

APEL Organizațiile societății civile solicită autorităților statului să revizuiască politica discriminatorie de încetare unilaterală a raporturilor de muncă cu persoanele ce dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă

Sorry, this entry is only available in [Romanian](#). For the sake of viewer convenience, the content is shown below in the alternative language. You may click the link to switch the active language.

29 iulie 2022,
Chișinău, Republica Moldova

**Parlamentului Republicii Moldova,
Ministerului Muncii și Protecției Sociale**

Dreptul angajatorului de a concedia angajatul dacă acesta își stabilește statutul de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y¹), are drept efect discriminarea acestei categorii de persoane în realizarea dreptului la muncă, în special fiind afectate femeile.

Prin legea nr. 188 din 21.09.2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova (CM) nr. 154/2003 a fost introdus dreptul angajatorului de a înceta unilateral, din inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă pe motiv de deținere de către salariat a

statului de pensionar pentru limită de vârstă. Dat fiind că, conform Legii nr. 156 din 14.10.1998 privind sistemul public de pensii, vârsta de pensionare a femeilor și bărbaților nu este egală, aceste prevederi sunt aplicabile unei femei cu vârsta de 60 de ani, nu și unui bărbat cu aceeași vârstă.

Unul din argumentele aduse înainte de introducerea **alin. (1) lit. y¹** la art. 86 a fost invocat a fost necesitatea *sporirii oportunităților de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării*. Problema de angajare a grupului de tineri nu este soluționabilă prin scoaterea din câmpul muncii a vârstnicilor. Vârstnicii sunt concentrați în domenii slab plătite și cu un grad înalt de informalitate – agricultura, sistemul educațional și cel public, iar tinerii sunt orientați spre alte sectoare ale economiei. Practică de concediere a unor angajați pentru a oferi locuri de muncă altor grupuri de populație, aplicată pe parcursul a 5 ani, nu a soluționat problema ocupării tinerilor, dar a afectat dreptul la muncă al vârstnicilor și accentuează conflictul intergenerațional.

Prin Acordul de asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană ratificat în 2014, Moldova și-a asumat „angajamentul de a-și apropia progresiv legislația în sectoarele relevante de cea a UE și de a o pune în aplicare în mod eficace”. Astfel, în termen de trei ani de la intrarea în vigoare a acordului, Republica Moldova trebuie să pună în aplicare Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, iar în decurs de patru ani, Directiva 2000/78 ”de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”.

Concedierea salariaților pe criteriul de statut de pensionar

nu se încadrează în angajamentul Moldovei de a promova politici privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și combaterea practicilor de discriminare.

De asemenea, actuala prevedere din art. 86 alin. (1) lit. y¹ stabilește vârste diferite pentru dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă, dat fiind că angajatul de sex masculin își poate continua activitatea până la 63 de ani, deoarece acesta nu beneficiază de pensie de stat înainte de această vârstă, în timp ce angajatul de sex feminin beneficiază de o astfel de pensie începând de la vârsta de 60 de ani.

În cauza *M. H. Marshall c. Southampton* din 26 februarie 1986[1], Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că o **politică generală de concediere care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex interzisă prin Directiva 76/207/CEE (Directiva 76/207/CEE modificată prin Directiva 2006/54/CE păstrându-și substanța).**

Persoanele în vârstă care își pierd locul de muncă sunt mai puțin susceptibile de a se reintegra pe piața muncii sau de a găsi un loc de muncă cu un salariu similar celui anterior, decât persoanele mai tinere. A fi fără loc de muncă sau cu salarii mai mici în anii care au precedat pensionarea poate avea implicații negative evidente pentru veniturile persoanei.

Organizațiile semnatare consideră că prevederea de la lit. y¹) alin. (1) art. 86 „deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă” din Codul Muncii trebuie abrogată pentru a restabili egalitatea în sfera raporturile de muncă și a elimina practicile discriminatorii și abuzive ale angajatorilor de concediere a persoanelor cu statut de pensionar.

Acest fapt va crea o contra balanță între asigurarea dreptului la muncă a persoanelor cu statut de pensionar care corespund cerințelor și va crea oportunități noi de muncă pentru tinerii specialiști prin modificarea art. 86, alin. (1) lit. e) CM propusă prin proiectul de lege nr. 146 din 20.04.2022 de modificarea a Codului Muncii, aflat pe agenda parlamentară. Prevederea nouă va permite angajatorului concedierea salariatului în urma constatării faptului că acesta nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Noul mecanism va echilibra balanța raporturilor de muncă, asigurând un tratament echitabil față de toți angajații indiferent de vârstă.

În acest context, organizațiile semnatare,

SOLICITĂ:

Abrogarea lit. y¹) alin.(1) art. 86 din Codul Muncii, ce oferă dreptul angajatorului de a concedia salariatul în temeiul deținerii statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Lista organizațiilor și persoanelor semnatare poate fi accesată [aici](#).