Dosarul nr. 3-4938/2024
2-24134154-12-3-25112024

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

04.12.2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Rîşcani)
Instanța compusă din :
Președintele şedinţei, judecător specializat pentru examinarea acțiunilor în contencios administrativ Igor Barbacaru
Grefier Anastasia Bobeico

examinând în ședință publică, acţiunea de contencios administrativ, înaintată de către Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” împotriva Consiliului pentru Egalitate, persoană terță Elena Iorgu, cu privire la anularea actului administrativ,

a c o n s t a t a t :

La 25.11.2024, Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” a depus la Judecătoria Chișinău (sediul Rîșcani) cerere de chemare în judecată împotriva Consiliului pentru Egalitate, persoană terță Elena Iorgu, solicitând :

- Anularea în tot a Deciziei Consiliului pentru egalitate din 24.10.2024 cauza 109/24.

În motivarea acțiunii a fost invocat următoarele : La 24.10.2024, Consiliul pentru Egalitate a emis o decizie în urma examinării plângerii petiţionarei Elena Iorgu împotriva IMSP Policlinica de Stat. Plângerea viza pretinsa discriminare directă în câmpul muncii pe criteriul de dizabilitate şi statut de pensionar pentru limită de vârstă.

Conform deciziei Consiliului, faptele constatate au fost considerate drept discriminare directă pe criteriul de statut de pensionar pentru limită de vârstă. Consiliul a recomandat clinicii să evite concedierea pe baza acestui criteriu, reglementat de art. 86 alin. (1) lit. y/1) din Codul muncii, cu excepţia cazurilor în care există o justificare solidă. De asemenea, Consiliul a adresat o recomandare Parlamentului privind modificarea articolului menţionat în Codul muncii pentru a preveni astfel de situaţii în viitor.

Având în vedere această decizie, reclamanta IMSP Policlinica de Stat nu este de acord cu constatările şi recomandările Consiliului, motiv pentru care formulează prezenta cerere de chemare în judecată. Argumentele în susţinerea cererii vor fi detaliate în secţiunile următoare.

Elena Iorgu a activat în calitate de funcţionar administrativ în cadrul Secţiei Medicină de Familie a IMSP Policlinica de Stat în perioada 2018 -10 aprilie 2024.

La data de 17.07.2018, aceasta a fost angajată pe perioadă nedeterminată în funcţia de infirmieră, conform contractului de muncă iniţial. Ulterior, printr-un acord de modificare semnat la 01.10.2018, Elena Iorgu a fost transferată în funcţia de funcţionar administrativ, păstrând statutul de angajată cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Începând cu data de 01.08.2022, Elena Iorgu a dobândit dreptul la pensie, dar şi-a continuat

activitatea în aceeaşi funcţie. Totuşi, la data de 10.04.2024, aceasta a fost concediată prin Ordinul nr. 44-p, invocându-se deţinerea statutului de pensionar, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii.

În locul Elenei Iorgu, în aceeaşi funcţie a fost angajată o persoană de 43 de ani, cu studii superioare în jurnalism. Funcţia respectivă consta în informarea pacienţilor la un punct de orientare din cadrul policlinicii, unde angajaţii aveau responsabilitatea de a ghida pacienţii către locurile unde urmau să efectueze anumite proceduri medicale.

Potrivit Consiliului pentru Egalitate, care a analizat cazul, concedierea Elenei Iorgu a fost considerată un act de discriminare. Consiliul a concluzionat că aceasta îşi putea exercita în continuare funcţia, având capacităţile necesare pentru a-şi desfăşura activitatea în mod corespunzător.

Menţionează că, în timpul desfăşurării activităţii sale, au existat mai multe plângeri adresate împotriva Elenei Iorgu. Totuşi, aceste plângeri au fost gestionate de administraţie fără a fi luate măsuri disciplinare împotriva sa. Având în vedere politica generală a policlinicii de a menţine relaţii umane şi bune cu fiecare angajat, dar şi lipsa unor sancţiuni anterioare, administraţia nu a aplicat măsuri disciplinare care să justifice o eventuală încetare a contractului înainte de emiterea ordinului de concediere.

Prin Decizia din 24.10.2024, Consiliul pentru Egalitate a constatat existenţa unui act de discriminare directă pe criteriul de statut de pensionar pentru limită de vârstă în cazul concedierii Elenei Iorgu. Consiliul a subliniat că aplicarea prevederilor legale referitoare la concediere, în baza statutului de pensionar, trebuie să fie justificată în mod obiectiv şi rezonabil, potrivit scopului urmărit de angajator.

Totodată, Consiliul a formulat următoarele recomandări :

- Către IMSP Policlinica de Stat - Să evite aplicarea prevederilor legate de concediere, prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii, în absenţa unei justificări obiective şi rezonabile. Angajatorul ar trebui să demonstreze necesitatea şi proporţionalitatea măsurilor întreprinse în raport cu scopul urmărit.

