
- d) stimularea mobilității forței de muncă¹⁸.

Principalii **indicatori pentru evaluarea eficienței serviciilor gratuite de ocupare a forței de muncă** sunt:

- numărul total de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și de șomeri înregistrați la serviciile de ocupare a forței de muncă (reflectă cererea de locuri de muncă și nivelul șomajului gestionat de serviciile de ocupare (reflectă oportunitățile de angajare disponibile și accesibile prin intermediul serviciilor);
- numărul de locuri de muncă vacante notificate serviciilor de ocupare a forței de muncă (arată rezultatele directe ale activității de plasare și eficiența acestor servicii);
- numărul de persoane plasate prin intermediul serviciilor de ocupare a forței de muncă;
- rata de plasare (plasările efectuate de serviciile de ocupare a forței de muncă ca procent din locurile de muncă vacante notificate);
- timpul mediu necesar serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru a ocupa un loc vacant;
- numărul de plasamente efectuate prin intermediul serviciilor de ocupare a forței de muncă ca procent din totalul recrutărilor pe piața muncii;
- cotele de piață respective ale serviciilor publice și private (reflectă implicarea și eficiența relativă a sectorului public și privat în procesul de plasare). Cota de piață este definită ca numărul de plasamente efectuate ca procent din totalul recrutărilor pe piața forței de muncă;
- măsurile luate pentru a asigura eficiența serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în vederea furnizării de servicii personalizate, în special șomerilor de lungă durată, persoanelor slab calificate, tinerilor și romilor;

¹⁸ [Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj](#), art. 30

- numărul de persoane care lucrează în serviciile de ocupare a forței de muncă (la nivel central și local);
- numărul consilierilor implicați în serviciile de plasare;
- raportul dintre personalul de plasare și solicitanții de locuri de muncă înregistrați;
- modul în care agențiile private de ocupare a forței de muncă sunt autorizate, funcționează și își coordonează activitatea cu serviciile de ocupare a forței de muncă;
- participarea organizațiilor sindicale și patronale la organizarea și funcționarea serviciilor de ocupare a forței de muncă¹⁹.

Pentru asigurarea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează să asigure sau să promoveze **orientarea, formarea și readaptarea profesională** corespunzătoare²⁰.

Statele părți **trebuie să furnizeze aceste servicii, să permită accesul la acestea tuturor celor interesați și să asigure egalitatea de tratament**, în special pentru persoanele care vin din alte state părți la CSE, care au reședința legală sau lucrează în mod regulat pe teritoriul părții în cauză²¹.

Art. 1 alin.(1) din CSE reglementează următoarele aspecte:

- dacă piața muncii oferă servicii de orientare și formare profesională pentru persoanele angajate și șomere, precum și servicii de orientare și formare destinate în mod special persoanelor cu dizabilități;
- accesul: câte persoane utilizează aceste servicii;
- existența unei legislații care interzice în mod explicit discriminarea pe motiv de dizabilitate în domeniul formării profesionale.

Indicatorii care permit evaluarea eficienței serviciilor de orientare profesională sunt: finanțarea, personalul și numărul de beneficiari²².

Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj prevede forme de ghidare și orientare profesională care au drept scop susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale. Ghidarea în carieră include:

- a) informare cu privire la profesii și specificul pieței muncii;
- b) autocunoaștere;
- c) consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal;
- d) consultanță pentru decizia privind cariera.

Informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii urmărește sprijinirea persoanei în vederea corelării intereselor profesionale cu solicitările pieței muncii²³.

Art. 29 al legii menționate reglementează reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Serviciile de reabilitare profesională sunt oferite persoanelor cu dizabilități în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora. Reabilitarea profesională se prestează în cadrul instituțiilor și centrelor de reabilitare profesională specializate, la îndreptarea subdiviziunilor teritoriale, în conformitate cu recomandările conținute în Programul individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități, elaborat de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă.

Art. 1 alin.(4) din CSE este completat de art. 9 (dreptul la orientare profesională), art. 10 alin.(3) (dreptul la formare profesională continuă a lucrătorilor adulți) și art. 15 alin.(1) (dreptul persoanelor cu dizabilități la orientare, educație și formare profesională).

¹⁹ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 60

²⁰ Art.1 alin (4) din Carta Socială Europeană

²¹ [Concluzii 2012, Georgia; Concluzii XII-1 \(1991\), Declarația de interpretare a articolului 154](#)

²² [Concluzii XX-1 \(2012\), Islanda](#)

²³ [Legea nr. 105 din 14.06.2018](#), art. 26

Astfel, **conținutul dreptului la orientare profesională** este prevăzut de art. 9 din CSE²⁴. Acest serviciu sprijină toate persoanele (șomeri, tineri, elevi, străini și apatrizi etc.) în alegerea unei profesii, ținând cont în mod corespunzător de caracteristicile individuale și de relația acestora cu oportunitățile profesionale. La nivelul OIM, orientarea profesională este menționată în Convenția OIM nr. 142 (1975) privind dezvoltarea resurselor umane, care solicită statelor părți, la art. 1, să „adopte și să dezvolte politici și programe globale și coordonate de orientare profesională și formare profesională, strâns legate de ocuparea forței de muncă, în special prin intermediul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă”. Astfel, este prevăzută o dublă obligație pentru autorități: pe de o parte, promovarea și furnizarea de servicii de orientare privind posibilitățile de educație și, pe de altă parte, servicii de orientare spre oportunitățile profesionale²⁵.

Orientarea profesională trebuie să fie efectuată gratuit, de un număr suficient de personal calificat (de exemplu consilieri, psihologi, profesori), pentru cât mai multe persoane și cu un buget adecvat²⁶.

Egalitatea de tratament în ce privește orientarea profesională trebuie să fie garantată tuturor, inclusiv persoanelor provenite din alte state părți care locuiesc legal sau lucrează în mod regulat pe teritoriul statului parte în cauză²⁷.

Indicatorii luați în considerare la evaluarea asigurării dreptului la orientare profesională sunt: obiectivele, organizarea, funcționarea, cheltuielile globale, numărul de angajați și numărul de beneficiari²⁸.

Lipsa de informații privind cheltuielile și necesarul de personal privind serviciile de orientare profesională oferite persoanelor cu dizabilități conduce la constatarea neconformității în temeiul art.9 din CSE.

Formarea profesională continuă, așa cum este prevăzută de art. 10 alin. (3) din CSE, include obligația de a asigura și promova:

- măsuri de formare adecvate și ușor disponibile pentru lucrătorii adulți;
- măsuri speciale pentru recalificarea lucrătorilor adulți, necesare ca urmare a dezvoltării tehnologice sau a noilor tendințe în domeniul ocupării forței de muncă.

Dreptul la formarea profesională continuă este garantat tuturor persoanelor angajate, șomerilor și celor care desfășoară o activitate independentă (de exemplu, liberii profesioniști).

Noțiunea de formare profesională continuă include educația adulților. Atât pentru persoanele angajate, cât și pentru șomeri, principalii indicatori ai respectării dreptului la formare profesională continuă sunt: tipurile de formare profesională continuă și de educație disponibile pe piața muncii, măsurile de formare pentru anumite grupuri (cum ar fi femeile), rata globală de participare a persoanelor la formare și echilibrul de gen, procentul de angajați care participă la formarea profesională continuă și cheltuielile totale²⁹.

În raport cu șomerii, **indicatorul de evaluare** a respectării acestui drept este următorul: rata de activare - raportul dintre numărul mediu anual de șomeri anterior participanți la măsuri active și numărul total de șomeri înregistrați și participanți la măsuri active³⁰.

La evaluare mai pot fi luate în considerare următoarele aspecte:

- existența legislației privind concediul individual pentru formare și caracteristicile acestuia, în special durata, remunerația și inițiativa de a-l solicita;

²⁴ Dreptul la orientare profesională: În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la orientare profesională, părțile se angajează să asigure sau să promoveze, în funcție de necesități, un serviciu care va sprijini toate persoanele, inclusiv pe cele cu dizabilități, să rezolve problemele referitoare la alegerea unei profesii sau avansarea profesională, ținând cont de caracteristicile individului și de legătura dintre acestea și posibilitățile pieței muncii; acest sprijin trebuie să fie asigurat gratuit atât tinerilor, inclusiv copiilor de vârstă școlară, cât și adulților.

²⁵ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 9](#)

²⁶ [Concluzii 2016, Bosnia și Herțegovina](#)

²⁷ [Concluzii 2012, Montenegro](#)

²⁸ [Concluzii 2012, Montenegro](#)

²⁹ [Concluzii 2012, Serbia](#)

³⁰ [Concluzii 2012, Serbia](#)

- distribuirea costurilor formării profesionale între entitățile publice (de stat sau alte organisme colective), agențiile de asigurări de șomaj, întreprinderi și gospodării în ce privește formarea continuă.

Codul muncii al Republicii Moldova garantează dreptul salariaților la formare profesională în conținutul titlului VIII. Astfel:

- Prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii.
- Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.
- Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională, adiționale la contractul individual de muncă.

În acest sens, Legea nr. 105 din 14.06.2018 reglementează formarea profesională a șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Formarea profesională presupune calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea sau, după caz, certificarea șomerilor în scopul reintegrării lor ulterioare în câmpul muncii. Formarea profesională a șomerilor se realizează de către prestatorii de servicii de formare profesională, publici sau privați, autorizați în condițiile legii sau de către angajatori³¹.

Formarea profesională se realizează prin:

- a) cursuri de formare profesională pe bază de voucher;
- b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;
- c) stagii profesionale;
- d) certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală.

Același act normativ prevede instruirea la locul de muncă în cadrul unității.

Formarea profesională se organizează pentru șomerii care nu au o profesie sau meserie ori au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața muncii locală, direcționați de către subdiviziunea teritorială, în baza raporturilor contractuale dintre Agenția Națională și prestatorul de servicii de formare profesională, precum și în baza raporturilor contractuale dintre subdiviziunea teritorială, șomer și angajator.

Conform capitolului III, titlul VIII, din Codul muncii al Republicii Moldova, care reglementează contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă, angajatorul are dreptul de a încheia un contract de ucenicie cu o persoană care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională³². Contractul de ucenicie încheiat în scris este un contract de drept civil și este reglementat de Codul civil și de alte acte normative.

Accesul la formare profesională pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, șomeri, persoane care au nevoie de sprijin suplimentar pe piața muncii, inclusiv tineri, se face în conformitate cu Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, care are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și a efectelor sociale ale acestuia, asigurarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă și adaptarea forței de muncă la cerințele pieței muncii.

³¹ [Legea nr. 105 din 14.06.2018](#), art. 31

³² [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 216

Astfel, legea prevede mai multe forme de formare profesională pentru șomeri prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare; formare la locul de muncă pentru șomerii fără calificări; formare profesională pentru șomerii fără experiență profesională, în special pentru tineri; și certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte educaționale non-formale și informale. Aceste măsuri au drept scop creșterea șanselor de angajare a șomerilor și reprezintă, de asemenea, o soluție pentru îmbunătățirea decalajelor dintre cerere și ofertă pe piața muncii. Pe perioada în care șomerii participă la cursuri de recalificare profesională, cheltuielile acestora sunt acoperite. Totodată, șomerii antrenați la măsurile de formare profesională (cursuri de formare profesională pe bază de voucher, instruire la locul de muncă în cadrul unității, stagii profesionale), beneficiază de bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la măsurile de formare profesională. Șomerii antrenați în măsura de certificare a cunoștințelor și competențelor obținute în contexte de educație non formală și informală beneficiază de acoperirea cheltuielilor de transport, în cazul în care sunt direcționați într-o altă localitate decât cea în care locuiesc.

Prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1276/2018 au fost aprobate procedurile necesare pentru pregătirea profesională:

- Procedura de înregistrare cu statut de șomer și scoatere din evidență a șomerilor;
- Procedura de formare profesională a șomerilor prin cursuri pe bază de voucher;
- Procedura de instruire la locul de muncă în cadrul unității;
- Procedura de desfășurare a stagiului profesional;
- Procedura de certificare a cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație non formală și informală.

Prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 222/2024 a fost aprobat Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților, iar prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 253/2003 a fost aprobată Concepția privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane.

Dreptul persoanelor cu dizabilități la formare profesională, așa cum este prevăzut de art. 15 alin. (1) din CSE, se aplică tuturor persoanelor cu dizabilități, indiferent de vârstă, natura și originea dizabilității. Autoritățile trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura persoanelor cu dizabilități accesul la formare profesională în cadrul sistemelor generale, ori de câte ori este posibil, iar în cazul în care acest lucru nu este posibil, prin intermediul unor entități specializate, publice sau private.

Pentru a evalua accesul efectiv al persoanelor cu dizabilități la formare profesională, pot fi luați în considerare următorii indicatori:

- numărul total al persoanelor cu dizabilități;
- numărul total al persoanelor cu dizabilități din învățământ;
- rata persoanelor cu dizabilități care intră pe piața muncii în urma unei formări profesionale;
- orice jurisprudență relevantă și plângeri/reclamații depuse la organismele competente cu privire la discriminarea pe motiv de dizabilitate în ceea ce privește formarea profesională;
- ratele de abandon al programelor de formare profesională de către persoanele cu dizabilități, comparativ cu întreaga populație.

Pregătirea profesională, ridicarea nivelului profesional și instruirea persoanelor cu dizabilități sunt reglementate în Republica Moldova de Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Conform acesteia, pregătirea profesională și ridicarea nivelului profesional al persoanelor cu dizabilități se face în instituții de învățământ, în întreprinderi specializate, în întreprinderi sociale de inserție și la locurile de muncă protejate, conform programului individual de reabilitare și incluziune socială. În acest context, Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018 reglementează proceduri necesare pentru pregătirea profesională a persoanelor cu dizabilități.

CtEDO a subliniat importanța principiilor fundamentale ale universalității și nediscriminării în exercitarea dreptului la instruire. Educația incluzivă a fost considerată cel mai potrivit mijloc de garantare a acestor principii fundamentale, deoarece aceasta vizează promovarea egalității de șanse pentru toți, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Educația incluzivă face parte, fără îndoială, din responsabilitatea internațională a statelor (*Enver Şahin împotriva Turciei*, 2018, pct. 55³³; *G.L. împotriva Italiei*, 2020, pct. 53³⁴).

În cauza *Çam împotriva Turciei*, 2016³⁵, Curtea a examinat refuzul de a înscrie reclamanta, care era nevăzătoare, ca studentă la Academia Turcă de Muzică, din cauza lipsei infrastructurii corespunzătoare. Curtea a constatat că autoritățile naționale competente nu au încercat în niciun moment să identifice nevoile reclamantei ori să explice modul în care dizabilitatea sa de vedere ar fi putut împiedica accesul la educație muzicală și nici nu au luat în considerare realizarea unor adaptări fizice în încăperile de studiu pentru a răspunde unor nevoi educaționale speciale determinate de dizabilitatea reclamantei. În consecință, Curtea a considerat că, fără nicio justificare obiectivă și rezonabilă, reclamantei i-a fost respinsă posibilitatea de a studia la Academia de Muzică exclusiv din cauza dizabilității sale de vedere și a constatat o încălcare a art. 14 din CEDO, coroborat cu art. 2 din Protocolul nr. 1 (pct.68-69).

2.2 Dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă: interzicerea muncii forțate sau obligatorii; interzicerea discriminării; interzicerea oricărei practici care ar putea afecta drepturile lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie pe care au ales-o în mod liber

Dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă asigură că fiecare persoană are libertatea de a-și alege ocupația și de a-și exercita profesia fără discriminare sau restricții. Conform art. 1 alin. (2) din CSE, acest drept presupune interzicerea:

- muncii forțate sau obligatorii;
- discriminării;
- oricărei practici care ar putea afecta dreptul lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie aleasă liber.

Cu toate acestea, dreptul lucrătorului de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă nu garantează că ocupația sa va fi protejată în orice circumstanțe, inclusiv în fața schimbărilor care rezultă din reorganizări, restructurări sau adaptări economice și tehnologice, în special în sectorul public³⁶.

Art. 1 alin.(2) este inherent legat de alte dispoziții ale CSE, în special de art. 20 (dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare pe motive de sex), art. 8 alin.(2) (dreptul femeilor angajate la protecția maternității), art. 15 alin.(2) (dreptul persoanelor cu dizabilități la un loc de muncă), art. 23 (dreptul persoanelor vârstnice la protecție socială) și art. 27 (dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament).

Definiția **muncii forțate sau obligatorii în jurisprudența CEDS** se bazează pe interpretarea dată de CtEDO art. 4 alin. (2) din CEDO și pe Convenția OIM nr. 29 privind munca forțată: „orice muncă sau serviciu care este cerut unei persoane sub amenințarea unei sancțiuni și pentru care persoana respectivă nu s-a oferit voluntar” (art. 2 alin. (1)). În dezvoltarea jurisprudenței sale, CEDS a analizat și stabilit standarde în ceea ce privește formele de muncă care ar putea fi considerate muncă forțată sau obligatorie, cum ar fi serviciul militar și cel alternativ, munca pe mare, în închisori sau munca domestică. În situațiile de muncă precară și de exploatare, CEDS a făcut trimitere la art. 4 din CEDO.

³³ [Enver Şahin împotriva Turciei](#)

³⁴ [G.L. împotriva Italiei](#)

³⁵ [Çam împotriva Turciei](#)

³⁶ [Unione Generale Lavoratori - Federazione Nazionale Corpo forestale dello Stato \(UGL-CFS\) și Sindacato autonomo polizia ambientale forestale \(SAPAF\) c. Italiei](#), Plângerea nr. 143/2017; Decizia din 3.07.2019, §77.

CEDS evaluează dacă statele părți își îndeplinesc următoarele **obligații pozitive legate de munca forțată sau obligatorie**:

- incriminarea, investigarea, urmărirea penală și pedepsirea eficientă a cazurilor de muncă forțată și alte forme grave de exploatare prin muncă³⁷. Autoritățile trebuie nu doar să adopte dispoziții de drept penal pentru a combate munca forțată și alte forme grave de exploatare prin muncă, ci și să ia măsuri pentru a le pune în aplicare
- prevenirea muncii forțate și a altor forme de exploatare prin muncă³⁸. În acest sens legislația națională ar trebui să includă măsuri menite să oblige întreprinderile să raporteze cu privire la acțiunile întreprinse pentru a investiga munca forțată și exploatarea lucrătorilor în cadrul lanțurilor lor de aprovizionare³⁹;
- protecția victimelor muncii forțate și ale altor forme de exploatare și oferirea căilor de atac accesibile, inclusiv despăgubiri⁴⁰. Măsurile de protecție în contextul traficului de persoane ar trebui să includă identificarea victimelor de către persoane calificate și acordarea de asistență în vederea recuperării și reabilitării lor fizice, psihologice și sociale. Aceste măsuri ar putea cuprinde protecția împotriva represaliilor, cazare în siguranță, asistență medicală, sprijin material, asistență socială și economică, consiliere juridică, servicii de traducere și interpretare, repatriere voluntară și acordarea de permise de ședere pentru migranți⁴¹. Cadrul juridic existent trebuie să ofere victimelor muncii forțate și exploatarei prin muncă, inclusiv migranților ilegali, acces la căi de atac eficiente (în fața instanțelor penale, civile sau de muncă, sau prin alte mecanisme) care să asigure despăgubiri pentru toate prejudiciile suferite, inclusiv pentru salariile pierdute și contribuțiile neplătite la asigurările sociale⁴².

În susținerea acestor afirmații, ne vom ghida de deciziile CtEDO emise la soluționarea cauzelor de aplicare a muncii forțate.

CtEDO a soluționat cauze referitoare la munca forțată și aservire în raport cu art. 4 din CEDO (*Siliadin împotriva Franței*, 2005, pct. 113-129; *C.N. și V. împotriva Franței*, 2012, pct. 70-79 și 88-94). Noțiunea de „muncă forțată sau obligatorie”, prevăzută de art.4, a fost interpretată de CtEDO în raport cu definiția prevăzută de art. 2 paragraf 1 din Convenția OIM nr. 29 (1930) privind munca forțată sau obligatorie, potrivit căreia „munca forțată sau obligatorie” este „orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie” (*Siliadin împotriva Franței*, 2005, pct. 115-116; *C.N. și V. împotriva Franței*, 2012, pct. 71; *S.M. împotriva Croației (MC)*, 2020, pct. 281-282).

CtEDO a subliniat că nu toată munca pretinsă unei persoane sub amenințarea unei „pedepse” înseamnă „muncă forțată sau obligatorie” și că alți factori care trebuie luați în considerare includ tipul și cantitatea de muncă implicată. În consecință, CtEDO a făcut deosebirea între „munca forțată” și o mână de ajutor care ar fi de așteptat în mod rezonabil de la membrii familiei sau persoanele care stau în aceeași locuință (*C.N. și V. împotriva Franței*, 2012, pct. 74-75). Referitor la aservire, CtEDO a constatat că aceasta corespunde unei forme agravate de muncă forțată sau obligatorie, caracteristica specifică fiind sentimentul victimei că starea sa este permanentă și că este puțin probabil ca situația să se schimbe.

În plus, CtEDO a arătat în jurisprudența sa că exploatarea prin muncă este una dintre formele de exploatare cuprinse în definiția traficului de persoane, care, potrivit jurisprudenței consacrate a CtEDO, intră sub incidența art.4 din CEDO (*Ranțev împotriva Ciprului și Rusiei*, 2010, pct. 272-282⁴³; *Chowdury și alții împotriva Greciei*, 2017, pct. 93⁴⁴). În cazul în care un angajator abuzează de puterea sa sau profită de vulnerabilitatea

³⁷ [Concluzii 2020, Albania](#)

³⁸ [Concluzii 2020, Albania](#)

³⁹ [Concluzii 2020, Albania](#)

⁴⁰ [Concluzii 2020, Albania](#)

⁴¹ [Concluzii 2020, Albania, Armenia](#)

⁴² [Concluzii 2020, Armenia](#)

⁴³ [Ranțev împotriva Ciprului și Rusiei](#)

⁴⁴ [Chowdury și alții împotriva Greciei](#)

lucrătorilor săi pentru a-i exploata, aceștia nu se oferă voluntar pentru muncă. Consimțământul prealabil al unei victime nu este suficient pentru a exclude caracterizarea muncii sale ca „muncă forțată”, această caracterizare fiind o chestiune de fapt ce trebuie examinată în lumina tuturor circumstanțelor relevante ale unei cauze⁴⁵. În cauza *Chowdury și alții*, având ca obiect încadrarea în muncă sezonieră a unor lucrători migranți aflați în situație de ședere ilegală, CtEDO a considerat că, din cauza situației de vulnerabilitate a reclamantilor în calitate de migranți aflați în situație de ședere ilegală, lipsiți de resurse și expuși riscului de a fi arestați, luați în custodie publică și expulzați, precum și din cauza amenințărilor proferate de angajatori, a violenței și a refuzului de a le plăti salariile, chiar și în ipoteza că s-au oferit de bună voie pentru muncă în momentul recrutării, angajarea lor a constituit în mod clar muncă forțată și trafic de persoane⁴⁶.

Codul muncii al Republicii Moldova interzice munca forțată obligatorie⁴⁷.

Prin *muncă forțată (obligatorie)* se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia. Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii) și anume:

- a) ca mijloc de influență politică sau educațională ori în calitate de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent;
- b) ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice;
- c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;
- d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;
- e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.

Acțiunile menționate, imputabile angajatorului, contravin direct prevederilor art. 44 (Interzicerea muncii forțate) și art. 45 (Dreptul la grevă) din Constituția țării, precum și angajamentelor internaționale asumate de țara noastră, în conformitate cu art. 1 din Convenția OIM nr. 29, referitoare la abolirea muncii forțate sau obligatorii, sub toate formele ei, în termenul cel mai scurt posibil, și cu art. 2 din Convenția OIM nr. 105, care prevede luarea măsurilor eficiente în vederea abolirii imediate și complete a muncii forțate sau obligatorii:

- ca măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune aplicată persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice ori își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;
- ca metodă de mobilizare și utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;
- ca măsură de disciplină a muncii;
- ca pedeapsă pentru participarea la greve;
- ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

O atenție deosebită cer prevederile alin. (4) din art. 7 al Codului muncii, potrivit cărora, pentru prima dată în legislația țării, la munca forțată (obligatorie) sunt atribuite: încălcarea termenelor de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia⁴⁸; cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului⁴⁹. În acest sens este necesar de menționat că asemenea acțiuni de constrângere din partea angajatorului

⁴⁵ Ibidem, pct. 96

⁴⁶ Ibidem, pct. 97-101

⁴⁷ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 7 alin. (2), (3) și (4)

⁴⁸ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.42

⁴⁹ [Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186 din 10.07.2008](#), art.20 lit.c)

sunt recunoscute prin lege (Codul muncii al Republicii Moldova) drept abateri și se sancționează în conformitate cu prevederile art. 145, art. 146 și art. 330 din Codul muncii.

Totodată, codul stabilește că nu se consideră muncă forțată (obligatorie): serviciul militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu; munca unei persoane condamnate prestată în condiții normale în perioada de detenție sau de liberare condiționată de pedeapsă înainte de termen; prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege⁵⁰.

Pe de altă parte, trebuie să se țină cont de faptul că, în conformitate cu art. 168 din Codul penal al Republicii Moldova, obținerea muncii de la o persoană împotriva voinței ei, prin constrângere sau înșelăciune, dacă această acțiune nu întrunește elementele traficului de ființe umane sau ale traficului de copii, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 6 ani.

CEDS a evaluat, de asemenea, **măsurile luate pentru combaterea muncii forțate și a exploatării în două sectoare specifice**: munca domestică și economia platformelor („gig economy”). Autoritățile trebuie să ia măsuri concrete pentru a proteja lucrătorii din economia platformelor împotriva tuturor formelor de exploatare și abuz⁵¹.

În lumina hotărârii CtEDO, în cauza *Siliadin împotriva Franței*, CEDS a considerat că interdicția privind munca forțată prevăzută la art. 1 alin.(2) din CSE include și sclavia domestică. Munca domestică și munca în întreprinderile familiale pot da naștere la muncă forțată și exploatare. O astfel de muncă implică adesea condiții de viață și de muncă abuzive, degradante și inumane pentru lucrătorii casnici în cauză. Autoritățile ar trebui să adopte dispoziții legale pentru a combate munca forțată în mediul casnic și pentru a proteja lucrătorii casnici, precum și să ia măsuri pentru punerea lor în aplicare⁵².

Condițiile de muncă ale deținuților trebuie să fie reglementate în mod corespunzător, în special atunci când aceștia lucrează, direct sau indirect, pentru alți angajatori decât administrația penitenciară. În conformitate cu principiul nediscriminării, această reglementare, care poate fi realizată prin legi, regulamente sau acorduri (în special atunci când întreprinderile acționează ca subcontractanți în atelierele penitenciarelor), trebuie să se refere la remunerație, ore de muncă și alte condiții de muncă, precum și la protecția socială (inclusiv accidente de muncă, șomaj, asistență medicală și pensii pentru limită de vârstă)⁵³.

Interzicerea muncii forțate sau obligatorii poate fi încălcată în anumite situații, inclusiv când:

- sunt prezente prevederi care autorizează sancțiuni penale, în caz de abateri disciplinare din partea marinarilor sau sancțiuni pentru marinarii care își abandonează postul, chiar și atunci când nu este în joc siguranța unei nave sau viața ori sănătatea persoanelor aflate la bord⁵⁴;
- ofițerii de carieră din armată, care au beneficiat de mai multe stagii de pregătire, sunt obligați să efectueze un termen de serviciu obligatoriu care poate dura până la douăzeci și cinci de ani⁵⁵ sau decizia de acordare a pensionării anticipate este lăsată la discreția Ministrului Apărării, ceea ce ar putea duce la o perioadă de serviciu prea lungă pentru a fi considerată compatibilă cu libertatea de a alege și de a renunța la o profesie⁵⁶.
- competențele de rechiziție în circumstanțe excepționale sunt definite prea larg; orice astfel de competențe trebuie să fie definite cu suficientă claritate⁵⁷.

⁵⁰ Ibidem, art.7 alin.(5)

⁵¹ [Concluzii 2020, Albania](#)

⁵² [Concluzii 2008, Declarația de interpretare a articolului 1§2](#)

⁵³ [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 1§2](#)

⁵⁴ [Cauza Federația Internațională pentru Drepturile Omului \(FIDO\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 7/2000; Decizia pe fond din 5 decembrie 2000, alin. (22); a se vedea, de asemenea, [Concluzii 2012, Portugalia](#)

⁵⁵ [Cauza Federația Internațională a Ligilor pentru Drepturile Omului \(FIDH\) împotriva Greciei](#), Plângerea nr. 72/2011; Decizia pe fond din 23 ianuarie 2013, §21

⁵⁶ [Concluzii 2004, Irlanda. Concluzii 2012, Irlanda](#)

⁵⁷ [Concluzii XVI-1 \(2002\), Grecia](#)

Legislația națională trebuie să interzică orice formă de discriminare la angajare, inclusiv, dar fără a se limita la, motive de sex, rasă, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală sau opinie politică. Discriminarea este interzisă în toate aspectele legate de recrutare și condițiile de angajare, inclusiv, dar fără a se limita la, remunerare, formare, promovare, transfer și concediere. În cazul muncii cu fracțiune de normă, legislația trebuie să prevadă garanții adecvate împotriva discriminării. În mod special, trebuie stabilite norme care să prevină munca nedeclarată, printr-o legislație corespunzătoare privind orele suplimentare și plata egală⁵⁸.

Pentru ca interzicerea discriminării să devină efectivă în practică, legislația națională trebuie să permită anularea, eliminarea sau modificarea oricărei dispoziții din contractele colective de muncă, contractele individuale de muncă sau regulamentele interne ale întreprinderilor care contravin principiului egalității de tratament⁵⁹.

Un exemplu de practici care ar putea afecta dreptul lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie aleasă liber este pierderea indemnizației sau ajutorului în cazul în care un șomer refuză o ofertă de muncă. Aceasta poate constitui o restricție a libertății de muncă dacă persoana în cauză este obligată, sub sancțiunea pierderii indemnizației, să accepte orice loc de muncă, în special unul care:

- necesită doar calificări sau competențe mult inferioare celor ale persoanei în cauză;
- este plătit semnificativ sub nivelul salariului anterior al persoanei;
- necesită un anumit nivel de sănătate sau capacitate fizică ori mentală pe care persoana nu îl posedă la momentul respectiv;
- nu este compatibil cu legislația privind sănătatea și securitatea în muncă sau, dacă există, cu acordurile locale sau contractele colective de muncă care reglementează sectorul sau ocupația respectivă, și, prin urmare, poate afecta integritatea fizică și psihică a lucrătorului;
- oferă un salariu mai mic decât salariul minim național sau regional ori decât norma sau scara salarială stabilită;
- oferă o remunerație care este, într-o măsură nerezonabilă, mai mică decât toate indemnizațiile de șomaj primite de persoana în cauză la momentul respectiv, neasigurând astfel un nivel de trai decent pentru lucrător și familia sa;
- este propus ca urmare a unui conflict de muncă în curs;
- este situat la o distanță de domiciliu considerată nerezonabilă, având în vedere timpul de călătorie necesar, mijloacele de transport disponibile, timpul total petrecut departe de domiciliu, modalitățile obișnuite de lucru în ocupația aleasă sau obligațiile familiale ale persoanei;
- obligă persoanele cu responsabilități familiale să își schimbe locul de reședință, cu excepția cazului în care se dovedește că aceste responsabilități pot fi asumate în mod corespunzător în noul loc de reședință, că este disponibilă o locuință adecvată și, dacă situația o impune, o contribuție la costurile de mutare, fie din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă, fie din partea noului angajator, respectând astfel dreptul lucrătorului la viață de familie și locuință⁶⁰.

2.3 Dreptul la condiții de muncă echitabile. Timpul de lucru și perioadele de odihnă.

Dreptul de a fi informat în scris cu privire la aspectele esențiale ale contractului sau ale raportului de muncă.

Drepturi și garanții pentru lucrătorii cu program de lucru parțial sau redus

Dreptul la condiții de muncă echitabile, conform art. 2 din CSE, cuprinde o serie extinsă de aspecte, inclusiv stabilirea unui program de lucru rezonabil, acordarea unui număr adecvat de zile de concediu plătit, asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, garantarea perioadelor de repaus săptămânal și furnizarea de informații corecte privind termenii și condițiile raportului de muncă. Dreptul la condiții echitabile de muncă este strâns legat de alte dispoziții ale CSE, în special de art. 3 privind sănătatea și securitatea în muncă, art. 4 referitor la remunerarea adecvată, art. 20

⁵⁸ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 47

⁵⁹ [Concluzii XVI-1 \(2002\), Islanda](#)

⁶⁰ [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 1§2](#)

privind egalitatea de gen în muncă și art. 22, care garantează dreptul de a participa la determinarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

Dreptul la condiții echitabile de muncă în Republica Moldova sunt reglementate la art. 5 din Codul muncii, care reglementează la nivel de principiu „asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare”.

Art.9 din Codul muncii definește dreptul salariaților la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Dreptul salariaților la securitatea muncii este consacrat constituțional sub forma unei părți integrante a dreptului la protecția muncii, sau, art. 43 alin.(2) al Constituției Republicii Moldova prevede că „salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii...”

Reglementări care concretizează și asigură realizarea dreptului salariatului la securitatea muncii sunt prevăzute de art. 225 al Codului muncii al Republicii Moldova.

Mecanismele suplimentare de aplicare și asigurare a dreptului salariaților la securitatea muncii sunt expuse în art. 20 al Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, potrivit căruia fiecare lucrător este în drept:

- a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;
- b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;
- c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;
- d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;
- e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului;
- f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă;
- g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;
- h) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

În susținerea dreptului la condiții echitabile de muncă, salariaților trebuie să le fie garantate și dreptul la timp de muncă și timp de odihnă, concediul anual, pauze de masa și repaus săptămânal – toate acestea influențând direct condițiile de muncă, sănătatea salariaților și asigurând un nivel corespunzător de securitate a muncii.

Dreptul de a fi informat în scris cu privire la aspectele esențiale ale contractului de muncă sau ale raportului de muncă este reglementat de:

- art. 2 alin.(6) din CSE;

- **Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991** privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, cunoscută și ca **Directiva privind declarația scrisă**, reglementează obligația angajatorilor de a furniza lucrătorilor informații esențiale despre condițiile lor de muncă;

- **Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019** privind condițiile de muncă transparente și previzibile, care reflectă schimbările semnificative din piața muncii, inclusiv creșterea tipurilor de contracte de muncă atipice. La articolul 4, Directiva prevede că angajatorii trebuie să informeze lucrătorii la încadrarea în muncă, în scris, cu privire la toate condițiile esențiale ale raportului de muncă, inclusiv:

- (a) identitatea părților raportului de muncă;
- (b) locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;
- (c) oricare dintre următoarele elemente: (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;
- (d) data de la care începe raportul de muncă;
- (e) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;
- (f) în cazul lucrătorilor angajați la muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută;
- (g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- (h) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;
- (i) durata concediului de odihnă plătit la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;
- (j) procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător, inclusiv condițiile de formă și durata perioadelor de preaviz, în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadelor de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestor perioade de preaviz;
- (k) remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;
- (l) dacă modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei de muncă standard sau a săptămânii de muncă standard a lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;
- (m) dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul informează lucrătorul cu privire la: (i) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate; (ii) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze; (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare, menționat la art. 10 alin. (3);
- (n) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului sau în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de către instituții sau de organe paritare speciale, denumirea acestor instituții sau organe competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;
- (o) în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea socială furnizată de angajator.

Spre deosebire de Directiva (UE) 2019/1152, CSE nu prevede o listă exhaustivă a informațiilor care urmează să fie furnizate de către angajator la încadrarea în muncă a lucrătorului. Totuși, din jurisprudență pot fi desprinse următoarele informații obligatorii:

- identitatea părților;
- locul de muncă;
- data începerii contractului sau a raportului de muncă;
- în cazul unui contract de muncă temporar, durata preconizată a acestuia;
- numărul de zile de concediu plătit;
- durata perioadelor de preaviz în caz de încetare a contractului sau a raportului de muncă;
- remunerația;

- durata normală a zilei sau a săptămânii de lucru a angajatului;
- după caz, o referire la contractele colective care reglementează condițiile de muncă aplicabile salariatului⁶¹.

Informarea în scris nu este obligatorie în următoarele situații:

- raporturi de muncă cu o durată totală de angajare care nu depășește o lună și/sau o săptămână de lucru care nu depășește 8 ore;
- sau un raport de muncă cu caracter ocazional și/sau specific, cu condiția ca această excludere să fie justificată de considerente obiective⁶².

Informarea salariaților comportă un caracter sinalagmatic în legislația muncii din Republica Moldova: în timp ce este un drept al salariaților, reprezintă și o obligație a angajatorului.

Codul Muncii al Republicii Moldova prevede dreptul salariaților la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile Codului muncii⁶³, în timp ce art. 10 lit. j) prevede obligația angajatorului să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile legislației muncii.

Timpul de lucru și perioadele de odihnă

Noțiunea de „timp de lucru” este reglementată atât de CSE, cât și de Directiva UE 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Deși CSE nu oferă o definiție detaliată a „timpului de lucru”, aceasta abordează reglementarea și protecția timpului de lucru printr-o serie de articole și principii. CEDS a explicat în acest sens că „perioadele de gardă („périodes d’astreinte”) în care angajatul nu a fost solicitat să presteze muncă pentru angajator, deși nu constituie timp efectiv de muncă, nu pot fi considerate perioade de repaus conform art. 2 din CSE. Absența muncii efective, stabilită a posteriori pentru o perioadă de timp în care salariatul nu a avut cunoștință a priori că ar putea fi solicitat, nu reprezintă un criteriu adecvat pentru a califica o astfel de perioadă drept perioadă de repaus. Aceasta se aplică atât în cazul serviciului de permanență la sediul angajatorului, cât și în cazul timpului de gardă petrecut la domiciliu”⁶⁴.

