

MECANISME DE TRANSPUNERE A DIRECTIVEI 2010/41/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI DIN 7 IULIE 2010 PRIVIND APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚII ȘI FEMEILE CARE DESFĂȘOARĂ O ACTIVITATE INDEPENDENTĂ

(și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului în vederea respectării principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente sau care contribuie la exercitarea acestor activități)



Potrivit Raportului de țară în domeniul egalității de gen pentru 2021, doar o treime dintre antreprenorii din Republica Moldova sunt femei, chiar dacă antreprenoriatul feminin a fost în creștere în ultimii ani.

Pentru a aplica principiul egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, în vederea înlăturării diferențelor de gen în domeniul antreprenorial și îmbunătățirii concilierii vieții private cu viața profesională, Comisia Europeană a adoptat în 2010 Directiva 2010/41/CE.

Obținerea de către Republica Moldova a statutului de țară candidată presupune armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar în domeniile social, economic și juridic, inclusiv transpunerea în legislația națională a Directivelor CE în domeniul egalității de gen.

MECANISME DE TRANSPUNERE A DIRECTIVEI 2010/41/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI DIN 7 IULIE 2010 PRIVIND APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚII ȘI FEMEILE CARE DESFĂȘOARĂ O ACTIVITATE INDEPENDENTĂ

Autoare: **Dumitrița Bologan**

septembrie 2023

Acest produs a fost elaborat în cadrul proiectului „Parteneriate pentru liderismul femeilor și bună guvernare”, implementat de către Fundația „Friedrich Ebert” Moldova și AO „Institutum Virtutes Civilis”, cu susținerea financiară a Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert”



Conținut

Acronime	4
Introducere	5
Analiza prevederilor Directivei 2010/41 UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului	6
Analiza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene în domeniul aplicării prevederilor Directivei 2010/41	8
Exemple de bune practici și lecții învățate de transpunere a Directivei UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului	10
Mecanisme de implementare, monitorizare și evaluare a Directivei	14
Analiza actelor normative/articolelor din legi și actelor subordonate legilor care trebuie modificate în conformitate cu prevederile Directivei 2010/41. Recomandări de transpunere a prevederilor Directivei în legislația națională și de îmbunătățire a cadrului de politici național în domeniile abordate în Directiva 2010/41	15
Recomandări	15
Anexe	17

1 Acronime

CE	Consiliul pentru Egalitate
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
INJ	Institutul Național al Justiției
CNAJGS	Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat
MS	Ministerul Sănătății
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
CNAM	Compania Națională de Asigurări în Medicină
MDED	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
ODA	Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
MIDR	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale
TFUE	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

2 Introducere

Conform prevederilor Tratatului privind Uniunea Europeană „egalitatea este o valoare fundamentală a Uniunii și este comună statelor membre într-o societate în care prevalează egalitatea între femei și bărbați.” În același timp, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene conferă Parlamentului European și Consiliului competența de a adopta măsuri menite să asigure punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă. De asemenea, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene interzice orice formă de discriminare pe criterii de sex și prevede că egalitatea între bărbați și femei trebuie să fie asigurată în toate domeniile.

După cum se specifică și în preambul Directivei¹ *în domeniul activităților independente, aplicarea principiului egalității de tratament presupune că nu trebuie să existe nicio discriminare pe motive de sex, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi, sau la lansarea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.*

Într-un raport din 2015 privind implementarea acestei Directive, Comisia Europeană a explicat și câteva diferențe de aplicabilitate între Directiva 2004/113, care reglementează discriminarea în procesul de prestare servicii de către prestator în raport cu clientul și Directiva 2010/41, care se referă la situații în care un organ/asociație profesională impune restricții lucrătorilor independenți în accesarea în profesie. Cea din urmă Directivă se aplică statului sau altor organe care dețin autoritate de stat, cum ar fi organe de calificare sau asociații care autorizează/licențiază o persoană pentru a practica o activitate. Directiva nu se va aplica clienților privați care se vor angaja într-o relație contractuală de scurtă durată cu un lucrător independent.

În Republica Moldova, conform Raportului de țară în domeniul egalității de gen pentru 2021², **doar o treime dintre antreprenori sunt femei (34%)**, chiar dacă antreprenoriatul feminin a

fost în creștere în ultima vreme. Acest procentaj se datorează: accesului limitat la resurse și capital financiar pentru a începe o afacere, barierelor în accesarea resurselor de investiții (cum ar fi credite și împrumuturi), practicilor de discriminare și stereotipurilor de gen, precum și a încrederii scăzute în forțele proprii.

Potrivit aceluiași raport, **pentru a începe o afacere, femeile au nevoie de mai mult sprijin și încurajare decât bărbații** – femeile sunt mai reticente în a iniția o întreprindere privată în comparație cu bărbații. Întrucât femeile posedă mai puține active, resurse financiare și sprijin informal, femeile antreprenoare trebuie să se bazeze pe scheme financiare formale, astfel fiind mai dispuse să acceseze oportunități de finanțare prin diferite programe de sprijin și proiecte de dezvoltare.