- Către Parlamentul Republicii Moldova - Să modifice şi să completeze prevederile art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii pentru a introduce criterii clare şi explicite. Aceste criterii ar trebui să precizeze că angajatorul poate recurge la concediere în temeiul acestui articol doar atunci când măsura este justificată obiectiv, rezonabilă şi proporţională.

Consiliul a făcut referire la nota informativă care a însoţit modificările Codului muncii, potrivit căreia scopul concedierii persoanelor aflate la vârsta de pensionare este gestionarea optimă a forţei de muncă şi crearea de oportunităţi pentru tineri în câmpul muncii. Cu toate acestea, Consiliul a subliniat că persoana angajată în locul Elenei Iorgu nu poate fi catalogată drept tânăr specialist conform Legii cu privire la tineret, ceea ce ridică semne de întrebare cu privire la îndeplinirea scopului din nota informativă de modificare a Codului muncii.

Consiliul pentru Egalitate atrage atenţia asupra necesităţii justificării măsurilor de concediere prin prisma unei analize obiective şi rezonabile, evitând discriminarea directă bazată pe statutul de pensionar.

Ordinul nr. 44-p din 10.04.2024, prin care Elena Iorgu a fost concediată, s-a bazat exclusiv pe art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii, o normă legală constituţională şi aflată în vigoare la momentul aplicării. Nota informativă la care face referire Consiliul pentru Egalitate nu are statut de lege şi, în consecinţă, nu poate produce efecte juridice obligatorii asupra angajatorului.

Art. 86 alin. (1) lit y/1 din Codul muncii nu prevede criterii detaliate sau condiţii specifice pentru aplicarea acestuia. În aceste circumstanţe, angajatorul nu poate fi considerat responsabil pentru lipsa unor norme de aplicare detaliate care să restrângă utilizarea prevederii. Policlinica a respectat cadrul legal existent şi a aplicat legea în limitele sale de competenţă.

Prezumţia de constituţionalitate. În lipsa unor prevederi suplimentare de aplicare expresă,

policlinica a acţionat în baza prezumţiei de constituţionalitate a normei legale, care este garantată până la o eventuală abrogare sau modificare a acesteia.

Prezumţia de constituţionalitate reprezintă principiul conform căruia orice lege sau act normativ adoptat de o autoritate legislativă sau executivă este considerat constituţional până la momentul în care Curtea Constituţională decide contrariul. Acest principiu are următoarele implicaţii practice :

Obligaţia de aplicare a legii - Autorităţile şi instituţiile publice, inclusiv angajatorii, au obligaţia de a respecta şi aplica normele legale aflate în vigoare, fără a evalua sau interpreta validitatea constituţională a acestora.

Protecţia juridică a părţilor - Atât angajatorul, cât şi angajatul beneficiază de stabilitate juridică şi previzibilitate în aplicarea normei, în lipsa unei decizii contrare a Curţii Constituţionale.

Policlinica a acţionat în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii, care permite încetarea contractului de muncă al persoanelor pensionare. La momentul emiterii Ordinului nr. 44-p din 10.04.2024, norma legală era în vigoare, fiind publicată în mod oficial şi aplicabilă tuturor raporturilor de muncă relevante. Curtea Constituţională nu a emis nicio decizie care să declare neconstituţională prevederea legală aplicată, ceea ce înseamnă că angajatorul a fost obligat să o respecte. Art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii nu conţine condiţii exprese pentru aplicarea acestei prevederi, precum criterii detaliate pentru justificarea concedierii. În absenţa unor astfel de reglementări angajatorul are dreptul să aplice norma în forma sa actuală, fără să fie responsabil pentru eventualele lacune legislative.

Consiliul pentru Egalitate nu poate considera ilegală sau discriminatorie o aplicare a legii în conformitate cu forma ei actuală.

Angajatorul nu poate fi obligat să respecte interpretări care depăşesc cadrul legal expres. Deciziile şi măsurile angajatorului se bazează exclusiv pe normele legale în vigoare.

În virtutea prezumţiei de legalitate şi constituţionalitate, Policlinica beneficiază de următoarele garanţii :

- Protecţia deciziei luate - Decizia de concediere este valabilă şi legală, în absenţa unei hotărâri judecătoreşti care să declare neconstituţionalitatea normei aplicate;

- Imunitatea faţă de interpretări alternative - Nicio autoritate, inclusiv Consiliul pentru Egalitate, nu poate impune angajatorului interpretări care contravin normei legale clare şi aplicabile.