Art. 2, art. 4 alin.(2), art. 7 și art. 8 din CSE se referă la următoarele aspecte ale reglementării timpului de lucru:

- durata rezonabilă a timpului de lucru zilnic și săptămânal;
- concedii anuale plătite;
- sărbători oficiale plătite;
- perioada de repaus săptămânal;
- măsuri speciale în cazul muncii de noapte;
- un coeficient majorat de salarizare pentru orele suplimentare;
- protecția tinerilor lucrători;
- protecția maternității;
- adaptarea rezonabilă a timpului de lucru (măsuri preventive) pentru ocupațiile periculoase sau insalubre.

⁶¹ [Concluzii 2003, Bulgaria](#)

⁶² Anexa la articolul 2 alin.(6) din [Carta Socială Europeană](#)

⁶³ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.9 lit. f), f')

⁶⁴ [Cauza Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC împotriva Franței](#), Plângerea nr. 16/2003, decizia pe fond din 12 octombrie 2004, §§ 50-53

Directiva 2003/88/CE a Uniunii Europene stabilește cerințele minime de siguranță și sănătate pentru organizarea timpului de lucru în statele membre, având drept scop protecția lucrătorilor prin reglementarea duratei maxime a timpului de muncă, a perioadelor minime de odihnă și a concediilor anuale plătite. În mod specific, aceasta se referă la:

- durata maximă a timpului de muncă săptămânal;
- pauzele zilnice;
- perioadele minime de repaus zilnic;
- perioadele minime de repaus săptămânal;
- dreptul la concediu anual plătit;
- condițiile specifice privind munca de noapte.

Deși **CSE** nu stabilește o limită exactă pentru orele de lucru, aceasta impune ca statele membre să ia măsuri pentru a garanta o **durată rezonabilă a timpului de lucru zilnic și săptămânal**, precum și reducerea progresivă a săptămânii de lucru. Conform jurisprudenței CEDS, orele de muncă excesiv de lungi, cum ar fi 16 ore într-o perioadă de 24 de ore⁶⁵ sau, în anumite condiții, mai mult de 60 de ore într-o săptămână⁶⁶, sunt considerate o încălcare a CSE. Aceste limite se aplică tuturor categoriilor de lucrători și pot fi depășite doar în situații cu totul excepționale, cum ar fi catastrofe naturale sau alte situații de forță majoră⁶⁷. În consecință, CEDS a concluzionat că efectuarea muncii suplimentare nu poate fi lăsată exclusiv la discreția angajatorului sau stabilită printr-un acord între angajator și angajat. Condițiile și durata orelor suplimentare trebuie reglementate prin dispoziții legale, acorduri individuale sau colective⁶⁸.

Pentru a fi considerate conforme cu CSE, legislația sau reglementările interne trebuie să îndeplinească următoarele trei criterii:

- (i) să prevină stabilirea unui timp de lucru zilnic și săptămânal care să fie nerezonabil;
- (ii) să fie integrate într-un cadru juridic care oferă garanții adecvate pentru protecția lucrătorilor;
- (iii) să prevadă perioade de referință rezonabile pentru calcularea duratei medii a timpului de lucru⁶⁹. În conformitate cu art. 2 alin.(1), perioadele de referință de patru până la șase luni sunt considerate acceptabile, iar perioadele de până la maximum un an pot fi de asemenea admisibile în circumstanțe excepționale⁷⁰. O astfel de prelungire a perioadei de referință trebuie justificată prin motive obiective, tehnice sau de organizare a muncii⁷¹.

Potrivit Directivei 2003/88/CE, durata maximă **săptămânală a timpului de lucru** nu trebuie să depășească **48 de ore**, inclusiv orele suplimentare. Această limită este stabilită ca o medie, calculată pe o perioadă de referință, care poate varia în funcție de legislația națională sau acordurile colective (art.6 lit. b)). Pentru calcularea mediei săptămânale de 48 de ore, statele membre pot stabili perioade de referință de până la 4 luni (art.16 lit. b)).

Structurarea și gestionarea timpului de lucru al angajaților sunt esențiale pentru alinierea atât la cerințele organizaționale, cât și la reglementările legale și standardele de sănătate. De exemplu, CSE, la art.2 alin.(7) reglementează munca de noapte. Astfel, autoritățile naționale trebuie:

- să definească în legislația națională ceea ce se consideră a fi muncă de noapte;
- să prevadă măsuri care țin seama de natura specifică a muncii de noapte și care trebuie să includă, cel puțin, următoarele:
 - examinări medicale periodice, inclusiv o evaluare medicală înainte de începerea muncii de noapte;
 - posibilitatea transferului la muncă de zi, oferind opțiunea lucrătorilor de a solicita schimbarea programului de lucru dacă este necesar;

⁶⁵ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Norvegia; Concluzii 2014, Armenia](#)

⁶⁶ [Concluzii 2018, Cipru](#)

⁶⁷ [Concluzii 2014, Țările de Jos](#)

⁶⁸ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 251](#)

⁶⁹ [Cauza Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC împotriva Franței](#), Plângerea nr. 9/2000, decizia pe fond din 16 noiembrie 2001, §29

⁷⁰ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 251](#)

⁷¹ [Concluzii XIX-3 \(2010\), Spania](#)

- consultarea reprezentanților lucrătorilor în legătură cu introducerea muncii de noapte, condițiile de muncă specifice acestei perioade și măsurile adoptate pentru a armoniza interesele lucrătorilor cu cerințele muncii de noapte.

Directiva 2003/88/CE prevede că prin „timp de noapte” se înțelege orice perioadă de minimum 7 ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, **intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața**. Iar prin lucrător de noapte se înțelege orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal și care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual (art. 2 alin.(2) și (3)). Durata muncii de noapte nu trebuie să depășească 8 ore în orice perioadă de 24 de ore. Lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte (art. 8 alin.(1) și (2)). Lucrătorii de noapte trebuie să beneficieze de un control medical gratuit înainte de numirea și la intervale regulate ulterior, iar cei care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la munca de zi pentru care sunt calificați (art. 9).

Un aspect esențial în structura timpului de muncă este organizarea flexibilă a programului de lucru, care permite adaptarea acestuia pentru a răspunde atât cerințelor specifice ale organizației, cât și nevoilor individuale ale angajaților. CEDS solicită implementarea unor garanții suplimentare atunci când programul de lucru flexibil este stabilit prin contracte colective la nivel de întreprindere⁷². Lucrătorii care beneficiază de acorduri privind timpul de lucru flexibil cu perioade de referință extinse (de exemplu, un an) nu ar trebui să fie solicitați să presteze ore de muncă nerezonabile sau să lucreze un număr excesiv de săptămâni cu program prelungit⁷³. Directiva UE 2003/88/CE permite o anumită flexibilitate în organizarea timpului de muncă, dar stabilește limite și cerințe stricte, pentru a proteja drepturile lucrătorilor. Timpul maxim de lucru și perioadele minime de odihnă trebuie să fie asigurate în medie pe o perioadă mai lungă decât o zi sau o săptămână. De exemplu, durata maximă a timpului de lucru săptămânal nu poate depăși 48 de ore într-o perioadă de 4 luni, iar perioadele minime de repaus zilnic de 35 de ore consecutive (24 de ore săptămânale plus 11 ore zilnice) trebuie să fie asigurate într-o perioadă de 14 zile.

Reglementarea limitelor timpului de muncă și a timpului de odihnă este un drept și o necesitate, atât pentru salariat, cât și pentru angajator. Aceasta urmărește două obiective⁷⁴:

- determinarea cantității efective a prestației în muncă (normele) pentru salariat;
- stabilirea unui criteriu precis pentru comensurarea obligației angajatorului de a plăti salariul.

În plus, reglementarea legală a timpului de muncă, reprezintă o garanție a realizării dreptului la odihnă, fapt ce denotă existența unei relații evidente de interdependență între timpul de muncă și timpul de odihnă.

Conform Codului muncii al Republicii Moldova, timpul de muncă reprezintă, în esență, timpul pe parcursul căruia salariatul își îndeplinește obligațiile sale de muncă, puse pe seama lui în conformitate cu regulamentul intern al unității, condițiile CIM și CCM. Pe de altă parte, pe parcursul timpului de muncă salariatul nu numai îndeplinește obligațiile de muncă, dar își exercită drepturile sale în sfera muncii, cum ar fi, de exemplu, dreptul salariatului de a refuza prestarea muncii în cazul apariției unui pericol pentru viața sau sănătatea sa, ca urmare a nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de prestare a muncii în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, neprevăzute în CIM, drept garantat de Legea securității și sănătății muncii. Reieșind din conținutul art. 2 al CCM la nivel național, în timpul orelor de lucru de asemenea se include⁷⁵:

- pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă;
- timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;

⁷² [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 251](#)

⁷³ [Concluzii XX-3 \(2014\), Germania](#)

⁷⁴ Ștefănescu I.T. Dreptul muncii, București, 2012, pag. 535

⁷⁵ [Convenția Nr. 2 din 09.07.2004, CCM la nivel național Nr. 2 din 9.06.2004](#), art. 2

- timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă;
- timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă.

Art. 2¹ al CCM la nivel național prevede că angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.

Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea, pentru unele categorii de salariați, o altă durată a timpului de muncă.

Durata normală a timpului de muncă de 40 de ore constituie regula, de la care există excepții. Astfel, deosebim și alte forme ale timpului de muncă: timp de muncă cu durată redusă sau timp de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă).

Astfel, pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

- a) 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani;
- b) 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani;
- c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform Nomenclatorului aprobat de Guvern^{76 77}.

Pentru anumite categorii de salariați, a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămână⁷⁸.

Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă acestea nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare^{79 80}.

În acest context este de menționat că angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. I) din Codul muncii.

Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială⁸¹.

Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie **8 ore** (regula). Pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși **5 ore**.

⁷⁶ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 96 alin.(2)

⁷⁷ [Hotărârea Guvernului nr. 1254 din 15.11.2004 cu privire la aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă](#), pct. 2,3

⁷⁸ Ibidem, art. 96 alin.(3)

⁷⁹ Ibidem, art. 96 alin.(4)

⁸⁰ [Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități](#), art. 38

⁸¹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 97 alin.(1) și (2)

Pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși **7 ore**.

Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși **10 ore** în limitele duratei normale a timpului de muncă **de 40 de ore pe săptămână**.

Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de **12 ore**, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore⁸².

Durata zilei de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția celor care deja beneficiază de timp de muncă redus sau parțial. La fel, durata muncii (turei) de noapte se reduce cu o oră⁸³.

Ca expresie a flexibilizării timpului de muncă al salariaților, legiuitorul moldovean permite părților raportului juridic de muncă să stabilească programe individualizate de muncă. Astfel, conform art.100¹ din Codul muncii, formule flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.

De asemenea, o formă de flexibilizare a timpului de muncă a salariatului poate fi considerată opțiunea acordată părților contractului individual de muncă de a împărți durata zilei de muncă în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă⁸⁴⁸⁵.

Perioadele de odihnă includ atât **timpul de odihnă**, cât și **perioadele de repaus**, dar aceste două concepte se referă la aspecte distincte ale timpului liber în contextul muncii.

Timpul de odihnă reprezintă expresia concretă a dreptului fundamental la odihnă, consacrat și garantat prin art. 43 din Constituția Republicii Moldova: „Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice”.

Prin timp de odihnă se înțelege durata de timp necesară pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale, cheltuite în procesul muncii, și pentru satisfacerea nevoilor sociale și cultural-educative⁸⁶, durată în care salariatul nu prestează munca la care este obligat în temeiul contractului individual de muncă⁸⁷.

În cadrul legislației muncii, timpul de odihnă se asigură prin: acordarea unei pauze pentru masă și repausul zilnic; consacrarea pauzelor pentru alimentarea copilului; reglementarea unui repaus săptămânal ori în zilele de sărbătoare nelucrătoare; garantarea și acordarea concediului anual și celui social.

Principala finalitate a categoriilor menționate ale timpului de odihnă este de a permite salariaților să se odihnească și să dispună de destindere și de timp liber.

Dreptul muncii deosebește două categorii ale timpului de odihnă: concediul anual și alte forme ale timpului de odihnă.

Pauza de masă. În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în

⁸² [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 100

⁸³ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 102, art. 103

⁸⁴ Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii, manual, Chișinău 2015, pag. 524

⁸⁵ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 100 alin.(8)

⁸⁶ Boișteanu E., Romandaș N., op.cit., pag. 535

⁸⁷ Ștefănescu I.T, Dreptul muncii, București, 2012, op.cit., pag. 550

regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă. La unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă⁸⁸.

Pauzele pentru alimentarea copilului. Unuia dintre părinții (tutorii) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorii) care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de până la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră⁸⁹.

Dispoziția art. 108 alin. (3) poartă caracter de garanție de muncă, deoarece stabilește ferm că „pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșind din salariul mediu”.

Repausul săptămânal. Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica. În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă. Durata repausului săptămânal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor când săptămâna de muncă este de 6 zile.⁹⁰

Munca în zilele de repaus este interzisă. Totuși, prin derogare de la dispozițiile art. 110 alin. (1), atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se admite în modul și în cazurile prevăzute la art. 104 alin. (2) și (3) din Codul muncii al RM (munca suplimentară).

Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide.

Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorii, curatorii) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și art. 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

În cazul atragerii la muncă în zilele de repaus, salariații vor fi remunerați în mărime dublă, în condițiile art. 158 din Codul muncii al Republicii Moldova, sau, la cererea scrisă a salariatului, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă.

Conform CSE, perioadele de repaus sunt definite ca intervale de timp în care angajatul este liber să desfășoare activități la alegerea sa, în cadrul timpului disponibil înainte de începerea activității la o oră stabilită, și care nu sunt afectate de incertitudini legate de exercitarea profesiei sau de situația de dependență inerentă acesteia⁹¹.

Conform **Directivei 2003/88/CE**, prin **perioadă de repaus** se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru. Prin repaus suficient se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate, a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, urmare a oboselii sau altor ritmuri de lucru neregulate (art. 2 alin. (9)).

Directiva 2003/88/CE stabilește că orice lucrător trebuie să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește 6 ore, de un timp de pauză ale cărei modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională (art. 4). De asemenea, orice lucrător trebuie să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute. În

⁸⁸ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.107 alin.(1) și (3)

⁸⁹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.108 alin.(1) și (2)

⁹⁰ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 109

⁹¹ [Cauza Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC împotriva Franței](#), Plângerea nr. 16/2003

cazuri justificate de condiții obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore (art. 5). Pentru aplicarea repausului săptămânal, poate fi stabilită o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile.

CSE nu reglementează în mod expres dreptul la pauzele zilnice. În ceea ce privește repausul săptămânal, art. 2 alin. (5) garantează dreptul la o perioadă de repaus săptămânal, care ar trebui să coincidă, pe cât e posibil, cu ziua tradițională de repaus sau cu ziua recunoscută ca zi de repaus în mod normal în țara sau regiunea respectivă. Totuși, acest articol permite ca perioada de repaus să fie acordată într-o altă zi decât duminica, în cazul în care natura activității o impune sau din motive economice. În plus, trebuie să fie prevăzută o altă zi de odihnă în cursul săptămânii. Deși perioada de repaus este considerată „săptămânală”, aceasta poate fi amânată până în săptămâna următoare, cu condiția ca niciun lucrător să nu fie obligat să lucreze mai mult de douăsprezece zile consecutive înainte de a beneficia de o perioadă de repaus de două zile. Totuși, douăsprezece zile consecutive de lucru înainte de o perioadă de repaus reprezintă limita maximă permisă⁹².

Concediul anual plătit

Art. 2 alin.(2) din CSE garantează **dreptul la un concediu anual plătit** de minimum patru săptămâni (sau 20 de zile lucrătoare). Legislația națională poate stipula că dreptul la concediu anual plătit se acumulează doar după finalizarea unei perioade de 12 luni de muncă efectivă. Cel puțin două săptămâni de concediu de odihnă anual plătit trebuie să fie utilizate neîntrerupt în cursul anului în care concediul este datorat. Lipsa posibilității pentru toți angajații de a beneficia de aceste două săptămâni de concediu neîntrerupt reprezintă o neconformitate. Totuși, vacanțele anuale care depășesc două săptămâni pot fi amânate în anumite circumstanțe speciale, așa cum sunt definite de legislația națională, care trebuie să justifice amânarea respectivă.

Directiva 2003/88/CE stabilește că orice lucrător trebuie să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor, prevăzute de legislațiile și practicile naționale. Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează (art.7).

Dreptul la concediu anual plătit în Republica Moldova este garantat pentru toți salariații (art. 112 alin.(1) din Codul muncii). Acest drept reprezintă o componentă fundamentală a capacității legale a salariaților de a beneficia de protecție și echilibru în relația de muncă. Elementele dreptului la concediu anual plătit sunt reglementate imperativ în Codul muncii: „Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță total sau parțial la acest drept este nulă”⁹³.

Se deosebesc două forme ale concediului de odihnă anual:

- concediul de odihnă anual de bază;
- concediul de odihnă anual suplimentar.

În esență, **concediul de odihnă anual de bază** reprezintă acea formă a timpului de odihnă, prin care salariaților li se asigură în mod efectiv o dată în cursul unui an calendaristic un timp liber de cel puțin **28 de zile** calendaristice, în scopul refacerii forței de muncă și pentru a oferi acestora posibilitatea de a dispune de o perioadă de destindere, precum și plata de către angajator, pentru această perioadă, a unei indemnizații de concediu.

Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățămant, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice)⁹⁴.

Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice⁹⁵.

⁹² [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 255](#)

⁹³ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 112 alin.(2)

⁹⁴ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 299

⁹⁵ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 115 alin.(5)

În cazuri întemeiate, concediul de odihnă anual de bază poate fi amânat ca excepție, iar angajatorul este obligat să-i acorde acestuia concediul de odihnă nefolosit în decurs de doi ani, începând cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual⁹⁶.

Concediul de odihnă anual suplimentar își găsește fundamentul juridic fie în condițiile deosebite de muncă ale salariaților, fie în statutul juridic special al anumitor categorii de salariați.

Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice⁹⁷.

Salariaților din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate și pentru munca în schimburi, conform legislației în vigoare.

Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate la alin. (1), (3) și (4) ale art. 121. În acest sens, Convenția colectivă la nivel național nr. 2 din 09.07.2004 prevede: „Personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite i se poate acorda un concediu suplimentar plătit cu durata de până la 7 zile calendaristice. Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă”⁹⁸.

Legea nr. 909 din 30.01.1992 privind protecția socială a cetățenilor care au avut de suferit de pe urma catastrofei de la Cernobil prevede dreptul persoanelor menționate de a beneficia de concediu anual în perioada pe care o preferă, precum și a primi un concediu adăugător de 14 zile calendaristice cu păstrarea salariului.

Legislația muncii a Republicii Moldova prevede că salariatul căruia i s-a acordat concediu de odihnă anual beneficiază de indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de începerea concediului sau la o dată agreeată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv⁹⁹.

Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit cu o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile art. 118 alin. 4¹. Compensarea concediului anual nefolosit în bani se admite doar în cazurile strict prevăzute de legislația muncii: încetarea contractului individual de muncă sau suspendarea contractului individual de muncă în următoarele circumstanțe:

- încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;
- stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale¹⁰⁰;
- îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani¹⁰¹;
- concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani;
- ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale¹⁰².

⁹⁶ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 118 alin.(4¹)

⁹⁷ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 121 alin.(1)

⁹⁸ [CCM la nivel național Nr. 2 din 09.07.2004](#), art. 9

⁹⁹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 117

¹⁰⁰ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.76 lit. e) și m)

¹⁰¹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.77 lit. d)

¹⁰² [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.78 alin.(1) lit. a) și d)

În caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare¹⁰³.

Pentru a asigura exercitarea efectivă a dreptului la condiții echitabile de muncă, **autoritățile trebuie să garanteze acordarea zilelor de sărbătoare legală plătite** (art. 2 alin.(2) din CSE). Ca regulă generală, prestarea muncii ar trebui să fie interzisă în zilele de sărbătoare legală. Prin excepție, munca poate fi permisă în aceste zile, dacă este reglementată prin lege sau prin contractul colectiv de muncă¹⁰⁴. Munca prestată în zilele de sărbătoare legală constituie un dezavantaj pentru lucrător și, în consecință, trebuie remunerată corespunzător. La evaluarea caracterului adecvat al compensației, CEDS ia în considerare majorările salariale și/sau timpul liber compensatoriu prevăzut de lege sau de convențiile colective, acordate în plus față de salariul normal plătit pentru munca prestată într-o zi de sărbătoare legală, calculat zilnic, săptămânal sau lunar¹⁰⁵. De exemplu, o indemnizație echivalentă cu salariul normal majorat cu 75% nu este considerată suficient de mare pentru a constitui un nivel adecvat de compensare¹⁰⁶.

În acest sens, legislația Republicii Moldova conține reglementări privind folosirea zilelor de sărbătoare de către salariați. Astfel, prin art. 111, Codul muncii reglementează expres sărbătorile legale recunoscute ca zile nelucrătoare. Salariaților remunerați în acord sau pe unitate de timp (oră sau zi) pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare enumerate la art. 111 alin.(1), în cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare nu coincid cu zilele de repaus săptămânal, li se plătește salariul mediu.

În zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încărcare-descărcare.

Ca și în cazul zilelor de repaus, nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide.

Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorii, curatorii) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și art. 127 alin.(2) din Codul muncii cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

În cazul atragerii la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare, salariații vor fi remunerați în mărime dublă, în condițiile art. 158 din Codul muncii, sau la cererea scrisă a salariatului, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă.

Modul de retribuire a muncii prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare de sportivii profesioniști, lucrătorii de creație din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și de alte persoane care participă la crearea și/sau la interpretarea unor opere de artă, poate fi stabilit în convențiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă.

Un aspect important al timpului de lucru îl constituie orele suplimentare, care trebuie reglementate corespunzător pentru a asigura protecția angajaților și respectarea normelor legale.

Munca prestată cu depășirea duratei normale a timpului de muncă (40 ore) sau a duratei săptămânale reduse a timpului de muncă, precum și munca prestată cu depășirea normală a timpului de muncă în condițiile săptămânii de lucru comprimate sau în cazul introducerii evidenței globale a timpului de muncă, este recunoscută drept muncă suplimentară, având un regim juridic special cu privire la condițiile de prestare și compensare¹⁰⁷.

Orele suplimentare presupun munca efectuată peste programul normal de lucru și, în conformitate cu legislația și prevederile CSE, trebuie să fie compensate adecvat fie printr-o remunerație majorată, fie prin acordarea de timp liber suplimentar.

¹⁰³ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.117 alin. (4)

¹⁰⁴ [Concluzii 2014, Ungaria](#)

¹⁰⁵ [Concluzii 2014, Franța](#)

¹⁰⁶ [Concluzii XX-3 \(2014\), Grecia](#)

¹⁰⁷ Boișteanu E., Romandaș N., op.cit., pag. 530

Art. 4 alin.(2) din CSE garantează o **remunerație suplimentară pentru orele de muncă efectuate peste programul normal de lucru** și este strâns legată de art. 2 alin.(1), care prevede dreptul la un număr rezonabil de ore de muncă zilnice și săptămânale. CEDS definește orele suplimentare ca fiind munca prestată în plus față de programul normal de lucru stabilit prin lege sau prin contract¹⁰⁸. În situația în care compensarea pentru orele suplimentare se realizează integral sub formă de timp liber, art. 4 alin.(2) prevede că acest timp liber trebuie să fie de o durată mai mare decât numărul de ore suplimentare prestate. Prin urmare, nu este suficient ca angajaților să li se ofere o perioadă de timp liber echivalentă cu numărul de ore suplimentare lucrate¹⁰⁹.

Sistemele mixte de compensare a orelor suplimentare, cum ar fi situația în care un angajat primește salariul normal pentru orele suplimentare efectuate, dar primește și timp liber compensatoriu, sunt compatibile cu CSE¹¹⁰. Pot exista excepții de la dreptul lucrătorilor la o rată majorată a remunerației pentru orele suplimentare în anumite cazuri specifice. Aceste „cazuri speciale” se referă la „funcționarii publici și cadrele de conducere din sectorul privat”¹¹¹. Singura excepție acceptabilă se referă la „înalții funcționari”, inclusiv, de exemplu, comisarii de poliție și judecătorii instanțelor administrative¹¹².

Excepțiile de la aplicarea unei rate majorate de plată pentru orele suplimentare pentru toți angajații poliției, indiferent de gradul și responsabilitățile acestora, sau pentru toți angajații la stat¹¹³ sau funcționarii publici, indiferent de nivelul lor de responsabilitate, nu sunt conforme cu prevederile art. 4 alin.(2)¹¹⁴.

Legislația Republicii Moldova reglementează că atragerea la muncă suplimentară a salariaților poate avea loc în 2 situații: cu acordul salariatului și fără acordul salariatului.

Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator **fără acordul salariatului**¹¹⁵:

- a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;
- b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

Totodată, pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de legislația muncii, precum și condițiile de prestare a acestora¹¹⁶.

Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator **cu acordul scris al salariatului**¹¹⁷:

- a) pentru finalizarea lucrului început, care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus până la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;
- b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;
- c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

¹⁰⁸ [Concluzii I \(1969\), Declarația de interpretare a articolului 4§2](#)

¹⁰⁹ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Belgia](#)

¹¹⁰ [Cauza Consiliul European al Sindicatelor din Poliție \(CESP\) împotriva Portugaliei](#), Plângerea nr. 60/2010; Decizia pe fond din 17 octombrie 2011, alin. (21); A se vedea, de asemenea, [Concluzii 2014, Slovenia](#)

¹¹¹ [Concluzii IX-2 \(1986\), Irlanda; Concluzii X-2 \(1990\), Irlanda](#)

¹¹² [Cauza Consiliul European al Sindicatelor din Poliție \(CESP\), împotriva Franței](#), Plângerea nr. 57/2009; Decizia pe fond din 1 decembrie 2010, §42

¹¹³ [Cauza Consiliul European al Sindicatelor din Poliție \(CESP\) împotriva Franței](#), Plângerea nr. 38/2006; Decizia pe fond din 3 decembrie 2007, §22

¹¹⁴ [Concluzii XV-2 \(2001\), Polonia](#)

¹¹⁵ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 104 alin.(2)

¹¹⁶ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 104 alin.(1)

¹¹⁷ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 104 alin.(3)

- d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic. Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară.

Totuși, legislația muncii protejează anumite categorii de salariați, care, în virtutea vârstei, stării fizice sau de sănătate, nu pot fi atrași la muncă suplimentară, cum ar fi salariații în vârstă de până la 18 ani, femeile gravide, persoanele cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical, precum și categorii de salariați care pot fi atrase la muncă suplimentară doar cu acordul scris al acestora: persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorii, curatorii) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical¹¹⁸.

2.4 Salarizarea echitabilă și protecția salariilor

Dreptul la salariu, corolarul dreptului la muncă, constituie o prerogativă fundamentală a individului, afirmată la nivel solemn de Declarația Universală a Drepturilor Omului, care prevede că „oricine muncește are dreptul la salariul echitabil și suficient care să-i asigure lui și familiei lui o existență conformă cu demnitatea umană”¹¹⁹.

Pe lângă „salariu”, se utilizează noțiunile de retribuție, remunerație, indemnizație. Noțiunea de remunerație este mult mai amplă decât salariul, întrucât cuprinde salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite de către patron muncitorului, direct sau indirect în bani sau în natură, pentru munca prestată¹²⁰.

Dacă salariul se referă la o sumă de bani datorată de către angajator în cadrul valabilității raportului juridic de muncă, remunerația înglobează și plățile acordate salariatului de către angajator după încetarea contractului individual de muncă, dar care sunt determinate de angajarea sa. Deci, indemnizația de concediere trebuie calificată ca o remunerație, în sensul art. 157 alin.(2) din Tratatul privind funcționarea UE.

Respectiv, noțiunea de remunerație include atât salariul, cât și indemnizațiile de care poate beneficia salariatul.

Indemnizația, la rândul său, reprezintă o sumă de bani care se acordă cuiva în afara salariului, este o despăgubire pentru un prejudiciu, pentru o pagubă suferită, o plată pentru acoperirea cheltuielilor suportate în legătură cu realizarea atribuțiilor legate de muncă (de deplasare, procurarea uniforme, pentru acoperirea cheltuielilor de transport), indemnizație de concediu, indemnizație de concediere, indemnizație de maternitate, paternitate, de boală, șomaj etc. – toate având legătură cu relația de muncă a salariatului.

Salarizarea echitabilă este un principiu esențial legat de ocuparea forței de muncă. În cadrul CSE, dreptul la un salariu echitabil (remunerație echitabilă) include următoarele aspecte: o remunerație decentă pentru individ și familia sa; o remunerație suplimentară pentru orele suplimentare; remunerația egală pentru muncă egală între bărbați și femei; o perioadă de preaviz rezonabilă în caz de încetare a raporturilor de muncă și limite privind deducerile salariale. Art. 4 din CSE prevede în mod expres că toate aceste drepturi „se realizează prin convenții colective liber încheiate, prin mecanisme legale de stabilire a salariilor sau prin orice alte mijloace adecvate condițiilor naționale”.

Salarizarea echitabilă poate fi evaluată prin raportare la „standardul de viață decent” sau la „nivelul de trai decent”. Art. 4 alin.(1) din CSE garantează dreptul la o remunerație echitabilă, menită să asigure un nivel de trai decent. Conceptul de „nivel de trai decent” depășește nevoile materiale de bază, cum ar fi hrana, îmbrăcămintea și locuința, și include, de asemenea, resursele necesare pentru a participa la activități culturale, educaționale și sociale¹²¹.

Remunerația se referă la compensația, fie în bani, fie sub alte forme, plătită de un angajator unui lucrător pentru timpul lucrat sau pentru munca prestată. Aceasta include, după caz, bonusurile și alte beneficii speciale. Pe de altă parte, transferurile sociale, cum ar fi alocațiile sau prestațiile de securitate socială, sunt luate în considerare numai atunci când au o legătură directă cu salariul.

¹¹⁸ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 105 alin.(1) și (2)

¹¹⁹ Athanasie AL., Moarcăș C. Dreptul muncii, București, 1999, pag. 89

¹²⁰ [Convenția OIM nr. 100 \(1951\) privind egalitatea de remunerare](#)

¹²¹ [Concluzii \(2010\), Declarația de interpretare a articolului 4§1](#)

Criteriile de evaluare a standardului de viață decent ar fi următoarele:

- pentru a fi considerat echitabil în conformitate cu art. 4 alin.(1), salariul minim plătit pe piața muncii nu trebuie să fie mai mic de 60% din salariul mediu net la nivel național. Evaluarea se bazează pe sumele nete, adică după deducerea impozitelor și contribuțiilor la asigurările sociale. În acest context, impozitele includ toate impozitele pe venitul din muncă, iar impozitele indirecte nu sunt luate în considerare. În cazul în care stabilirea sumelor nete este dificilă, este responsabilitatea statului să furnizeze estimări corespunzătoare ale acestei sume¹²²;
- în situația în care salariul minim net se situează între 50% și 60% din salariul mediu net, statul parte trebuie să demonstreze că acest nivel de salariu asigură un nivel de trai decent¹²³. Dacă salariul minim este redus, CEDS poate, în evaluarea respectării art. 4 alin.(1), să ia în considerare și alte elemente, cum ar fi scutirea lucrătorilor de coplată pentru asistența medicală sau acordarea unor alocații familiale majorate¹²⁴;
- în cazuri extreme, cum ar fi atunci când cel mai mic salariu este mai mic de jumătate din salariul mediu, situația va fi considerată ca o încălcare a CSE, indiferent de orice dovezi. În orice caz, un salariu nu îndeplinește cerințele CSE, indiferent de procentaj, dacă nu asigură un nivel de trai decent în termeni reali pentru un lucrător, ceea ce înseamnă că trebuie să se situeze clar deasupra pragului sărăciei stabilit pentru țara respectivă¹²⁵.

Salarizarea echitabilă se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și personalului contractual din sectorul public, fie că este vorba de nivelul central, regional sau local¹²⁶. Aceasta se extinde și asupra ramurilor sau locurilor de muncă care nu sunt reglementate de convenții colective, asupra locurilor de muncă atipice (precum munca asistată)¹²⁷, precum și asupra regimurilor sau statutelor speciale (de exemplu, lucrătorii migranți)¹²⁸.

Trebuie remarcat faptul că prevederea unui salariu minim mai mic pentru lucrătorii tineri care au sub 25 de ani nu este contrară CSE dacă și numai dacă promovează un obiectiv legitim al politicii de ocupare a forței de muncă și este proporțională cu atingerea acestui obiectiv (de exemplu, atunci când lucrătorii tineri participă la un program de ucenicie sau sunt angajați în alt mod într-o formă de formare profesională)¹²⁹. O astfel de reducere a salariului minim poate îmbunătăți accesul lucrătorilor tineri pe piața muncii și poate fi justificată, de asemenea, pe baza faptului că reflectă tendința statistică a acestora de a suporta în medie cheltuieli mai mici decât alte categorii de lucrători. Cu toate acestea, orice astfel de reducere a salariului minim nu ar trebui să coboare sub nivelul de sărăcie al țării în cauză¹³⁰. CEDS a considerat că o reducere a salariului minim sub nivelul de sărăcie, aplicată tuturor lucrătorilor sub vârsta de 25 de ani, este disproporționată¹³¹.

Conform art. 7 alin.(5) din CSE, salariul tânărului lucrător poate fi mai mic decât salariul inițial al unui adult, dar orice diferență trebuie să fie rezonabilă¹³². Pentru tinerii de 15-16 ani este acceptabil un salariu cu până la 30% mai mic decât salariul inițial al unui adult, iar pentru tinerii de 16-18 ani, diferența nu poate depăși 20%¹³³. Salariul de referință pentru adulți trebuie să fie suficient pentru a respecta prevederile art. 4 alin.(1) din CSE. Dacă salariul de referință este prea mic, chiar și un salariu al tânărului lucrător care respectă aceste diferențe procentuale nu poate fi considerat echitabil¹³⁴.

Art. 4 alin.(5) din CSE garantează lucrătorilor dreptul ca salariul lor să fie supus deducerilor doar în anumite condiții. Aceste condiții trebuie să fie clar stabilite în cadrul normativ, fie prin lege, regulament, convenție colectivă sau hotărâre arbitrală. Lucrătorii nu pot renunța la dreptul de a limita deducerile din salariul lor, iar modalitatea de stabilire a acestor

¹²² [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 4§1](#)

¹²³ [Concluzii XXI-3 \(2019\), Danemarca](#)

¹²⁴ [Concluzii XVI-2 \(2004\), Portugalia](#)

¹²⁵ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 4§1](#)

¹²⁶ [Concluzii XX-3 \(2014\), Grecia](#)

¹²⁷ [Concluzii 2014, Franța](#)

¹²⁸ [Concluzii 2014, Andorra](#)

¹²⁹ [Cauza Federația Generală a angajaților din cadrul corporației naționale de energie electrică \(GENOP-DEI\) și Confederația sindicatelor funcționarilor publici greci \(ADEDY\) împotriva Greciei](#), Plângerea nr. 66/2011; Decizia pe fond din 23 mai 2012, \$560 și 68

¹³⁰ [Cauza Federația Generală a angajaților din cadrul corporației naționale de energie electrică \(GENOP-DEI\) și Confederația sindicatelor funcționarilor publici greci \(ADEDY\) împotriva Greciei](#), Plângerea nr. 66/2011; Decizia pe fond din 23 mai 2012, \$60

¹³¹ [Cauza Federația Generală a angajaților din cadrul corporației naționale de energie electrică \(GENOP-DEI\) și Confederația sindicatelor funcționarilor publici greci \(ADEDY\) împotriva Greciei](#), Plângerea nr. 66/2011; Decizia pe fond din 23 mai 2012, \$568 și 70

¹³² [Concluzii 2019, Azerbaidjan](#)

¹³³ [Concluzii 2006, Albania](#)

¹³⁴ [Concluzii IX-1 \(1987\), Regatul Unit](#)

deduceri nu trebuie să fie la discreția părților din contractul de muncă. Aceste rețineri trebuie să fie supuse unor limite rezonabile și nu ar trebui să conducă, prin ele însele, la privarea lucrătorilor și a persoanelor aflate la întreținerea acestora de mijloacele necesare pentru subzistență. Toate formele de rețineri sunt acoperite de această dispoziție, inclusiv cotizațiile sindicale, amenzile disciplinare, plățile pentru întreținere, rambursările sau avansurile salariale, datoriile fiscale, compensațiile pentru beneficiile în natură, cesiunile sau transferurile salariale etc.

Deducerile din salariu reprezintă suma care, la calcularea venitului impozabil, se scade din venitul brut al contribuabilului, conform prevederilor legislației fiscale¹³⁵.

Fiecare angajator care plătește lucrătorului salariu (inclusiv primele și facilitățile acordate) este obligat să calculeze, ținând cont de scutirile solicitate de angajat și de deduceri, și să rețină din aceste plăți un impozit, determinat conform modului stabilit de Guvern¹³⁶.

Dacă deducerile sunt niște plăți obligatorii datorate de către salariat statului și au un caracter constant (pe parcursul angajării), reținerile din salariu pot fi realizate doar dacă există temei și doar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

Astfel, Codul muncii al Republicii Moldova, la art. 148, reglementează **categoriile și condițiile reținerilor din salariu**. Reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) acestuia:

- a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;
- b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;
- c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor;
- d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului (art. 338).

Codul muncii reglementează limitarea reținerilor din salariu. Astfel, la fiecare plată a salariului, cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească **20 la sută**, iar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare – **50 la sută** din salariul ce i se cuvine salariatului.

Limitările prevăzute mai sus nu se aplică reținerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copii minori. În acest caz, suma reținută nu poate fi mai mare de **70 la sută** din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului¹³⁷. Nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

CtEDO a examinat o serie de cauze în care reclamantii s-au plâns de diferite aspecte ale măsurilor de austeritate, adoptate de părțile contractante ca răspuns la crize financiare. Acestea includeau reduceri ale drepturilor la asigurări sociale și la salariu, precum și măsuri fiscale.