Insuficiența de timp, din cauza responsabilităților de îngrijire, limitează grav femeile antreprenoare – în medie, o săptămână de lucru pentru femeile antreprenoare este cu 8 ore mai scurtă în comparație cu cea a bărbaților antreprenori. Femeile sunt mai puțin disponibile să lucreze seara. Insuficiența de timp restricționează opțiunile și flexibilitatea femeilor antreprenoare și astfel, le face mai reticente să-și lanseze sau să-și extindă întreprinderea.

Datele studiului Băncii Mondiale din 2016 „Sprijinirea antreprenoriatului femeilor în Republica Moldova” relevă că 51% dintre femeile antreprenoare consideră că mediul de afaceri este unul nefavorabil, comparativ cu 30% din bărbații antreprenori care declară acest lucru. Doar 3% dintre femei consideră că mediul de afaceri este favorabil, comparativ cu 13% din rândul bărbaților antreprenori.

În 2023, Republica Moldova a coborât trei poziții față de anul precedent în Raportul Forumului Economic Mondial cu privire la inegalitatea de gen³, de pe locul 16 pe 19 din 146 de state. Raportul „Global Gender Gap 2023” arată că paritatea de gen la nivel global a revenit la nivelul de dinaintea pandemiei COVID-19, însă ritmul schimbărilor a stagnat pe motiv că crizele

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

2 <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/06/ENG-RO-Raportul-de-tara-in-domeniul-egalitatii-de-gen.pdf>

3 [WEF_GGGR_2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-2023/)

convergente au încetinit progresul, iar decalajul de gen s-a redus cu 0,3 puncte procentuale față de ediția de anul precedent.⁴ Republica Moldova a coborât trei poziții în raport cu anul 2022 și două poziții în raport cu 2006. Față de anul trecut, Republica Moldova a coborât mai multe poziții, în aproape toate domeniile. Deși au existat semne încurajatoare de revenire la

nivelul de dinaintea pandemiei, femeile continuă să fie cel mai afectate de actuala criză a costului vieții și de perturbările de pe piața muncii.

Pandemia Covid-19 a avut un impact și asupra ocupării femeilor⁵. Astfel, în 2020, numărul femeilor ocupate a scăzut cu 10% față de 2019.

3.

Analiza prevederilor Directivei 2010/41 UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului

3.1. Cui se aplică Directiva

Prezenta directivă se aplică: lucrătorilor independenți și soțiilor/soților acestora, partenerelor/partenerilor de viață ale/ai acestora atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, în situația în care aceștia participă în mod curent la activitățile întreprinderii.

Pentru a îmbunătăți situația acestor soți și, atunci când și în măsura în care sunt recunoscuți de dreptul intern, situația partenerelor/partenerilor de viață ale/ai lucrătorilor independenți, activitatea acestora ar trebui recunoscută.

Pentru a preveni discriminarea bazată pe sex, Directivă se aplică atât în cazuri de discriminare directă, cât și indirectă. Hărțuirea și hărțuirea sexuală trebuie consideră discriminare și, prin urmare, interzise.

Prezenta directivă nu se aplică:

- ▶ domeniilor reglementate de alte directive de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, în principal Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de

bunuri și servicii. Între altele, articolul 5 din Directiva 2004/113/CE privind contractele de asigurare și serviciile financiare conexe se aplică în continuare.

- ▶ drepturilor și obligațiilor care derivă din statutul marital sau familial, astfel cum sunt definite în dreptul intern.

Principiul egalității de tratament ar trebui să reglementeze relația dintre lucrătorul independent și părți terțe în limita domeniului de aplicare al directivei, dar nu și relațiile dintre lucrătorul independent și soția/soțul sau partenera/partenerul de viață a/al acestuia/acesteia.

În domeniul activităților independente, aplicarea principiului egalității de tratament presupune că nu trebuie să existe nicio discriminare pe motive de sex, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau la lansarea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.

Statele membre pot menține sau adopta măsuri care prevăd avantaje specifice, pentru a facilita exercitarea unei activități independente de către sexul mai slab reprezentat sau pentru a preveni sau compensa dezavantaje în cariera profesională. În principiu, măsuri cum ar fi acțiunile pozitive

⁴ R. Moldova a coborât câteva poziții în topul privind egalitatea de gen (europalibera.org)

⁵ Impactul Covid-19 asupra indicatorilor forței de muncă în anul 2020 (gov.md)

menite să realizeze egalitatea de gen în practică nu ar trebui considerate ca o încălcare a principiului juridic al egalității de tratament între bărbați și femei.

Este necesar să se asigure că condițiile de constituire a unei societăți între soți sau, atunci când și în măsura în care aceștia sunt recunoscuți de dreptul intern, între parteneri de viață, nu sunt mai restrictive decât condițiile de constituire a unei societăți între alte persoane.