Decizia de a angaja o persoană cu studii superioare în jurnalism a fost fundamentată pe necesitatea operaţională de a îmbunătăţi comunicarea şi calitatea interacţiunii cu pacienţii. Studii în jurnalism asigură competenţe superioare de comunicare, precum exprimarea clară, empatia şi profesionalismul în relaţiile cu publicul, ceea ce contribuie direct la îmbunătăţirea experienţei pacienţilor. Noul angajat are abilităţi adaptate nevoilor specifice ale policlinicii, unde interacţiunea cu publicul joacă un rol important în desfăşurarea activităţilor curente.

Consiliul pentru Egalitate a susţinut că persoana angajată în locul Elenei Iorgu nu poate fi catalogată drept „tânăr specialist”, însă Codul muncii şi alte legi relevante nu condiţionează angajarea unui înlocuitor de statutul acestuia. Noul angajat corespunde criteriilor profesionale pentru funcţia respectivă, fiind angajat conform legislaţiei muncii.

Policlinica are libertatea de a angaja personal pe baza competenţelor necesare, iar aceste decizii nu pot fi considerate discriminatorii în lipsa unor dovezi clare.

Deşi Consiliul pentru Egalitate a formulat recomandări atât către policlinică, cât şi către Parlament, aceste recomandări au caracter consultativ şi nu creează obligaţii legale pentru angajator. În acest context, policlinica a respectat cadrul normativ aplicabil la momentul deciziei.

Policlinica a acţionat în interesul superior al instituţiei, având în vedere necesitatea menţinerii unui

standard ridicat al serviciilor oferite pacienţilor. La fel s-a pus accent pe importanţa unei comunicări eficiente între personalul administrativ şi pacienţi, ca element fundamental pentru satisfacţia acestora. Policlinica urmăreşte politica de adaptare la nevoile organizaţionale, în contextul modificărilor în dinamica forţei de muncă.

Policlinica a luat decizia de concediere în strictă conformitate cu prevederile legale în vigoare, fiind justificată de nevoile operaţionale şi de interesul general al instituţiei. În absenţa unor norme exprese care să detalieze condiţiile aplicării art. 86 alin. (1) lit. y/1 din Codul muncii, angajatorul a acţionat legal şi rezonabil, respectând drepturile tuturor părţilor implicate.

Având în vedere circumstanţele de drept relevante pentru cazul dat, urmează a fi analizată aplicabilitatea acestora şi evidenţiat cum acestea susţin cererea de chemare în judecată formulată.

Articolul 209 Cod Administrativ, (1) Acţiunea în contestare şi acţiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la : b) data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă legea nu prevede procedura prealabilă.

Articolul 8 Codul muncii, „(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţa de persoanele care necesita o protecţie socială şi juridică sporită”.

Articolul 10 Codul muncii, „(1) Angajatorul are dreptul : a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative în lipsa unor restricţii suplimentare în legislaţie, decizia de concediere a fost luată în limitele legale. Prezumţia de legalitate a actului administrativ individual protejează angajatorul de acuzaţiile de discriminare.

Articolul 11 Codul muncii, „(1) Nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de munca pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii”. Salariaţii beneficiază de protecţia minimă garantată de Codul muncii. Însă, în cazul de faţă, drepturile Elenei Iorgu au fost respectate, deoarece prevederea care permite concedierea persoanelor pensionare este prevăzută de lege. Lipsa unor condiţii suplimentare pentru aplicarea art. 86 alin. (1) lit. y/1 exonerează angajatorul de răspundere, atâta timp cât s-a respectat procedura legală.

Art. 86 Codul Muncii, „(1) Concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de munca pe durata nedeterminată, precum şi a celui pe durata determinată - se admite pentru următoarele motive : y1) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstâ”. Norma permite angajatorului să înceteze contractul de muncă al persoanelor aflate la vârsta de pensionare fără a impune justificări suplimentare. Decizia Policlinicii respectă cadrul legal, fiind bazată pe o normă clară şi aplicabilă. Consiliul pentru Egalitate poate formula recomandări, dar acestea nu au efect juridic asupra aplicării unei prevederi legale constituţionale.

Art. 7 din Legea cu priviere la asigurarea egalității, (1^1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea 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 accederea sau exercitarea unei profesii.

(2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum :

a) plasarea anunţurilor de angajare cu indicarea condiţiilor şi criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

a[1]) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea 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 diferenţiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane;

f) hărţuirea;

g) orice altă acţiune care contravine prevederilor legale.

5) Orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă în privinţa unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

Art. 7 alin. (2) enumeră situaţii specifice care pot fi considerate discriminatorii, precum : refuzul neîntemeiat de angajare, promovare sau demisie, remunerarea inegală, distribuirea diferenţiată a sarcinilor sau plasarea anunţurilor discriminatorii. În cazul Policlinicii nu există dovezi că refuzul sau concedierea au fost neîntemeiate. Ordinul de concediere s-a bazat pe un motiv clar, prevăzut de lege, respectiv, statutul de pensionar. Nu există indicii de remunerare inegală sau de alte acţiuni discriminatorii cum ar fi hărţuirea sau distribuirea diferenţiată a sarcinilor. Decizia Policlinicii s-a bazat pe Codul muncii, care reprezintă legea aplicabilă raportului de muncă. Acţiunile întreprinse nu contravin prevederilor legale, iar argumentele Consiliului pentru Egalitate nu pot modifica o prevedere legală clară. Mai mult, recomandările Consiliului au caracter consultativ şi nu pot înlocui sau modifica normele legale în vigoare.

Analizând toate aspectele cazului, este evident că Decizia nr. 109/24din 24.10.2024 al Consiliului pentru egalitate este ilegală.

Invocînd prevederile art.art. 189, 191, 204, 205, 206 alin. (1) lit. a), 209, 211, 212 Cod administrativ, reclamanta solicită admiterea acțiunii.

Pârâtul – Consiliul pentru egalitate, la data de 29.04.2025, prin intermediul cancelariei instanței a înaintat referință asupra prezentei cereri de chemare în judecată, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată, în temeiul art. 224 alin.(1) lit. f) Cod Administrativ (f.d. 35-37).

În ședința de judecată, r/reclamantei - avocatul Victoria Donica, a solicitat admiterea acțiunii pe motivele de fapt și de drept invocate în cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtului - Consiliul pentru egalitate, cît și persoana terță, în ședința de judecată nu s-au prezentat, instanța constatând posibilă examinarea cauzei în lipsa acestora, pe motivul citării legale.

Examinînd cererea de chemare în judecată, audiind explicaţiile părţii prezente, cercetînd probele anexate la dosar în ansamblu şi interconexiunea lor, studiind normele legii aplicabile, instanţa de judecată conchide că acțiunea urmează a fi respinsă din următoarele considerente.

În privința admisibilității acțiunii în contenciosul administrativ instanța de judecată reține următoarele.

În condițiile speței, Decizia din 24.10.2024 cauza nr.109/24 (f.d. 13-16), constituie în sine act administrativ individual defavorabil pentru Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat”, pasibil controlului judecătoresc în ordinea contenciosului administrativ.

Or, conform art. 10 alin. (1) Cod Administrativ, actul administrativ individual este orice dispoziţie, decizie sau altă măsură oficială întreprinsă de autoritatea publică pentru reglementarea unui caz individual în domeniul dreptului public, cu scopul de a produce nemijlocit efecte juridice, prin naşterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice de drept public.

Art. 11 alin. (1) lit. a) Cod Administrativ prevede că, actul administrativ individual defavorabil este actul care impune destinatarilor lor obligaţii, sancţiuni, sarcini sau afectează drepturile/interesele legitime ale persoanelor ori care resping, în tot sau în parte, acordarea avantajului solicitat.

Conform art. 17 Cod Administrativ, drept vătămat este orice drept sau libertate stabilit/stabilită de lege căruia/căreia i se aduce atingere prin activitate administrativă.

Cu referire la procedura prealabilă, instanța remarcă că, asemenea gen de litigii sunt exceptate de la obligativitatea tranșării prejudiciare în conformitate cu pct. 65 al Regulamentului de activitate al Consiliului pentru prevenirea şi eliminarea discriminării şi asigurarea egalităţii aprobat prin Legea nr. 298 din 21.12.2012.

Or, regula stabilită de legiuitor este că procedura prealabilă va fi efectuată doar în cazul în care este prevăzută expres în norme legislative speciale derogatorii. Drept urmare, se conchide că procedura prealabilă este obligatorie, doar atunci când legea specială o prevede expres, cu excepțiile stabilite de art. 163 Cod administrativ

În privința termenului de contestare a actului evidențiat supra, instanța corelînd momentul emiterii Deciziei – 24.10.2024 (f.d. 13-16), cu momentul înaintării acțiunii în judecată – 25.11.2024 (f.d.6-11), atestă întrunirea termenilor legali de valorificare a acțiunii.

Or, conform art. 209 Cod Administrativ, (1) Acţiunea în contestare şi acţiunea în obligare se înaintează în decurs de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel. Acest termen începe să curgă de la : b) data comunicării sau notificării actului administrativ individual, dacă legea nu prevede procedura prealabilă. Prevederile art.165 alin.(1) referitoare la nesoluţionarea în termen se aplică corespunzător.

Din conținutul acțiunii, prin prisma cadrului legal citat, rezultă că, Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat”, revendică un drept subiectiv vătămat şi repercusiunile negative generate de actul administrativ individual defavorabil contestat.

În urma analizei actului administrativ contestat, precum și a contextului solicitărilor formulate de reclamant, instanța constată că acțiunea dedusă judecații este o acțiune în contestare, conform prevederilor art. 206 Cod Administrativ.