De exemplu, pentru a compensa consecințele crizei economice, autoritățile au întreprins măsuri de austeritate prin reducerea veniturilor populației. De exemplu, în cauzele *Mockienė împotriva Lituaniei* (dec.), pct. 48¹³⁸; *Da Silva Carvalho Rico împotriva Portugaliei* (dec.), pct. 46¹³⁹; *Savickas și alții împotriva Lituaniei* (dec.), pct. 92-94¹⁴⁰, CtEDO a recunoscut că statele dispun de o largă putere de apreciere în ceea ce privește adoptarea de legi în contextul unei schimbări de regim politic sau economic.

¹³⁵ [Codul fiscal al Republicii Moldova](#)

¹³⁶ *ibidem*

¹³⁷ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 149 alin.(3)

¹³⁸ [Mockienė împotriva Lituaniei](#)

¹³⁹ [Da Silva Carvalho Rico împotriva Portugaliei](#)

¹⁴⁰ [Savickas și alții împotriva Lituaniei](#)

Unele dintre măsurile acceptate de CtEDO au condus la o reducere temporară a veniturilor pentru anumite segmente ale populației. În 2010, România a redus salariile din sectorul public cu 25% timp de șase luni, pentru a echilibra bugetul de stat (*Mihăieș și Senteș împotriva României (dec.)*, pct.8¹⁴¹).

De asemenea, în 2010, Grecia a redus pensiile din sectorul public și salariile cu efect retroactiv cu procentaje cuprinse între 12% și 30%, reducându-le în acel an cu încă 8%, și a redus indemnizațiile de concediu și de Crăciun pentru angajații din sectorul public (*Koufaki și Adedy împotriva Greciei (dec.)*, pct. 20 și 46¹⁴²).

Cu toate acestea, într-o cauză care se referea la indemnizația de concediere la o cotă globală de 52%, CtEDO a constatat că mijloacele utilizate fuseseră disproporționate în raport cu scopul legitim urmărit. Aceasta s-a întâmplat în pofida largii puteri de apreciere de care se bucură statul în materie fiscală și chiar presupunând că măsura a servit interesului bugetului de stat într-o perioadă de dificultăți economice. CtEDO a ținut seama de faptul că respectiva cotă a depășit în mod considerabil cota aplicată tuturor celorlalte venituri, de faptul că reclamanta a suferit o pierdere substanțială de venit ca urmare a șomajului, iar impozitul a fost dedus direct de angajator din indemnizația de concediere fără o evaluare individualizată a situației sale și a fost aplicat veniturilor aferente activităților desfășurate înainte de anul fiscal material (*N.K.M. împotriva Ungariei*, pct. 66-74)¹⁴³.

Următoarele situații au fost considerate încălcări ale CSE:

- cuantumul reținerilor din salariu este atât de mare încât lucrătorii cu cele mai mici salarii și familiile acestora rămân cu mijloace insuficiente pentru subzistență¹⁴⁴;
- garanțiile sunt insuficiente pentru a împiedica lucrătorii să renunțe la dreptul lor de a limita reținerile din salariu¹⁴⁵;
- reținerile sunt lăsate la latitudinea angajatorului în cazurile în care salariul este mai mare decât salariul minim legal, iar nicio convenție colectivă nu se aplică¹⁴⁶.

Un aspect important în protecția salariilor îl reprezintă asigurarea unei garanții din partea angajatorului în caz de insolvență. Acest mecanism este esențial pentru protejarea drepturilor lucrătorilor, deoarece le oferă siguranța că vor primi salariile cuvenite chiar și atunci când angajatorul se confruntă cu dificultăți financiare severe sau intră în procedură de insolvență. Garanțiile de acest tip sunt menite să asigure un minimum de protecție financiară, astfel încât lucrătorii să nu fie afectați în mod disproporționat de situația economică a angajatorului și să-și poată menține mijloacele de subzistență în astfel de circumstanțe.

Art. 25 din CSE garantează persoanelor fizice dreptul la protecția creanțelor lor în cazul insolvenței angajatorului. Prevederi relevante sunt inserate și în Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvabilității angajatorului, precum și în Convenția OIM nr. 173 privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvență a angajatorului.

Termenul „insolvență” include atât situațiile în care au fost deschise proceduri oficiale de insolvabilitate referitoare la activele unui angajator, în vederea rambursării colective a creditorilor acestuia, cât și situațiile în care activele angajatorului sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea unei proceduri oficiale¹⁴⁷. Iar conform art. 2 alin.(1) din Directiva 2008/94/CE:

„Un angajator este considerat a fi în stare de insolvență în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri colective întemeiate pe insolvența angajatorului, prevăzută de actele cu putere de lege și de actele

¹⁴¹ [Mihăieș și Senteș împotriva României](#)

¹⁴² [Koufaki și Adedy împotriva Greciei](#)

¹⁴³ [N.K.M. împotriva Ungariei](#)

¹⁴⁴ [Concluzii 2018, Letonia](#)

¹⁴⁵ [Concluzii 2018, Azerbaidjan](#)

¹⁴⁶ [Concluzii 2018, Țările de Jos](#)

¹⁴⁷ [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 25](#)

administrative ale unui stat membru, implicând lipsirea, în tot sau în parte, a angajatorului de activele sale și numirea unui judecător sindic sau a unei persoane care exercită o funcție similară, iar autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor menționate:

(a) fie a hotărât instituirea procedurii

(b) fie a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica instituirea procedurii”.

Anumite categorii de salariați pot, în mod excepțional, să fie excluse de la protecția oferită de art. 25 din CSE din cauza naturii speciale a raportului lor de muncă. Cu toate acestea, este de competența CEDS să stabilească, de la caz la caz, dacă natura raportului de muncă justifică o astfel de excludere. În niciun caz nu poate fi justificată excluderea salariaților cu fracțiune de normă, a salariaților cu contract pe durată determinată sau cu alt tip de contract temporar¹⁴⁸. Excluderea salariaților care au lucrat mai puțin de un an pentru același angajator de la protecția împotriva insolvenței angajatorului este contrară prevederilor CSE¹⁴⁹.

În UE, statele membre nu pot exclude din domeniul de aplicare a Directivei 2008/94/CE lucrătorii cu fracțiune de normă, lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii care au un raport de muncă interimar. De asemenea, statele membre nu pot stabili o durată minimă a contractului de muncă sau a raportului de muncă ca o condiție pentru ca lucrătorii salariați să aibă dreptul de a invoca directiva.

Anexa la CSE prevede, printre altele, cuantumurile minime ale salariilor și ale indemnizațiilor pentru absențele plătite care trebuie acoperite, în funcție de utilizarea unui „sistem de privilegii” (pentru o perioadă de trei luni anterior deschiderii procedurii de insolvență) sau a unui „sistem de garanții” (pentru o perioadă de opt săptămâni)¹⁵⁰.

Directiva 2008/94/CE impune statelor membre să asigure o protecție minimă pentru remunerația lucrătorilor în caz de insolvență a angajatorului, după cum urmează:

- Garanția trebuie să acopere remunerația datorată pentru o perioadă de minimum trei luni, în cadrul unei perioade de referință care nu poate fi mai scurtă de șase luni;
- Garanția poate acoperi remunerația pentru cel puțin opt săptămâni, însă într-o perioadă de referință extinsă de până la 18 luni.

Potrivit art. 144 alin.(1) din Codul muncii al Republicii Moldova, plata salariului este efectuată de către angajator în mod prioritar față de alte plăți, inclusiv în caz de insolvabilitate a unității.

În context, mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sunt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului. Mai mult, angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaților proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia.

Așadar, din prevederile menționate supra, deducem că protecția creanțelor salariale în Republica Moldova are loc doar pe calea consacării unui privilegiu în sensul că ele urmează să fie îndeplinite din activele angajatorului înainte ca să se plătească creditorilor neprivilegiați. Mai mult decât atât, Legea insolvenței¹⁵¹ plasează creanțele salariale pe locul doi în topul consecutivității achitării: creanțele salariale față de angajați sunt recunoscute drept creanțe chirografare de rangul II și, în consecință, ele sunt îndeplinite în mod prioritar (după creanțele din dăunarea sănătății sau din cauzarea decesului).

În cazul insolvenței unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării acestora, se achită în mărime nu mai mică decât cuantumul salariului minim, stabilit în conformitate cu legislația în vigoare.

¹⁴⁸ [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 25](#)

¹⁴⁹ [Concluzii 2012, Turcia](#)

¹⁵⁰ [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 25](#)

¹⁵¹ [Legea insolvenței, nr. 149 din 29.06.2012](#), art. 43

2.5 Securitatea și sănătatea în muncă

Protecția muncii reprezintă un sistem de măsuri și reguli obligatorii pentru toți participanții la procesul de muncă, urmărindu-se aplicarea criteriilor ergonomice pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și pentru reducerea efortului fizic, precum și măsuri adecvate pentru munca femeilor și a tinerilor.

În accepțiune juridică, protecția muncii cuprinde totalitatea normelor juridice referitoare la obligațiile celor care concep, organizează sau conduc procesul de muncă și ale celor care desfășoară efectiv diverse activități, în scopul realizării măsurilor tehnice necesare pentru apărarea vieții și integrității lor corporale¹⁵².

În literatura de specialitate și vorbirea uzuală se utilizează concomitent noțiunile de „protecție a muncii” și de „securitate a muncii”. În ce privește conținutul acestora există păreri împărțite. Unii autori consideră că noțiunea de protecție a muncii are drept scop asigurarea sănătății și securității muncii¹⁵³. În acest sens, prin utilizarea sintagmei „securitate și sănătate a muncii” se pune un accent mai pronunțat pe activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de eliminare a factorilor de risc și de accidentare, precum și pe activitățile de informare și consultare a lucrătorilor și reprezentanților acestora. Totodată, mai mulți autori au înlocuit sintagma „protecția muncii” cu cea de „sănătate și securitate a muncii”¹⁵⁴.

Accentuarea importanței securității și sănătății la locul de muncă a fost reconfirmată în iunie 2022, când Conferința Internațională a Muncii a decis să includă un mediu de lucru sigur și sănătos în cadrul OIM al principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă. Securitatea și sănătatea în muncă este unul dintre domeniile prioritare ale politicilor naționale din sfera muncii, finalitatea acestora fiind protejarea vieții, integrității și sănătății salariaților, diminuarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională și crearea unor condiții de muncă care să asigure confortul fizic, psihic și social.

Odată cu obținerea statutului de stat candidat la aderarea la UE, în țara noastră s-a intensificat realizarea strategiei europene în domeniul sănătății și securității în muncă. De asemenea, continuă procesul de racordare a legislației naționale la cea internațională, demarat cu mult înainte de semnarea Acordului de asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană.

Dreptul la condiții de muncă sigure și sănătoase constituie un standard recunoscut și acceptat pe scară largă pentru protecția lucrătorilor, avându-și fundamentul în dreptul la integritate personală, unul dintre principiile esențiale ale drepturilor omului¹⁵⁵.

În acest context, obiectivul art. 3 din CSE este strâns legat de cel al art. 2 din CEDO, care consacră dreptul la viață, precum și dreptul la cel mai înalt standard posibil de sănătate fizică și mintală, prevăzut la art. 12 din PIDESC.

La art. 3 alin.(1), statele părți se angajează să elaboreze, să pună în aplicare și să revizuiască periodic, în consultare cu partenerii sociali, o politică coerentă de sănătate și securitate în muncă¹⁵⁶. Principalul obiectiv al politicilor naționale trebuie să fie promovarea și menținerea unei culturi a prevenirii în domeniul sănătății și securității în muncă. Prevenirea riscurilor profesionale trebuie să constituie o prioritate. Aceasta trebuie să fie integrată în activitățile autorităților publice la toate nivelurile și în toate domeniile relevante, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, dizabilitatea, egalitatea de șanse și gen¹⁵⁷. O cultură a prevenirii implică faptul că toți partenerii - autoritățile, angajatorii și lucrătorii - sunt implicați activ în prevenirea riscurilor profesionale, operând într-un cadru bine definit de drepturi și obligații, precum și în cadrul unor structuri prestabilite. Aceasta înseamnă că fiecare parte își cunoaște responsabilitățile și contribuie eficient la crearea unui mediu de lucru sigur și sănătos.

Elementele fundamentale necesare pentru implementarea eficientă a politicilor de sănătate și securitate în muncă sunt următoarele:

- în ceea ce privește întreprinderile: pe lângă respectarea normelor de protecție, evaluarea riscurilor legate de muncă și adoptarea de măsuri preventive adaptate naturii riscurilor, se impune și informarea și formarea lucrătorilor. Se recomandă acordarea unei atenții speciale anumitor sectoare de activitate (construcții,

¹⁵² Boișteanu E., Romandaș N. Chișinău 2015, op.cit., pag. 598

¹⁵³ Ștefănescu I.T. București 2012, op.cit., pag. 633

¹⁵⁴ Țiclea A. Dreptul muncii, curs universitar. București 2004, pag. 245

¹⁵⁵ [Concluzii I \(1969\), Declarația de interpretare a articolului 3](#)

¹⁵⁶ [Concluzii 2003, Declarația de interpretare a articolului 351](#)

¹⁵⁷ [Concluzii 2009, Armenia](#)

agricultură, pescuit, silvicultură, metalurgie, minerit etc.), anumitor tipuri de întreprinderi (mici și mijlocii) și unor forme speciale de angajare (interimat, pe durată determinată, temporar, sezonier), care sunt deosebit de expuse. În ceea ce privește formele speciale de ocupare a forței de muncă, angajatorii și/sau utilizatorii sunt obligați să asigure informarea, formarea și supravegherea medicală corespunzătoare, astfel încât să se țină seama de expunerea la riscuri profesionale în timpul muncii pentru diferiți angajatori;

- Inspecția muncii: principalul aspect al inspecției muncii acoperit de art. 3 alin.(1) este obligația inspectorilor, în cadrul activităților de informare, formare și prevenire, de a împărtăși cunoștințele privind riscurile și prevenirea riscurilor dobândite în timpul inspecțiilor și investigațiilor¹⁵⁸.

Pentru a evalua implementarea corespunzătoare a art. 3§1, CEDS ia în considerare următorii **indicatori**:

- implementarea Convenției OIM nr. 155 (1981) privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă;
- implementarea Convenției OIM nr. 187 (2006) privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă;
- transpunerea Directivei 89/391/CEE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 iunie 1989 privind introducerea măsurilor pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, modificată de Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007;
- implementarea, dacă este cazul, a cadrului strategic al UE privind securitatea și siguranța la locul de muncă 2021-2027¹⁵⁹.

Obligația principală a statelor părți, în temeiul art. 3, este de a asigura dreptul la standarde de muncă sigure și sănătoase, la cel mai înalt nivel posibil. În conformitate cu art. 3 alin.(2), această obligație implică adoptarea de reglementări în materie de securitate și sănătate care să prevadă măsuri de prevenire și protecție împotriva riscurilor de la locul de muncă, recunoscute de comunitatea științifică și stabilite în reglementări și standarde internaționale¹⁶⁰.

CSE nu definește riscurile care trebuie reglementate; prin urmare, în evaluarea situației naționale, CEDS face trimitere la standardele tehnice internaționale privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, cum ar fi convențiile OIM și normele UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă¹⁶¹. În acest context, CEDS face trimitere, printre altele, la Convenția OIM nr. 148 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor profesionale în mediul de muncă (poluarea aerului, zgomotul și vibrațiile) și la Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă.

Domeniile de risc abordate în prezent de CEDS sunt:

1. Riscurile psihosociale, stresul legat de muncă, agresiunea, violența și hărțuirea la locul de muncă;
2. Locurile de muncă și echipamentele, în special protecția mașinilor, manipularea manuală a sarcinilor, lucrul cu echipamente dotate cu ecrane de afișare; igiena (în magazine și birouri); greutatea maximă admisă; poluarea aerului, zgomotul și vibrațiile; echipamentele individuale de protecție; semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
3. Agenți și substanțe periculoase, cum ar fi agenți chimici, fizici și biologici, în special agenți cancerigeni, inclusiv: plumb alb (în vopsea); benzen, azbest; clorură de vinil monomer; plumb metalic și compuși săi ionici și radiațiile ionizante, precum și controlul riscurilor de accidente majore care implică substanțe periculoase;
4. Riscuri sectoriale, inclusiv: indicarea greutății pe coletele care urmează să fie transportate cu vaporul; protecția docherilor împotriva accidentelor; manipularea docurilor; normele de siguranță în construcții, pe șantierele de construcții temporare sau mobile; siguranța în mine, în industriile extractive care utilizează foraje și exploatare la suprafață sau subterane; pe nave și pe navele de pescuit; prevenirea accidentelor industriale majore; în agricultură și transporturi¹⁶².

¹⁵⁸ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 65

¹⁵⁹ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 64

¹⁶⁰ [Cauza Fundația Marangopoulos pentru Drepturile Omului \(MFHR\) împotriva Greciei](#), Plângerea nr. 30/2005; Decizia pe fond din 6 decembrie 2006, §224

¹⁶¹ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 3§2](#)

¹⁶² [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 66

Se consideră că un stat parte a îndeplinit cerința unui cadru legislativ adecvat dacă a transpus în legislația sa internă majoritatea acquis-ului comunitar al Uniunii Europene privind sănătatea și securitatea în muncă. Statele părți au obligația de a acorda o atenție deosebită protecției împotriva azbestului și radiațiilor ionizante. De asemenea, acestea trebuie să furnizeze dovezi că nivelul de protecție oferit lucrătorilor este cel puțin echivalent cu standardele internaționale de referință.

În ceea ce privește azbestul, cadrul de reglementare este stabilit prin Recomandarea nr. 1369 (1998) a Adunării Parlamentare a Consiliului Europei privind pericolele azbestului pentru lucrători și mediu. Standardele internaționale de referință, care stabilesc valorile limită minime de expunere ce trebuie aplicate la nivel național, includ Convenția OIM nr. 162 (1986) privind utilizarea azbestului în condiții de siguranță, Convenția privind procedura de consimțământ prealabil în cunoștință de cauză aplicabilă anumitor produse chimice periculoase și pesticide în comerțul internațional (2004) și Directiva 83/477/CEE a Consiliului din 19 septembrie 1983 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă, așa cum a fost modificată¹⁶³.

Utilizarea azbestului în formele sale recunoscute ca fiind cele mai nocive (amfiboli) la locul de muncă trebuie interzisă. Deoarece Directiva 83/477/CEE a Consiliului a fost abrogată, se aplică o valoare limită unică pentru toate fibrele, redusă la 0,1 fibre/cm³, stabilită prin Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 noiembrie 2009 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă¹⁶⁴.

Cu privire la radiațiile ionizante, standardele naționale trebuie să țină seama de recomandările formulate în 2007 de către Comisia Internațională de Protecție Radiologică (ICRP), în Publicația nr. 103. Aceste standarde trebuie să ia în considerare recomandările ICRP referitoare în special la dozele maxime de expunere la locul de muncă, precum și la persoanele care, deși nu sunt direct desemnate să lucreze într-un mediu radioactiv, pot fi expuse ocazional la radiații. Transpunerea în legislația națională a Directivei 2013/59/Euratom a Consiliului din 5 decembrie 2013, care stabilește normele de securitate de bază împotriva pericolelor care decurg din expunerea la radiații ionizante și abrogă Directivele 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom și 2003/122/Euratom este considerată suficientă pentru evaluarea de către statele părți în temeiul art.3 privind protecția împotriva radiațiilor, deoarece această directivă încorporează recomandările ICRP¹⁶⁵.

Toți lucrătorii, toate locurile de muncă și toate sectoarele de activitate trebuie să fie incluse în reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă¹⁶⁶.

Lucrătorii interimari, temporari, sezonieri și cei cu contracte pe durată determinată trebuie să beneficieze de o protecție adecvată (inclusiv împotriva riscurilor care rezultă dintr-o succesiune de perioade cumulate petrecute lucrând pentru o varietate de angajatori și expuși la substanțe periculoase), pentru a evita orice discriminare în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă față de lucrătorii permanenți. Dacă este necesar, reglementările trebuie să interzică angajarea de lucrători temporari pentru anumite activități deosebit de periculoase.

În această privință, CEDS ia în considerare punerea în aplicare a standardelor internaționale de referință în domeniu: Convenția OIM nr. 96 (1949) privind agențiile de ocupare a forței de muncă contra plată și Convenția OIM nr. 181 (1997) privind agențiile private de ocupare a forței de muncă; Convenția OIM nr. 155 (1981) privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 privind măsurile de completare a celor destinate îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, modificată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007. CEDS ia în considerare, de asemenea, obligațiile care decurg din reglementările aplicabile lucrătorilor temporari, inclusiv în ceea ce privește controalele medicale, informarea și formarea în materie de securitate și sănătate la locul de muncă, la recrutare, transfer sau introducerea de noi tehnologii. De asemenea, se analizează reprezentarea acestor lucrători în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, precum și măsurile adoptate pentru a reduce incidența ridicată a accidentelor de muncă în rândul acestora¹⁶⁷.

Prin intermediul politicilor de reglementare, autoritățile naționale trebuie să garanteze implementarea efectivă a dreptului la siguranță și sănătate la locul de muncă. **Aceasta implică monitorizarea evoluției numărului de**

¹⁶³ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Declarația de interpretare a articolului 352](#)

¹⁶⁴ [Concluzii 2013, Portugalia](#)

¹⁶⁵ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 67

¹⁶⁶ [Concluzii II \(1971\), Declarația de interpretare a articolului 352](#)

¹⁶⁷ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 68

accidente de muncă și boli profesionale, verificarea aplicării reglementărilor și consultarea organizațiilor de angajatori și lucrători pe această temă (art. 3 alin.(3) din CSE).

În cadrul procesului de monitorizare, se urmărește numărul total al accidentelor de muncă (definite ca accidente, excluzând accidentele de trafic rutier, care implică o absență de peste trei zile). Acest număr este comparat cu totalul forței de muncă, având în vedere structura demografică a lucrătorilor din fiecare sector economic.

În această comparație, se utilizează rata standardizată a incidentelor per 100 000 de lucrători, așa cum este definită de EUROSTAT, care reflectă importanța relativă a fiecărui sector în economia națională¹⁶⁸. CEDS monitorizează atent numărul total de accidente de muncă care au loc în toate sectoarele de activitate și pentru toate categoriile de lucrători, inclusiv lucrătorii temporari și lucrătorii imigranți. O situație este considerată incompatibilă cu CSE atunci când frecvența accidentelor de muncă și a deceselor cauzate de acestea este, în mod evident, excesivă, subminând astfel dreptul lucrătorilor la un mediu de muncă sigur și sănătos. Evaluarea conformității cu CSE poate fi realizată fie pe baza cifrelor absolute ale accidentelor de muncă, fie prin compararea acestor cifre cu media accidentelor înregistrate în statele membre ale Uniunii Europene. În mod similar, aceeași abordare se aplică și evaluării numărului de accidente de muncă fatale și proporției acestora în raport cu media UE. Dacă rata accidentelor de muncă fatale într-un stat parte depășește de mai mult de două ori media UE, acest fapt sugerează că măsurile implementate pentru prevenirea accidentelor fatale sunt inadecvate. Prin urmare, o astfel de situație ar fi considerată neconformă cu standardele stabilite de CSE¹⁶⁹.

Statele părți au obligația de a furniza următoarele informații:

- Definiția juridică a bolilor profesionale, inclusiv mecanismul de recunoaștere, examinare și revizuire a acestora (sau lista bolilor profesionale recunoscute);
- Rata de incidență și numărul bolilor profesionale recunoscute și raportate, defalcate pe sector de activitate și pe an, inclusiv cazurile de boli profesionale fatale;
- Măsurile luate și/sau planificate pentru a contracara insuficiențele în declararea și recunoașterea cazurilor de boli profesionale;
- Cele mai frecvente boli profesionale din perioada de referință, precum și măsurile preventive adoptate sau planificate.

Bolile profesionale sunt afecțiuni ale organismului dobândite ca urmare a participării la realizarea unui proces de muncă. Conform definiției date de OMS, „bolile profesionale constituie afecțiuni ai căror agenți etiologici specifici sunt prezenți la locul de muncă, asociați cu anumite procese industriale sau cu exercitarea unor profesii”.

Boala profesională este definită ca o „afecțiune care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii și este cauzată de factori nocivi – fizici, chimici sau biologici – caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă”. Sunt recunoscute ca boli profesionale și afecțiunile contractate de elevi, studenți și ucenici în timpul efectuării practicii profesionale, atunci când expunerea la risc nu este controlată. Instalarea unei boli profesionale presupune că factorul de risc din mediul profesional acționează ca element decisiv în determinismul etiologic.

Noțiunea de boală profesională implică existența unui raport de cauzalitate între factorii de risc prezenți în procesul de muncă și efectul acestora, manifestat prin apariția bolii. Numărul și natura factorilor de risc considerați generatori de boli profesionale diferă de la o țară la alta, influențând implicit și încadrarea juridică a maladiilor.

În context național, prin boală profesională se înțelege afecțiunea ce se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de factori nocivi (fizici, chimici sau biologici), caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

¹⁶⁸ [Concluzii XIV-2 \(1998\), Italia](#)

¹⁶⁹ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 69

Pentru ca o afecțiune să fie calificată ca boală profesională, trebuie deci să fie îndeplinite trei condiții:

- să decurgă din exercitarea unei meserii sau profesii;
- să fie provocată de factori de risc fizici, chimici, biologici, caracteristici locului de muncă sau de suprasolicitări;
- acțiunea factorilor de risc asupra organismului să fie de lungă durată.

Lista bolilor profesionale recunoscute în țara noastră se conține în calitate de anexă la Regulamentul sanitar privind modul de cercetare și stabilire a diagnosticului de boală (intoxicație) profesională¹⁷⁰.

Recomandarea OIM nr. 194 (2002) privind lista de boli profesionale și înregistrarea și sesizarea accidentelor de muncă și boli a fost adoptată la cea de-a 90-a sesiune a OIM. În martie 2010, Consiliul de conducere al OIM, la cea de-a 307-a sesiune, a adoptat o nouă listă a bolilor profesionale. Această listă este concepută pentru a ajuta țările în prevenirea, înregistrarea, notificarea și, dacă este cazul, compensarea bolilor cauzate de muncă.

Conform datelor Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, bolile asociate muncii continuă să fie răspunzătoare pentru aproximativ 2,4 milioane de decese la nivel mondial în fiecare an, dintre care 200 000 de decese în Europa¹⁷¹.

Printre cele mai frecvente boli asociate muncii sunt:

- afecțiuni musculo-scheletice;
- stresul și bolile psihice;
- cancerul asociat muncii;
- boli de piele;
- boli asociate muncii cauzate de agenți biologici.

Acestea pot fi cauzate sau agravate de condițiile de la locul de muncă. Deși cauzele fundamentale ale acestor boli pot fi complexe, anumite expuneri la locul de muncă sunt cunoscute pentru contribuția la dezvoltarea sau progresia unei boli, inclusiv: substanțe periculoase, precum agenți chimici și biologici, incluzând agenți cancerigeni; radiații, incluzând radiații ionizante și radiații ultraviolete emise de soare; factori fizici, incluzând vibrații, zgomot, ridicare manuală și muncă sedentară; factori de risc organizatorici și psiho-sociali profesionali, precum turele de muncă și stresul¹⁷².

Statele părți trebuie să mențină un sistem de inspecție a muncii adecvat condițiilor naționale și au următoarele obligații:

- **Îmbunătățirea sistemelor de inspecție a muncii:** Statele părți trebuie să adopte măsuri adecvate pentru a răspunde cerințelor complexe și multidimensionale legate de competența, resursele și capacitatea instituțională ale sistemelor de inspecție a muncii. Aceste măsuri trebuie să asigure că sistemele de inspecție dispun de competențele necesare și de resursele suficiente pentru a funcționa eficient.
- **Concentrarea inspecției asupra IMM-urilor:** Statele părți trebuie să implementeze măsuri specifice pentru a orienta activitatea de inspecție a muncii către întreprinderile mici și mijlocii. Aceste măsuri trebuie să vizeze monitorizarea și controlul acestor întreprinderi, asigurând astfel respectarea standardelor de muncă și protecția lucrătorilor.
- **Alocarea de resurse suficiente pentru inspecții periodice:** Statele părți trebuie să aloce resurse suficiente inspectorilor de muncă pentru a le permite să efectueze un număr minim de inspecții periodice. Aceste inspecții trebuie să asigure că un număr cât mai mare posibil de lucrători beneficiază de dreptul consacrat la art. 3 și că riscul de accidente este redus la minimum¹⁷³.

¹⁷⁰ Hotărârea Guvernului nr. 1282 din 29.11.2016, Anexa 1

¹⁷¹ Comunicat al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă

¹⁷² Comunicat al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă

¹⁷³ Cauza Fundația Marangopoulos pentru Drepturile Omului (MFHR) împotriva Greciei, Plângerea nr. 30/2005; Decizia pe fond din 6 decembrie 2006, §229

La examinarea și monitorizarea resurselor alocate pot fi luați în considerare următorii indicatori:

- **Numărul și frecvența vizitelor de inspecție** privind securitatea și sănătatea în muncă efectuate de ISM;
- **Numărul de întreprinderi supuse vizitelor de inspecție**, în funcție de sectorul de activitate;
- **Numărul și procentul lucrătorilor supuși vizitelor de inspecție** în fiecare sector de activitate, cu informații detaliate, pe cât posibil, în funcție de sexul și vârsta lucrătorilor;
- **Numărul personalului angajat în ISM** pentru domeniul securității și sănătății în muncă, pe fiecare sector de activitate. Art. 3§3 din CSE sau legislația relevantă sunt considerate încălcate atunci când personalul serviciilor de inspecție și numărul de vizite efectuate sunt vădit inadecvate în raport cu numărul de angajați;
- **Măsurile luate pentru menținerea capacității profesionale a inspectorilor**, având în vedere evoluțiile tehnologice și juridice, conform reglementărilor din legislația națională;
- **Rapoartele generale ale autorităților centrale de inspecție**, inclusiv cele comunicate periodic de organizațiile internaționale relevante, cum ar fi OIM, în măsura în care este cazul.

În evaluarea domeniului de competență al inspectorilor de muncă, CEDS ia în considerare:

- dacă inspectorii pot accesa orice loc de muncă fără notificare prealabilă și dacă sunt autorizați să efectueze toate verificările pe care le consideră necesare, inclusiv prelevarea și ridicarea de probe pentru analiză;
- capacitatea administrativă a ISM;
- formarea inițială și continuă pe care o primesc inspectorii;
- numărul de întreprinderi supuse inspecției muncii;
- procedurile administrative și judiciare urmate atunci când inspectorii de muncă identifică încălcări ale normelor de securitate și sănătate;
- dacă sunt impuse sancțiuni penale și în ce circumstanțe¹⁷⁴.

Sistemul de sancțiuni aplicabil în cadrul inspecțiilor trebuie să fie eficient și adecvat. Evaluarea eficienței acestuia va lua în considerare următoarele aspecte:

- numărul abaterilor constatate în raport cu numărul sancțiunilor aplicate: se va verifica dacă sancțiunile aplicate sunt proporționale cu numărul și gravitatea încălcărilor identificate;
- frecvența încălcărilor comparativ cu severitatea sancțiunilor: este important să se analizeze dacă severitatea sancțiunilor este adecvată pentru a descuraja recidiva și a preveni repetarea încălcărilor;
- tipurile de sancțiuni aplicate și natura acestora (administrativă sau penală): se va evalua dacă sancțiunile aplicate sunt variate și corespunzătoare naturii și gravității încălcărilor;
- numărul și valoarea totală a amenzilor administrative aplicate: este esențial să se verifice dacă valoarea amenzilor este proporțională cu numărul de lucrători afectați și dacă acestea sunt suficiente pentru a avea un efect disuasiv;
- efectul disuasiv al amenzilor: se va analiza impactul real al amenzilor aplicate asupra comportamentului angajatorilor și conformării la reglementările de securitate și sănătate în muncă;
- nivelul sancțiunilor comparativ cu standardele legale: se va evalua dacă nivelul sancțiunilor este suficient pentru a menține eficiența inspecției muncii. Un nivel excesiv de scăzut al sancțiunilor, fie din cauza legislației existente, fie din cauza aplicării inadecvate a acesteia, poate compromite eficiența sistemului de inspecție a muncii¹⁷⁵.

¹⁷⁴ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag.71

¹⁷⁵ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag.71

Discutând în contextul prevenirii bolilor profesionale, art. 2 și art. 8 din CSE conțin obligații pozitive ale angajatorului, care țin de asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, precum și obligația de a informa salariatul despre condițiile de muncă și riscurile existente sau posibile. În acest sens, și legislația Republicii Moldova acoperă aceste obligații prin intermediul art. 5 și art. 10 lit. j) din Codul Muncii.

În acest sens, putem exemplifica prin cazurile examinate de CtEDO în materia sănătății la locul de muncă. De exemplu, în cauza *Burdov împotriva Rusiei*, 2002, reclamantului i s-a acordat o despăgubire pentru starea sa precară de sănătate, determinată de expunerea la radiații în timpul participării la operațiunile de urgență de la centrala nucleară din Cernobil. CtEDO a constatat încălcări ale art.6 § 1 și art.1 din Protocolul Nr. 1 ca urmare a neexecutării timp de o lungă perioadă a hotărârilor judecătorești prin care se dispune acordarea plăților către reclamant, respingând argumentul lipsei fondurilor ca justificare pentru această omisiune (pct. 35-38 și 40-42)¹⁷⁶.

CtEDO a statuat că, în anumite circumstanțe, poate apărea o obligație pozitivă, în temeiul art.8 din CEDO, în sensul că statul trebuie să prevadă o procedură efectivă și accesibilă care să permită accesul la toate informațiile relevante și corespunzătoare care ar permite o evaluare a oricăror riscuri pentru sănătate, la care o persoană ar fi putut fi expusă pe durata încadrării sale în muncă (*Roche împotriva Regatului Unit (MC)*, 2005, pct. 62)¹⁷⁷.

În cauza Roche, reclamantul, care avea mai multe probleme de sănătate pe care le suspecta că ar fi fost cauzate de participarea sa la testări de gaze în timpul petrecut în armata britanică, a solicitat accesul la dosarul său de cadru militar, pentru informare. CtEDO a statuat că statul pârât, întrucât nu a pus la dispoziția reclamantului o procedură efectivă și accesibilă pentru a avea acces la toate informațiile relevante și corespunzătoare care să îi permită evaluarea oricărui risc la care a fost expus în timpul participării sale la teste, nu și-a îndeplinit obligația pozitivă prevăzută de art. 8 (pct.166-167).

Considerațiile privind sănătatea și siguranța pentru anumite profesii pot viza, de asemenea, obligația pozitivă a unui stat, în temeiul art. 2 și art. 8, de a furniza informații esențiale care să permită persoanelor să evalueze riscurile pentru sănătatea și viața lor, inclusiv în ceea ce privește riscurile profesionale (*Vilnes și alții împotriva Norvegiei*, 2013, pct. 235¹⁷⁸; *Brincat și alții împotriva Maltei*, 2014, pct. 102¹⁷⁹). În cauza Vilnes și alții, referitoare la foști scafandri care au dezvoltat probleme de sănătate ca urmare a activităților lor profesionale, Curtea a constatat o încălcare a art. 8, ca urmare a neasigurării, de către autoritățile statului, a unor informații esențiale privind utilizarea tabelor de decompresie folosite în activitățile de scufundare, permițându-le astfel să evalueze riscurile pentru sănătatea și siguranța lor. Constatând rolul autorităților statului în autorizarea activităților de scufundare și în protejarea siguranței acestor activități, Curtea a considerat rezonabil că acestea ar fi trebuit să ia măsuri de precauție pentru a se asigura că societățile de scufundare au respectat transparența deplină în ceea ce privește tabelele de scufundare utilizate (pct. 236-244).

La nivelul Uniunii Europene, documentul care reglementează securitatea și sănătatea în muncă este Directiva 89/391/CEE a Consiliului European din 12 iunie 1989, cunoscută sub denumirea de Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea lucrătorilor. Această directivă stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, precum și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora. De asemenea, documentul oferă liniile directoare generale pentru aplicarea acestor principii.

Directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.), cu anumite excepții. Aceste excepții se aplică în cazurile în care caracteristicile inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, precum forțele armate sau

¹⁷⁶ [Cauza Burdov împotriva Rusiei](#)

¹⁷⁷ [Cauza Roche împotriva Regatului Unit](#)

¹⁷⁸ [Cauza Vilnes și alții împotriva Norvegiei](#), pct. 235

¹⁷⁹ [Cauza Brincat și alții împotriva Maltei](#), pct. 102

poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile directivei.

Conform directivei, **obligațiile angajatorului** pot fi rezumate astfel:

- Adoptarea măsurilor necesare pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale;
- Identificarea, evaluarea și controlul riscurilor la locul de muncă, cu actualizări periodice;
- Implementarea măsurilor de prevenire pentru eliminarea sau reducerea riscurilor;
- Furnizarea de informații și formare adecvată privind riscurile și măsurile de prevenire;
- Consultarea și implicarea lucrătorilor în dezvoltarea măsurilor de securitate și sănătate;
- Raportarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale către autoritățile competente;
- Dezvoltarea și implementarea planurilor preventive integrate în managementul organizației;
- Ajustarea măsurilor de securitate și sănătate conform evoluțiilor tehnologice și schimbărilor în procesul de muncă;
- Asigurarea supravegherii stării de sănătate a lucrătorilor, în cazuri specifice.

Obligațiile angajatului pot fi rezumate astfel:

- Urmărirea instrucțiunilor și procedurilor stabilite de angajator pentru prevenirea riscurilor la locul de muncă;
- Folosirea corectă a echipamentului de protecție personală furnizat de angajator;
- Informarea imediată a angajatorului sau a persoanelor desemnate despre orice defecțiuni, pericole sau riscuri identificate la locul de muncă;
- Participarea activă la măsurile de prevenire a riscurilor și la activitățile de formare și instruire privind securitatea și sănătatea în muncă;
- Colaborarea cu angajatorul și reprezentanții acestuia în implementarea și menținerea măsurilor de securitate și sănătate;
- Notificarea imediată a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, conform procedurilor stabilite de angajator.