Totodată, ținând cont de localizarea sediului autorității publice care a desfășurat activitatea administrativă contestată, în virtutea art. 191 alin. (1) și art. 196 Cod Administrativ se constată competența materială și teritorială a Judecătoriei Chișinău (sediul Râșcani) în examinarea acțiunii de contencios administrativ dedusă judecății.

Prin urmare, instanța consideră că motive de inadmisibilitate în conformitate cu prevederile art. 207 alin. (2) Cod Administrativ, nu se regăsesc.

În privința temeiniciei acțiunii în contenciosul administrativ instanța de judecată reține următoarele.

Conform art. 2 alin. (1) și (2) Cod Administrativ, prevederile prezentului cod determină statutul juridic al participanţilor la raporturile administrative, atribuţiile autorităţilor publice administrative şi ale

instanţelor de judecată competente pentru examinarea litigiilor de contencios administrativ, drepturile şi obligaţiile participanţilor în procedura administrativă şi cea de contencios administrativ. Anumite aspecte ce ţin de activitatea administrativă privind domenii specifice de activitate pot fi reglementate prin norme legislative speciale derogatorii de la prevederile prezentului cod numai dacă această reglementare este absolut necesară şi nu contravine principiilor prezentului cod.

Conform art. 20 Cod Administrativ, Dacă printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acţiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanţele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ, conform prezentului cod.

Conform art. 21 Cod Administrativ, (1) Autorităţile publice şi instanţele de judecată competente trebuie să acţioneze în conformitate cu legea şi alte acte normative. (2) Exercitarea atribuţiilor legale nu poate fi contrară scopului pentru care acestea au fost reglementate.

Conform art. 22 Cod Administrativ, (1) Autorităţile publice şi instanţele de judecată competente cercetează starea de fapt din oficiu. Acestea stabilesc felul şi volumul cercetărilor şi nu sînt legate nici de expunerile participanţilor, nici de cererile lor de reclamare a probelor.

Conform art. 23 Cod Administrativ, (1) Autorităţile publice şi instanţele de judecată competente acţionează respectînd principiul egalităţii şi nediscriminării. (3) Atît în cadrul procedurii administrative, cît şi în cadrul procedurii de contencios administrativ sau ca rezultat al acestora, nicio persoană nu poate beneficia de privilegii, nu poate fi dezavantajată, lipsită de drepturi sau scutită de obligaţii pe motiv de rasă, origini familiale, sex, limbă, cetăţenie, apartenenţă etnică, religie, convingeri politice sau ideologice, educaţie, situaţie economică, condiţie socială.

Conform art. 189 Cod Administrativ, (1) Orice persoană care revendică încălcarea unui drept al său prin activitatea administrativă a unei autorităţi publice poate înainta o acţiune în contencios administrativ.

Conform art. 194 Cod Administrativ, (1) În procedura în prima instanţă, în procedura de apel şi în procedura de examinare a recursurilor împotriva încheierilor judecătoreşti se soluţionează din oficiu probleme de fapt şi de drept.

Conform art. 206 Cod Administrativ, (1) O acţiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: a) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ individual (acţiune în contestare); b) obligarea autorităţii publice să emită un act administrativ individual (acţiune în obligare); c) impunerea la acţiune, la tolerare a acţiunii sau la inacţiune (acţiune în realizare); d) constatarea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic ori nulităţii unui act administrativ individual sau a unui contract administrativ (acţiune în constatare); sau e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acţiune de control normativ).

Conform art. 219 Cod Administrativ, (1) Instanţa de judecată este obligată să cerceteze starea de fapt din oficiu în baza tuturor probelor legal admisibile, nefiind legată nici de declaraţiile făcute, nici de cererile de solicitare a probelor înaintate de participanţi.

Materialele cauzei denotă că, la 29.04.2024, Elena Iorgu a depus în adresa Consiliului pentru Egalitate o plîngere/petiția prin care a solicitat : „Rog să luaţi măsuri în scopul apărării dreptului constituţional la muncă şi excluderii discriminării pe motiv de vârstă şi dizabilitate”.

În textul plîngerii a invocat următoarele : „*Prin prezenta, eu Iorgu Elena, vă aduc la cunoştinţă, că am activat în calitate de funcţionar administrativ secţiei Medicină de Familie la Instituţia Medico Sanitară Publică Policlinica de Stat din august 2018 până pe 26.04.2024.*

La data de 10 aprilie 2024, prin ordinul nr.44-p „cu privire la concediere în legătură cu deţinerea

statutului de pensionar", am fost preavizată privind concedierea în temeiul art.86, aliniat 1, litera y/1.

Eu fiind persoană cu dizabilităţi, şi având la întreţinere copil invalid din copilărie cu grad sever de dizabilitate dorind să-mi continui activitatea de muncă, la 24.04.2024 am depus cererea către angajator - IMSP Policlinica de Stat, privind continuarea activităţii în funcţia pe care am deţinut-o până la 26.04.2024, începând cu 27.04.2024.

Angajatorul descriminîndu-mă pe criteriu de vârstă şi dizabilitate (în faţă mi s-a spus că trebuie să angajăm persoane tinere) mi s-a refuzat neîntemeiat în a mă admite la muncă în funcţia susnominalizată.

Astăzi, 26 aprilie 2024, venind la muncă, angajatorul la sfârşitul zilei de muncă mi-a înmânat răspunsul (cu care eu nu sunt de acord) la cererea depusă de mine, în care mi-a refuzat să-mi continui activitatea de muncă (scrisoarea nr. 01- 19/144 din 25.04.2025 se anexează)".

La 24.10.2024, Consiliul pentru Egaliate, examinând plângerea depusă de către Elena Iorgu, prin Decizia din aceeași dată, cauza nr. 109/24, a decis :

1. Faptele constatate reprezintă discriminare directă pe criteriul de statut de pensionară pentru limită de vârstă.

2. În vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă IMSP Policlinica de Stat să nu admită desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 86 alin, (1) lit. y^1) Codul muncii în mod arbitrar, ci doar în situaţiile când există o justificare obiectivă şi rezonabilă, potrivit scopului urmărit, după cum este explicitat în prezenta decizie.

3. În vederea prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă Parlamentului Republicii Moldova şi Guvernului Republicii Moldova să demareze procesul de modificare/completare a art. 86 alin. (1) lit. y^1) Codul munci, astfel încât să se expliciteze ca angajatorul poate să recurgă la aplicarea acestor prevederi în cazul în care măsura va putea fi justificată obiectiv şi rezonabil potrivit scopului urmărit, iar măsurile întreprinse trebuie să fie necesare şi adecvate.

4. Reclamata va informa Consiliul, în termen de 30 zile din momentul recepţiei prezentei decizii, despre măsurile întreprinse şi/sau planificate în vederea implementării recomandărilor formulate.

5. Decizia se comunică părţilor şi va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.

6. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, direct la Judecătoria Chişinău, sediul Râşcani, situată pe adresa : mun. Chişinău, str. Kiev, 3, fără respectarea procedurii prealabile

Nefiind de acord cu Decizia Consiliul pentru egalitate din 24.10.2024, la 25.11.2024 Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat" a depus respectiva cerere de chemare în judecată.

Efectuând controlul judiciar al conduitei pârâtului din perspectiva argumentelor reclamantului, în limitele obiectului acțiunii și cercetând din oficiu situația de fapt și de drept a cauzei deduse judecății, instanța conchide că pârâtul a acționat în limitele legale și a valorificat dreptul discreționar într-o manieră justă și în același câmp legal, raționamentele instanţei regăsindu-se *infra*.

În contextul pretenţiilor deduse judecării, instanța reține că, conform art.1 al Legii cu privire la asigurarea egalităţii nr. 121 din 25.05.2012, (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferele 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.2 al Legii nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalităţii, oferă definiția următoarelor noțiuni, *discriminare* – 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 acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; *discriminare directă* – 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.

Articolul 6. Interzicerea discriminării. Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acţiuni sau inacţiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autorităţile publice competente şi sancţionată conform legislaţiei.

Articolul 7. Interzicerea discriminării în cîmpul muncii şi în exercitarea unei profesii. (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalităţii la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită şi în formarea profesională. (5) Orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă în privinţa unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

Articolul 12. Atribuţiile Consiliului. (1) Consiliul are următoarele atribuţii : i) examinează plîngerile privind discriminarea.

Articolul 15. Examinarea plîngerii. (1) Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta.

Conform art. 5 Codul Muncii, Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele : e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor.

Conform art. 8 Codul Muncii, (1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.

Conform art. 10 Codul Muncii, (2) Angajatorul este obligat : f[3]) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă.

Conform art. 55 Codul Muncii, (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri : f) cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a);

Conform art. 86 Codul Muncii, (1) *Concedierea* – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive : y^1) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.

Conform art. 184 Codul Muncii, (1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene : c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y^1) și art. 301 alin. (1) lit. c)).

La caz, se atestă următoarele : conform Contractului individual de muncă nr. 20 din 17.07.2018, Elena Iorgu a fost angajată la Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” în funcţia de infirmieră, pe perioadă nedeterminată.Prin Acordul privind modificarea contractului individual de muncă din 01.10.2018, termenul contractului individual de muncă a fost prelungit pentru perioadă nedeterminată pe 1.0 unitate în funcție de funcționar informativ.