Art. 16 și art. 17 ale Directivei 89/391/CEE stabilesc cadrul pentru adoptarea unor directive individuale în domeniul securității și sănătății lucrătorilor. Aceste directive individuale detaliază cerințele specifice și măsurile necesare pentru diverse riscuri sau condiții de muncă particulare. Printre acestea se numără:

- **Directiva 89/654/CEE din 30 noiembrie 1989** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locurile de muncă;
- **Directiva 89/656/CEE din 30 noiembrie 1989** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea echipamentului de protecție individuală de către lucrători;
- **Directiva 90/270/CEE din 29 mai 1990** privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru munca cu echipamente de ecran de vizualizare;
- **Directiva 92/57/CEE din 24 iunie 1992** privind cerințele minime de securitate și sănătate pe șantierele de construcții;
- **Directiva 92/58/CEE din 24 iunie 1992** privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la semnele de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
- **Directiva 93/104/CE din 23 noiembrie 1993** privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă;
- **Directiva 94/33/CE din 22 iunie 1994** privind protecția tinerilor lucrători;
- **Directiva 2003/10/CE din 6 februarie 2003** privind cerințele minime de securitate și sănătate legate de expunerea lucrătorilor la riscuri generate de niveluri ridicate de zgomot;

- **Directiva 2004/37/CE din 29 aprilie 2004** privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni în muncă;
- **Directiva 2006/25/CE din 5 aprilie 2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate legate de expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenți fizici (radiații optice artificiale).

În prezent, la nivel național, instituția juridică a securității și sănătății muncii este reglementată prin următoarele acte normative: Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994¹⁸⁰; Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003; Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008; Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV din 24.12.1999; Legea privind modul de recalculare a sumei de compensare a pagubei cauzate angajaților în urma mutilării sau a altor vătămări ale sănătății în timpul exercitării obligațiilor de serviciu nr. 278-XIV din 11.02.1999; Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1361 din 22.12.2005; Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare nr. 1487 din 31.12.2004; Norme pentru elaborarea instrucțiunilor de protecție a muncii, aprobate prin Hotărârea Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 54 din 8.11.2001; Norme pentru organizarea instruirii în materie de protecție a muncii a personalului din întreprinderi, instituții, organizații, aprobate prin Hotărârea Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 49 din 01.10.2001; Hotărârea Guvernului cu privire la examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor nr. 1079 din 27.12.2023 ș.a.

Deși majoritatea statelor au elaborat proceduri legale de protecție a victimelor accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale, CtEDO a constatat mai multe încălcări privind dreptul la viață și dreptul la un proces echitabil în raport cu victimele accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

În unele cauze, CtEDO a constatat o încălcare a dreptului de acces la o instanță în temeiul art. 6§1 din CEDO, în ceea ce privește termenele de prescripție pentru cererile de despăgubire legate de sănătate, atunci când nu se putea considera că victima era conștientă de vătămare/boală, în scopul calculării acestei perioade de timp: *în cauza Howald Moor și alții împotriva Elveției, 2014*, având ca obiect o cerere de despăgubire, considerată prescristă, pentru o boală legată de azbest, la care victima a fost expusă în cursul activității sale, s-a considerat că termenul de prescripție i-a privat pe reclamânți de posibilitatea de a-și prezenta pretențiile în fața unei instanțe, întrucât boli precum cele cauzate de azbest nu au putut fi diagnosticate decât după mulți ani de la evenimentele patogene (pct.74-80)¹⁸¹.

Într-o altă cauză, *I.D. împotriva Bulgariei, 2005*, reclamanta s-a plâns, în temeiul art.6§1 din CEDO, că, atunci când au examinat acțiunea sa de despăgubire împotriva angajatorului său, instanțele de toate nivelurile au refuzat să ia în considerare cererea pe fond. Ea a susținut că prin acceptarea constatărilor comisiilor medicale ca fiind obligatorii pentru procesul de judecată, instanțele nu au luat în considerare celelalte probe prezentate de ea. Reclamanta a susținut că acest lucru este în contradicție cu legislația bulgară și a susținut că, în consecință, i s-a refuzat accesul efectiv la o instanță¹⁸².

În contextul activităților care pot reprezenta un risc pentru viața umană din cauza naturii lor inerent periculoase, cum ar fi activitățile desfășurate pe șantiere de construcții, statele trebuie să ia măsuri rezonabile pentru a asigura siguranța persoanelor, după caz, inclusiv prin reglementări adaptate caracteristicilor speciale ale activității (*Cevrioğlu împotriva Turciei, pct. 57*¹⁸³, cu trimiterile suplimentare). În special, în lipsa măsurilor de siguranță necesare, orice șantier de construcții, în special unul aflat într-o zonă rezidențială, are potențialul de a fi sursă de accidente care pun în pericol viața și care pot avea impact nu numai asupra lucrătorilor profesioniști din construcții, care sunt mai familiarizați cu posibilele riscuri, ci și asupra publicului larg, inclusiv asupra grupurilor vulnerabile precum copiii, care pot fi cu ușurință expuși acestor riscuri (*Zinatullin împotriva Rusiei, pct. 28*)¹⁸⁴.

¹⁸⁰ [Constituția Republicii Moldova](#), art. 43

¹⁸¹ [Howald Moor și alții împotriva Elveției](#)

¹⁸² [I. D. împotriva Bulgariei](#)

¹⁸³ [Cevrioğlu împotriva Turciei](#), pct. 57

¹⁸⁴ [Zinatullin împotriva Rusiei](#), pct.28

În schimb, CtEDO nu a constatat nicio încălcare a obligației statului pârât de a proteja dreptul la viață în cazul *Cecilia Pereira Henriques și alții împotriva Luxemburgului* (dec.), în care un muncitor a fost ucis într-un accident la locul de muncă atunci când un zid al unei clădiri demolate s-a prăbușit peste el¹⁸⁵.

Servicii de sănătate a muncii

Serviciile de sănătate a muncii se referă la ansamblul de măsuri și activități menite să protejeze și să promoveze sănătatea lucrătorilor în cadrul locului de muncă. Aceste servicii includ evaluarea și monitorizarea sănătății lucrătorilor, gestionarea riscurilor legate de muncă și oferirea de asistență pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale.

În acest sens, angajatorii sunt obligați să creeze în cadrul instituției servicii de sănătate a muncii. Astfel, conform legislației Republicii Moldova, angajatorul este obligat să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare¹⁸⁶.

Organizarea activităților de protecție și prevenire este realizată de către angajator, în următoarele modalități¹⁸⁷:

- prin asumarea de către angajator, în condițiile art. 11 alin.(10) din Legea securității și sănătății în muncă, a atribuțiilor lucrătorului desemnat;
- prin desemnarea unuia sau a mai multor lucrători pentru a desfășura activitățile de protecție și prevenire (Serviciul de protecție și prevenire);
- prin înființarea unui serviciu intern de protecție și prevenire (Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă)¹⁸⁸;
- prin apelarea la servicii externe de protecție și prevenire.

Activitățile de protecție și prevenire desfășurate în cadrul unității prin modalitățile prevăzute la pct.3 din Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor sunt următoarele¹⁸⁹:

- 1) evaluarea riscurilor profesionale;
- 2) elaborarea și revizuirea periodică a planului de protecție și prevenire, precum și asigurarea îndeplinirii acestuia;
- 3) stabilirea atribuțiilor și responsabilităților în domeniul securității și sănătății în muncă ce le revin lucrătorilor;
- 4) verificarea cunoașterii și aplicării de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire, precum și a atribuțiilor și responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă;
- 5) asigurarea unității cu materialele necesare informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă: cărți, broșuri, ghiduri, afișe, filme etc.;
- 6) amenajarea și dotarea cabinetului și/sau locurilor speciale de securitate și sănătate în muncă;
- 7) altele.

Conform CSE, aceste servicii sunt reglementate pentru a asigura standarde ridicate de sănătate și securitate în muncă. Art. 3 alin.(4) impune statelor părți să promoveze, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale, dezvoltarea progresivă a serviciilor de medicină a muncii, care trebuie să fie accesibile tuturor lucrătorilor, în toate sectoarele de

¹⁸⁵ [Cecilia Pereira Henriques și alții împotriva Luxemburgului](#)

¹⁸⁶ [Legea securității și sănătății în muncă](#), art.10 alin.(1) lit. c)

¹⁸⁷ [Hotărârea Guvernului Nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă](#), pct.3

¹⁸⁸ [Legea securității și sănătății în muncă](#), art.16

¹⁸⁹ [Hotărârea Guvernului Nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă](#), pct. 4

activitate economică și pentru toate întreprinderile. Dacă aceste servicii nu sunt create în toate întreprinderile, autoritățile publice au obligația de a elabora o strategie adecvată în acest sens, la fel în consultare cu organizațiile patronale și sindicale¹⁹⁰.

Serviciile de sănătate la locul de muncă, specializate în medicina muncii, au funcții preventive și consultative, dincolo de simpla asigurare a siguranței la locul de muncă. Acestea contribuie la evaluarea riscurilor asociate locului de muncă, prevenirea și monitorizarea sănătății lucrătorilor, formarea în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și la evaluarea impactului condițiilor de muncă asupra sănătății lucrătorilor. Serviciile de medicină a muncii trebuie să fie capabile să identifice, să măsoare și să prevină stresul, agresivitatea și violența legate de muncă¹⁹¹.

Aspectele relevante pentru evaluarea conformității statului parte cu această dispoziție includ: numărul de medici de medicină a muncii raportat la totalul forței de muncă, numărul de întreprinderi care furnizează sau partajează servicii de medicină a muncii și creșterea numărului de lucrători supravegheați de aceste servicii, comparativ cu perioada de referință anterioară. De asemenea, sunt relevante ratificarea Convenției OIM nr. 161 (1985) privind serviciile de sănătate la locul de muncă și transpunerea Directivei 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind măsurile pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă¹⁹².

2.6 Dreptul la viață privată la locul de muncă (monitorizarea comunicațiilor electronice ale angajatului)

Conceptul de viață privată este o noțiune general recunoscută și consacrată de zeci de ani în legislațiile statelor moderne, care are drept scop protecția persoanei contra implicațiilor din partea terților asupra spațiului personal. Odată cu trecerea timpului, tot mai des apare întrebarea privind dimensiunea valorică a acestui concept, având în vedere evoluția raporturilor juridice, procesul globalizării și digitalizării vieții cotidiene¹⁹³.

Aspectul vieții private persistă în majoritatea spațiilor, atât materiale, cât și informaționale, iar locul de muncă nu este o excepție în acest sens. Definirea exactă a conceptului de viață privată a salariatului la locul de muncă, cu stabilirea unor limite fixe, ar fi o măsură prea restrictivă. Din acest considerent, este mai oportună fixarea unor repere, care ar ajuta justițiabilul să determine dacă anumite acțiuni din partea angajatorului sau a persoanelor terțe pot fi considerate ingerință în viața privată a salariatului sau nu¹⁹⁴.

Principalele reglementări la nivel internațional ale dreptului la viață privată se regăsesc în: DUDO – art. 12; PIDCP – art. 17; CEDO – art. 8; iar la nivelul UE, regăsim anumite reglementări în CDFUE – art. 7.

Deoarece termenul „viață privată” poate fi definit cu diferite grade de strictețe, este preferabil să se vorbească despre „încălcări ale vieții private sau personale”¹⁹⁵.

În temeiul art. 1 alin.(2) din CSE, persoanele fizice trebuie să fie protejate împotriva ingerințelor în viața lor privată sau personală asociate sau care decurg din situația lor profesională, în special prin intermediul tehnicilor moderne de comunicare electronică și de colectare a datelor¹⁹⁶.

Încălcările dreptului la viață privată și la demnitate pot lua forme foarte diverse¹⁹⁷. Acestea pot rezulta din întrebările adresate angajaților sau persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la situația lor familială sau la trecutul lor, la asociații lor, la opiniile lor, la orientarea sau la comportamentul lor sexual, la sănătatea lor sau a membrilor familiei lor și la modul în care își petrec timpul în afara locului de muncă¹⁹⁸. Acestea pot rezulta, de asemenea, din stocarea, temporară sau permanentă, și prelucrarea acestor date de către patron, din schimbul lor cu terți și din utilizarea lor în scopul luării de măsuri cu privire la angajați¹⁹⁹.

¹⁹⁰ [Concluzii 2003, Bulgaria](#)

¹⁹¹ [Concluzii 2013, Declarația de interpretare a articolului 3](#)

¹⁹² [Concluzii 2009, Franța, Albania, Slovenia; Concluzii 2017, Bulgaria](#)

¹⁹³ Pîslaruc M. Evoluția dreptului la viață privată a salariatului prin prisma jurisprudenței CtEDO

¹⁹⁴ ibidem

¹⁹⁵ [Concluzii 2006, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\)](#)

¹⁹⁶ [Concluzii 2006, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\); Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\)](#)

¹⁹⁷ [Concluzii 2006, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\)](#)

¹⁹⁸ [Concluzii 2006, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\)](#)

¹⁹⁹ [Concluzii 2006, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\)](#)

În temeiul art. 1 alin.(2) și art. 26 din CSE, principiile care protejează angajații împotriva ingerințelor inutile în viața lor personală sau privată sunt formulate în termenii cei mai generali²⁰⁰. Cu toate acestea, nu trebuie neglijat faptul că, în diverse circumstanțe specifice, încălcările acestor principii pot constitui, de asemenea, încălcări ale altor articole din CSE revizuită²⁰¹. Acest lucru este valabil, în special, pentru art. 3 (unul dintre scopurile căruia este de a contracara amenințările la adresa sănătății lucrătorilor, inclusiv a sănătății mintale a acestora), art.5 (cu privire la dreptul de a adera la organizații și de a nu dezvălui calitatea de membru), art.6 (cu privire la negocierile colective), art. 11 (cu privire la sănătatea mintală), art. 20 (cu privire la discriminarea pe criterii de sex), art. 24 (în special, cu privire la lit. a, privind motivele de concediere) și art. 26 (cu privire la protecția împotriva diferitelor forme de hărțuire)²⁰².

Coliziunea principală dintre dreptul la viață privată și obligațiile laburiste ale angajatului constă în dezvoltarea fără precedent a tehnologiilor IT și CT (internet, e-mail, rețele de socializare). **La nivel național**²⁰³, un șir de acte normative reglementează protecția individului împotriva imixtiunii în tot ce ține de viața privată:

- Constituția Republicii Moldova garantează parțial dreptul la o viață privată și protejează unele aspecte conexe acestui drept: art. 28 – viața intimă, familială și privată; art. 32 – dreptul la liberă imagine; art. 30 – secretul corespondenței.
- Legea privind protecția datelor cu caracter personal nr. 133/2012 are drept scop asigurarea protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, în special a dreptului la inviolabilitatea vieții intime, familiale și private.
- Codul muncii al Republicii Moldova, la art. 91, face referire la cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor;
- Codul penal al Republicii Moldova incriminează, la art. 177, infracțiunea de „violare a vieții private”; iar la art. 178 incriminează infracțiunea de violarea a corespondenței.

Cel mai controversat subiect în materia dreptului salariaților la viața privată îl reprezintă monitorizarea acestora la locul de muncă.

Monitorizarea folosirii internetului și a poștei electronice de către salariați s-a transformat într-o uzanță, angajatorii indicând expres că mijloacele tehnologiei informației puse la dispoziția salariaților au destinația exclusivă de utilizare în scopul desfășurării activității profesionale.

Jurisprudența CtEDO a propus o soluție judiciară în domeniul monitorizării salariaților la locul de muncă. Astfel, în cauza *Copland împotriva UK, 2007*²⁰⁴, CtEDO a decis că sfera de protecție a vieții private cuprinde convorbirile telefonice și corespondența electronică la locul de muncă. Deși angajatorul s-a apărat, demonstrând că nu a fost monitorizat conținutul convorbirilor telefonice, ci doar durata și costul acestora, precum și numerele formate, CtEDO a decis că el a afectat viața privată a salariatei sale, mai ales în condițiile în care aceasta din urmă nu a fost avertizată cu privire la posibilitatea monitorizării.

Petiționara s-a adresat în scris către angajator, pentru a întreba dacă a avut loc o investigație generală sau dacă erau investigate doar e-mailurile ei. Angajatorul a răspuns că, în condițiile în care întregul trafic de e-mailuri a fost înregistrat, departamentul de informații al Colegiului a investigat doar e-mailurile petiționarei, la solicitarea efectuată de superiorul acesteia. La acea dată Colegiul nu avea nicio politică în vigoare cu privire la monitorizarea utilizării de către angajați a telefoanelor, e-mailurilor sau a internetului.

Trebuie să existe o măsură de protecție legală în dreptul intern al statului împotriva ingerințelor arbitrare ale autorităților publice în viața privată, deoarece lipsa unui control public generează riscul unui abuz de putere. CtEDO a menționat că nu exclude împrejurarea ca monitorizarea utilizării de către un angajator a telefonului, e-mail-ului sau a internetului la locul de muncă să fie considerată „necesară într-o societate

²⁰⁰ [Concluzii 2006, Declarația de interpretare a articolului 1 alin.\(2\)](#)

²⁰¹ ibidem

²⁰² ibidem

²⁰³ Donțu R.R. [Mediul digital și riscul pentru viața privată a salariatului](#); În: Juridice Moldova, 27.06.2022

²⁰⁴ [Copland împotriva UK](#)

democratică” în anumite situații, în vederea îndeplinirii unui scop legitim. Totuși, având în vedere că în perioada respectivă, în dreptul național englez nu existau reglementări referitoare la acțiuni de monitorizare, ingerința descrisă mai sus nu a fost calificată „în concordanță cu legea”, fapt care, privit în ansamblu cu alte circumstanțe, a determinat CtEDO să constate violarea de către Marea Britanie a art. 8 al CEDO.

Monitorizarea salariaților a constituit un subiect sensibil de multă vreme în statele membre ale Uniunii Europene. Astfel, în temeiul art. 29 din Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995, „Privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date”²⁰⁵, a fost înființat un grup de lucru pentru protecția persoanelor în ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, investit cu atribuții de organ consultativ european independent, pentru probleme de protecție a datelor și a vieții private. Acest organ consultativ a elaborat un Document de lucru asupra supravegherii comunicațiilor electronice la locul de muncă, prin care au fost stabilite, cu titlu de recomandări, următoarele principii:

- a) principiul necesității, conform căruia angajatorul trebuie să verifice dacă monitorizarea salariaților este necesară pentru un scop definit, iar datele colectate să nu fie păstrate mai mult decât este necesar pentru îndeplinirea scopului propus;
- b) principiul finalității, conform căruia datele trebuie colectate pentru un scop specific, explicit și legitim, și să nu poată fi folosite într-o activitate ce excedă scopului pentru care au fost culese;
- c) principiul transparenței, în temeiul căruia angajatorul trebuie să furnizeze salariaților toate informațiile cu privire la monitorizarea acestora;
- d) operațiunile de procesare pot avea loc numai în cazul unui scop legitim;
- e) principiul proporționalității, conform căruia datele personale trebuie să fie relevante și adecvate în raport cu scopul specificat. În acest sens, trebuie reținut că monitorizarea corespondenței electronice trebuie limitată la datele de trafic și la perioadă, fără a lua în calcul conținutul comunicării;
- f) principiul securității, potrivit căruia angajatorul este obligat să ia toate măsurile de securitate pentru ca datele colectate să nu fie divulgate terților.

Un caz relevant din experiența jurisprudenței CtEDO este *Bărbulescu împotriva României* (2017)²⁰⁶. Examinând cererea, CtEDO a constatat că, deși reclamantul fusese într-adevăr informat cu privire la interdicția de a utiliza internetul în scopuri personale, impusă prin regulamentul intern, totuși, instrucțiunile unui angajator nu pot să reducă la zero exercitarea dreptului la viață privată socială la locul de muncă. Respectarea vieții private și a confidențialității comunicărilor se impune în continuare, chiar dacă acestea pot fi limitate în măsura în care este necesar. Monitorizarea comunicărilor reclamantului de către angajator și consultarea de către acesta din urmă a conținutului lor, în vederea justificării concedierii persoanei în cauză, nu se consideră o „ingerință” din partea unei autorități publice, deoarece măsura enunțată a fost luată de către o persoană juridică de drept privat. Cu toate acestea, CtEDO a observat că măsura adoptată de către angajator a fost confirmată de instanțele naționale, din care considerent cererea reclamantului Bărbulescu a fost examinată din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului. Statul român avea obligația să adopte un cadru normativ destinat protejării dreptului reclamantului la respectarea vieții sale private și a corespondenței sale, în contextul relațiilor sale profesionale cu un angajator privat.

CtEDO a stabilit că, deși scopul art. 8 din CEDO este, în esență, să protejeze individul împotriva imixtiunilor arbitrare din partea autorităților publice, totuși, pe lângă această obligație negativă a statului, exista și obligația pozitivă, care constă în adoptarea de măsuri menite să asigure respectarea vieții private chiar și în sfera relațiilor private dintre indivizi.

²⁰⁵ [Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24.10.1995](#)

²⁰⁶ Pâslaruc M. [Evoluția dreptului la viață privată a salariatului prin prisma jurisprudenței CtEDO](#). În: Juridice Moldova, 28.04.2020

Din cele menționate mai sus, se deduc obligațiile pozitive și negative ale angajatorului în contextul asigurării dreptului la protecția vieții private a salariaților.

Legislația Republicii Moldova conține reglementări modeste în materia protecției dreptului la viața privată a salariatului. Acest drept este reflectat în art. 91 din Codul muncii, care prevede: angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucraze date referitoare la convingerile politice și religioase ale salariatului, precum și la viața privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere și prelucra date despre viața privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia.

În majoritatea statelor membre UE, monitorizarea telecomunicațiilor (e-mail, internet, telefon): ascultarea și înregistrarea telefoanelor sau a convorbirilor private, precum și violarea corespondenței private, sunt strict interzise și intră sub incidența prevederilor penale. Convorbirile sau email-urile de natură privată (inclusiv cele dintre salariați) nu pot fi sub nici o formă ascultate/înregistrate sau citite, nici chiar atunci când au fost interzise în mod expres.

Analizând o parte din jurisprudența europeană în materia dreptului la viața privată a salariatului, se conturează concluzia că, atunci când reclamantul invocă faptul că o persoană juridică de drept privat a comis o imixtiune în viața sa privată, încălcând astfel prevederile art.8 din CEDO, CtEDO va analiza cazul din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului.

Justificarea unei ingerințe în viața privată a salariatului va avea loc doar atunci când vor fi respectate anumite condiții, prin urmare, la examinarea cauzelor care vizează viața privată a angajaților, statul și instanțele de judecată naționale trebuie să țină cont de următoarele aspecte: 1) ingerința în viața privată trebuie să fie prevăzută de lege; 2) ingerința este necesară într-o societate democratică; 3) oferirea salariatului a garanțiilor și a instrumentelor de a se apăra împotriva acțiunilor arbitrare; 4) imixtiunea urmărește un scop legitim; 5) informarea salariatului asupra posibilității angajatorului de a adopta măsuri de monitorizare, precum și cu privire la punerea în aplicare a unor astfel de măsuri; 6) evaluarea amplitudinii monitorizării efectuate de către angajator și gradul de intruziune în viața privată a angajatului; 7) consecințele monitorizării pentru salariat²⁰⁷.

2.7 Drepturile colective ale lucrătorilor (la informare, libertatea de asociere, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, litigii de muncă)

Dreptul de asociere a salariaților este consacrat în **Constituția Republicii Moldova**, la art.42, potrivit căruia orice salariat are dreptul de a întemeia și a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei, sunt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice.

Persoanele care nu sunt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat, în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat²⁰⁸.

Codul muncii al Republicii Moldova a plasat dreptul de asociere în categoria principiilor dreptului muncii²⁰⁹.

În cazul asocierii în sindicate, salariații sunt reprezentați de sindicate în cadrul parteneriatului social.

Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității – sunt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alți reprezentanți aleși de salariații unității²¹⁰.

²⁰⁷ Pâslaruc M. [Evoluția dreptului la viață privată a salariatului prin prisma jurisprudenței CtEDO](#). În: Juridice Moldova, 28.04.2020

²⁰⁸ [Legea sindicatelor](#), art.7

²⁰⁹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.5 lit.h)

²¹⁰ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.20

Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. Un alt drept colectiv al salariaților ține de dreptul la informare și consultare, care este asigurat în vederea respectării dreptului salariaților la administrarea unității, prevăzut la art.42 din Codul muncii. Astfel, angajatorul este obligat să informeze salariații și să-i consulte în privința subiectelor relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității, care se referă la reorganizare, reducerea statelor de personal, securitatea și sănătatea muncii, concedieri colective, altele²¹¹. La fel, prin intermediul drepturilor colective, salariații pot beneficia de asistența sindicatelor în vederea soluționării conflictelor colective de muncă.

La nivelul Consiliului Europei, drepturile colective ale lucrătorilor sunt reglementate printr-o serie de instrumente juridice și documente care vizează protejarea și promovarea intereselor lucrătorilor. CSE cuprinde o serie de prevederi (art.5, 6, 21, 22, 28, 29) care acoperă principalele aspecte ale drepturilor colective ale lucrătorilor.

La nivelul Uniunii Europene, următoarele directive reglementează drepturile colective ale lucrătorilor:

- Directiva 2002/14/CE privind stabilirea unui cadru general pentru informarea și consultarea lucrătorilor;
- Directiva 2001/23/CE privind menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere, agenție sau parte a întreprinderii;
- Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la concedierile colective;
- Directiva 92/85/CEE privind măsurile pentru îmbunătățirea securității și sănătății lucrătoarelor însărcinate, lăuze sau care alăptează;
- Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorilor de a informa lucrătorii cu privire la condițiile esențiale ale contractului de muncă sau ale raportului de muncă;
- Directiva 2008/104/CE privind munca temporară;
- Directiva 2000/78/CE privind stabilirea unui cadru general pentru tratamentul egal în muncă și ocupație;
- Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă;
- Directiva 2002/73/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii;
- Directiva 2010/18/UE privind punerea în aplicare a acordului-cadru european privind concediul parental.

Dreptul de a fi informat și consultat în cadrul întreprinderii

În conformitate cu art.29 din CSE, reprezentanții lucrătorilor au dreptul de a primi informații complete și de a fi consultați în mod adecvat și la timp de către angajatori, înainte ca aceștia să ia orice decizie privind concedierile colective²¹². „Concedierile colective” se referă la concedieri care afectează un număr semnificativ de lucrători într-o perioadă de timp stabilită prin lege și care sunt determinate de motive ce nu au legătură cu performanța individuală a lucrătorilor, ci sunt cauzate de reducerea sau restructurarea activității întreprinderii.

Concedierile colective sunt considerate compatibile cu CSE atunci când, în decurs de 30 de zile, numărul angajaților disponibilizați este de:

- cel puțin cinci în întreprinderi cu 20-50 de angajați;
- cel puțin 10 în întreprinderi cu 50-100 de angajați;
- cel puțin 10% din angajați în întreprinderi cu 100-300 de angajați;
- cel puțin 30 în întreprinderi cu 300 sau mai mulți angajați²¹³.

²¹¹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.42¹

²¹² [Concluzii 2003, Declarația de interpretare a articolului 29](#)

²¹³ [Concluzii 2014, Azerbaidjan](#)

Procedura de consultare trebuie să se desfășoare într-un interval de timp suficient pentru a asigura că reprezentanții angajaților au posibilitatea efectivă de a prezenta propuneri adecvate în vederea evitării, limitării sau atenuării efectelor concedierilor propuse. Obligația angajatorului de a consulta reprezentanții lucrătorilor nu se limitează doar la informarea unilaterală, ci implică inițierea unui proces de dialog efectiv între angajator și reprezentanții lucrătorilor, având ca obiectiv identificarea modalităților de evitare a concedierilor, de limitare a numărului acestora și de atenuare a efectelor lor, deși nu este necesară ajungerea la un acord final. O simplă notificare a concedierilor către lucrători sau către reprezentanții acestora nu este suficientă²¹⁴. În situația în care angajatorii nu își îndeplinesc obligațiile, trebuie să existe cel puțin o posibilitate de a recurge la proceduri administrative sau judiciare înainte de efectuarea concedierilor, pentru a asigura că acestea nu vor fi puse în aplicare înainte ca cerința de consultare să fie îndeplinită²¹⁵.

Dreptul de a fi informat și consultat în cadrul procedurilor de concediere colectivă

Art.21 și 22 din CSE garantează dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul concedierilor colective. Art.21 asigură că lucrătorii și reprezentanții lor pot influența deciziile importante ale întreprinderii și că opiniile lor sunt luate în considerare, inclusiv în privința schimbărilor organizaționale și condițiilor de muncă. Art.22 garantează dreptul de a participa, direct sau prin reprezentanți, la îmbunătățirea mediului de lucru. Ambele prevederi se aplică tuturor întreprinderilor, indiferent dacă sunt publice sau private. Totuși, din domeniul de aplicare al acestor articole pot fi excluse următoarele categorii:

- comunitățile religioase și instituțiile aferente acestora;
- unitățile care desfășoară activități inspirate de idealuri specifice sau ghidate de concepte morale protejate de legislația națională;
- întreprinderile care angajează un număr mai mic de lucrători decât pragul stabilit prin legislația sau practica națională. De exemplu, pragurile acceptabile stabilite de Directiva 2002/14/CE includ întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați sau unități cu cel puțin 20 de angajați în orice stat membru al Uniunii Europene²¹⁶;
- tendințele întreprinderilor²¹⁷.

Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 stabilește un cadru general pentru cerințele minime privind dreptul la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din UE. Directiva se aplică, în conformitate cu opțiunea făcută de statele membre: (a) întreprinderilor care încadrează cel puțin 50 de lucrători într-un stat membru sau (b) unităților care încadrează cel puțin 20 de lucrători într-un stat membru. Statele membre stabilesc metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați (art.3).

Informarea și consultarea acoperă următoarele aspecte:

- informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii sau unității;
- informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele vizate de dispozițiile comunitare, precum art.2 din Directiva 98/59/CE și art.7 din Directiva 2001/23/CE.

Statele membre vor asigura disponibilitatea unor proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite executarea obligațiilor prevăzute de Directiva 2002/14/CE. De asemenea, acestea trebuie să prevadă aplicarea unor sancțiuni corespunzătoare în caz de încălcare a directivei, fie de către angajatori, fie de către reprezentanții lucrătorilor. Sancțiunile aplicate trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.

²¹⁴ [Concluzii 2014, Georgia](#)

²¹⁵ [Concluzii 2003, Suedia](#); [Concluzii 2007, Suedia](#)

²¹⁶ [Concluzii 2014, Bulgaria](#)

²¹⁷ [Concluzii 2018, Letonia](#)

Libertatea de asociere

CSE prevede dispoziții specifice privind dreptul lucrătorilor de a forma asociații și dreptul reprezentanților lucrătorilor de a beneficia de protecție adecvată în cadrul întreprinderii. Art.5 din CSE garantează dreptul lucrătorilor și angajatorilor de a forma și de a adera la organizații locale, naționale sau internaționale destinate protejării intereselor economice și sociale ale acestora. Această libertate se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent de sectorul în care activează, fie public, fie privat. De asemenea, dreptul de a adera și de a rămâne în sindicate se extinde și asupra șomerilor și lucrătorilor pensionați. Totuși, statele nu sunt obligate să permită formarea de sindicate pentru aceste categorii, dar trebuie să le permită să formeze organizații care pot participa la procese de consultare cu impact asupra drepturilor și intereselor lor²¹⁸.

Sindicatele și organizațiile patronale trebuie să aibă libertatea de a se organiza fără a necesita autorizare prealabilă. Orice formalități inițiale, cum ar fi declarația și înregistrarea, trebuie să fie simple și ușor de îndeplinit²¹⁹.

În cazul în care se percep taxe pentru înregistrarea sau constituirea unei organizații, acestea trebuie să fie rezonabile și să acopere exclusiv costurile administrative strict necesare. Legislația care stabilește un număr minim de membri necesari pentru constituirea unui sindicat poate reprezenta un obstacol semnificativ în înființarea sindicatelor și, prin urmare, poate încălca libertatea de asociere. În mod special, cerințele de a avea cel puțin un sfert din lucrătorii unei întreprinderi pentru a forma un sindicat sau de 50 de membri fondatori pentru constituirea unui sindicat în afara unei întreprinderi constituie o restricție excesivă asupra dreptului de organizare²²⁰.

Sindicatele și organizațiile patronale trebuie să beneficieze de o autonomie extinsă în ceea ce privește structura și funcționarea lor internă. Acestea au dreptul de a-și desfășura activitățile în mod eficient și de a elabora propriul program de lucru. În consecință, orice intervenție excesivă a statului constituie o încălcare a dreptului prevăzut de art.5. Autonomia sindicatelor se manifestă în următoarele moduri:

- sindicatele au dreptul de a-și alege propriii membri și reprezentanți;
- restricționarea severă a motivelor pentru care un sindicat poate disciplina membrii săi constituie o încălcare nejustificată a autonomiei sindicatelor, garantate de art.5;
- liderii sindicali trebuie să aibă dreptul de a accesa locurile de muncă, iar membrii sindicatelor trebuie să aibă posibilitatea de a organiza reuniuni la locul de muncă, în limitele stabilite de interesele angajatorului și de nevoile întreprinderii.

Exemple de încălcări ale art.5 includ:

- interzicerea alegerii sau desemnării de reprezentanți sindicali străini;
- limitarea semnificativă a utilizării activelor de către un sindicat;
- restricționarea considerabilă a motivelor pentru care un sindicat poate lua măsuri disciplinare împotriva membrilor săi²²¹.

Lucrătorii trebuie să fie liberi nu doar să se aflijeze, ci și să nu se aflijeze unui sindicat. Orice formă de sindicalism obligatoriu impusă prin lege este considerată incompatibilă cu CSE²²².

Membrii de sindicat trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe dăunătoare ce ar putea rezulta din apartenența sau din activitățile lor sindicale. Această protecție include, în mod special, prevenirea oricărei forme de represalii sau discriminare în ceea ce privește recrutarea, concedierea sau promovarea, pe baza apartenenței la un sindicat sau a desfășurării de activități sindicale²²³.

Discriminarea interzisă prin art.5 include toate formele de discriminare care pot apărea în legătură cu recrutarea și condițiile de muncă în general, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, formarea, promovarea, transferul, concedierea

²¹⁸ [Concluzii 2010, Declarația de interpretare a articolului 5](#)

²¹⁹ [Concluzii XV-1 \(2000\), Regatul Unit; Concluzii XVI-1 \(2002\), Regatul Unit](#)

²²⁰ [Concluzii 2018, Letonia](#)

²²¹ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag.86

²²² [Concluzii I \(1969\), Declarația de interpretare a articolului 5](#)

²²³ [Concluzii 2010, Republica Moldova](#)

și alte acțiuni dăunătoare. În cazul în care se constată o astfel de discriminare, dreptul național trebuie să prevadă o compensație adecvată și proporțională cu prejudiciul suferit de victimă²²⁴.

Libertatea garantată de art.5 implică faptul că decizia unui lucrător de a adera sau nu la un sindicat trebuie să fie luată liber, fără constrângeri care să excludă exercitarea acestei libertăți. Pentru a asigura această libertate, dreptul intern trebuie să interzică în mod explicit toate clauzele de tip „closed shop” (care impun aderarea obligatorie la un sindicat pentru a putea fi angajat) și toate clauzele de securitate sindicală (inclusiv reținerile automate din salarii pentru finanțarea sindicatului, indiferent de statutul de membru al lucrătorilor). În consecință, orice clauză din convențiile colective sau acorduri legal autorizate care rezervă locurile de muncă exclusiv membrilor unui anumit sindicat constituie o încălcare a libertății garantate de art.5²²⁵.

Art.5 permite statelor părți să impună restricții, dar nu să refuze complet dreptul polițiștilor de asociere²²⁶. Astfel, personalul de poliție trebuie să aibă posibilitatea de a constitui sau adera la organizații autentice care să protejeze interesele lor materiale și morale. De asemenea, aceste organizații trebuie să beneficieze de majoritatea prerogativelor sindicale esențiale. Prerogativele sindicale de bază includ dreptul de a formula revendicări referitoare la condițiile de muncă și de remunerare, dreptul de acces la locul de muncă, precum și dreptul de întrunire și de exprimare. Această definiție se aplică atât organizațiilor profesionale ale ofițerilor de poliție, cât și altor organizații profesionale²²⁷.

Cât ce privește forțele armate, art.5 din CSE stabilește următoarele: „Principiul care reglementează aplicarea acestor garanții pentru membrii forțelor armate și măsura în care acestea se aplică persoanelor din această categorie vor fi determinate de legislația sau reglementările naționale”. Aceste restricții nu trebuie să conducă la suprimarea completă a dreptului de organizare. Prin urmare, interzicerea totală a asociațiilor profesionale de natură sindicală, precum și a afilierii acestora la federații sau confederații naționale, nu este permisă.

CEDO a interzis, de asemenea, discriminarea pe baza apartenenței la un sindicat. Dreptul de a forma sindicate este garantat ca drept de sine stătător în CEDO²²⁸. În cauza *Danilenkov și alții împotriva Rusiei*, reclamantele ar fi fost hărțuite și supuse unui tratament mai puțin favorabil de către angajator pe baza apartenenței lor la un sindicat. Acțiunile lor civile în fața instanțelor naționale au fost respinse, întrucât discriminarea putea fi stabilită numai în cadrul procedurilor penale. Cu toate acestea, procurorul a refuzat să inițieze proceduri penale, întrucât standardul în materie de probațiune impunea statului să dovedească „dincolo de orice îndoială” că unul dintre directorii întreprinderii a avut intenția de a aplica un tratament discriminatoriu. CtEDO a constatat că absența unei protecții judiciare efective a libertății de asociere pentru sindicate în dreptul național reprezintă o încălcare a art.11, coroborat cu art.14²²⁹.