Prin Ordinul Instituției Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” nr.44-p din 10.04.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. (y^1) şi art. 184 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, în conformitate cu prevederile pct. 29 Convenția Colectivă de nivel ramural, Contractului Colectiv de Muncă al IMSP Policlinica de Stat, s-a ordonat :

1. Se preavizează dna Iorgu Elena funcţionar administrativ, secţia Medicină de familie, privind concedierea din funcție în legătură cu deţinerea statutului de pensionar, la data de 10.04.2024 în conformitate cu termenele de prescripţie din art.184 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, la care este parte preşedintele Comitetului Sindical al IMSP Policlinica de Stat;
2. Se eliberează din funcţie dna Iorgu Elena funcţionar administrativ secţia Medicină de familie, în legătură cu deţinerea statutului de pensionar, la data de 24.04.2024;
3. În perioada de preaviz, salariatului i se acordă o zi lucrătoare pe săptămînă, menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă;
4. Serviciul Financiar va achita indemnizaţie de concediu pentru perioada de muncă 17.07.2023 - 24.04.2024, în mărime de 14 z/c;
5. Prevederile prezentului ordin de adus la cunoştinţa persoanelor vizate, semnătură (responsabilă dna Darii Carolina).

Prin Ordinul Instituției Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” nr.47-p din 24.04.2024, s-a ordonat : modificarea perioadei de preaviz a salarietului Iorgu Elena funcționar administrativ, în legătură cu survenirea incapacității temporare de muncă, astfel perioada de preaviz a fost prelungită pînă la 26.04.2024 inclusiv.

Prin cererea/declarația reclamantei Iorgu Elena adresată vice-directorului Instituției Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” la data de 24.04.2024, prima a indicat următoarele : „*Prin prezenta, eu Elena Iorgu, funcţionar administrativ secţiei Medicină de familie, solicit să fiu admisa la muncă imediat din ziua următoare, zilei în care voi fi concediată, în calitate de funcţionar administrativ secţiei Medicină de familie pe care o deţin în prezent.*

Drept temei de înaintare a prezentei Cereri-Declaraţie a servit faptul preavizării mele cu 14 zile înainte de concediere în temeiul art.86, alin.l, lit.y/1 (ordinul nr.44-p din 10.04.2024).

Deţin grad de dizabilitate şi am la întreţinere fiul, invalid din copilărie, care deţine grad sever de dizabilitate".

Drept răspuns la cererea reclamantei din 24.04.2024, la 25.04.2024 Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat", a menționat că : „Urmare a celor examinate, (MSP Policlinica de Stat, informează că concedierea Dvs e întemeiată în baza art. 86 alin. (1) lit.y[1]) din Codul Muncii al RM. În conformitate cu normele imperative ale Codului muncii, *concedierea* - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată se admite pentru următoarele motive : y1) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

De menţionat că, norma legală nu comportă un caracter imperativ, desfacerea contractului individual de muncă fiind dependentă de alegerea angajatorului, care decide în mod deliberat cu privire la oportunitatea încetării raporturilor de muncă, atât în funcţie de cerinţele profesionale şi condiţiile speciale impuse tipul locului de muncă, cât şi în legătură cu atingerea vârstei generale de pensionare.

În acest context, IMSP Policlinica de Stat, informează că relaţiile de muncă sunt încetate de facto şi de jure din data expirării termenului de preaviz, constituit în baza prevederilor art. 184 alin. (1), lit. din Codul Muncii al RM, decizia nu se supune reexaminării şi în consecinţă urmează a fi respectate către părţi întocmai de cum sunt indicate de legiuitor.

La caz, IMSP Policlinica de Stat, dispune de cerere/solicitare de angajare a persoanei care nu are statut de pensionar, în corespundere cu cerinţele profesionale şi a condiţiilor specifice impuse locului de muncă.

În consecinţă, cererea înaintată de Dvs nu poate fi satisfăcută".

Instanța reține că principiul egalității și nediscriminării în raporturile de muncă constituie un principiu fundamental al dreptului muncii, consacrat atât în legislația națională, cât și în instrumentele internaționale în materia drepturilor omului.

Potrivit prevederilor Codul muncii al Republicii Moldova, relațiile de muncă se întemeiază pe principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților, fiind interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă în domeniul muncii, inclusiv pe criteriul vârste.

De asemenea, conform Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe criterii precum vârsta, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor și libertăților fundamentale.

Instanța constată că statutul de pensionar constituie o situație strâns legată de criteriul vârstei, iar aplicarea unui tratament diferențiat față de salariații pensionari, în lipsa unei justificări obiective și rezonabile, poate constitui discriminare.

În jurisprudența sa Curtea Europeană a Drepturilor Omului, a statuat că diferența de tratament este discriminatorie atunci când nu urmărește un scop legitim sau nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul urmărit.