În jurisprudența sa, CtEDO a întocmit o listă neexhaustivă de elemente constitutive ale dreptului sindical, inclusiv dreptul de a constitui sindicate sau de a se afilia la acestea, interzicerea acordurilor de tip „closed-shop” (acorduri de monopol sindical) și dreptul unui sindicat de a încerca să convingă angajatorul să asculte ce are de spus în numele membrilor săi (*Sindicatul „Păstorul cel Bun” împotriva României (MC)*, 2013, pct.135²³⁰; *Sindicatul Național al Poliției belgiene împotriva Belgiei*, 1975, pct.38²³¹). Dreptul de a negocia colectiv cu angajatorul a devenit, în principiu, cu excepția unor cazuri foarte specifice, unul dintre elementele esențiale ale dreptului de a constitui sindicate și de a se afilia la acestea pentru apărarea intereselor proprii (*Demir și Baykara împotriva Turciei (MC)*, 2008, pct.145 și 154²³²).

Sindicatul „Păstorul cel Bun” împotriva României (MC), 2013, pct.135).

Deși în temeiul CEDO nu există nicio garanție a unui tratament special din partea statului, CtEDO a statuat că, în temeiul dreptului național, sindicatele ar trebui să poată, în condiții care nu contravin art.11, să depună eforturi pentru protejarea intereselor membrilor lor.

²²⁴ [Concluzii 2004, Bulgaria](#)

²²⁵ [Concluzii XIX-3 \(2010\), Islanda](#)

²²⁶ [Cauza Consiliul European al Sindicatelor din Poliție \(CESP\) împotriva Portugaliei](#), Plângerea nr. 11/2001; Decizia pe fond din 22 mai 2002, §25

²²⁷ [Cauza Consiliul European al Sindicatelor din Poliție \(CESP\) împotriva Portugaliei](#), Plângerea nr. 11/2001; Decizia pe fond din 22 mai 2002, §40

²²⁸ [Demir și Baykara împotriva Turciei](#)

²²⁹ [Danilenkov și alții împotriva Rusiei](#)

²³⁰ [Sindicatul „Păstorul cel Bun” împotriva României](#)

²³¹ [Sindicatul Național al Poliției belgiene împotriva Belgiei](#)

²³² [Demir și Baykara împotriva Turciei](#)

În cauza *Sindicatul „Păstorul cel Bun”*, având ca obiect respingerea cererii de înregistrare a unui sindicat al personalului clerical al Bisericii Ortodoxe Române pentru nerespectarea cerinței de obținere a permisiunii arhiepiscopului, CtEDO a constatat că, în pofida particularităților religioase ale relației dintre personalul clerical și biserică, activitățile și sarcinile zilnice ale personalului clerical implică multe dintre caracteristicile unui raport de muncă, intrând astfel sub incidența art.11 din CEDO (pct.143-148). CtEDO nu a constatat nicio încălcare a art.11 în această cauză, considerând că autoritățile, prin respingerea cererii de înregistrare a sindicatului, au aplicat pur și simplu principiul autonomiei cultelor religioase și au refuzat să se implice în organizarea și funcționarea Bisericii Ortodoxe Române, respectându-și astfel datoria de neutralitate confesională în temeiul art.9 din CEDO (pct.164-166).

În plus, art.11 include un drept de a nu fi discriminat pentru alegerea de a se prevala de dreptul de a fi protejat de un sindicat. Prin urmare, în temeiul art.11 și 14 din CEDO, statele au obligația de a institui un sistem judiciar care să asigure o protecție reală și efectivă împotriva discriminării antisindicale (*Danilenkov și alții împotriva Rusiei, 2009*²³³, pct.123-124, în care autoritățile judiciare naționale au refuzat să soluționeze plângerile reclamantilor cu motivarea că existența unei discriminări bazate pe afilierea la un sindicat nu putea fi stabilită decât în cadrul procesului penal; a se vedea, de asemenea, *Zaharova și alții împotriva Rusiei, 2022*, pct.35 și 42²³⁴).

Protecția reprezentanților lucrătorilor

Art.28 din CSE garantează reprezentanților lucrătorilor protecție în cadrul întreprinderii și acces la anumite facilități necesare exercitării funcțiilor lor. Termenul „reprezentanți ai lucrătorilor” se referă la persoanele recunoscute ca atare conform legislației sau practicii naționale. Reprezentarea poate fi exercitată, de exemplu, prin intermediul comisarilor pentru lucrători, al consiliilor lucrătorilor sau al reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al întreprinderii²³⁵.

Protecția trebuie să includă interzicerea concedierii pe baza calității de reprezentant al lucrătorilor și protecția împotriva oricărui alt tratament prejudiciabil. Actele prejudiciale pot include, de exemplu, refuzul acordării unor beneficii, oportunități de formare, promovări sau transferuri, discriminarea la concediere sau în atribuirea opțiunilor de pensionare, supunerea la schimbări de tură, reducerea personalului sau orice alte abuzuri sau hărțuiri²³⁶. Situațiile în care protecția reprezentanților lucrătorilor împotriva concedierii este limitată la perioada de exercitare a funcțiilor lor, până la expirarea mandatului, nu sunt conforme cu art.28 din CSE. De asemenea, nu sunt conforme cu acest articol nici situațiile în care protecția acordată reprezentanților lucrătorilor se limitează la trei luni după încheierea mandatului acestora²³⁷.

În cazurile de discriminare, dreptul intern trebuie să prevadă o compensație care să fie adecvată și proporțională cu prejudiciul suferit de victimă. Compensația trebuie să acopere cel puțin salariul care ar fi fost plătit între data concedierii și data deciziei instanței sau reintegrării²³⁸.

Lucrătorii protejați trebuie să beneficieze de următoarele facilități: timp liber plătit pentru a reprezenta angajații, contribuții financiare către consiliile de muncă, utilizarea spațiilor și a materialelor pentru consiliile de muncă, precum și alte facilități menționate în Recomandarea Nr. 143 privind protecția și facilitățile acordate reprezentanților lucrătorilor în cadrul întreprinderii, adoptată de Conferința Generală a OIM la 23 iunie 1971. Aceste facilități includ, printre altele: sprijin în ceea ce privește beneficiile și alte avantaje sociale pentru timpul liber acordat în vederea îndeplinirii funcțiilor; accesul reprezentanților lucrătorilor sau altor reprezentanți aleși la toate spațiile necesare; accesul imediat la consiliul de administrație al întreprinderii, dacă este necesar; autorizarea colectării regulate a

²³³ [Danilenkov și alții împotriva Rusiei](#)

²³⁴ [Zaharova și alții împotriva Rusiei](#)

²³⁵ [Concluzii 2014, Austria](#)

²³⁶ [Concluzii 2018, Azerbaidjan](#)

²³⁷ [Concluzii 2018, Austria](#)

²³⁸ [Concluzii 2007, 2010, Bulgaria](#)

cotizațiilor în cadrul întreprinderii; autorizarea afișării de anunțuri sau notificări în unul sau mai multe locuri stabilite împreună cu consiliul de administrație; autorizarea distribuirii de fișe informative și alte documente privind activitățile generale ale sindicatelor²³⁹.

Negocierea și încheierea convențiilor colective de muncă

Dreptul partenerilor sociali la negocieri colective este consfințit în textele constituționale. Astfel, conform prevederilor art.43, alin.(4) din Constituția Republicii Moldova, dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Însăși noțiunea de „negociere colectivă” este specifică relațiilor colective de muncă. Termenul de „negocieri colective” a fost utilizat pentru prima dată în Anglia (în limba engleză – „collective bargaining”) de Sidney și Beatrice Webb, cu referire la negocierile purtate în industria britanică în anul 1881²⁴⁰.

În cursul negocierilor colective, între angajator și colectivul de salariați se constituie o relație de egalitate juridică, în timp ce, în cazul contractelor individuale de muncă, această egalitate se manifestă exclusiv cu ocazia încheierii și, ca regulă, a modificării sale.

În Codul muncii al Republicii Moldova este consfințită, în mod expres, o gamă largă de garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective. Astfel, conform art.29 alin.(1) din Codul muncii, persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de, cel mult, 3 luni. Reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de cod pentru comiterea unor abateri disciplinare²⁴¹.

Statul participă în cadrul dialogului social ca mediator și arbitru pentru soluționarea unor probleme colective care vizează raporturile de muncă și problematica lor în scopul de a armoniza interesele patronale cu cele ale salariaților, începând de la nivelul unităților până la nivel național.

Autoritatea statului derivă din capacitatea sa de a asigura protecția cetățenilor defavorizați. Preocupările statale sunt orientate, în principal, în direcția promovării dialogului social prin negocieri colective și influențarea conținutului lor, concilierea, medierea, arbitrajul conflictelor de interese, asigurarea cadrului legal pentru gestiune paritară a fondurilor de asigurări sociale ș.a.

Dialogul social tripartit este relația instituționalizată sindicate-patronate-Guvern. În scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social la nivel național se constituie Comisia națională pentru consultări și negocieri colective.

Comisia națională este compusă din 18 membri și 12 membri supleanți, numiți de partenerii sociali (Guvern, patronate și sindicate)²⁴².

Acest drept este reglementat de diverse acte internaționale și naționale și are scopul de a promova dialogul social și de a îmbunătăți condițiile de muncă. Exercițarea dreptului de negociere colectivă constituie o bază esențială pentru realizarea altor drepturi fundamentale garantate de CSE, după cum urmează:

- Condiții echitabile de muncă (art.2);
- Condiții de muncă sigure și sănătoase (art.3);
- Remunerare echitabilă (art.4);
- Informare și consultare (art.21);

²³⁹ [Concluzii 2010, Declarația de interpretare a articolului 28](#)

²⁴⁰ Romandaș N., Boișteanu E. [Dreptul de negociere colectivă prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației naționale a Republicii Moldova](#). În: Revista „Administrarea Publică”, Nr. 2, 2013

²⁴¹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.29

²⁴² [Legea nr. 245 din 21.07.2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial](#), art.6

- Participarea la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de lucru (art.22);
- Protecția în caz de încetare a contractului de muncă (art.24);
- Protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a angajatorului (art.25);
- Demnitatea la locul de muncă (art.26);
- Protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprindere și facilitățile care le sunt acordate (art.28);
- Informare și consultare în cadrul procedurilor de concediere colectivă (art.29).

Dreptul de negociere colectivă este protejat de art.6 din CSE. Această dispoziție include dreptul de a negocia și de a încheia convenții colective, precum și dreptul de a desfășura alte acțiuni colective. Conform art.6§1, negocierea colectivă se referă la procesul de discuție între lucrători și angajatori sau organizațiile care îi reprezintă, desfășurat pe baza egalității, cu scopul de a aborda toate problemele de interes comun la toate nivelurile. Termenul „negociere colectivă” trebuie interpretat ca fiind aplicabil tuturor formelor de negocieri între cele două părți din industrie – cu sau fără implicarea reprezentanților guvernamentali – cu condiția ca ambele părți să aibă o influență egală asupra deciziilor²⁴³.

Negocierea trebuie să acopere toate problemele de interes comun, în special: productivitatea, eficiența, sănătatea, securitatea și bunăstarea la locul de muncă, precum și alte aspecte profesionale (condițiile de muncă, formarea profesională etc.), economice (organizarea și gestionarea întreprinderii, timpul de lucru, ratele de producție, structura și numărul de angajați etc.) și sociale (asigurări sociale, asistență socială etc.)²⁴⁴.

În conformitate cu art.6 alin.(2) din CSE, legislația națională trebuie să recunoască dreptul organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor de a-și reglementa relațiile prin convenții colective. În situațiile în care negocierea colectivă spontană nu este suficient de dezvoltată, statul trebuie să adopte măsuri pozitive pentru a facilita și a încuraja încheierea convențiilor colective. Dacă doar 30% din totalul salariaților sunt acoperiți de astfel de convenții, aceasta indică faptul că negocierile voluntare nu sunt suficient promovate în practică²⁴⁵.

Măsura în care negocierile colective se aplică funcționarilor publici (inclusiv poliției și forțelor armate) poate fi stabilită prin lege. Autoritățile pot solicita sindicatelor să îndeplinească anumite condiții de reprezentativitate. Totuși, o astfel de cerință trebuie să fie prevăzută de lege, să fie obiectivă și rezonabilă și să facă obiectul unui control jurisdicțional, asigurând astfel protecția adecvată împotriva refuzurilor arbitrare.

Analizând prin prisma jurisprudenței CtEDO dreptul de a desfășura negocieri colective, observăm că statele trebuie să elaboreze cadrul legislativ în vederea asigurării libertății de negociere.

CtEDO a statuat că art.11 din CEDO garantează libertatea unui sindicat de a proteja interesele profesionale ale membrilor săi prin acțiuni colective, a căror desfășurare și dezvoltare trebuie să fie permisă, dar și făcută posibilă, de statele contractante (*Demir și Baykara împotriva Turciei (MC)*, 2008, pct.140²⁴⁶). Aceasta conferă membrilor unui sindicat dreptul ca sindicatul lor să fie ascultat în vederea protejării intereselor lor și impune ca legislația națională să permită sindicatelor, în condiții care nu contravin art.11, să depună eforturi pentru apărarea intereselor membrilor lor (ibidem, pct.141).

În cauza *Demir și Baykara*, CtEDO a reflectat asupra jurisprudenței sale anterioare, în care s-a considerat că dreptul la negocieri colective și de a încheia contracte colective de muncă nu constituie un element inherent al art.11 și nu este indispensabil pentru exercitarea efectivă a libertății sindicale (pct.140-146). Având în vedere, printre altele, evoluția dreptului internațional al muncii, inclusiv a convențiilor OIM și a CSE, aceasta a statuat că dreptul la negocieri colective cu angajatorul a devenit, în principiu, unul dintre elementele esențiale ale dreptului „de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor [sale]”, prevăzut de art.11 din CEDO, prin aceasta înțelegându-se că statele rămân

²⁴³ [Concluzii V \(1977\), Declarația de interpretare a articolului 6§1](#)

²⁴⁴ [Concluzii 2018, Azerbaidjan](#)

²⁴⁵ [Concluzii 2018, Slovacia](#)

²⁴⁶ [Demir și Baykara împotriva Turciei](#)

libere să își organizeze sistemul, astfel încât, dacă este cazul, să acorde un statut special sindicatelor reprezentative (pct.147-154)²⁴⁷.

În plus, obligațiile pozitive ale unui stat în temeiul art.11 nu se extind la instituirea unui mecanism juridic obligatoriu pentru negocieri colective [*Unite the Union împotriva Regatului Unit (dec.)*, 2016, pct.65-66]²⁴⁸. Pentru a ajunge la această concluzie, în cauza *Unite the Union*, având ca obiect presupusa imposibilitate a unui sindicat de a se angaja în negocieri colective în sectorul agricol, CtEDO a constatat absența unui consens în rândul statelor membre ale Consiliului Europei în acest domeniu, ceea ce garantează astfel o marjă largă de apreciere statului pârât. De asemenea, instrumentele europene și internaționale, inclusiv CSE, nu au susținut opinia că obligațiile pozitive ale unui stat în temeiul art.11 se extind la instituirea unui mecanism juridic obligatoriu pentru negocieri colective (pct.61-63).

În cauza *Wilson, Uniunea Națională a Jurnaliștilor și alții împotriva Regatului Unit*, reclamantii susțineau că legislația aplicabilă în Regatul Unit la momentul faptelor nu le asigura drepturile în temeiul art.11 din CEDO. Aceștia se plâneau în special că cerința de a semna un contract individual și de a pierde drepturile sindicale, sau de a accepta o creștere salarială mai mică, era contrară legii privind protecția forței de muncă.

CtEDO a observat în special că, deși negocierea colectivă nu era indispensabilă pentru a beneficia efectiv de libertatea sindicală, aceasta putea fi una dintre modalitățile prin care sindicatele puteau proteja interesele membrilor lor. În speță, a constatat că absența, în dreptul Regatului Unit, a unei obligații a angajatorilor de a încheia negocieri colective nu dădea naștere, în sine, la o încălcare a art.11 din CEDO.

Totuși, CtEDO a observat în special că este rolul statului să se asigure că membrii sindicatelor nu sunt împiedicați sau reținuți de la a utiliza sindicatul pentru a fi reprezentați în încercările de a reglementa relațiile cu angajatorii.

În cauza *Asociația Funcționarilor Publici și Sindicatul pentru Negocieri Colective și alții împotriva Germaniei*, 2022²⁴⁹, CtEDO a concluzionat că faptele nu relevă o ingerință nejustificată în dreptul reclamantilor la negociere colectivă, ale cărui elemente esențiale le pot exercita, în reprezentarea membrilor lor și în negocierea cu angajatorii în numele membrilor lor. Întrucât statul pârât se bucură de o marjă de apreciere în acest domeniu, care cuprinde dispozițiile atacate, nu există niciun temei pentru a considera aceste dispoziții ca implicând o restrângere disproporționată a drepturilor reclamantilor în temeiul art.11 (pct.69-75).

Litigii de muncă și acțiuni colective

Soluționarea conflictelor colective de muncă prin mecanisme adecvate și eficiente este esențială pentru exercitarea efectivă a drepturilor colective ale lucrătorilor. Dreptul la grevă reprezintă un pilon fundamental într-o societate democratică, însă acesta poate fi supus unor restricții rezonabile și proporționale în anumite circumstanțe, conform dispozițiilor legale în vigoare.

În conformitate cu art.6 alin.(3) din CSE, este necesară instituirea procedurilor de conciliere, mediere și/sau arbitraj pentru a facilita soluționarea conflictelor colective de muncă. Aceste proceduri pot fi prevăzute prin lege, prin convenții colective sau stabilite prin practică industrială. De asemenea, aceste mecanisme trebuie să fie disponibile pentru soluționarea litigiilor care pot apărea între administrație și funcționarii săi²⁵⁰. Art.6 alin.(3) din CSE se aplică conflictelor de interese, care se referă, în general, la negocierea și încheierea unui contract colectiv sau la modificarea condițiilor de muncă prevăzute într-un contract colectiv existent. Acest alineat nu se aplică conflictelor de drept, care sunt legate de aplicarea și interpretarea unei convenții colective, și nici conflictelor politice²⁵¹.

²⁴⁷ Ghid privind jurisprudența Convenției Europene a Drepturilor Omului, drepturi sociale, 2022

²⁴⁸ *Unite the Union împotriva Regatului Unit*

²⁴⁹ *Asociația Funcționarilor Publici și Sindicatul pentru Negocieri Colective și alții împotriva Germaniei*

²⁵⁰ *Cauza Congresul Sindicatelor Irlandeze împotriva Irlandei*, Plângerea nr. 123/2016; Decizia pe fond din 19 septembrie 2018, §38

²⁵¹ *Concluzii 2010, Georgia*

Concilierea este un proces destinat soluționării pașnice a unui conflict de muncă, în timp ce arbitrajul poate rezolva conflictul printr-o decizie luată de una sau mai multe persoane selectate de către părți. Este importantă distincția între aceste două proceduri, deoarece rezultatul unui proces de conciliere nu este obligatoriu pentru părți, iar recursarea la arbitraj ar trebui să fie voluntară, sub rezerva acordului părților. Totuși, odată ce părțile au ales să soluționeze litigiul prin arbitraj, rezultatul procedurilor de arbitraj devine obligatoriu pentru acestea. Toate sistemele de arbitraj trebuie să fie independente, iar rezultatul arbitrajului nu poate fi predeterminat de criterii prestabilite²⁵². Orice formă de recursare obligatorie la arbitraj constituie o încălcare a acestei dispoziții.

Protejarea dreptului la acțiune colectivă, conform CSE, urmărește în mod specific soluționarea conflictelor colective de muncă. Atât timp cât acest obiectiv este realizat efectiv în practică, legislația națională poate stabili alte mijloace echivalente pentru atingerea aceluiași scop. Art.6 alin.(4) din CSE garantează în mod explicit atât dreptul lucrătorilor de a declanșa greva, cât și dreptul angajatorilor de a recurge la lock-out, ca mijloace legitime de rezolvare a acestor conflicte²⁵³.

Art.6 alin.(4) nu impune statelor părți obligația de a acorda tuturor grupurilor de lucrători dreptul de a declanșa o grevă, ci le permite acestora să decidă care grupuri vor beneficia de acest drept, inclusiv să limiteze acest drept exclusiv la sindicate. Cu toate acestea, astfel de restricții sunt compatibile cu art.6 alin.(4) doar dacă există libertate deplină de a constitui sindicate, iar procesul de constituire nu este supus unor formalități excesive, care ar putea împiedica luarea rapidă a deciziilor pe care acțiunile de grevă le necesită uneori²⁵⁴.

Grevele de natură politică nu sunt incluse în protecția prevăzută de art.6, care vizează protejarea „dreptului la negociere colectivă”. Astfel de greve nu sunt considerate parte a negocierii colective și, prin urmare, nu beneficiază de protecția oferită de această dispoziție²⁵⁵.

Grevele generale privind dreptul la acțiune colectivă pentru a preveni inițiativele care vizează atingerea unor obiective nelegitime sau abuzive (de exemplu, obiective care nu se referă la exercitarea drepturilor de muncă sau care au scopuri discriminatorii) nu contravin neapărat art.6§4 din CSE. Formele excesive sau abuzive de acțiune colectivă, cum ar fi blocajele prelungite, care pun în pericol menținerea ordinii publice sau limitează nejustificat drepturile și libertățile altora (cum ar fi dreptul altor lucrători de a munci sau dreptul angajatorilor de a desfășura o activitate remunerată), pot fi restricționate sau interzise de lege²⁵⁶.

Restricționarea grevelor în sectoare esențiale pentru comunitate poate avea un scop legitim, deoarece greva în aceste sectoare ar putea pune în pericol interesul public, securitatea națională și/sau sănătatea publică. Cu toate acestea, interzicerea simplă a grevelor în sectoare esențiale - în special atunci când acestea sunt definite într-un mod extensiv, cum ar fi „energie” sau „sănătate” - nu este considerată proporțională cu cerințele specifice ale fiecărui sector²⁵⁷. În cazul în care nu există nicio dispoziție privind introducerea unui serviciu minim în ceea ce privește serviciile de urgență și de salvare, instalațiile nucleare și sectorul transporturilor, iar grevele sunt pur și simplu interzise pentru anumite categorii de lucrători, situația nu este conformă cu CSE²⁵⁸.

Dreptul de grevă al anumitor categorii de funcționari publici, inclusiv al membrilor poliției, al forțelor armate, al judecătorilor și al funcționarilor publici de rang înalt, poate fi supus unor restricții. Aceste restricții pot fi justificate în cazul în care funcțiile și atribuțiile acestor categorii de funcționari, având în vedere natura și nivelul lor de responsabilitate, afectează direct drepturile altor persoane, securitatea națională sau interesul public. Pe de altă parte, CEDS consideră că interzicerea dreptului de grevă pentru toți funcționarii publici nu poate fi considerată compatibilă cu CSE. Permisivitatea de a declara doar greve simbolice nu este suficientă²⁵⁹.

²⁵² [Concluzii 2014, Republica Moldova](#)

²⁵³ [Concluzii I \(1969\), Declarația de interpretare a articolului 6§4](#)

²⁵⁴ [Concluzii 2004, Suedia](#)

²⁵⁵ [Concluzii II \(1971\), Declarația de interpretare a articolului 6§4](#)

²⁵⁶ [Cauza Confederația sindicală suedeză \(LO\) și Confederația suedeză a angajaților profesioniști \(TCO\) împotriva Suediei](#), Plângerea nr. 85/2012, §119

²⁵⁷ [Cauza Matica Hrvatskih Sindikata împotriva Croației](#), Plângerea nr. 116/2015; Decizia pe fond din 21 martie 2018, §114

²⁵⁸ [Concluzii 2018, Ucraina](#)

²⁵⁹ [Cauza Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria \(CITUB\), Confederația Muncii „Podkrepa” și Confederația Europeană a Sindicatelor \(CES\) împotriva Bulgariei](#), Plângerea nr. 32/2005; Decizia pe fond din 16 octombrie 2006, §§ 44-46

Jurisprudența CtEDO susține că deși se pot aplica restrângeri dreptului la grevă al lucrătorilor care asigură servicii esențiale populației, o interdicție completă necesită motive întemeiate din partea statului pentru a justifica necesitatea acesteia (*Ognevenko împotriva Rusiei*, 2018²⁶⁰, pct.72-73). În cauza *Ognevenko*, având ca obiect concedierea unui mecanic de locomotivă ca urmare a participării sale la grevă din cauza unei interziceri generale a grevei impuse prin lege anumitor categorii de lucrători feroviari, CtEDO a considerat, în raport cu o abordare internațională existentă, că transportul în general și transportul feroviar în special nu constituie un serviciu esențial. În plus, CtEDO a statuat că efectele economice negative ale grevei nu pot constitui un motiv suficient pentru a justifica interzicerea absolută a dreptului la grevă (ibidem). Prin urmare, concedierea constituia o restrângere disproporționată a dreptului reclamantului la libertatea de asociere în temeiul art.11 (ibidem, pct.84).

În plus, în ceea ce privește dreptul la grevă al funcționarilor publici, CtEDO a statuat că, deși restrângerile unui astfel de drept ar putea viza anumite categorii de funcționari publici, această restrângere nu ar trebui să se extindă la toți funcționarii publici sau la angajații întreprinderilor comerciale sau industriale de stat (*Enerji Yapı-Yol Sen împotriva Turciei*, 2009²⁶¹, pct.32). În consecință, în cauza *Enerji Yapı-Yol Sen*, având ca obiect sancțiuni disciplinare aplicate unor funcționari publici pentru participare la grevă, CtEDO a considerat că o circulară redactată în termeni generali, care îi lipsea complet pe toți funcționarii publici de dreptul la grevă, nu este un răspuns la o „nevoie socială imperioasă”, constituind astfel o ingerință disproporționată în exercitarea efectivă de către sindicatul reclamant a drepturilor consacrate de art.11 din CEDO (pct.32-34).

CtEDO a ajuns la o concluzie similară în cauzele:

Dilek și alții împotriva Turciei, 2007²⁶², având ca obiect sancțiuni civile aplicate lucrătorilor din sectorul public care au participat la o acțiune sindicală (pct.72-74); și

Kaya și Seyhan împotriva Turciei, 2009²⁶³, având ca obiect sancțiuni disciplinare aplicate unor cadre didactice pentru participare la o grevă (pct.30-32);

Deși cauza *Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) împotriva Spaniei*, 2015²⁶⁴, a avut ca obiect refuzul de a recunoaște dreptul la grevă al polițiștilor, CtEDO nu a constatat o încălcare a art.11 (pct.43). Aceasta a constatat că legislația care restrânge dreptul la grevă nu se aplică tuturor funcționarilor publici, ci este aplicată exclusiv membrilor forțelor naționale de securitate, în calitate de garanți ai siguranței publice (pct.37). CtEDO a considerat că cerințele mai stricte care le sunt impuse nu depășesc ceea ce este necesar într-o societate democratică, cât timp aceste cerințe sunt pentru protejarea intereselor generale ale statului și, în special, pentru securitatea națională, siguranța publică și prevenirea infracțiunilor, principii enunțate în art.11§2 din CEDO (pct.38).

În principiu, CEDS consideră că o regulă prin care o grevă duce la încetarea contractelor de muncă nu este conformă cu dreptul la grevă garantat de CSE. Totuși, dacă o astfel de regulă constituie o încălcare a CSE, aceasta trebuie evaluată în context, luând în considerare efectele pe care legislația și practica industrială dintr-o anumită țară le atribuie încetării și reluării raporturilor de muncă. Dacă, în practică, participanții la grevă sunt reintegrați integral după încheierea grevei și dacă drepturile lor anterioare (de exemplu, cele legate de pensie, concedii și vechime) nu sunt afectate, atunci încetarea formală a contractelor de muncă din cauza grevei nu constituie o încălcare a CSE. Orice deducere din salariile greviștilor nu trebuie să depășească proporția din salariu corespunzătoare duratei participării lor la grevă. Lucrătorii care participă la o grevă și care nu sunt membri ai sindicatului care a declanșat greva au dreptul la aceeași protecție ca și membrii sindicatului și nu trebuie să se considere că și-au încălcat contractul de muncă, urmare a grevei²⁶⁵.

²⁶⁰ [Ognevenko împotriva Rusiei](#)

²⁶¹ [Enerji Yapı-Yol Sen împotriva Turciei](#)

²⁶² [Dilek și alții împotriva Turciei](#)

²⁶³ [Kaya și Seyhan împotriva Turciei](#)

²⁶⁴ [Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna \(ER.N.E.\) împotriva Spaniei](#)

²⁶⁵ [Compendiu al jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale](#), pag. 94

Prin prisma legislației naționale, greva este interzisă în perioada calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum și în perioada stării de urgență, de asediu sau de război²⁶⁶.

Nu pot participa la grevă²⁶⁷:

- a) personalul medico-sanitar din spitale și serviciile de asistență medicală urgentă;
- b) salariații din sistemele de alimentare cu energie și apă;
- c) salariații din sistemul de telecomunicații;
- d) salariații serviciilor de dirijare a traficului aerian;
- e) persoanele cu funcție de răspundere din autoritățile publice centrale;
- f) colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept și securitatea statului, judecătorii instanțelor judecătorești, salariații din unitățile militare, organizațiile sau instituțiile Forțelor Armate;
- g) salariații din unitățile cu flux continuu;
- h) salariații din unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării.

Lista unităților, sectoarelor și serviciilor, salariații cărora nu pot participa la grevă este aprobată de Guvern, prin Hotărârea nr. 656/2004 din 11.06.2004²⁶⁸.

În susținerea acestor interdicții pot fi aduse următoarele argumente²⁶⁹:

- dreptul la grevă nu comportă un caracter absolut, acesta poate fi limitat sau interzis în baza unor reglementări naționale;
- domeniile de activitate menționate sunt de o importanță primară pentru stat și societate în ansamblu și pentru fiecare persoană în parte;
- colaboratorii care asigură ordinea publică și ordinea de drept, securitatea statului, judecătorii, precum și persoanele cu funcție de răspundere din cadrul autorităților publice centrale acționează direct sau indirect, în regim de putere publică, în scopul realizării unui interes public;
- statele au dreptul, în numele „siguranței publice”, să interzică forțelor de ordine dreptul la grevă (*Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna împotriva Spaniei*).
- legiuitorul a instituit anumite interdicții și restrângeri asupra dreptului la grevă, în scopul asigurării bunului mers al activității economico-sociale și al garantării intereselor de ordin general ale statului și societății, precum securitatea națională, siguranța publică, sănătatea etc.
- sistarea activității în aceste domenii în urma unor acțiuni revendicative ar fi de natură să cauzeze un prejudiciu iminent acestor domenii, precum și societății în ansamblu.
- interdicția exercitării dreptului la grevă nu pune aceste categorii socio-profesionale în imposibilitatea de a-și apăra interesele profesionale și sociale, precum și drepturile legitime.

2.8 Încetarea contractului de muncă

Termenul de „încetare a contractului individual de muncă” cuprinde toate faptele juridice în baza cărora se sting raporturile juridice de muncă și nu are importanță dacă aceste fapte au apărut prin acordul părților, la inițiativa uneia dintre părțile contractante sau din cauza unui eveniment, de exemplu, decesul salariatului sau forță majoră²⁷⁰.

²⁶⁶ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 369 alin.(1)

²⁶⁷ Ibidem, alin.(2)

²⁶⁸ [Hotărârea nr. 656/2004 din 11.06.2004 cu privire la aprobarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă](#)

²⁶⁹ [Hotărârea Curții Constituționale nr. 30 din 07.11.2017](#) privind controlul constituționalității art. 369 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii, art. 21 alin. (2) și (3) din Codul transportului feroviar, Hotărârii Guvernului Nr. 656 din 11.06.2004 cu privire la aprobarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă

²⁷⁰ Boișteanu E., Romandaș N., op.cit., pag. 423

Conform legislației muncii din Republica Moldova, încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în următoarele cazuri:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310);
- a¹⁾ prin acordul scris al părților (art. 82¹⁾);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și art. 86).

În cazul încetării contractului individual de muncă în temeiurile menționate la art.81 lit.a); a¹⁾ și b), legislația prevede respectarea procedurii legale de încetare a raportului juridic de muncă, cum ar fi emiterea ordinului de eliberare, achitarea drepturilor salariale, indemnizația pentru concediul nefolosit etc., fără a fi prevăzute anumite garanții și compensații în acest sens.

În același context, în cazul încetării contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți, în temeiul art.86 (concedierea), legislația muncii prevede o serie de garanții și compensații acordate salariaților în legătură cu încetarea contractului individual de muncă²⁷¹.

Aceste garanții se conțin și în Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, nr. 9 din 22.12.2014²⁷².

CSE reglementează dreptul salariaților la protecție în caz de concediere²⁷³. **Toți lucrătorii au dreptul la protecție în caz de concediere.** În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască:

- a. dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului;
- b. dreptul lucrătorilor concediați fără motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.

În acest scop, părțile se angajează să asigure ca un lucrător care consideră că a făcut obiectul unei măsuri de concediere fără un motiv valabil să aibă drept de apel împotriva acestei măsuri în fața unui organ imparțial.

Se înțelege că, în sensul art. 24 din CSE, termenii „concediere” și „concediați” înseamnă încetarea contractului individual de muncă la inițiativa patronului.

Se înțelege că acest articol vizează toți lucrătorii, dar că un stat parte poate exclude din protecția sa parțială sau integrală următoarele categorii de lucrători:

- a. lucrători angajați în baza unui contract de muncă pentru o perioadă determinată de timp sau o sarcină specificată;
- b. lucrători care trec printr-o perioadă de probă sau o perioadă de calificare în muncă, cu condiția ca aceasta să fie stabilită în prealabil și să aibă o durată rezonabilă;
- c. lucrători angajați, în mod ocazional, pe o perioadă scurtă de timp.

În sensul art. 24 din CSE, în mod special, nu constituie motive valabile pentru concediere:

- apartenența la sindicat sau participarea la activități sindicale în afara programului de lucru sau, cu acordul patronului, în timpul programului de lucru;
- solicitarea unei funcții în calitate de reprezentant al lucrătorilor, acționarea sau acțiuni întreprinse în calitate de reprezentant al lucrătorilor;

²⁷¹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 183-186

²⁷² Hotărârea Plenului CSJ a RM nr. 34 din 04.12.2017, Buletinul CSJ, 2015, nr. 4, pag. 4.

²⁷³ [Carta Socială Europeană](#), art. 24

- formularea unei plângeri sau participarea la proceduri împotriva unui patron, care implică presupusa încălcare a legilor sau reglementărilor sau recurgerea la autoritățile administrative competente;
- rasa, culoarea, sexul, starea civilă, responsabilitățile familiale, sarcina, religia, opinia politică, originea națională sau originea socială;
- concediul de maternitate sau parental;
- absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau vătămării.

Se înțelege că despăgubirea sau alte compensații adecvate în cazul concedierii fără motive întemeiate sunt stabilite prin legile sau reglementările naționale, convențiile colective sau alte mijloace care corespund condițiilor naționale.

Toți lucrătorii care au semnat un contract de muncă au dreptul la protecție în caz de încetare a raportului de muncă²⁷⁴. Cu toate acestea, conform Anexei, statul parte poate exclude una sau mai multe dintre următoarele categorii:

- lucrători angajați în baza unui contract de muncă pe o perioadă determinată sau pentru o sarcină specificată²⁷⁵. În sectorul public, neprelungirea contractelor pe durată determinată sau faptul că astfel de contracte nu sunt convertite în contracte pe durată nedeterminată, chiar dacă există posturi vacante în cadrul forței de muncă, nu pot fi considerate concedieri contrare art.24 din CSE²⁷⁶.
- lucrătorii care trec printr-o perioadă de probă sau o perioadă de calificare în muncă, cu condiția ca acest lucru să fie stabilit în prealabil și să aibă o durată rezonabilă²⁷⁷. În temeiul art. 24, excluderea lucrătorilor de la protecția împotriva concedierii timp de șase luni în timpul perioadei de probă nu este rezonabilă, dacă se aplică fără discernământ, indiferent de calificarea lucrătorului²⁷⁸. O perioadă de excludere de un an este vădit nerezonabilă și, prin urmare, nu este în conformitate cu CSE²⁷⁹.
- muncitori angajați, în mod ocazional, pe o perioadă scurtă de timp²⁸⁰.

Această listă este exhaustivă. Excluderea oricărei alte categorii de angajați, cum ar fi angajații care au împlinit vârsta normală de pensionare, de la protecția împotriva concedierii abuzive nu este în conformitate cu CSE.

Motive valabile de încetare a unui raport de muncă

Art. 24 stabilește, în mod exhaustiv, motivele valabile pentru care un patron poate înceta un raport de muncă²⁸¹. Sunt considerate valabile două tipuri de motive: pe de o parte, cele privind capacitatea sau conduita lucrătorului și, pe de altă parte, cele bazate pe cerințele operaționale ale întreprinderii (motive economice)²⁸².

I. Motive privind capacitatea sau conduita lucrătorului

O pedeapsă cu închisoarea pronunțată în instanță poate fi un motiv valabil pentru concediere dacă o astfel de pedeapsă este pronunțată pentru infracțiuni legate de muncă. Nu este cazul pedepselor cu închisoarea pentru infracțiuni care nu au legătură cu angajarea persoanei, care nu pot fi considerate motive valabile decât dacă durata pedepsei privative de libertate împiedică persoana să își desfășoare munca²⁸³.

II. Anumite motive economice

Motivele economice pentru concediere trebuie să fie motivele bazate pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului²⁸⁴. Evaluarea se bazează pe interpretarea legii de către instanțele naționale²⁸⁵. Instanțele trebuie

²⁷⁴ [Concluzii 2003, Italia](#)

²⁷⁵ Anexa la CSE revizuită - Seria Tratatate Europene - nr. 163

²⁷⁶ [Concluzii 2012, Irlanda](#)

²⁷⁷ Anexa la CSE revizuită - Seria Tratatate Europene - nr. 163

²⁷⁸ [Concluzii 2012, Irlanda](#); [Concluzii 2012, Cipru](#); [Concluzii 2003, Italia](#)

²⁷⁹ [Concluzii 2012, Irlanda](#)

²⁸⁰ Anexa la CSE revizuită - Seria Tratatate Europene - nr. 163

²⁸¹ [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 24](#)

²⁸² [Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 24](#)

²⁸³ [Concluzii 2008, Lituania](#)

²⁸⁴ [Concluzii 2016, Letonia](#)

²⁸⁵ [Concluzii 2016, Letonia](#), care citează [Concluzii 2012, Turcia](#)

să aibă competența de a revizui un caz cu privire la fapte economice care stau la baza motivelor concedierii și nu doar cu privire la probleme de drept²⁸⁶. Art.24 din CSE impune să se găsească un echilibru între dreptul patronului de a-și ghida/conduce întreprinderea după cum consideră de cuviință și necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor²⁸⁷.

În cazurile de concedieri colective, ca urmare a unei reduceri sau modificări a activităților companiei cauzate de anumite crize, cum a fost și criza Covid-19, trebuie să se respecte cerința din CSE conform căreia reprezentanții lucrătorilor să fie informați și consultați, în timp util, înainte de concedieri, iar scopul unor astfel de consultări este ca să fie respectate procedurile de concediere, și anume, ca lucrătorii să fie informați cu privire la motivele și amploarea concedierilor planificate și ca poziția lucrătorilor să fie luată în considerare atunci când patronul lor planifică concedieri colective²⁸⁸.

Concedieri interzise:

O serie de dispoziții din CSE prevăd o protecție sporită împotriva concedierii pentru anumite motive:

- discriminare (art. 1 alin.(2), art. 4 alin.(3) și art.20)²⁸⁹;
- activități sindicale (art. 5)²⁹⁰;
- participarea la greve (art.6 alin.(4))²⁹¹;
- maternitatea (art. 8 alin.(2));
- dizabilitate (art. 15);
- responsabilități familiale (art. 27);
- reprezentarea lucrătorilor (art. 28)²⁹².

Referitor la protecția concedierii din motive de discriminare, CtEDO a acceptat faptul că pot exista cerințe legitime pentru anumite activități profesionale în funcție de natura lor sau de contextul în care se desfășoară (*Emel Boyraz împotriva Turciei*, 2014, pct. 54²⁹³). Totuși, motivele concedierii unei agente de securitate pe motiv că era mai puțin capabilă decât personalul de sex masculin, doar pentru că munca includea schimburi de noapte și zone rurale, precum și utilizarea armelor de foc și a forței fizice în anumite condiții, nu justificau diferența de tratament între bărbați și femei.

Dreptul la o cale de atac

Orice lucrător care consideră că a fost concediat fără un motiv valabil trebuie să aibă dreptul la o cale de atac în fața unui organism imparțial²⁹⁴. Sarcina probei nu trebuie să revină în întregime reclamantului, ci trebuie să facă obiectul unei ajustări adecvate între lucrător și patron²⁹⁵.

Prejudicii

Art. 24 din CSE prevede că instanțele judecătorești sau alte organisme competente au posibilitatea de a ordona despăgubiri adecvate, reintegrarea sau alte măsuri adecvate²⁹⁶. Pentru a fi considerată adecvată, despăgubirea trebuie

²⁸⁶ [Concluzii 2012, Turcia](#)

²⁸⁷ [Concluzii 2016, Letonia](#)

²⁸⁸ [Declarația privind COVID-19 și drepturile sociale, adoptată la 24 martie 2021](#)

²⁸⁹ [Concluzii 2016, Letonia](#)

²⁹⁰ [Concluzii 2016, Letonia](#)

²⁹¹ [Concluzii 2016, Letonia](#)

²⁹² [Concluzii 2016, Letonia](#)

²⁹³ [Emel Boyraz împotriva Turciei](#)

²⁹⁴ Concluzii 2005, Cipru, Franța, Estonia

²⁹⁵ [Concluzii 2008, Declarația de interpretare a articolului 24](#) și [Declarația de interpretare privind sarcina probei în cazurile de discriminare](#)

²⁹⁶ [Concluzii 2016, Macedonia de Nord](#)

să includă rambursarea pierderilor financiare suferite între data concedierii și decizia organismului de recurs, care se pronunță asupra legalității concedierii, posibilității de reintegrare și/sau unei despăgubiri suficiente, atât pentru a descuraja patronul, cât și pentru a fi proporțională cu prejudiciul suferit de victimă²⁹⁷.

În cazul în care există o plafonare a despăgubirilor pentru prejudiciul material, victima trebuie să aibă posibilitatea de a solicita despăgubiri pentru prejudiciul moral pe alte căi legale (de ex., legislația antidiscriminare), iar instanțele competente să acorde despăgubiri pentru prejudiciul material și moral trebuie să decidă într-un termen rezonabil²⁹⁸.

Situații neconforme cu CSE:

- o situație în care o vârstă obligatorie de pensionare este stabilită prin lege, drept consecință a căreia raportul de muncă încetează, în mod automat, de drept, nu se încadrează în domeniul de aplicare a acestei dispoziții²⁹⁹.
- legislația care permite concedierea directă pe motive de vârstă și care, prin urmare, nu garantează, în mod efectiv, dreptul la protecție în cazurile de concediere, este contrară CSE³⁰⁰.
- orice plafonare a despăgubirilor, care ar putea împiedica despăgubirile să fie proporționale cu prejudiciul suferit și suficient de disuasive, este, în principiu, contrară CSE.

Legislația Republicii Moldova prevede garanții acordate persoanelor în caz de încetare a contractului individual de muncă, care se referă la:

- Respectarea unui termen de preaviz (art. 184, art.185¹ alin.(3) și alin.(7), art. 88);
- Acordarea a cel puțin o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă (art. 184 alin.(2));
- Acordarea indemnizației de eliberare din serviciu (art. 186);
- Compensarea salariului pentru toată perioada lipsei forțate de la serviciu până la data restabilirii în funcție (art. 90 alin.(2) lit.a));
- Compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.) (art. 90 alin.(2) lit.b));
- Compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea prejudiciului moral, însă, în toate cazurile nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului (art. 90 alin.(2) lit.c));
- Oferirea dreptului preferențial de a fi lăsate la lucru anumite categorii de salariați, în caz de reducere a numărului sau statelor de personal (art. 183 alin.(2));
- Oferirea unei compensații în caz de concediere (art. 185 alin.(2));
- Consultarea prealabilă obligatorie a organului sindical din unitate în cazul concedierii salariaților care sunt membri de sindicat (art. 87);

Din practica judiciară a Curții Supreme de Justiție a RM: „B.A. a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎS „BF” cu privire la repunerea în funcție, încasarea salariului mediu pentru lipsa forțată de la serviciu și repararea prejudiciului moral. În motivarea acțiunii, reclamanta a invocat faptul că concedierea sa din serviciu conform art.86 alin.(l) lit.h) din Codul muncii a avut loc contrar prevederilor art.87 alin.(l) din Codul muncii, în lipsa acordului preliminar al organului sindical.

²⁹⁷ [Concluzii 2016, Macedonia de Nord, Societatea Finlandeză pentru Drepturi Sociale împotriva Finlandei](#), decizia pe fond din 8 septembrie 2016

²⁹⁸ [Concluzii 2012, Slovenia; Concluzii 2012, Finlanda; Cauza Societatea Finlandeză pentru Drepturi Sociale împotriva Finlandei; Decizia pe fond din 8 septembrie 2016](#)

²⁹⁹ [Concluzii 2020, Malta; Concluzii 2012, Declarația de interpretare a articolului 24](#)

³⁰⁰ [Cauza Fellesforbundet for Sjøfolk \(FFFS\) împotriva Norvegiei](#), Plângerea nr. 74/2011; Decizia pe fond din 2 iulie 2013, alin.(86), (89), (97), (99); Anexa la CSE revizuită – Seria Tratatelor Europene – nr. 163

Prin hotărârea Judecătorei Centru, mun. Chișinău, din 2 noiembrie 2004, acțiunea a fost admisă.

Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 21 decembrie 2004 a fost admis apelul declarat de ÎS „BF”, a fost casată hotărârea primei instanțe și pronunțată o nouă hotărâre cu privire la respingerea acțiunii.

Prin decizia Colegiului civil și de contencios administrativ lărgit al CSJ din 6 aprilie 2005, a fost respins recursul declarat de B.A. și menținută decizia instanței de apel din următoarele considerente:

În ședința de judecată s-a constatat că la 06.12.2003 administrația ÎS „BF” a adresat comitetului sindical un demers în care a solicitat acordul de concediere a recurente, pe motivul încălcării repetate a disciplinei muncii, pe parcursul unui an. Comitetul sindical nu a comunicat administrației acordul sau dezacordul respectiv, iar în lipsa acestui comunicat, administrația a fost în drept să-o concedieze pe angajată, deoarece art. 87 alin.(4) din Codul muncii prevede expres necesitatea comunicării acordului sau dezacordului cu concedierea salariatului, în termen de 10 zile de la solicitare. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator, acordul organului sindical se prezumă³⁰¹.

În caz de litigiu de muncă apărut în legătură cu încetarea contractului individual de muncă, legislația RM asigură dreptul salariaților la un proces echitabil, dreptul ca litigiul să fie examinat în termeni restrânși³⁰², dreptul de a pretinde angajatorului să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea³⁰³.

În acest context, CtEDO a declarat că neefectuarea de către o instanță națională a unei examinări aprofundate și amănunțite a argumentelor reclamantului în urma concedierii și nemotivarea respingerii contestațiilor formulate de acesta din urmă este o încălcare a dreptului la un proces echitabil în sensul art. 6§1 din CEDO (*Pişkin împotriva Turciei*, 2020, pct.151³⁰⁴).

Cauza *Pişkin* a avut ca obiect concedierea unui angajat dintr-un institut public în temeiul unui decret-lege de urgență din cauza presupuselor sale legături cu o organizație teroristă. Deși instanțele naționale erau, teoretic, competente să examineze litigiul dintre reclamant și autorități, acestea nu au examinat chestiunile de drept și de fapt prezentate în fața lor. Astfel de deficiențe în controlul judiciar efectuat cu privire la capetele de cerere ale reclamantului și în motivarea hotărârilor judecătorești au constituit o încălcare a art. 6§1 din CEDO (pct. 141-150)³⁰⁵.

În această privință, CtEDO a constatat, de asemenea, că controlul judiciar efectiv, ca principiu fundamental al statului de drept, trebuie să prevaleze chiar și în circumstanțe excepționale precum starea de urgență. În consecință, instanțele naționale ar trebui să efectueze un control judiciar efectiv în urma rezilierii contractelor de muncă, în pofida legitimității decretelor-lege emise în timpul stării de urgență, mai ales în cazul în care aceste acte nu conțin nicio formulare clară sau explicită care să excludă posibilitatea unui control judiciar (*Pişkin împotriva Turciei*, 2020, pct. 152-153).

Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității³⁰⁶.

³⁰¹ Decizia Colegiului civil și de contencios administrativ lărgit al CSJ din 06 aprilie 2005, pronunțată în dosarul 2ra-509/2005

³⁰² [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 365

³⁰³ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 356

³⁰⁴ [Pişkin împotriva Turciei](#)

³⁰⁵ CtEDO a făcut trimitere la art. 24 din CSE revizuită (dreptul la protecție în caz de concediere), în secțiunea Documente internaționale relevante (pct. 53)

³⁰⁶ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 86 alin.(2)

Legea nr. 165 din 22.06.2023 privind avertizorii de integritate prevede că avertizor de integritate este persoana fizică care efectuează o avertizare de integritate sau dezvăluie public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în **context profesional**. În acest sens este interzisă orice formă de răzbunare împotriva avertizorilor de integritate, în special: orice formă de suspendare a raporturilor de muncă, **de concediere** sau măsuri echivalente³⁰⁷.

În acest sens putem menționa un exemplu din practica judiciară a CtEDO:

În cauza *Heinisch împotriva Germaniei, 2011, pct. 64*³⁰⁸, având ca obiect concedierea unei asistente medicale pentru depunerea unei plângeri penale în care denunță deficiențe ale asistenței medicale acordate de un angajator privat, CtEDO a pus în balanță dreptul angajatului de a semna un comportament ilegal sau o faptă ilicită din partea angajatorului cu dreptul angajatorului la protecția reputației și a intereselor sale comerciale, constatând că a fost disproporționată concedierea reclamantei și, prin urmare, a fost încălcat art.10 din CEDO (pct. 71-95; a se vedea de asemenea, în mod similar, *Herbai împotriva Ungariei, 2019, pct. 39-52*³⁰⁹, având ca obiect concedierea angajatului unei bănci în urma publicării unor articole pe un site).

Legislația Republicii Moldova asigură protecția salariaților în caz de încetare a contractului individual de muncă, care este în conformitate cu CSE și convențiile OIM.

³⁰⁷ [Legea nr. 165 din 22.06.2023 privind avertizorii de integritate](#), art. 21 alin.(1)

³⁰⁸ [Heinisch împotriva Germaniei](#)

³⁰⁹ [Herbai împotriva Ungariei](#)

Capitolul III

Egalitatea și nediscriminarea

3.1 Aplicarea principiului nediscriminării la angajare (condiții de acces la un loc muncă; accesul la toate tipurile de orientare și formare profesională; condiții de angajare și de muncă; apartenența și implicarea în sindicate și patronate)

Principiul egalității și nediscriminării se bazează pe două reguli fundamentale:

- Situațiile similare trebuie tratate în mod egal;
- Situațiile diferite necesită un tratament diferențiat.

Acest principiu este recunoscut pe plan internațional și este aplicat în diverse contexte juridice, având sprijin în jurisprudența instanțelor europene:

- **CtEDO – *Thlimmenos împotriva Greciei*, §44:** CtEDO a stabilit că dreptul garantat de art. 14 din CEDO, care interzice discriminarea în exercitarea drepturilor protejate, este încălcat atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații similare, fără o justificare obiectivă și rezonabilă. Totodată, este încălcat și atunci când statele nu tratează diferit persoane aflate în situații semnificativ diferite, fără o justificare obiectivă și rezonabilă.
- **CJUE – *Zoi Chatzi*, C-149/10, §64:** CJUE a reafirmat că principiul egalității impune ca situațiile comparabile să nu fie tratate diferit și ca situațiile diferite să nu fie tratate în mod uniform, cu excepția cazului în care tratamentul diferit este justificat în mod obiectiv.
- **CEDS – *Autism-Europe împotriva Franței*, §52:** CEDS a subliniat că, pentru a garanta egalitatea reală, persoanele aflate în situații diferite trebuie tratate diferențiat. Art. E al CSE interzice atât discriminarea directă, cât și cea indirectă, incluzând cazurile în care nu se iau măsuri corespunzătoare pentru a asigura accesul egal la drepturi și beneficii.

Egalitatea de șanse reprezintă un principiu fundamental al nediscriminării, având ca scop acordarea unor drepturi specifice persoanelor din grupuri aflate în situații diferite, pentru a le oferi acces echitabil la oportunități. Acest concept presupune ajustarea normelor și practicilor în funcție de diferențele relevante între indivizi, evitând astfel aplicarea uniformă a aceluiași reguli, care ar putea genera efecte discriminatorii. Aplicarea uniformă a unei reguli, fără a ține cont de aceste diferențe, poate duce la discriminare indirectă, prin excluderea sau dezavantajarea unor grupuri vulnerabile. De aceea, guvernele, angajatorii și furnizorii de servicii au obligația să implementeze măsuri adecvate pentru a ajusta aceste norme, astfel încât să reflecte diversitatea și să asigure o egalitate reală în accesul la beneficiile societății.

Principiul nediscriminării la angajare se aplică tuturor aspectelor legate de raporturile de muncă și activitățile profesionale, oferind un cadru juridic care asigură tratamentul egal în diverse domenii. În mod specific, acesta vizează:

- **condițiile de acces** la un loc de muncă, la o activitate independentă sau la o profesie, incluzând criteriile de selecție și condițiile de recrutare, fără a se face distincție între ramurile de activitate și nivelurile ierarhice, incluzând și promovarea în carieră;
- **accesul la formare profesională** de toate tipurile și nivelurile, inclusiv orientare profesională, formare avansată și recalificare, alături de experiența profesională practică necesară;

- **condițiile de angajare și de muncă**, care acoperă aspecte precum salariile și concedierile;
- **apartenența la organizații** de lucrători sau angajatori ori la orice altă organizație profesională, precum și beneficiile oferite de astfel de organizații³¹⁰.

Pe plan european, **CEDO**, prin art. 14, interzice orice formă de discriminare în exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de aceasta, pe criterii de sex, rasă, culoare, religie sau origine națională. În plus, Protocolul nr. 12 la CEDO extinde interdicția discriminării la toate drepturile prevăzute de lege, aplicându-se la toate acțiunile autorităților publice.

Un alt instrument important este **CSE**, care, la art. 1 alin.(2), garantează dreptul lucrătorilor de a-și câștiga existența într-o profesie liber aleasă, iar prin art. 4 alin.(3) asigură egalitatea de remunerare pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei. De asemenea, art. 15 alin.(2) din CSE protejează dreptul persoanelor cu dizabilități la angajare, în timp ce art. 20 garantează egalitatea de șanse și tratament în domeniul muncii, fără discriminare pe criterii de sex.

Un exemplu relevant din jurisprudența CSE este cazul *Association International Autism-Europe împotriva Franței*, în care s-a subliniat că inechitatea apare atunci când diferențele relevante nu sunt luate în considerare sau când nu se adoptă măsuri corespunzătoare pentru a asigura accesul echitabil la drepturi. Această hotărâre ilustrează importanța adoptării de măsuri pozitive care să compenseze dezavantajele întâmpinate de anumite grupuri vulnerabile.

În acest context, CSE prevede, la art. 15 alin.(2), dreptul persoanelor cu dizabilități la independență, integrare socială și participare activă în comunitate. De asemenea, art.27 subliniază dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și tratament. Aceste dispoziții subliniază importanța existenței unui cadru legal robust, care să protejeze grupurile vulnerabile și să le asigure acces echitabil la viața socială și profesională.

În completare, **directivele Uniunii Europene** oferă un cadru juridic solid pentru garantarea egalității de șanse. **Directiva 2010/18/UE** și **Directiva 2019/1158/UE** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată garantează drepturi părinților care lucrează, oferindu-le posibilitatea de a-și îndeplini responsabilitățile familiale fără a fi dezavantajați în carieră. De asemenea, **Directiva 2000/78/UE** impune angajatorilor obligația de a adopta măsuri de adaptare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități, facilitând astfel accesul acestora la locurile de muncă.

Acțiunile pozitive, menționate în legislația UE, urmăresc prevenirea sau compensarea dezavantajelor și asigurarea egalității depline în practică. Directiva Uniunii Europene privind nediscriminarea recunoaște și promovează conceptul de acțiune pozitivă, permițând statelor membre să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau compensa dezavantajele legate de motive protejate, cum ar fi dizabilitatea. În acest context, art.5 din **Directiva privind egalitatea de șanse în materie de angajare** prevede obligația angajatorilor de a realiza ajustări rezonabile pentru a asigura accesul egal la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități fizice sau mintale. Aceste ajustări rezonabile sunt considerate măsuri adecvate și necesare într-un caz particular pentru a permite accesul, participarea sau avansarea în muncă, cu excepția cazurilor în care aceste măsuri ar reprezenta o sarcină disproporționată pentru angajator. Printre exemplele de ajustări se numără instalarea unui lift, a unei rampe de acces sau a facilităților sanitare adaptate pentru persoanele cu dizabilități.

Acest cadru european de protecție a egalității este susținut de o serie de convenții internaționale și tratate regionale, care impun standarde stricte în materie de nediscriminare și egalitate de șanse. Convenția OIM nr. 111 (1958), de exemplu, interzice orice formă de discriminare bazată pe rasă, culoare, sex, religie, origine națională sau socială în domeniul muncii, protejând accesul egal la formare profesională și la ocuparea unui loc de muncă.

3.2 Salarizare egală pentru muncă egală

Convenția OIM nr. 100 (1951) privind egalitatea de remunerare impune statelor să asigure egalitatea de salarizare între bărbați și femei pentru muncă de valoare egală, subliniind importanța unui tratament echitabil în toate domeniile profesionale.

În ceea ce privește **salarizarea echitabilă**, principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și feminin pentru o muncă egală sau echivalentă este garantat de art. 157 alin.(1) din TFUE, art. 23 din CDFUE și de art. 4 (3) și art.20 din CSE. Art. 157 din TFUE definește conceptul de remunerație și stabilește condițiile în care se consideră că

³¹⁰ [Concluzii 2008, Azerbaidjan](#)

remunerația este egală. Conform acestuia, remunerația include salariul sau orice sumă obișnuită de bază sau minimă, precum și alte drepturi plătite lucrătorului, fie direct, fie indirect, în numerar sau în natură, pentru munca prestată. Principiul egalității de remunerare, fără discriminare pe criterii de sex, impune ca: a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie calculată pe baza aceleiași unități de măsură; b) remunerația pentru munca plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.

În pofida obligațiilor care decurg din CSE și din alte instrumente internaționale și europene de a recunoaște și de a asigura dreptul la egalitatea de șanse și la salarizare egală pentru femei și bărbați pentru muncă egală sau de valoare egală, diferența de salarizare între femei și bărbați persistă și în prezent³¹¹. Statisticile disponibile relevă atât tendințe de scădere, cât și de creștere a indicatorilor privind diferența de salarizare între femei și bărbați în statele europene, precum și rezultate insuficiente ale eforturilor statelor de a asigura o reprezentare echilibrată a femeilor aflate în posturi de decizie³¹².

Obligațiile statelor părți în ceea ce privește recunoașterea și aplicarea dreptului la salarizare egală în temeiul art. 4 alin. (3) includ următoarele:

- recunoașterea în legislație a dreptului la o salarizare egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală³¹³;
- asigurarea accesului la căi de atac efective atunci când dreptul la o salarizare egală pentru muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală nu a fost garantat³¹⁴;
- asigurarea transparenței salarizării și permiterea comparării locurilor de muncă³¹⁵;
- menținerea unor organisme de egalitate eficiente și a altor instituții relevante³¹⁶.

În cauza *Femeile Universitare din Europa (UWE) împotriva Belgiei*, CEDS a constatat că Belgia nu a reușit să asigure aplicarea eficientă a principiului egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală. Plângerea a fost înaintată de organizația *Femeile Universitare din Europa (UWE)*, care a susținut că Belgia nu respectă obligațiile sale în temeiul CSE în ce privește asigurarea egalității de remunerare între femei și bărbați pentru muncă de valoare egală, conform art. 4 alin.(3) din CSE. CEDS a considerat că măsurile luate de statul belgian pentru a combate diferențele salariale de gen nu au fost suficiente pentru a asigura respectarea deplină a acestui principiu. De asemenea, s-a evidențiat că persistă o diferență semnificativă de remunerare între femei și bărbați, ceea ce contravine cerințelor stabilite de CSE.

În conformitate cu art. 4 alin.(3) și art.20 din CSE, pentru a asigura și a promova salarizarea egală, este esențială colectarea de statistici de înaltă calitate privind salarizarea, defalcate în funcție de gen, precum și de statistici privind numărul și tipul de cazuri de discriminare salarială. Colectarea unor astfel de date sporește transparența salarizării la nivel agregat și, în cele din urmă, descoperă cazurile de salarizare inegală și, prin urmare, diferența de salarizare între femei și bărbați. Diferența de salarizare între femei și bărbați este unul dintre cei mai larg acceptați indicatori ai diferențelor de salarizare care persistă între bărbații și femeile care ocupă locuri de muncă egale sau de valoare egală. În plus față de diferența de salarizare generală (neajustată și ajustată), CEDS va lua în considerare, dacă este cazul, date mai specifice privind diferența de remunerare între femei și bărbați pe sectoare, pe profesii, pe vârste, pe niveluri de educație etc. CEDS consideră, de asemenea, că statele părți au obligația de a analiza cauzele diferenței de salarizare între femei și bărbați în vederea elaborării unor politici eficiente de reducere a acesteia. Nerealizarea de progrese măsurabile în reducerea diferenței de salarizare între femei și bărbați este contrară art. 20³¹⁷.

Pentru a stabili dacă munca prestată este egală sau de valoare egală, trebuie luați în considerare factori precum natura sarcinilor, competențele și cerințele de educație și formare. Prin urmare, statele trebuie să încerce să clarifice această

³¹¹ [Cauza Femeile Universitare din Europa \(UWE\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 124/2016; Decizia din 6 decembrie 2019, alin.(110)

³¹² [Cauza Femeile Universitare din Europa \(UWE\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 124/2016; Decizia din 6 decembrie 2019, alin.(110)

³¹³ [Cauza Femeile Universitare din Europa \(UWE\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 124/2016; Decizia din 6 decembrie 2019, alin.(115)

³¹⁴ [Cauza Femeile Universitare din Europa \(UWE\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 124/2016; Decizia din 6 decembrie 2019, alin.(115)

³¹⁵ [Cauza Femeile Universitare din Europa \(UWE\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 124/2016; Decizia din 6 decembrie 2019, alin.(115)

³¹⁶ [Cauza Femeile Universitare din Europa \(UWE\) împotriva Belgiei](#), Plângerea nr. 124/2016; Decizia din 6 decembrie 2019, alin.(115)

³¹⁷ [Concluzii 2020, Albania](#)

noțiune în dreptul intern, după caz, fie prin legislație, fie prin jurisprudență. În acest sens, trebuie promovate sistemele de clasificare și evaluare a locurilor de muncă, iar în cazul în care sunt utilizate, acestea trebuie să se bazeze pe criterii care sunt neutre din punctul de vedere al genului și nu conduc la discriminare indirectă³¹⁸.

În cazurile de litigii privind egalitatea de salarizare, legislația trebuie să permită comparații salariale între societăți numai în cazul în care diferențele de salarizare pot fi atribuite unei singure surse. De exemplu, CEDS a considerat că situația respectă acest principiu atunci când, în cazurile de egalitate de salarizare, comparația poate fi făcută cu un lucrător tipic (o persoană care ocupă un loc de muncă comparabil) într-o altă societate, cu condiția ca diferențele de salarizare să poată fi atribuite unei singure surse sau atunci când comparația salarială este posibilă pentru angajații care lucrează într-o unitate compusă din persoane care se află în situații diferite din punct de vedere juridic, dacă salarizarea este stabilită printr-o convenție colectivă aplicabilă tuturor entităților unității³¹⁹.

Cadrul normativ național, adaptat rigorilor internaționale, conține reglementări cu privire la egalitate și nediscriminare în relațiile de muncă.

Astfel, conform art. 16 din **Constituția Republicii Moldova**, „toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială”.

Codul muncii al Republicii Moldova, la art. 5 lit. e), recunoaște în calitate de principiu al dreptului muncii egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; la art.10 alin.(2) lit. f'), prevede că este o obligație a angajatorului să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; art. 128 alin.(2¹) obligă angajatorul să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală.

În același timp, este relevant de notat că, potrivit art. 8 alin.(2), nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității definește discriminarea ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a celui scop sunt proporționale, adecvate și necesare. Acest act normativ prevede următoarele forme de discriminare: discriminare directă, discriminare indirectă, discriminare prin asociere, discriminare continuă, discriminare prelungită.

Art. 7 din Legea nr. 121 din 25.05.2012 reglementează discriminarea în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii.

Conform acestuia (alin.(1)), se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

Alin.(1¹) interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accesarea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accesarea sau exercitarea unei profesii.

Conform art. 7 alin.(2), se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum:

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

³¹⁸ [Concluzii 2020, Albania](#)

³¹⁹ [Concluzii 2016, Bosnia și Herțegovina](#)

- a1) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accesarea într-o organizație profesională ori la accesarea sau exercitarea unei profesii;
- b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;
- e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
- f) hărțuirea;
- g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

Totuși, în anumite împrejurări, orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite **cerințe profesionale esențiale și determinante**, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Directivele privind nediscriminarea, în măsura în care acestea se referă la sfera ocupării forței de muncă, prevăd: „Statele membre pot prevedea că o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de [motivul protejat] nu constituie discriminare atunci când, datorită naturii activităților ocupaționale specifice în cauză sau contextului în care acestea sunt realizate, o astfel de caracteristică constituie o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința să fie proporțională”³²⁰.

De exemplu, în cazul *Mario Vital Pérez împotriva Ayuntamiento de Oviedo*, disputa s-a referit la o limită de vârstă de 30 de ani pentru recrutarea ofițerilor de poliție locală. CJUE a confirmat că deținerea anumitor capacități fizice poate fi considerată o „cerință profesională esențială și determinantă” în sensul art. 4 alin. (1) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă (2000/78/CE). Mai mult, s-a menționat că „deținerea anumitor capacități fizice este o caracteristică legată de vârstă”. În acest caz, totuși, CJUE a concluzionat că limita de vârstă era disproporționată.

Există ocupații bine stabilite care se încadrează în derogarea de la cerințele ocupaționale esențiale: în cazul *Comisia împotriva Germaniei*, CJUE, bazându-se pe un sondaj al Comisiei referitor la aplicarea derogării în contextul discriminării pe criterii de sex, a indicat profesii specifice în care excepția ar putea fi aplicabilă. O atenție deosebită a fost acordată profesiilor artistice, care pot necesita anumite atribute ce sunt caracteristici inerente ale individului, cum ar fi femeile pentru anumite tipuri de prezentări de modă. Totuși, acest exemplu nu a fost o încercare de a furniza o listă exhaustivă. Alte exemple ar putea include angajarea unei persoane de etnie chineză într-un restaurant chinezesc pentru a menține autenticitatea sau angajarea femeilor în cluburi de fitness destinate exclusiv femeilor, cum ar fi cerința ca o cântăreață să se potrivească unui anumit stil de interpretare, un actor tânăr să joace un anumit rol, o persoană aptă fizic să danseze sau bărbați pentru anumite roluri.

De exemplu, în *cauza Mahlburg împotriva Land Mecklenburg-Vorpommern*, reclamanta, care era însărcinată, a fost respinsă pentru un post permanent de asistentă medicală, care presupunea un volum considerabil de muncă în sălile de operație. Motivul invocat a fost că expunerea la substanțe nocive în sala de operație ar putea provoca daune copilului. CJUE a considerat că, deoarece postul era permanent, excluderea reclamantei a fost disproporționată, deoarece incapacitatea acesteia de a lucra în sala de operație ar fi fost doar temporară. Deși restricțiile privind condițiile de muncă ale femeilor însărcinate erau acceptabile, acestea trebuiau să fie strict limitate la sarcini care i-ar putea provoca daune și nu puteau implica o interdicție generalizată de a lucra.

³²⁰ Directiva privind egalitatea de gen (reformulare), art.14 alin.(2); Directiva privind egalitatea rasială, art.4; Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă, art.4 alin.(1)

Paragraful 18 al preambulului Directivei privind egalitatea în ocuparea forței de muncă conține o formulare mai specifică a excepției referitoare la cerințele ocupaționale esențiale pentru anumite servicii publice legate de siguranță și securitate. Aceasta nu constituie, în sine, o excepție distinctă, ci ar trebui considerată mai degrabă o clarificare a uneia dintre consecințele excepției privind cerințele ocupaționale esențiale într-un context specific: „Prezenta directivă nu impune, în special, forțelor armate, poliției, serviciilor penitenciare sau serviciilor de urgență să recruteze sau să mențină în funcție persoane care nu dețin capacitățile necesare pentru a îndeplini gama de funcții pe care ar putea fi solicitate să le desfășoare, având în vedere obiectivul legitim de menținere a capacității operaționale a acestor servicii”. Aceste prevederi s-ar putea aplica într-o situație în care se refuză ocuparea anumitor posturi considerate extrem de solicitante din punct de vedere fizic persoanelor care depășesc o anumită vârstă sau care au o dizabilitate.

De exemplu, în cauza *Sirdar împotriva The Army Board and Secretary of State for Defence*, reclamanta a servit ca bucătar într-o unitate de comandă (forță militară specializată, formată din soldați instruiți pentru a efectua misiuni speciale, de obicei în condiții dificile și periculoase). Aceasta a fost concediată în urma reducerilor bugetare în domeniul apărării, care au introdus principiul „interoperabilității” pentru unitățile de comando. „Interoperabilitatea” presupunea ca fiecare membru să fie capabil să îndeplinească un rol de luptă, din cauza deficitului de personal. CJUE a acceptat că unitățile de comando exclusiv masculine erau justificate pentru a garanta eficiența în luptă și că principiul interoperabilității excludea, astfel, femeile. Aceasta se datora faptului că unitățile de comando erau forțe mici și specializate, de obicei primele implicate într-un atac. CJUE a considerat că această regulă era necesară pentru atingerea obiectivului de asigurare a eficienței în luptă.

În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.

3.3 Forme sau tipuri de discriminare: directă, indirectă, multiplă, hărțuirea (inclusiv sexuală), ordinul de a discrimina, prin asociere

La nivelul Consiliului Europei, formele de discriminare pot fi identificate prin jurisprudența CtEDO și a CEDS, iar la nivelul Uniunii Europene - prin directivele UE și jurisprudența CJUE.

Discriminarea directă este definită de directivele UE ca tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane din cauza unui motiv protejat, comparativ cu modul în care o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație similară (Directiva 2000/78/CE, art. 2 alin.(2) lit. a)). În mod similar, CtEDO definește discriminarea directă ca o diferență de tratament între persoane aflate în situații analoage sau relevante, bazată pe o caracteristică identificabilă (*Konstantin Markin împotriva Rusiei*, paragraf 125). Discriminarea directă este definită de CEDS ca fiind „o diferență de tratament între persoane aflate în situații comparabile, atunci când aceasta nu urmărește un scop legitim, nu se bazează pe motive obiective și rezonabile și nu este proporțională cu scopul urmărit”³²¹.

În legislația UE, discriminarea directă nu poate fi justificată, cu excepția situațiilor în care tratamentul diferențiat reprezintă o derogare de la principiul nediscriminării. O astfel de derogare este permisă doar atunci când caracteristica protejată constituie o cerință profesională esențială și obiectivul este legitim, iar cerința proporțională (Directiva 2000/78/CE, art. 4). La CtEDO, diferențele de tratament sunt discriminatorii dacă nu au o justificare obiectivă și rezonabilă, adică nu urmăresc un scop legitim sau nu există un raport proporțional între mijloacele utilizate și scopul urmărit (*Konstantin Markin împotriva Rusiei*, paragraf 125).

De asemenea, orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei din cauza sarcinii sau concediului de maternitate constituie discriminare directă pe motiv de sex, conform Directivei 2006/54/CE, art. 2 alin.(2) lit. c)), și jurisprudenței CJUE (*Dekker C-177/88*, paragraf 12).

³²¹ [Cauza Syndicat national des professions du tourisme împotriva Franței](#), Plângerea nr. 6/1999; Decizia din 10 octombrie 2000, §§24-25

Un criteriu aparent neutru poate constitui discriminare directă dacă, în practică, se aplică exclusiv unui grup care împărtășește o caracteristică protejată (*Nikolauidi, C-196/02, pct. 40*), dacă este stabilit cu intenția de a viza un astfel de grup (*CHEZ Raspredelenie Bulgaria AD, C-84/14, paragraf 75-76*), sau dacă o lege, un criteriu sau o practică este direct și inextricabil legată de caracteristica protejată a persoanei (*Jyske Finans C-668/15, paragraf 16, 20*).

Legea Republicii Moldova Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității definește discriminarea directă ca fiind tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Exemple de discriminare directă:

În cauza *Konstantin Markin împotriva Rusiei*, CtEDO a stabilit că o reglementare juridică rusă care oferea dreptul la concediu parental doar personalului militar feminin era incompatibilă cu CEDO, discriminând bărbații din personalul militar pe baza sexului.

În cauza *Feryn*, CJUE a constatat că o declarație a unui angajator, care a afirmat că nu va angaja persoane de o anumită origine etnică sau rasială, reprezintă o discriminare directă în privința recrutării, conform Directivei 2000/43/CE.

Discriminarea indirectă este definită de directivele UE ca fiind acea situație în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează în mod deosebit persoanele de un anumit sex, comparativ cu cele de alt sex, cu excepția cazului în care aceasta este justificată în mod obiectiv de un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare (Directiva 2006/54/CE, art.2 alin.(1) lit. b)). CtEDO a făcut referire la această definiție a discriminării indirecte în unele dintre hotărârile sale, afirmând că „o diferență de tratament poate lua forma unor efecte disproporționate de prejudiciabile ale unei politici sau măsuri generale care, deși formulate în termeni neutri, discriminează un grup”³²². Art. E din CSE interzice nu numai discriminarea directă, ci și toate formele de discriminare indirectă. O astfel de discriminare indirectă poate apărea prin faptul că nu se iau în considerare, în mod corespunzător și pozitiv, toate diferențele relevante sau prin faptul că nu se iau măsuri adecvate pentru a se asigura că drepturile și avantajele colective care sunt deschise tuturor sunt cu adevărat accesibile tuturor³²³. În cazuri recente, CEDS a evaluat discriminarea indirectă analizând dacă legislația aparent neutră a afectat în mod disproporțonat și nejustificat un anumit grup de persoane³²⁴.

Exemple de discriminare indirectă prin impunerea unor reguli de către angajatori care dezavantajează anumite grupuri/persoane pot include:

- impunerea unui cod vestimentar ce interzice purtarea articolelor religioase, cum ar fi hijabul. În cauza *Achbita împotriva G4S Secure Solutions NV, 2017*, CJUE a decis că o interdicție generală de purtare a simbolurilor religioase vizibile poate constitui discriminare indirectă dacă nu este justificată de un scop legitim și nu este proporțională;
- norme stricte privind programul de lucru atunci când, deși sunt aparent neutre, afectează disproporțonat anumite grupuri. Un exemplu clar este cazul *C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH împotriva Weber von Hartz, 1986*, în care CJUE a stabilit că o politică a angajatorului privind acordarea beneficiilor de pensie doar pentru angajații cu program complet, excluzând astfel pe cei cu program part-time, reprezenta discriminare indirectă pe criterii

³²² *Biao împotriva Danemarcei (GC)*, nr. 38590/10, 24 mai 2016, paragraf 103; *D.H. și alții împotriva Cehiei (GC)*, nr. 57325/00, 13 noiembrie 2007, paragraf 184.