Prin urmare, în situația în care angajatorul aplică măsuri dezavantajoase față de un salariat exclusiv în considerarea faptului că acesta este pensionar, urmează a fi verificat dacă există motive obiective, reale și proporționale care să justifice această diferență de tratament.

În speță, se constată că Elena Iorgu a activat în cadrul instituției pârâte în perioada 2018 – 2024, iar începând cu data de 01.08.2022 a dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă. Cu toate acestea, aceasta și-a continuat activitatea profesională fără întrerupere până la data de 10.04.2024, când contractul individual de muncă a fost încetat prin Ordinul nr. 44-p, fiind invocat exclusiv statutul acesteia de pensionar.

Instanța consider necesar a reține că, angajatorul - Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat", nu a invocat existența unor abateri disciplinare, a unei insuficiențe profesionale sau a altor circumstanțe obiective care ar fi justificat încetarea raporturilor de muncă. Dimpotrivă, din materialele dosarului rezultă că, deși au existat unele plângeri privind activitatea salariatei, acestea nu au fost urmate de aplicarea unor sancțiuni disciplinare și nu au determinat anterior inițierea procedurilor legale de încetare a raporturilor de muncă.

În aceste condiții, instanța observă că singurul criteriu efectiv care a stat la baza concedierii a fost statutul de pensionar pentru limită de vârstă, ceea ce constituie o diferență de tratament bazată pe un criteriu protejat.

Este de menționat că, deși Codul muncii al Republicii Moldova, la art. 86 alin. (1) lit. y/1), prevede posibilitatea încetării contractului individual de muncă în cazul salariaților care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă, aplicarea acestei norme nu poate avea un caracter automat și arbitrar. Angajatorul este obligat să demonstreze existența unui scop legitim și a unei justificări obiective și rezonabile pentru diferența de tratament aplicată.

De asemenea, instanța reține că în locul Elenei Iorgu a fost angajată o persoană mai tânără. În aceste circumstanțe, instanța apreciază că angajarea unei persoane mai tinere în aceeași funcție, imediat după concedierea Elenei Iorgu în temeiul statutului său de pensionar, constituie un element factual relevant care susține concluzia existenței unei diferențe de tratament bazate pe criteriul vârstei.

Or, natura atribuțiilor funcției de funcționar administrativ – care presupune în principal informarea și orientarea pacienților în cadrul instituției medicale – nu implică cerințe profesionale sau fizice de natură să excludă exercitarea acesteia de către o persoană care a atins vârsta de pensionare.

În aceste circumstanțe, instanța apreciază că reclamanta nu a demonstrat existența unei justificări obiective și rezonabile pentru aplicarea tratamentului diferențiat față de salariata concediată. Simplul fapt că legislația permite încetarea contractului de muncă în cazul salariaților pensionari nu poate constitui, prin sine, o justificare suficientă pentru excluderea acestora din câmpul muncii, în lipsa unor motive reale și proporționale care să țină de organizarea activității instituției.

În acest context, instanța apreciază că Consiliul pentru Egalitate a examinat în mod corect circumstanțele cauzei și a aplicat în mod corespunzător normele legale incidente, concluzia privind existența unei forme de discriminare directe fiind una întemeiată.

Ca urmare, argumentele reclamantei instanța le consideră irelevante şi inadmisibile, dat fiind faptul că aceasta prezintă eronat circumstanţele cauzei şi consecinţele legale ale acestui fapt.

Instanța nu se expune asupra fiecărui argument invocat de participanții la proces, ținând cont de Avizul nr.11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, din care rezultă că, motivarea hotărârii nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat.

Or, potrivit jurisprudenței Curții Europene, pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidențieze că, judecătorul a examinat chestiunile esențiale prezentate și nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos, 19 aprilie 1994 , pct.61, seria A, nr.288).

Reieșind din circumstanţele de fapt constatate supra, coroborate cu normele de drept relevante situaţiei din speţă, instanța consideră necesar a respinge ca neîntemeiată acţiunea înaintată de Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” împotriva Consiliului pentru Egalitate, persoană terță Elena Iorgu, or pârâtul prin argumentele şi probele anexate la materialele cauzei a demonstrat legalitatea actului contestat, iar reclamanta nu a invocat în susţinerea poziţiei sale careva probe pertinente, concludente şi utile, care în ansamblul lor ar demonstra necesitatea anulării actului administrativ contestat.

În conformitate cu prevederile art. 224 alin.(1) lit. f) Cod Administrativ, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e :

Acţiunea de contencios administrativ, înaintată de către Instituția Medico-Sanitară Publică „Policlinica de Stat” împotriva Consiliului pentru Egalitate, persoană terță Elena Iorgu, cu privire la anularea actului administrativ - Decizia din 24.10.2024 cauza nr.109/24, ***se respinge ca fiind neîntemeiată.***

Hotărîrea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Rîşcani).

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Igor Barbacaru