³²³ *Cauza Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) împotriva Italiei*, Plângerea nr. 91/2013; Decizia din 12 octombrie 2015, alin.(237)

³²⁴ A se vedea, de exemplu, *cauza Associazione sindacale „La Voce dei Giusti” împotriva Italiei*, Plângerea nr. 105/2014; Decizia pe fond din 14 octombrie 2016, §§63-81. În această decizie, CEDS a evaluat dacă a existat un grup de comparație adecvat, dacă a existat un impact disproporțonat asupra grupului pretins discriminat și dacă tratamentul inegal între grupul pretins discriminat și grupul de comparație a fost justificat în mod obiectiv. De asemenea, pentru motivele de discriminare interzise, care nu par a fi exhaustive, a se vedea cauza *AlAE împotriva Franței*, Plângerea nr. 13/2002; Decizia pe fond din 4 noiembrie 2013, §§51-52.

de gen. Acest lucru se întâmplă deoarece majoritatea angajaților cu program part-time erau femei, iar măsura le afecta în mod disproporționat. De asemenea, CEDS a reafirmat acest principiu în concluziile sale, subliniind că orice măsură care afectează disproporționat femeile, în special pe cele cu responsabilități familiale, poate constitui discriminare indirectă. Acest lucru este valabil atunci când reglementările privind programul de lucru sau politicile de angajare împiedică aceste femei să beneficieze de aceleași drepturi și avantaje ca și colegii lor care lucrează cu normă întreagă sau care nu au responsabilități familiale;

- limitarea accesului la formare profesională pentru lucrătorii cu contracte temporare. Cauza *Confederația Generală a Muncii împotriva Franței, 2019*, este un exemplu de discriminare indirectă în care CEDS a analizat impactul unei politici care afecta lucrătorii cu contracte temporare. În acest caz, plângerea a evidențiat că legislația și practica franceză limitau accesul la formare profesională pentru lucrătorii angajați pe perioade determinate. CEDS a constatat că, în practică, această limitare afecta disproporționat tinerii și femeile, care reprezentau o parte semnificativă a forței de muncă cu contracte temporare. Astfel, deși reglementările privind accesul la formare profesională nu erau explicit discriminatorii, efectul lor a avut un impact disproporționat asupra acestor categorii, constituind discriminare indirectă;
- limitarea accesului la pensie pentru lucrătorii part-time. În cauza *Isabel Elbal Moreno împotriva Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social*, reclamanta a lucrat part-time, timp de patru ore pe săptămână, o perioadă de 18 ani. Conform legislației relevante, pentru a obține o pensie – deja redusă proporțional – un lucrător part-time trebuia să contribuie pentru o perioadă mai lungă decât un lucrător cu normă întreagă. CJUE a constatat că aceste prevederi dezavantajează lucrătorii part-time care au lucrat o perioadă îndelungată în acest regim. În practică, o astfel de legislație exclude acești lucrători de la orice posibilitate de a obține o pensie de retragere. De asemenea, instanța a observat că, pentru a îndeplini perioada minimă de contribuție de 15 ani necesară pentru a avea acces la o pensie de 112,93 euro pe lună, reclamanta, pe baza contractului său de muncă de 4 ore pe săptămână, ar fi trebuit să lucreze timp de 100 de ani. Având în vedere că cel puțin 80% dintre lucrătorii part-time din Spania sunt femei, această prevedere a avut un impact disproporționat asupra femeilor în comparație cu bărbații, ceea ce a constituit discriminare indirectă.

CtEDO a stabilit că discriminarea indirectă poate rezulta din efectele disproporționate ale unei politici sau măsuri generale care, deși formulate în termeni neutri, afectează un grup specific (*D.H. și alții împotriva Republicii Ceha*). În mod similar, CEDS a subliniat că discriminarea indirectă poate apărea atunci când nu se iau în considerare și nu se tratează corespunzător diferențele relevante sau când nu se adoptă măsuri adecvate pentru a asigura accesul egal la drepturile și beneficiile colective (*AIAE împotriva Franței*, reclamația nr. 13/2002, paragraf 52).

Deși legislația și jurisprudența CtEDO, CEDS și UE nu interzic expres discriminarea multiplă, directivele UE recunosc intersecția dintre diferite motive de discriminare. De exemplu, preambulul Directivelor 2000/43/CE și 2000/78/CE subliniază necesitatea eliminării inegalităților și promovării egalității între bărbați și femei, având în vedere că femeile sunt adesea victime ale discriminării multiple. De asemenea, CtEDO a recunoscut implicit fenomenul discriminării multiple în deciziile sale³²⁵.

Discriminarea prin asociere reprezintă un alt tip de discriminare, în care o persoană este tratată în mod nefavorabil din cauza asocierii sale cu o persoană care are o caracteristică protejată. În cazul *Coleman împotriva Attridge Law și Steve Law (C-303/06)*, CJUE a recunoscut pentru prima dată că dispozițiile care protejează împotriva discriminării pe motiv de dizabilitate se aplică și persoanelor care nu au dizabilități, dar care sunt afectate negativ din cauza dizabilității unei persoane dragi lor. De exemplu, un angajat care nu are dizabilități, dar care este tratat mai puțin favorabil din cauza dizabilității copilului său, beneficiază de protecția acestei directive.

CJUE a confirmat sensul discriminării prin asociere și în decizia din cazul *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD (C-83/14)*, în care a statuat că tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane din cauza asocierii sale cu persoane de origine romă constituie o formă de discriminare. Această decizie subliniază că principiul nediscriminării se extinde și asupra persoanelor care nu fac parte dintr-un anumit grup etnic, dar care sunt afectate din cauza relațiilor lor cu acel grup.

³²⁵ [Manual de drept european privind nediscriminarea](#), Agenția pentru Drepturi Fundamentale, 2028, pag.59-63

Persoanele cu diferite contexte se confruntă adesea cu discriminare multiplă, deoarece fiecare individ are o vârstă, un gen, o origine etnică, o orientare sexuală, un sistem de credințe sau o religie; fiecare persoană are o anumită stare de sănătate sau poate dobândi o dizabilitate³²⁶. În acest context, au apărut mai multe concepte pentru a descrie complexitatea discriminării pe mai multe motive:

1. **Discriminarea multiplă cumulativă** descrie o situație în care o persoană este discriminată pe baza mai multor motive care acționează separat. De exemplu, o femeie aparținând unei minorități etnice poate fi discriminată pe baza sexului său într-o situație și din cauza originii etnice într-o altă situație. Sau o femeie în vârstă poate fi discriminată la locul de muncă pe criterii de sex și în legătură cu accesul la asistență medicală din cauza vârstei.
2. **Discriminarea multiplă intersectorială** se referă la o situație în care mai multe motive de discriminare interacționează simultan, fiind inseparabile. De exemplu, femeile care aparțin minorităților etnice pot experimenta prejudecăți și stereotipuri specifice care nu afectează bărbații din aceleași grupuri.

Cu toate acestea, jurisprudența CJUE nu oferă protecție împotriva discriminării multiple intersectoriale. În cauza *Parris (C-443/15)*, CJUE a stabilit că, deși discriminarea poate fi bazată pe mai multe motive prevăzute în Directiva 2000/78/CE, nu există o categorie de discriminare care să rezulte din combinarea acestor motive, dacă discriminarea pe fiecare dintre motivele luate separat nu a fost dovedită (*Parris C-443/15, paragraf 80*).

Legea Republicii Moldova nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității definește discriminarea indirectă drept orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Aceeași lege definește discriminare prin asociere ca orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Discriminarea poate lua multiple forme, fiecare având implicații distincte asupra demnității și drepturilor persoanelor vizate. Printre aceste forme se numără hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și ordinul de a discrimina.

Hărțuirea apare atunci când un comportament nedorit legat de caracteristica protejată a unei persoane are loc cu scopul sau efectul de a viola demnitatea acesteia. Acest comportament creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Definiția hărțuirii este stabilită de Directiva 2000/43/CE, care stipulează că orice comportament care intră sub această formă de discriminare trebuie să fie tratat cu seriozitate pentru a asigura un mediu de lucru respectuos și egal. În cauza *S. Coleman împotriva Attridge Law și Steve Law*, CJUE a hotărât că interdicția hărțuirii nu se limitează la persoanele care dețin anumite caracteristici și, prin urmare, de exemplu, mama unui copil cu dizabilități este de asemenea protejată. Interpretarea noțiunii de „hărțuire” poate fi găsită în jurisprudența TFP, responsabil cu soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie perceput ca excesiv și deschis criticii de către un observator rezonabil, cu o sensibilitate normală și aflat în aceeași situație.

În cadrul Directivelor Uniunii Europene privind egalitatea în ocuparea forței de muncă (2000/78/CE), termenul de „hărțuire” este definit în mod clar. Conform acestei definiții, pentru ca o acțiune să fie considerată hărțuire, aceasta trebuie să aibă ca scop sau efect încălcarea demnității unei persoane, creându-i un mediu de muncă umilitor, intimidant sau ofensator. În acest context, TFP a subliniat un punct important: hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția directă de a discredita victima sau de a-i afecta condițiile de muncă. Adică, pentru a se considera hărțuire, nu este necesar ca agresorul să aibă un plan premeditat de a dăuna victimei. Este suficient ca acțiunile sale să aibă efectul de a dăuna demnității victimei sau de a crea un mediu de muncă dăunător, chiar și fără o intenție răuvoitoare clară din partea hărțuitorului.

TFP a stabilit că o evaluare a performanței unui funcționar făcută de un superior, chiar dacă este critică, nu poate fi clasificată ca hărțuire. Comentariile negative adresate unui membru al personalului nu subminează astfel personalitatea, demnitatea sau integritatea acestuia, atâta timp cât sunt formulate în termeni moderați și nu se

³²⁶ [Manual de drept european privind nediscriminarea](#), Agenția pentru Drepturi Fundamentale, 2028, pag.59-63

bazează pe afirmații nedrepte și lipsite de orice legătură cu faptele obiective. De asemenea, TFP a decis că refuzul concediului anual pentru a asigura funcționarea corespunzătoare a serviciului nu poate fi considerat, în sine, o manifestare a hărțuirii psihologice³²⁷.

Hărțuirea sexuală este o formă specifică de hărțuire, care se referă la comportamente indezirabile de natură sexuală care pot fi verbale, nonverbale sau fizice. Scopul sau efectul acestui comportament trebuie să fie prejudicierea demnității unei persoane, creând un cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Această formă de discriminare este reglementată de Directiva 2006/54/CE, care oferă protecție împotriva atitudinilor și acțiunilor sexuale necorespunzătoare în medii profesionale și educaționale. Directivele privind egalitatea de gen definesc hărțuirea sexuală ca un tip specific de discriminare, în care comportamentul „verbal, non-verbal sau fizic” nedorit are o natură „sexuală”. Un sondaj realizat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene privind violența de gen împotriva femeilor arată că 75% dintre femeile care lucrează în profesii calificate sau în poziții de conducere superioară au fost victime ale hărțuirii sexuale și că una din 10 femei a trecut prin experiența de a fi fost urmărită sau hărțuită sexual prin intermediul noilor tehnologii³²⁸.

Ordinul de a discrimina este, de asemenea, considerat o formă de discriminare. Directiva 2000/78/CE, art.2 alin.(4), prevede că orice directivă sau ordin care încurajează discriminarea pe baza unui motiv protejat este considerat discriminatoriu și, prin urmare, ilegal. Directivele privind nediscriminarea stipulează că un „ordin de a discrimina” este considerat „discriminare”. Pentru a avea un impact real în combaterea practicilor discriminatorii, acest concept nu ar trebui să fie limitat doar la ordine cu caracter obligatoriu, ci ar trebui să includă și situații în care există o preferință exprimată sau o încurajare de a trata persoanele în mod defavorabil pe baza unuia dintre motivele protejate. Acesta este un domeniu care poate evolua prin intermediul jurisprudenței instanțelor. Un exemplu de ordin de a discrimina ar fi situația în care un proprietar solicită unui agent imobiliar să nu ofere în chirie apartamentul său cuplurilor homosexuale. Actele de hărțuire și ordinele de a discrimina, pe lângă faptul că constituie discriminare, pot intra și sub incidența legislației penale naționale, în special atunci când se referă la rasă sau etnie³²⁹.

3.4 Combaterea discriminării la angajare

Motivele protejate în legislația internațională și europeană includ o varietate de caracteristici. Art.14 din CEDO interzice discriminarea pe motive de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. Protocolul 12 la CEDO reiterează aceste protecții.

CSE include motive similare, specificând interzicerea discriminării pe bază de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică, origine națională sau socială, sănătate, apartenență la o minoritate națională, naștere sau orice altă situație. CSE nu doar interzice discriminarea pe baza unor caracteristici evidente, cum ar fi rasă sau sex, ci și asigură protecție împotriva altor forme de discriminare, inclusiv în cazul persoanelor cu dizabilități, vârstnicii sau apartenență la o anumită orientare sexuală.

La nivelul Uniunii Europene, dreptul primar permite instituțiilor UE să adopte măsuri de combatere a discriminării pe baza unui număr limitat de motive, cum ar fi sexul, originea rasială și etnică, orientarea sexuală, dizabilitatea, vârsta și religia sau convingerile. Directivele secundare ale UE se aliniază la aceste norme, oferind protecție împotriva discriminării pe baza acestor motive, dar nu extind explicit protecția la discriminarea intersectorială complexă.

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental în UE, așa cum este prevăzut în art.2 din TUE și art.20 din CDFUE. Acest principiu este, de asemenea, un element central al CoE, conform art.20 din CSE. În acest context, CtEDO a subliniat că promovarea egalității între femei și bărbați este un obiectiv major pentru statele membre ale CoE. CtEDO a afirmat că pentru a justifica o diferență de tratament între sexe, trebuie invocate motive foarte serioase care să dovedească faptul că diferența respectivă este compatibilă cu CEDO (*Emel Boyraz împotriva Turciei*, paragraf 51).

³²⁷ CST, F-12/13, CQ împotriva Parlamentului European, 17 septembrie 2014

³²⁸ Violence against women: an EU-wide survey. Main results report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, FRA (2014)

³²⁹ Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă, art.2 alin.(4); Directiva privind bunurile și serviciile în funcție de gen, art. 4 alin.(1); Directiva privind egalitatea de gen (reformulată), art.2 alin.(2) lit. b); Directiva privind egalitatea rasială, art. 2 alin.(4)

Discriminarea pe motiv de sex este clar definită și se referă la tratamentul diferențiat bazat exclusiv pe faptul că o persoană este fie femeie, fie bărbat. Această formă de discriminare poate apărea din diverse motive. De exemplu, diferențele biologice, cum ar fi tratamentul mai puțin favorabil din cauza sarcinii, reprezintă un motiv evident. Pe de altă parte, rolurile masculine și feminine definite social pot conduce la situații în care bărbații sunt discriminați atunci când doresc să își exercite dreptul la concediu paternal, un drept adesea considerat a fi destinat în primul rând mamelor, din cauza stereotipurilor de gen. În legislația europeană, termenii „sex” și „gen” sunt adesea utilizați alternativ și au același înțeles juridic în contextul discuțiilor despre nediscriminare. Astfel, indiferent dacă discriminarea se bazează pe diferențe biologice (sex) sau pe diferențe definite social (gen), legislația protejează victimele în ambele cazuri. CJUE a extins această protecție pentru a include și cazurile în care discriminarea se bazează pe intenția de a schimba sau pe schimbarea efectivă a sexului (*P. împotriva S., C-13/94*, paragraf 20).

Caracteristica legată de sex ca cerință profesională reală

Art.15 alin.(2) din Directiva 2006/54/CE permite statelor membre să prevadă că o diferență de tratament bazată pe sex nu constituie discriminare în accesul la un loc de muncă, inclusiv la formarea necesară pentru acesta, dacă această diferență este justificată de natura specifică a activităților profesionale sau a contextului în care acestea se desfășoară. Astfel, o caracteristică legată de sex poate constitui o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul acesteia să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Legea Republicii Moldova nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați definește noțiunea de „sex”, prin care se înțelege totalitatea caracteristicilor anato-mofiziologice care diferențiază ființele umane în femei și bărbați. Totodată, Legea nr. 5 din 09.02.2006 definește și noțiunea de „gender” care este des confundat cu noțiunea de „sex”. Astfel prin gender se înțelege aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferele vieții.

Conform art.5 alin.1, al aceleiași legi, în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor.

Statul garantează drepturi și șanse egale, tratament egal al femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii. Se interzice publicarea de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării (art.9).

Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c);
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex;
- c) stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație;
- d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe același motiv;
- e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală;
- f) distribuirea diferențiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă având ca urmare atribuirea unui statut mai puțin favorabil;
- g) crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plângere împotriva discriminării după criteriul de sex;
- h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților;
- i) orice alte acțiuni de discriminare după criteriul de sex (art.11).

Totodată, în art.8 alin.(2) din Codul muncii al RM se menționează că nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci (art.139, 139/1, 183, 296 din Codul muncii etc.), stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită (art.87, 96, 105, 108, 178 - 181, 247 - 251, 255 din Codul muncii etc.).

În jurisprudența sa, CJUE a subliniat că această excepție de la principiul nediscriminării trebuie interpretată într-un mod strict (*Johnston C-222/84, paragraf 36*).

CJUE a acceptat că sexul poate fi considerat o cerință profesională reală în anumite domenii de activitate care necesită caracteristici specifice, precum cântatul, actoria, dansul și modelingul artistic sau de modă (*Comisia împotriva Germaniei C-284/83, paragraf 34*). Aceste activități pot necesita anumite trăsături fizice sau stiluri de interpretare care sunt legate de sexul individului, justificând astfel o diferențiere în tratament.

Discriminarea pe motive de rasă și origine etnică

Noțiunea de origine rasială și etnică se bazează pe ideea de grupuri din societate care sunt marcate în mod particular de naționalitate, credință religioasă, limbă, origini și medii culturale și tradiționale comune (*CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, paragraf46*).

Art.4 din Directiva 2000/43 prevede că statele membre pot stabili că o diferență de tratament bazată pe rasă sau origine etnică nu constituie discriminare dacă, din cauza naturii activităților profesionale sau a contextului în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o cerință profesională reală și determinantă. Totodată, obiectivul acestei cerințe trebuie să fie legitim și cerința proporțională. Astfel, în anumite situații, specificitatea activităților profesionale poate justifica cerințe legate de rasă sau origine etnică, dar numai dacă sunt respectate condițiile de legalitate și proporționalitate.

Nediscriminarea pe motiv de naționalitate

Conform definiției oferite de Convenția Consiliului Europei privind cetățenia, cetățenia reprezintă legătura juridică dintre o persoană și un stat, implicând drepturi și responsabilități reciproce. Atât CtEDO, cât și CEDS, protejează împotriva discriminării pe baza naționalității. Această protecție se extinde nu doar asupra cetățenilor statelor membre ale Consiliului Europei, ci și asupra cetățenilor țărilor terțe aflate sub jurisdicția acestor state. În legislația UE, interzicerea discriminării pe motiv de cetățenie se limitează la cetățenii UE, interzicând discriminarea între cetățenii UE din diferite state membre (art.18 și 45 din TFUE).

În ceea ce privește discriminarea pe motiv de naționalitate, CEDS a decis că statele pot condiționa accesul străinilor la anumite locuri de muncă de deținerea unui permis de muncă. Totuși, nu pot impune restricții generale pentru cetățenii altor state părți, decât cele prevăzute la art. G din CSE, care se referă la protecția ordinii publice sau a securității naționale. Astfel, locurile de muncă pentru care accesul străinilor poate fi restricționat sunt cele direct legate de protecția ordinii publice sau de securitatea națională și implică exercitarea autorității publice³³⁰. O situație națională nu este în conformitate cu art.1 alin.(2) din CSE, în cazul în care dreptul intern impune angajatorilor să concedieze în primul rând lucrătorii străini, atunci când face reduceri de personal, deoarece acest lucru constituie discriminare³³¹.

De asemenea, CEDS a analizat dacă cetățenii străini au acces deplin la locuri de muncă și, în special, dacă locurile de muncă în serviciul public sunt rezervate cetățenilor din anumite țări și dacă astfel de restricții sunt justificate³³². CEDS a constatat că, deși statele pot impune anumite restricții pentru a rezerva posturile din serviciul public cetățenilor proprii, aceste limitări trebuie să fie justificate și proporționale. Restricțiile sunt permise atunci când funcțiile implică exercitarea autorității de stat sau apărarea intereselor naționale, cum ar fi posturile legate de

³³⁰ [Concluzii 2006, Albania](#)

³³¹ [Concluzii XVI-1 \(2002\), Austria](#)

³³² [Concluzii 2008, Azerbaidjan](#)

securitatea națională, apărarea sau politica externă. Cu toate acestea, pentru alte posturi care nu necesită exercitarea autorității publice, astfel de restricții pot fi considerate discriminatorii și nejustificate. Exemple de posturi cu restricții justificate ar fi: ofițeri de poliție, militari și funcții în armată, funcționari diplomatici, judecători și procurori, funcții care implică gestionarea informațiilor secrete și protejarea intereselor de securitate națională etc. Exemple de posturi cu restricții nejustificate ar fi: asistenți administrativi, specialiști IT, profesori și educatori în instituții publice, specialiști în sănătate publică etc.

Discriminarea pe motiv de dizabilitate

Protecția împotriva discriminării pe motiv de dizabilitate este garantată atât de legislația UE, cât și de instrumentele privind drepturile omului ale CoE.

Conform CDFUE și Directivei privind ocuparea forței de muncă, dizabilitatea este recunoscută ca unul dintre motivele protejate împotriva discriminării. Art. E din CSE include termenul de „sănătate” în acest context, oferind o bază pentru protecția împotriva discriminării. De asemenea, CtEDO interpretează dizabilitatea ca un motiv protejat în cadrul art.14 din CEDO, așa cum a fost stabilit în cazul *Glor împotriva Elveției*.

În plus, Convenția Organizației Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, adoptată în 2006 și ratificată de UE, întărește această protecție. Conform acestei convenții, nediscriminarea pe motiv de dizabilitate implică adesea luarea unor măsuri speciale pentru a răspunde nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități. Deoarece aceste persoane se confruntă, în multe cazuri, cu provocări distincte, este necesar să se asigure drepturi specifice pentru a garanta egalitatea de șanse.

Instrumentele UE și ale CoE privind drepturile omului nu oferă o definiție uniformă a dizabilității. În cadrul instrumentelor CoE, definirea dizabilității este responsabilitatea fiecărui stat membru. Cu toate acestea, legislația UE stabilește o definiție bazată pe jurisprudența CJUE și se aliniază la definiția oferită de art.1 din CDPD.

Conform CJUE, noțiunea de dizabilitate se referă la o limitare care rezultă în principal din deficiențe fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diverse bariere, pot împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Această definiție a fost stabilită în cazul *HK Danmark (C-355/11, paragraf 38)*.

Este important de menționat că noțiunea de dizabilitate nu se referă neapărat la imposibilitatea totală de a desfășura o activitate profesională. Starea de sănătate a unei persoane cu dizabilitate, care este capabilă să lucreze, chiar și cu jumătate de normă, poate fi considerată ca fiind inclusă în definiția dizabilității (cazul *DW C-397/18, paragraf 43*).

În același timp, o persoană care a fost concediată exclusiv din cauza unei boli nu se încadrează în domeniul de aplicare a protecției împotriva discriminării pe motiv de dizabilitate, conform Directivei 2000/78 (cazul *Navas C-13/05, paragraf 47*).

Deși definirea noțiunii de dizabilitate revine statelor membre în cadrul instrumentelor CoE, acestea sunt obligate să respecte CDPD. Astfel, statele sunt, în principiu, obligate să se alinieze la definiția de dizabilitate prevăzută de această convenție internațională.

Conform art.15 alin.(2) din CSE, statele membre sunt obligate să promoveze accesul lucrătorilor cu dizabilități la locuri de muncă prin toate măsurile care încurajează angajatorii să angajeze și să mențină în activitate persoanele cu dizabilități în mediul de lucru obișnuit. Aceste măsuri includ adaptarea condițiilor de muncă la nevoile persoanelor cu dizabilități. Dacă adaptarea nu este posibilă din cauza dizabilității, statele trebuie să organizeze sau să creeze locuri de muncă protejate în funcție de gradul de dizabilitate. În anumite cazuri, astfel de măsuri pot necesita recurgerea la servicii specializate de plasare și însoțire.

Art.15 alin.(2) din CSE prevede că statele trebuie să promoveze un acces egal și efectiv la ocuparea forței de muncă pe piața deschisă a muncii pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv pentru cele cu dizabilități fizice și/sau intelectuale³³³.

Conform acestui articol, se interzice discriminarea pe baza dizabilității, pentru a asigura egalitatea reală de șanse pe piața deschisă a muncii și a oferi căi de atac eficiente celor care se constată că au fost discriminați în mod nelegal³³⁴.

În plus, în ceea ce privește condițiile de muncă, angajatorii sunt obligați să ia măsuri, conform cerinței de adaptare rezonabilă, pentru a asigura accesul efectiv la locul de muncă și pentru a menține în activitate persoanele cu dizabilități, în special cele care au obținut o dizabilitate în timp ce lucrau din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale³³⁵.

Locurile de muncă protejate trebuie să fie rezervate persoanelor cu dizabilități care, din cauza dizabilității, nu pot fi integrate pe piața deschisă a muncii. Aceste locuri de muncă ar trebui să aibă drept scop sprijinirea beneficiarilor lor pentru a accede ulterior pe piața deschisă a muncii. Persoanele care lucrează în centre de muncă protejate, unde activitatea principală este producția, au dreptul la dispozițiile de bază ale dreptului muncii, inclusiv dreptul la o remunerație echitabilă și la drepturi sindicale³³⁶.

În conformitate cu art.5 din Directiva 2000/78/CE, statele membre sunt obligate să asigure amenajări rezonabile pentru a garanta respectarea principiului egalității de tratament al persoanelor cu dizabilități. Aceasta impune angajatorilor să adopte măsuri adecvate, în funcție de circumstanțele specifice ale fiecărui caz, pentru a facilita accesul persoanelor cu dizabilități la locuri de muncă, participarea și avansarea în carieră. Totodată, aceste măsuri nu trebuie să impună o sarcină disproporționată asupra angajatorilor (*cazul Navas*, C-13/05, *paragraf 50*).

În cauza *DW*, CJUE a stabilit că noțiunea de „amenajare rezonabilă” se referă la eliminarea barierelor care împiedică participarea deplină și efectivă a persoanelor cu dizabilități în viața profesională, pe baza principiului egalității de șanse. Amenajările rezonabile includ măsuri practice și eficiente de adaptare a locului de muncă la dizabilitate, cum ar fi modificarea spațiilor și echipamentelor, ajustarea timpului de lucru, redistribuirea sarcinilor, formarea profesională sau resursele de integrare, fără a impune o sarcină disproporționată angajatorului. În evaluarea acestei sarcini, trebuie să se țină cont de costurile financiare și de altă natură, dimensiunea și resursele financiare ale întreprinderii, precum și posibilitatea obținerii de finanțare publică sau alte forme de asistență.

CJUE a subliniat că, în temeiul art.2 din CDPD, refuzul de a implementa amenajări rezonabile constituie o formă de discriminare pe motiv de dizabilitate. Totodată, principiul nediscriminării pe motiv de dizabilitate nu obligă angajatorii să recruteze, să promoveze sau să mențină în funcție o persoană care nu este competentă, capabilă și disponibilă pentru a îndeplini funcțiile esențiale ale postului, cu respectarea obligației de a asigura amenajări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități (*cazul DW*, C-397/18, *paragraf 64, 65, 72 și 74*).

Discriminarea pe motive de religie și convingeri

Interzicerea discriminării pe motive de religie și convingeri este garantată atât de CEDO, cât și de CSE și de legislația UE. Art.9 din CEDO consacră dreptul la libertatea de conștiință, religie și convingeri ca un drept fundamental și autonom. Jurisprudența CtEDO stabilește că pentru a beneficia de protecție, convingerile trebuie să se deosebească de o simplă opinie și să manifeste un anumit nivel de coerență, seriozitate, coeziune și importanță³³⁷.

Convingerile religioase, inclusiv ateismul și agnosticismul, sunt protejate de art.9 din CEDO (*Kokkinakis împotriva Greciei*). Totodată, nu este necesar un element metafizic, deoarece convingerile etice sau filosofice, cum ar fi opoziția față de avort (*Knudsen împotriva Norvegiei*), pacifismul (*Le Cour Grandmaison și Fritz împotriva Franței*) sau veganismul (*W. împotriva Regatului Unit*), sunt de asemenea protejate.

³³³ [Concluzii XX-1 \(2012\), Republica Cehă](#); [Concluzii I \(1969\), Declarația de interpretare a articolului 15 alin.\(2\)](#)

³³⁴ [Concluzii 2012, Federația Rusă](#); [Concluzii XIX-1 \(2008\), Republica Cehă](#)

³³⁵ [Concluzii 2007, Declarația de interpretare a articolului 15 alin.\(2\)](#)

³³⁶ [Concluzii XVII-2 \(2005\), Republica Cehă](#)

³³⁷ *Bayatyan împotriva Armeniei*, paragraf 110; *Leela Forderkreis e.V. și alții împotriva Germaniei*, paragraf 80; *Jakobski împotriva Poloniei*, paragraf 44; *Eweida și alții împotriva Regatului Unit*

CtEDO a recunoscut că manifestarea convingerilor religioase constituie un drept fundamental, esențial pentru pluralismul și diversitatea într-o societate democratică sănătoasă. Acest drept este valoros pentru persoanele care consideră religia un principiu central al vieții lor, permițându-le să comunice această credință altora (*Eweida și alții împotriva Regatului Unit, paragraf 94*).

CJUE a fost sesizată în două cazuri semnificative privind exprimarea religiei la locul de muncă. În cauza *Achbita (C-157/15)*, un angajat a fost concediat de la o întreprindere care avea o politică nescrisă de interdicere a purtării simbolurilor religioase, politice sau filosofice vizibile. După trei ani de la angajare, Achbita a decis să poarte un văl islamic din motive religioase. CJUE a stabilit că interdicția de a purta un văl islamic, impusă printr-o normă internă a unei întreprinderi private nu constituie, în sine, o discriminare directă bazată pe religie sau convingeri conform directivei. Cu toate acestea, o astfel de normă internă poate constitui o discriminare indirectă în sensul art.2 alin.(2) lit. b) din Directiva 2000/78/CE, dacă se dovedește că obligația aparent neutră dezavantajează în mod particular persoanele care aderă la o anumită religie sau convingeri. Aceasta este justificată doar dacă este obiectiv necesară pentru atingerea unui scop legitim, precum menținerea unei politici de neutralitate politică, filozofică și religioasă în raport cu clienții. Verificarea adecvării și necesității măsurilor aplicate revine instanței sesizate.

În mod similar, în cauza *Bougnaoui (C-188/15)*, CJUE a fost sesizată cu privire la concedierea unei angajate, care a fost destituită de angajator după ce clienții au reclamat că nu doresc să fie serviți de o angajată care manifesta convingeri religioase prin purtarea unui văl pe cap. Bougnaoui a refuzat să se conformeze cerinței angajatorului de a respecta principiul neutralității la locul de muncă. CJUE a stabilit că considerațiile subiective, precum dorințele particulare ale clienților, nu pot constitui un factor obiectiv suficient pentru a justifica concedierea. Această decizie subliniază că motivele bazate pe preferințele clienților nu sunt adecvate pentru a justifica restricții asupra libertății de manifestare a religiei la locul de muncă.

În ceea ce privește exprimarea religiei la locul de muncă, CtEDO a declarat că, având în vedere importanța libertății religioase într-o societate democratică, este crucial ca restricțiile asupra libertății de religie la locul de muncă să fie evaluate în contextul unei balanțe mai largi. CtEDO a stabilit că, în loc să se argumenteze că posibilitatea schimbării locului de muncă anulează orice ingerință în dreptul la libertatea religioasă, este preferabil să se analizeze în ansamblu această posibilitate atunci când se evaluează proporționalitatea restricției impuse.

În cauza *Eweida și alții împotriva Regatului Unit*, referitoare la măsurile disciplinare împotriva angajaților care purtau simboluri religioase (precum o cruce) sau refuzau să îndeplinească sarcini considerate incompatibile cu convingerile lor religioase, CtEDO a subliniat importanța libertății religioase ca parte esențială a identității credincioșilor și ca fundament al societăților pluraliste și democratice. Conform art.9 din CEDO, libertatea de religie include și dreptul de a-și manifesta convingerile religioase, inclusiv la locul de muncă. Cu toate acestea, atunci când exercitarea religiei de către o persoană afectează drepturile altora, se pot impune anumite restricții. Este de competența autorităților statelor contractante să decidă necesitatea acestor restricții. Rolul CtEDO este să verifice dacă măsurile luate la nivel național sunt justificate în principiu și dacă au asigurat un echilibru adecvat între drepturile și interesele concurente implicate.

Art.4 alin.(2) din Directiva 2000/78/CE permite derogarea de la principiul nediscriminării, autorizând un tratament diferit bazat pe religia sau convingerile unei persoane, atunci când, datorită naturii activităților desfășurate sau contextului în care se realizează aceste activități, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată, având în vedere etica organizației respective.

În cauza *Egenberger* (C-141/16), un candidat a fost respins pentru un post la Biserica Protestantă din cauza elaborării unui raport paralel privind Convenția Internațională a Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială. Candidatul a susținut că refuzul de a-i accepta candidatura a fost motivat de apartenența sa la o altă religie, considerând astfel că a fost discriminat pe baza religiei. Biserica a argumentat că anumite convingeri religioase sunt fundamentale pentru cerințele profesionale ale postului respectiv.

CJUE a stabilit că nu este de competența unei biserici să definească liber dacă apartenența la o anumită religie constituie o cerință profesională determinantă. Legea prevede că o diferență de tratament bazată pe religie sau convingeri trebuie să fie susținută de existența unei legături directe, verificabile obiectiv, între cerința profesională impusă și activitatea în cauză. Cerința profesională trebuie să fie esențială, legitimă și justificată, conform art.4 alin.(2) din Directiva 2000/78/CE, ținând cont de etica bisericii sau a organizației. Competența de a stabili dacă aceste criterii sunt îndeplinite revine instanțelor naționale.

În cauza *JQ* (C-68/17), un medic, șef de departament într-un spital administrat de o biserică catolică, a fost informat că recăsătorirea sa contravine eticii Bisericii Catolice, aspect menționat în contractul de muncă. CJUE a aplicat aceleași criterii de evaluare ca în cauza *Egenberger* pentru a determina dacă concedierea medicului ar putea fi justificată. Deși CJUE a lăsat decizia finală în seama instanței naționale, Curtea și-a exprimat îndoieli privind justificarea concedierii. Aderarea la noțiunea de căsătorie nu părea a fi necesară pentru promovarea eticii religioase, având în vedere natura activităților profesionale desfășurate de *JQ*, care includeau furnizarea de sfaturi și îngrijiri medicale, precum și gestionarea departamentului de medicină internă. În plus, posturi de responsabilitate medicală similare, care implicau sarcini de conducere, au fost ocupate de angajați care nu erau de confesiune catolică și, prin urmare, nu erau supuși aceleași cerințe de loialitate față de etica religioasă.

Discriminarea pe motiv de vârstă

Interzicerea discriminării pe motiv de vârstă este garantată atât de legislația UE, cât și de instrumentele privind drepturile omului ale CoE. Deși persoanele în vârstă sunt adesea cele care se confruntă cu discriminare pe motiv de vârstă, protecția se extinde la angajați de toate vârstele (*Kückdeveci împotriva Swedex GmbH and Co. KG*, C-555/07; *O. C. Bio Philippe Auguste SARL*, C-432/14). CDFUE și Directiva 2000/78/CE includ vârsta printre motivele protejate împotriva discriminării. CJUE consideră interzicerea discriminării pe motiv de vârstă ca fiind un aspect integrant al principiului general al egalității de tratament, pe care îl consideră o valoare centrală a ordinii juridice a UE, cuprinzând toate motivele de nediscriminare protejate în prezent în dreptul UE. În contextul instrumentelor privind drepturile omului ale CoE, vârsta este inclusă în lista motivelor de discriminare interzise de art.14 din CEDO și de art. E din CSE. CEDS a abordat, de asemenea, problema discriminării pe motiv de vârstă în cauza *Fellesforbundet for Sjøfolk împotriva Norvegiei*.

Spre deosebire de alte motive de nediscriminare, legislația permite o serie de derogări de la principiul nediscriminării pe motiv de vârstă. Aceste derogări pot fi justificate atât de cerințele profesionale esențiale, cât și de scopuri legitime, cum ar fi politicile sociale sau cele de ocupare a forței de muncă, cu condiția ca măsurile aplicate să fie proporționale (art.6 din Directiva 2000/78/CE). În acest sens, CJUE a emis o serie de decizii care justifică pensionarea obligatorie bazată pe atingerea vârstei de pensionare (a se vedea *Palacios*, C-411/05; *Rosenbladt*, C-45/09).

CJUE a acceptat diverse obiective care pot fi invocate de statele pârâte, subliniind însă că obiectivele politicii sociale și de ocupare a forței de muncă trebuie să aibă un caracter de „interes public” pentru a fi considerate legitime. De exemplu, CJUE a recunoscut că „scopul de a institui o structură echilibrată de vârstă pentru a facilita planificarea plecărilor personalului, asigurarea promovării funcționarilor publici și politica de ocupare a forței de muncă și protecția socială, pentru a garanta furnizarea unei pensii ocupaționale, poate fi considerat un obiectiv de interes public”³³⁸.

³³⁸ CJUE, C-388/07, *The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) împotriva Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, 5 martie 2009, paragraf 46

Într-un caz privind pensionarea obligatorie a profesorilor universitari, CJUE a considerat că obiectivele legitime pot include asigurarea calității învățământului și distribuirea optimă a posturilor între generații. În cazul *Abercrombie & Fitch Italia Srl*, CJUE a analizat dacă utilizarea contractelor de muncă cu normă zero pentru lucrătorii cu vârsta de până la 25 de ani și prevederea privind concedierea automată la împlinirea vârstei de 25 de ani constituiau o discriminare pe motiv de vârstă. CJUE a decis că această practică nu era interzisă, deoarece urmarea un scop legitim de politică a ocupării forței de muncă, iar mijloacele stabilite pentru atingerea acestui obiectiv erau adecvate și necesare³³⁹.

În cauza *Kleinstеuber împotriva Mars GmbH*, CJUE a constatat că metoda de calcul a pensiei de pensionare anticipată pentru lucrătorii part-time nu constituia discriminare. De asemenea, CJUE a menționat că nu se poate crea un stimulent pentru ca angajații să rămână în companie până la vârsta legală de pensionar, fără a oferi un avantaj angajatului care face această alegere, comparativ cu cel care părăsește compania mai devreme. CJUE a considerat că astfel de obiective, care urmăresc stabilirea unui echilibru între interesele aflate în joc, sunt relevante în contextul preocupărilor legate de dreptul muncii și politica socială³⁴⁰.

În cauza *David Hütter împotriva Technische Universität Graz*, CJUE a fost solicitată să analizeze o referință privind o lege austriacă ce prevedea că experiența de muncă dobândită înainte de vârsta de 18 ani nu putea fi luată în considerare pentru determinarea salariului. Reclamantul și un coleg erau ambii ucenici la Universitatea Tehnică din Graz și, la finalizarea uceniciei, li s-a oferit un contract pe trei luni. Pe baza legislației în cauză, dlui Hütter, care avea puțin peste 18 ani, i s-a calculat salariul în funcție de cele 6,5 luni de experiență de muncă dobândită, în timp ce colegului său, cu 22 de luni mai în vârstă, i s-a calculat salariul pe baza celor 28,5 luni de experiență. Aceasta a condus la o diferență de salariu lunar, deși ambii acumulasă niveluri similare de experiență.

CJUE a acceptat că obiectivele principale ale legislației puteau fi considerate legitime: (1) pentru a nu dezavantaja persoanele care au urmat o educație secundară generală în comparație cu cele cu calificări profesionale; și (2) pentru a evita creșterea costurilor uceniciilor și, astfel, a promova integrarea tinerilor care au urmat acest tip de formare pe piața muncii. Cu toate acestea, CJUE a constatat că o justificare obiectivă nu a fost prezentată corespunzător, deoarece legislația avea un impact disproporționat asupra lucrătorilor mai tineri, în special în cazurile în care experiența era similară, dar vârsta solicitantului influența valoarea remunerației, așa cum s-a întâmplat în acest caz³⁴¹.

În cauza *Reinhard Prigge și alții împotriva Deutsche Lufthansa AG*, CJUE a analizat vârsta obligatorie de pensionare de 60 de ani pentru piloții angajați de Lufthansa. Conform unei clauze dintr-un contract colectiv, contractele de muncă erau reziliate automat la sfârșitul lunii în care piloții împlineau 60 de ani. Limitele de vârstă stabilite prin contractul colectiv erau mai mici decât cele prevăzute de legislația națională. CJUE a remarcat că principiile stabilite de Directivă se aplică nu doar dispozițiilor legislative, regulamentare sau administrative, ci și acordurilor colective.

Cu privire la excepțiile de la principiul nediscriminării pe motiv de vârstă prevăzute la art.6, CJUE a hotărât că siguranța traficului aerian nu constituie un scop legitim în sensul acestui articol. Totuși, CJUE a considerat că aspectele legate de siguranța traficului sunt un scop legitim conform art.2 alin.(5) și art.4 alin.(1) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă.

În circumstanțele acestui caz, CJUE a concluzionat că încetarea automată a unui contract de muncă la vârsta de 60 de ani era disproporționată. CJUE s-a referit în mod special la legislația națională și internațională care permitea continuarea activității, sub anumite condiții, până la vârsta de 65 de ani. Mai mult, CJUE a subliniat că nu existau

³³⁹ CJUE, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl împotriva Antonino Bordonaro*, 19 iulie 2017

³⁴⁰ CJUE, C-354/16, *Ute Kleinstеuber împotriva Mars GmbH*, 13 iulie 2017

³⁴¹ CJUE, C-88/08, *David Hütter împotriva Technische Universität Graz*, 18 iunie 2009

motive evidente pentru care piloții, după ce au împlinit 60 de ani, ar fi fost considerați incapabili să-și exercite profesia din punct de vedere fizic³⁴².

CEDS a recunoscut că excepțiile de la interdicția de discriminare pe motiv de vârstă pot fi autorizate pentru cerințe profesionale esențiale sau pentru a permite măsuri de acțiune pozitivă³⁴³.

Exemplele relevante de la CEDS includ:

- 1. Concedierea pe motiv de vârstă:** Concedierea unui angajat pe motivul vârstei nu constituie, în general, un motiv valid de încetare a contractului de muncă, cu excepția cazului în care, în contextul legislației naționale, concedierea este justificată obiectiv și rezonabil de un scop legitim, precum o politică legitimă de ocupare a forței de muncă, obiectivele pieței muncii sau cerințele funcționării întreprinderii, unității sau serviciului. În plus, mijloacele utilizate pentru atingerea acestui scop trebuie să fie adecvate și necesare³⁴⁴.
- 2. Pensionarea la inițiativa angajatorului:** Conform art.24 din CSE, concedierea unui angajat pe motiv că a atins vârsta normală de pensionare (vârsta la care o persoană are dreptul la pensie) va fi considerată contrară CSE, cu excepția cazului în care concedierea este justificată în mod corespunzător prin referire la unul dintre motivele exprese prevăzute de această dispoziție a CSE³⁴⁵.

Legislația națională de asemenea reglementează interzicerea discriminării pe criterii de vârstă, cu excepția cazurilor când acest fapt este prevăzut de acte normative cu caracter special, care reglementează excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Printre astfel de reglementări menționăm dispozițiile din Codul muncii al Republicii Moldova:

- încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii are loc pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit. a) din Codul Muncii al Republicii Moldova; (art.55 alin.(1) lit. f))³⁴⁶;
- contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat (art. 82 lit. i));
- interzicerea aplicării perioadei de probă persoanelor în vârstă de până la 18 ani (art. 62 lit. b);
- durata săptămânală redusă a timpului de muncă pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani; în vârstă de la 16 la 18 ani (art. 96 alin.(2) lit. a),b));
- nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de până la 18 ani (art. 103 alin.(5));
- nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vârstă de până la 18 ani (art. 110 alin.(3));
- înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, salariaților în vârstă de până la 18 ani (art. 115 alin.(2) lit. b));
- tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice (art. 121 alin.(1));
- particularitățile muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani (art. 253-257);
- Regulamentul privind procedura de examinare pentru obținerea dreptului de a conduce vehicule, emiterea și valabilitatea permisului de conducere prevede vârsta minimă la care se eliberează permisul de conducere

³⁴² C-447/09, *Reinhard Prigge and Others împotriva Deutsche Lufthansa AG*, 13 septembrie 2011

³⁴³ [Concluzii 2006, Bulgaria](#); [Concluzii 2008, Azerbaidjan](#)

³⁴⁴ [Concluzii 2008, Lituania](#); cauza [Fellesforbundet for Sjøfolk \(FFFS\) împotriva Norvegiei](#), Plângerea nr. 74/2011

³⁴⁵ [Concluzii 2012, Introducere generală](#)

³⁴⁶ [Decizia Curții Supreme de Justiție din 21 iunie 2023](#)

pentru diferite categorii ca fiind 18, 20, 21 sau 24 de ani, respectiv, aceste persoane nu se pot angaja în câmpul muncii în calitate de șoferi până la împlinirea vârstei respective³⁴⁷;

- Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public prevede că la o funcție publică poate candida persoana care... „nu a împlinit vârsta de 63 de ani”³⁴⁸;
- Constituția Republicii Moldova reglementează vârsta minimă necesară de a fi ales președinte al Republicii Moldova - care este de 40 de ani împliniți³⁴⁹.

Curtea Constituțională a statuat în Hotărârea nr. 30 din 23.12.2010 că stabilirea unui cens de vârstă pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită a priori ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea unor activități. Asemenea limitare poartă un caracter necesar atunci când este determinată de obiective ale statului legate de optimizarea utilizării forței de muncă în ramurile economiei naționale. În vederea asigurării funcționării eficiente a unor sfere de activitate, fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru menținerea persoanelor cu capacități profesionale adecvate pentru desfășurarea unor activități de interes major pentru întreaga societate.

Impunerea unei limite de vârstă nu exclude posibilitatea persoanelor de a-și continua munca în alte segmente care au tangență cu profesia lor. Cadrul legal în vigoare instituie plafoane maxime de vârstă și pentru exercitarea altor profesii, precum ar fi cea de judecător, procuror, executor judecătoresc, pentru alte persoane, a căror profesie presupune un grad sporit de pericol în exercitare, cum ar fi colaboratorii de poliție, ai Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, ai Departamentului Instituțiilor Penitenciare, militari și alții³⁵⁰.

Discriminarea pe motiv de orientare sexuală

Orientarea sexuală se referă la capacitatea fiecărei persoane de a experimenta o atracție emoțională, afectivă și sexuală profundă pentru indivizi de gen diferit, de același gen sau având mai mult de un gen și de a întreține relații intime și sexuale cu aceste persoane (definiție preluată din Principiile de la Yogyakarta privind aplicabilitatea legislației internaționale în domeniul drepturilor omului în legătură cu orientarea sexuală și identitatea de gen, martie 2007). Cazurile referitoare la discriminarea pe criterii de orientare sexuală implică, de obicei, situații în care indivizii sunt tratați în mod defavorabil din cauza faptului că sunt gay, lesbiene sau bisexuali, însă acest motiv interzice, de asemenea, discriminarea pe baza faptului de a fi heterosexual.

În cauza *Asociația Accept împotriva Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării*, Asociația Accept, o organizație non-guvernamentală care promovează și protejează drepturile LGBT în România, a reclamat încălcarea principiului tratamentului egal în ceea ce privește recrutarea de către un club de fotbal profesionist. Principiul tratamentului egal este prevăzut în Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă. Organizația a făcut referire în mod special la declarațiile publice homofobe făcute de un patron al clubului, care a afirmat într-un interviu că nu ar angaja niciodată un jucător homosexual. CJUE a subliniat că ar fi fost suficient ca clubul să se distanțeze de aceste declarații publice discriminatorii și să demonstreze existența unor dispoziții clare în politica sa de recrutare care să asigure respectarea principiului tratamentului egal³⁵¹.

În conformitate cu art. 14 din CEDO și art. E din CSE, orientarea sexuală nu este menționată în mod expres. Cu toate acestea, aceasta intră în domeniul de aplicare a acestor instrumente datorită termenului „altă situație”, care permite extinderea listei motivelor protejate (*E.B. împotriva Franței*). De asemenea, CEDO protejează împotriva ingerințelor guvernamentale referitoare la orientarea sexuală în temeiul art.8, privind dreptul la respectarea vieții private. Astfel, chiar dacă a avut loc un tratament discriminatoriu bazat pe acest motiv, ar putea fi posibil să se invoce pur și simplu o încălcare a art.8, fără a fi necesar să se argumenteze existența unui tratament discriminatoriu (*Dudgeon împotriva Regatului Unit*). În conformitate cu legislația UE, discriminarea pe motiv de orientare sexuală este interzisă prin Directiva privind egalitatea de șanse la angajare, aplicabilă astfel în domeniul ocupării forței de muncă.

Exemple: Cauza *Beck, Copp și Bazeley împotriva Regatului Unit*, *N.B. împotriva Swedex GmbH and CoKG*, C-507/18.

³⁴⁷ [Hotărârea Guvernului nr. 181/2022](#)

³⁴⁸ [Legea nr. 158 din 04.07.2008](#), art. 27 alin.(1) lit. d)

³⁴⁹ [Constituția Republicii Moldova](#), art. 78 alin.(2)

³⁵⁰ [Hotărârea Curții Constituționale nr. 30 din 23.12.2010](#)

³⁵¹ C-81/12, *Asociația Accept împotriva Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării*, 25 aprilie 2013

Concilierea vieții profesionale cu cea privată

Un aspect esențial în asigurarea egalității de gen în practică este facilitarea unor măsuri eficiente pentru concilierea vieții profesionale cu cea privată. Unul dintre principalele motive pentru care femeile sunt dezavantajate în carieră este prejudecata conform căreia acestea sunt responsabile în principal pentru îngrijirea familiei. Din cauza împărțirii dezechilibrate a sarcinilor familiale și casnice, femeile suferă de dezavantaje sociale (de exemplu, mai puțin timp disponibil pentru muncă remunerată din cauza îngrijirii familiei) și de discriminare bazată pe prejudecăți (de exemplu, refuzul de a angaja o femeie deoarece este mamă de copii minori). Una dintre cele mai frecvente forme de discriminare pe criterii de sex este tratamentul mai puțin favorabil al femeilor din cauza sarcinii și maternității. O astfel de situație contravine nu numai demnității femeii, ci și situației lor economice și independenței financiare. Pentru mamele singure, adesea se pune problema asigurării mijloacelor financiare pentru copiii lor. Pentru a aborda această problemă, instrumentele juridice europene se concentrează pe protecția lucrătoarelor în caz de sarcină și maternitate și impun acordarea de concedii pentru îngrijirea copiilor pentru ambii părinți, precum și alte drepturi conexe, cum ar fi furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor, persoanelor cu dizabilități și persoanelor vârstnice.

Sarcina și maternitatea

În ce privește sarcina și maternitatea, legislația europeană oferă o protecție specifică datorită diferențelor biologice evidente între sarcină și maternitate.

În primul rând, tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane din cauza sarcinii sau maternității constituie discriminare directă pe motiv de sex. Dacă tratamentul defavorabil este rezultatul stării de sarcină a unei persoane, aceasta este considerată discriminare directă legată de sexul respectivei persoane. Conform legislației UE, discriminarea directă pe acest temei nu poate fi justificată în niciun caz.

În al doilea rând, pentru a demonstra discriminarea bazată pe sarcină sau maternitate, nu este necesar să compari cazul cu altele; este suficient să dovedești că tratamentul a fost influențat negativ de sarcină sau maternitate. De exemplu, CJUE a stabilit că un tratament mai puțin favorabil în urma sarcinii sau maternității reprezintă discriminare directă (*Dekker C-177/88, paragraf 17*).

În al treilea rând, Directiva 92/85/CEE prevede drepturi speciale pentru salariatele gravide și cele aflate în perioada de maternitate, pentru a proteja sănătatea și securitatea lor la locul de muncă. Art.10 interzice concedierea pe motiv de sarcină și maternitate. Art.8 și art.11 stabilesc dreptul la cel puțin 14 săptămâni de concediu de sarcină și maternitate plătit.

Această Directivă se corelează cu Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, deoarece orice neacordare a drepturilor specifice prevăzute de Directiva 92/85/CEE sau tratamente discriminatorii în raport cu aceste drepturi trebuie considerate ca fiind discriminare pe motiv de sex (*Mahlburg C-207/98*). Astfel, legislația europeană asigură o protecție cuprinzătoare pentru femeile gravide și cele aflate în perioada de maternitate, garantându-le drepturi și condiții echitabile de muncă.

Protecția nu se referă doar la un tratament mai puțin favorabil pe motiv de sarcină sau maternitate, ci include și drepturi specifice. Art.15 prevede că, după revenirea din concediul de maternitate, o femeie are dreptul de a se întoarce la locul de muncă sau la un post echivalent în condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

Art.8 alin.(1) din CSE prevede, de asemenea, un concediu de sarcină/maternitate plătit de cel puțin 14 săptămâni. Art.8 alin.(2) interzice concedierea sau preavizul de concediere în perioada în care o lucrătoare gravidă notifică angajatorul cu privire la sarcina sa și până la sfârșitul concediului de maternitate, cu excepția cazului în care concedierea este justificată de o conduită necorespunzătoare a lucrătoarei.

În acest context, de menționat că maternitatea se referă doar la femeile/lucrătoarele însărcinate sau care au născut.

Codul muncii al Republicii Moldova reglementează, la art.124 alin.(1), concediul de maternitate. Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătiind-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

Același lucru este reglementat și de Legea nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale: asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților asigurați și șomerele care s-au aflat la evidență în instituțiile medico-sanitare din Republica Moldova, care au dreptul la concediu de maternitate, ce include concediul prenatal și concediul postnatal, beneficiază de indemnizație de maternitate (art.16 alin.(1));

Indemnizația de maternitate se acordă integral la a 30-a săptămână de sarcină, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, iar în cazul nașterilor complicate ori al nașterii a doi copii – de 140 de zile calendaristice. În cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți, indemnizația de maternitate se acordă la termenul de 24 de săptămâni de sarcină pe o perioadă de 182 de zile calendaristice.

La fel, Codul muncii al Republicii Moldova prevede anumite privilegii acordate femeilor care se află în perioada sarcinii și maternității: interzicerea perioadei de probă femeilor gravide (art.62 lit. e)); suspendarea contractului individual de muncă în cazul concediului de maternitate (art.76 lit. a)); continuarea sau reluarea activității de muncă în baza cererii scrise în perioada aflării în concediu de maternitate, prin derogare de la art.76 lit. a) (art.76¹); acordarea timpului de muncă parțial la cererea femeii gravide (art.97 alin.(2)); interzicerea atragerii la munca de noapte a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând (art.103 alin.(5)); neadmiterea atragerii la muncă suplimentară, atragerii la muncă în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare a femeilor gravide (art. 105 alin.(1), art. 110 alin.(3), art. 111 alin.(2)); refuzul de angajare a unei femei gravide (art. 247 alin.(1)); interzicerea utilizării muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern (art.248); nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a femeilor gravide (art.249, alin.2); transferul la o altă muncă a femeii gravide sau care a născut de curând (art.250); interzicerea concedierii femeilor gravide (art. 251); nu se admite atragerea la munca în tură continuă a femeilor gravide (art. 318 alin.(1)).

Paternitatea

Art.16 din Directiva 2006/54/CE prevede că statele membre pot alege să acorde dreptul la concediu de paternitate. Totuși, în cazul în care acest drept este prevăzut, tații care lucrează trebuie să fie protejați împotriva concedierii ca urmare a exercitării acestui drept și trebuie să aibă dreptul de a reveni la locul de muncă sau la un post echivalent, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile, precum și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în perioada absenței lor.

Directiva 2019/1158/UE introduce dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare pentru tați (sau pentru al doilea părinte echivalent, conform legislației naționale), care trebuie acordat în toate statele membre ale UE. Acest concediu de paternitate trebuie luat în jurul datei nașterii copilului și trebuie să fie clar legat de naștere, având scopul de a asigura îngrijirea copilului. Conform pct.19 din preambulul Directivei 2019/1158/UE, scopul concediului de paternitate este de a încuraja o împărțire mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și de a facilita formarea timpurie a unei legături între tați și copii. Dreptul la concediu de paternitate trebuie să fie acordat indiferent de statutul marital sau familial, conform definițiilor stabilite de legislația națională.

Art.11 din Directiva 2019/1158/UE impune protecția împotriva discriminării pentru exercitarea dreptului la concediu de paternitate. În cauza *Pedro Manuel Roca Álvarez împotriva Sesa Start España ETT SA*³⁵², reclamantului i s-a refuzat așa-numita pauză „de alăptare” deoarece mama copilului său desfășura o activitate independentă. CJUE a susținut că acest lucru constituia o discriminare împotriva bărbaților, subliniind că ambii părinți ar trebui să aibă acces egal la astfel de beneficii legate de îngrijirea copilului³⁵². În cauza *Meerts împotriva Proost NV (C-116/08)*, CJUE a fost chemată să analizeze o situație în care o angajată din Belgia și-a redus programul de lucru pentru a-și îngriji copilul și, ulterior, a fost concediată. Situația a implicat aplicarea legislației privind protecția lucrătorilor care își reduc temporar timpul de muncă pentru a se ocupa de responsabilitățile familiale. CJUE a hotărât că un angajator nu poate concedia un angajat care și-a redus programul de lucru pentru a avea grijă de copil decât dacă există motive obiective care să justifice acest act. Concedierea unui angajat în astfel de condiții, fără motive întemeiate, a fost considerată discriminatorie, încălcând drepturile privind echilibrul între viața profesională și cea de familie³⁵³.

³⁵² CJUE, C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez împotriva Sesa Start España ETT SA*, 30 septembrie 2010

³⁵³ CJUE, C-116/08, *C. Meerts împotriva Proost NV*, 14 mai 2009

Codul muncii al Republicii Moldova la fel protejează paternitatea. Astfel, art.124¹ reglementează acordarea concediului paternal pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice în temeiul alin.(2²). Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Îngrijirea copiilor

În conformitate cu Directiva 2010/18/UE, fiecare părinte trebuie să beneficieze de un concediu pentru îngrijirea copilului de cel puțin patru luni, în mod individual. Acest lucru înseamnă că fiecare părinte – mamă și tată – are dreptul la un concediu de îngrijire a copilului de cel puțin patru luni, având garanția că nu va fi tratat mai puțin favorabil din cauza exercitării acestui drept și că, la sfârșitul concediului de îngrijire a copilului, va putea să se întoarcă la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar, conform contractului de muncă sau raportului de muncă. Conform Directivei, fiecare părinte – mamă și tată – trebuie să aibă dreptul la cel puțin patru luni de concediu pentru îngrijirea copilului. Cu toate acestea, două luni de concediu pentru îngrijirea copilului vor fi netransferabile. Necesitatea unor perioade netransferabile între părinți se impune din motivele explicate la punctul 20 din preambul. Întrucât majoritatea taților nu își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă din dreptul lor la concediu către mame, directiva extinde de la o lună la două luni perioada minimă de concediu pentru creșterea copilului, care nu poate fi transferată de la un părinte la altul, pentru a încuraja tații să își ia concediu pentru creșterea copilului, menținând în același timp dreptul fiecărui părinte de a lua cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului, conform Directivei 2010/18/UE. Scopul garantării faptului că fiecare părinte are la dispoziție exclusiv cel puțin două luni de concediu parental și că acesta nu poate fi transferat celuilalt părinte este de a încuraja tații să facă uz de dreptul lor la un astfel de concediu. De asemenea, aceasta promovează și facilitează reintegrarea mamelor pe piața muncii după ce au beneficiat de o perioadă de concediu de maternitate și de concediu parental.

Art.11 din Directiva 2019/1158/UE prevede protecția împotriva discriminării ca urmare a exercitării dreptului la concediu parental. De asemenea, CtEDO a recunoscut că dreptul la concediu parental trebuie acordat în mod egal ambilor părinți, deoarece este o chestiune de egalitate de gen (*Konstantin Markin împotriva Rusiei*).

De asemenea, art.27 alin.(2) din CSE prevede în mod expres obligația de a acorda pentru oricare dintre părinți un concediu parental pentru a avea grijă de copil. Un astfel de drept trebuie să fie acordat în mod individual și ar trebui să fie, în principiu, netransferabil³⁵⁴.

Acordarea concediului de îngrijire a copiilor este prevăzut de art. 124 alin.(2)-(6) din Codul muncii al Republicii Moldova și Legea nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale.

Îngrijirea altor persoane aflate la întreținere

Directiva 2019/1158/UE abordează un aspect esențial al echilibrului între viața profesională și cea personală: îngrijirea altor persoane aflate la întreținere, în special a părinților în vârstă și a altor rude care necesită sprijin. Având în vedere îmbătrânirea populației și creșterea cerințelor de îngrijire, acest aspect devine din ce în ce mai relevant. Conform pct.27 din preambulul Directivei 2019/1158/UE, fiecare lucrător ar trebui să aibă dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an. Acest concediu este destinat să sprijine lucrătorii care au responsabilități de îngrijire a membrilor familiei, cum ar fi părinții în vârstă, bunicii sau alte rude apropiate. Statele membre UE au libertatea de a adapta implementarea acestui drept în funcție de sistemele și circumstanțele naționale.

Statele membre pot decide ca acest concediu să fie efectuat în perioade de una sau mai multe zile lucrătoare, în funcție de nevoile specifice ale fiecărui caz. De asemenea, pot stabili o perioadă de referință diferită de un an pentru alocarea concediului de îngrijitor, astfel încât să reflecte mai bine nevoile individuale ale persoanei care necesită îngrijire sau ale lucrătorului.

³⁵⁴ [Concluzii 2011, Armenia](#)

Se anticipează o creștere continuă a nevoilor de îngrijire cauzată de îmbătrânirea populației, ceea ce va duce la o prevalență mai mare a deficiențelor legate de vârstă. În acest context, statele membre sunt încurajate să țină cont de aceste tendințe atunci când dezvoltă politici în domeniul îngrijirii și al concediului de îngrijitor. În plus, se sugerează ca statele membre să extindă dreptul la concediu de îngrijitor și pentru alte rude apropiate, cum ar fi frații și surorile.

Directiva 2019/1158/UE include măsuri de protecție împotriva discriminării pentru lucrătorii care exercită dreptul la concediu de îngrijitor. Conform art.11 din această directivă, lucrătorii nu trebuie să fie discriminați din cauza exercitării dreptului lor la concediu de îngrijitor. Aceasta asigură că lucrătorii nu vor fi tratați mai puțin favorabil de către angajator din cauza cerințelor legate de îngrijire și că vor avea dreptul să revină la același loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent după finalizarea concediului.

În scopul respectării principiului interzicerii discriminării în sfera muncii, legiuitorul, în dispozițiile art.10 alin.(2) lit. f¹)-f⁴), lit. g) din Codul muncii al Republicii Moldova, a pus pe seama angajatorului un șir de obligații deosebite, și anume: să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovarea în serviciu, fără nici un fel de discriminare; să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; să întreprindă măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea; să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

Este necesar, de asemenea, ca angajatorii să ia în considerare faptul, că încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor, orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu atrage răspunderea penală în temeiul art. 176 alin.(1) din Codul penal al Republicii Moldova.

În același context, art. 54² „Încălcarea egalității în domeniul muncii” și art. 55 „Încălcarea legislației muncii” din Codul contravențional al Republicii Moldova prevăd sancțiuni pentru: neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; împiedicarea de către angajator sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă.

Capitolul IV

Protecția drepturilor lucrătorilor

4.1 Remedii juridice existente

Protecția drepturilor salariaților se realizează prin intermediul jurisdicției muncii

Dreptul persoanei de a se adresa justiției este o condiție *sine qua non* privind asigurarea drepturilor și libertăților sale. În vederea asigurării protecției efective a drepturilor omului este necesară, pe lângă consacrarea drepturilor materiale, și precizarea, din punct de vedere constituțional, a condițiilor minime pentru asigurarea unei justiții echitabile, stabilirea unor garanții procedurale care să consolideze mecanismele de protecție a drepturilor cetățeanului. „Orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public și într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanță independentă și imparțială, instituită de lege, care, va hotărî fie asupra contestațiilor privind drepturile și obligațiile sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzații în materie penală, îndreptate împotriva sa”³⁵⁵, stabilește CEDO.

Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Conform prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova, pot fi **părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă**³⁵⁶:

- a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul Codului muncii;
- b) angajatorii persoane fizice și juridice;
- c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;
- d) patronatele;
- e) autoritățile publice centrale și locale, după caz.

Principiile jurisdicției muncii sunt:

- a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 din Codul muncii;
- b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;
- b1) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;
- c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;
- d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

³⁵⁵ [Convenția Europeană a Drepturilor Omului](#), art.6

³⁵⁶ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art.349

Organe de jurisdicție a muncii sunt³⁵⁷:

- a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);
- b) instanțele de judecată.

Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

- a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;
- b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute mai sus pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

În cazul litigiilor privind recuperarea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului, este obligatorie respectarea procedurii extrajudiciare de soluționare a litigiului³⁵⁸.

În cazul conflictelor colective de muncă, acestea parcurg următoarele etape:

- Înaintarea revendicărilor;
- Procedura de conciliere;
- Adresarea în instanța de judecată.

Pe lângă instanțele naționale, salariații au posibilitatea de a se adresa instanțelor internaționale.

Astfel, CEDO prevede că CtEDO poate fi sesizată, printr-o cerere, de orice persoană fizică, organizație neguvernamentală sau grup de particulari care se pretind victime ale unei încălcări de către una dintre Înaltele Părți Contractante a drepturilor recunoscute în Convenție sau în Protocoalele sale. Înalta Parte Contractantă se angajează să nu împiedice prin nicio măsură exercițiul eficace al acestui drept.

Totuși, Curtea poate fi sesizată doar după epuizarea căilor de recurs interne, așa cum se înțelege din principiile de drept internațional general recunoscute, și într-un termen de 6 luni, începând cu data deciziei interne definitive³⁵⁹.

De la formarea sa, CtEDO este, în esență, dedicată drepturilor civile și politice și nu are drept scop reglementarea drepturilor sociale. Ipotețic, se consideră că aceasta va fi competența unui alt mecanism, CSE. Cu toate acestea, jurisprudența CtEDO, fiind un mecanism viu și în continuă evoluție, reglementează la moment și anumite aspecte ce țin de domeniul social: art.11 - dreptul la libera asociere (inclusiv de a adera la sindicate) și art.1 (Protocolul opțional nr. 1) - dreptul la asistență și protecție socială³⁶⁰. Totuși, de cele mai dese ori CtEDO este sesizată pe probleme ce țin de accesul la justiție și dreptul la un proces echitabil.

³⁵⁷ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 351

³⁵⁸ [Codul muncii al Republicii Moldova](#), art. 332

³⁵⁹ [Convenția Europeană a Drepturilor Omului](#), art. 35

³⁶⁰ [Convenția Europeană a Drepturilor Omului](#)

De exemplu, în cauza *Pişkin împotriva Turciei, 2020, pct.151*³⁶¹, neefectuarea de către o instanță națională a unei examinări aprofundate și amănunțite a argumentelor reclamantului în urma concedierii și nemotivarea respingerii contestațiilor formulate de acesta din urmă a fost declarată de CtEDO o încălcare a dreptului la un proces echitabil în sensul art.6§1 din CEDO. Cauza *Pişkin* a avut ca obiect concedierea unui angajat dintr-un institut public în temeiul unui decret-lege de urgență din cauza presupuselor sale legături cu o organizație teroristă. Deși instanțele naționale erau, teoretic, competente să examineze litigiul dintre reclamant și autorități, acestea nu au examinat chestiunile de drept și de fapt prezentate în fața lor. Astfel de deficiențe în controlul judiciar efectuat cu privire la capetele de cerere ale reclamantului și în motivarea hotărârilor judecătorești au constituit o încălcare a art.6§1 din CEDO (pct.141-150).

În plus, în cauza *Pişkin împotriva Turciei, 2020*, lipsa unui control judiciar efectiv cu privire la concedierea reclamantului a determinat CtEDO, de asemenea, să constate o încălcare a art.8 din CEDO, întrucât reclamantul nu a beneficiat de gradul minim de protecție împotriva ingerințelor arbitrare impus de această dispoziție. CtEDO a subliniat încă o dată că, chiar și atunci când în joc este securitatea națională, măsurile care afectează drepturile fundamentale ale omului trebuie să facă obiectul unei proceduri contradictorii în fața unui organism independent competent să examineze motivele deciziei și probele relevante (pct.223-229). Într-adevăr, o analiză aprofundată și amănunțită a intereselor aflate în joc de către instanțele naționale a reprezentat un aspect important în evaluarea, de către CtEDO, a componentei măsurii „necesare într-o societate democratică” în sensul art.8 din CEDO (*Fernández Martínez împotriva Spaniei (MC), 2014, pct.147-15*³⁶²; *Travaș împotriva Croației, 2016, pct.108-113*³⁶³).

Pe lângă instanțele judecătorești, salariații sunt în drept să sesizeze autoritățile specializate în cazul în care le-au fost încălcate anumite drepturi care reies din raportul juridic de muncă.

Alte căi de soluționare a litigiilor de muncă:

Instituția medierii: pot fi supuse medierii următoarele litigii de muncă: litigiile individuale de muncă ce țin de plata despăgubirilor, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una dintre părțile contractului individual de muncă; litigiile individuale de muncă privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă; conflictele colective de muncă, în cazul în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere³⁶⁴.

4.2 Instrumente de monitorizare

În Republica Moldova, există organisme și instituții care se ocupă cu monitorizarea respectării drepturilor la muncă, inclusiv:

Sindicatelor acordă asistență juridică membrilor de sindicat, participă, în conformitate cu legislația, la soluționarea litigiilor individuale de muncă³⁶⁵,

Inspectoratul de Stat al Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale³⁶⁶.

Consiliul pentru Egalitate este o autoritate bugetară autonomă, care are misiunea prevenirii și combaterii discriminării și asigurarea egalității³⁶⁷.

³⁶¹ [Pişkin împotriva Turciei](#)

³⁶² [Fernández Martínez împotriva Spaniei](#)

³⁶³ [Travaș împotriva Croației](#)

³⁶⁴ [Legea nr. 137 din 03.07.2015 cu privire la mediere](#)

³⁶⁵ [Legea nr. 1129 din 07.07.2000 sindicatelor](#), art. 21

³⁶⁶ [Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii](#), art. 2

³⁶⁷ [Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității](#)

Membrii Consiliului exercită următoarele atribuții:

- a) soluționează plângerile depuse;
- b) sesizează Consiliul despre existența unei fapte de discriminare;
- c) propun soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii, prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;
- d) exercită și alte atribuții stabilite de Legea cu privire la asigurarea egalității și regulamentul de activitate al Consiliului pentru egalitate.

Oficiul Avocatului Poporului asigură respectarea drepturilor și libertăților omului de către autoritățile publice, de către organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile.

Avocatul Poporului contribuie la apărarea drepturilor și libertăților omului prin prevenirea încălcării acestora, prin monitorizarea și raportarea modului de respectare a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului la nivel național, prin perfecționarea legislației ce ține de domeniul drepturilor și libertăților omului, prin colaborarea internațională în acest domeniu, prin promovarea drepturilor și libertăților omului și a mecanismelor de apărare a acestora, prin aplicarea procedeelelor reglementate de Legea nr. 52 din 03.04.2014³⁶⁸.

Indicatori:

- Accesibilitatea mecanismelor de remediere juridică: numărul de plângeri primite privind încălcările dreptului la muncă, cu referire la discriminare și alte abateri; gradul de accesibilitate a procesului de depunere a plângerilor pentru toate categoriile sociale, inclusiv minorități și persoane vulnerabile; durata de timp necesară pentru a procesa și soluționa o plângere.
- Eficiența și calitatea remediilor: procentul de cazuri soluționate favorabil pentru reclamant în raport cu numărul total de cazuri investigate (cazuri admisibile soluționate favorabil, excluzând din calcul cazurile declarate inadmisibile din motive procedurale). De asemenea, poate fi evaluată gestionarea eficientă a cazurilor inadmisibile (de exemplu, timpul de procesare și claritatea comunicării către reclamant); gradul de implementare a recomandărilor emise de Consiliul pentru Egalitate și Ombudsman; măsurile corective aplicate în cazurile de încălcare a dreptului la muncă (compensare financiară, reintegrarea în funcție, sancționarea angajatorului etc.)
- Conștientizarea și educarea publicului: numărul de campanii de sensibilizare desfășurate de cele două instituții privind drepturile la muncă și egalitatea de șanse; nivelul de cunoaștere în rândul populației privind existența remediilor juridice disponibile (măsurat prin sondaje de opinie).
- Independența și imparțialitatea: evaluarea transparenței în investigarea și soluționarea cazurilor; nivelul de încredere al publicului în instituții, reflectat prin rata de satisfacție a petenților, transparența și accesibilitatea instituțiilor, rata contestațiilor admise; cooperarea cu alte instituții (ministere, instanțe judecătorești) pentru a asigura respectarea drepturilor (este esențial ca instituția să arate că poate coopera eficient cu alte entități (precum ministere sau instanțe judecătorești) fără ca această colaborare să afecteze deciziile sale autonome și echitabile).
- Monitorizarea și evaluarea periodică a eficienței: rapoarte anuale de activitate privind monitorizarea dreptului la muncă și egalitatea de tratament; statistici comparative anuale privind numărul și tipurile de cazuri soluționate, precum și măsurile implementate; evaluarea impactului remediilor pe termen lung asupra relațiilor de muncă și respectării drepturilor angajaților.

Legislația internă trebuie să prevadă căi de atac adecvate și eficiente în cazul unei presupuse discriminări salariale³⁶⁹.

³⁶⁸ [Legea nr. 52 din 03.04.2014 cu privire la Avocatul Poporului](#) (Ombudsmanul), art. 1

³⁶⁹ [Concluzii 2020, Albania](#)

Absența sau numărul redus de cazuri de discriminare salarială aduse în fața instanțelor de judecată este probabil să indice: lipsa unui cadru juridic adecvat, lipsa de conștientizare a drepturilor, lipsa de încredere în căile de atac disponibile sau lipsa unor astfel de căi de atac, lipsa accesului practic la proceduri sau teama de represalii³⁷⁰.

CEDS evaluează conformitatea cu art.20 în ceea ce privește accesul la căi de atac efective pe baza următorilor indicatori:

- numărul de cazuri de discriminare salarială între femei și bărbați aduse în fața instanțelor de judecată, cu informații specifice privind rezultatul acestora și sancțiunile impuse patronilor;
- dacă există o limită superioară a sumei compensațiilor care pot fi acordate în cazul discriminării salariale de gen;
- dacă se impun sancțiuni patronilor în cazul discriminării salariale;
- ce reguli se aplică în cazurile de concediere ca urmare a represaliilor, care implică litigii privind egalitatea de salarizare³⁷¹.

³⁷⁰ [Concluzii 2020, Georgia](#)

³⁷¹ [Concluzii XXII-1 2020, Croația](#)

www.coe.int

Consiliul Europei este organizația lider în domeniul drepturilor omului pe continentul european. Aceasta include 46 de state membre, inclusiv toate statele membre ale Uniunii Europene. Toate statele membre ale Consiliului Europei au semnat Convenția Europeană a Drepturilor Omului, un tratat conceput să protejeze drepturile omului, democrația și preeminența dreptului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului supraveghează punerea în aplicare a Convenției în statele membre.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