3.2. Aspectele cheie ale Directivei

Protecția socială

Având în vedere participarea lor la activitățile întreprinderii familiale, soțiile/soții sau, atunci când și în măsura în care acestea/aceștia sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerii/partenerii de viață ale/ai lucrătorilor independenți care au acces la un sistem de protecție socială ar trebui să aibă la rândul lor dreptul de a beneficia de protecție socială. Statele membre ar trebui să fie invitate să ia măsurile necesare pentru a organiza această protecție socială în conformitate cu dreptul intern. În special, este de competența statelor membre să decidă dacă această protecție socială ar trebui pusă în aplicare pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu. Statele membre pot prevedea ca această protecție socială să fie proporțională cu participarea la activitățile lucrătorului independent și/sau cu nivelul contribuției.

Sarcina și maternitatea

Având în vedere vulnerabilitatea economică și fizică a lucrătoarelor independente însărcinate și a soțiilor însărcinate și, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern, a partenerilor de viață însărcinate ale lucrătorilor independenți, este necesar să li se acorde acestora dreptul la prestații de maternitate. Statele membre au în continuare competența de a organiza astfel de prestații, inclusiv stabilirea nivelului contribuțiilor și a tuturor dispozițiilor referitoare la prestații și la plăți, cu condiția ca cerințele minime ale prezentei directive să fie respectate. În special, acestea pot determina în ce perioadă înainte și/sau după naștere este acordat dreptul la prestații de maternitate.

Durata de acordare a prestațiilor de maternitate lucrătoarelor independente, soțiilor și – în cazul și în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern – partenerilor de viață ale lucrătorilor independenți este similară duratei concediului de maternitate acordat în prezent lucrătoarelor la nivelul Uniunii.

Pentru a ține seama de specificul activităților independente, lucrătoarele independente și soțiile sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute de dreptul intern, partenerii de viață ale lucrătorilor independenți ar trebui să aibă acces la orice servicii existente care asigură înlocuirea temporară, permițând întreruperea activității lor profesionale din motive de sarcină sau lăuzie, sau la orice servicii sociale naționale existente. Accesul la aceste servicii poate fi considerat ca o alternativă la sau ca o parte din indemnizația de maternitate.

Protecția juridică

Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de sex ar trebui să dispună de mijloace corespunzătoare de protecție juridică. Pentru a asigura o protecție mai eficace, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice ar trebui să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.

Protecția lucrătorilor independenți și a soțiilor/soților lucrătorilor independenți și, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, a partenerilor/partenerilor de viață ale/ai lucrătorilor independenți împotriva discriminării bazate pe sex ar trebui întărită prin existența unuia sau a mai multor organisme în fiecare stat membru, care să aibă competența de a analiza problemele întâmpinate, de a studia soluțiile posibile și de a acorda victimelor o asistență practică. Organismul sau organismele pot fi aceleași cu cele responsabile la nivel național de punerea în aplicare a principiului egalității de tratament.

3.3. Termeni cheie în Directivă

„discriminare directă” – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil din motive legate de sex în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;

„discriminare indirectă” – situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

„hărțuire” – situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca scop sau ca efect lezarea demnității persoanei respective și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;

„hărțuire sexuală” – situația în care se manifestă un comportament indezirabil cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

4.

Analiza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene în domeniul aplicării prevederilor Directivei 2010/41

Aspecte cu privire la aplicarea Directivei au fost analizate și în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, cu emiterea Hotărârii Curții din 19 septembrie 2019 privind trimiterea preliminară în Cauza C544/18 Regatul Unit împotriva Henrika Daknevičiute⁶

Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 49 TFUE. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Her Majesty's Revenue and Customs (administrația fiscală și vamală, Regatul Unit), pe de o parte, și doamna Henrika Daknevičiute, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestei administrații de ai acorda o alocație săptămânală pentru creșterea copilului aflat în întreținere.

Doamna Daknevičiute este o resortisantă lituaniană care efectua muncă pe timp de noapte, în calitate de salariată, în Regatul Unit, din anul 2011. După ce a aflat că era însărcinată în luna decembrie a anului 2013, aceasta a decis să exercite, începând cu 25 decembrie 2013, o activitate independentă, în calitate de esteticiană. Din 11 mai 2014 ea a beneficiat de o alocație de maternitate. Copilul său sa născut la 8 august 2014. După ce a cunoscut o perioadă de inactivitate între 22 iulie 2014 și sfârșitul lunii octombrie a anului 2014, doamna Daknevičiute a menținut o activitate marginală de esteticiană independentă, înainte de a înceta această activitate, întrucât veniturile din aceasta deveniseră insuficiente. Așadar, ea a depus, la 10 februarie 2015, o cerere de acordare a unei alocații pentru persoane aflate în căutarea

unui loc de muncă, înainte de a relua o activitate salariată în luna aprilie a anului 2015. Între timp, la 27 august 2014, doamna Daknevičiute a depus o cerere de alocație săptămânală pentru creșterea copilului aflat în întreținere. Prin decizia din 1 februarie 2015, acea cerere a fost respinsă pe motiv că, având în vedere reglementarea națională aplicabilă, ea nu dispunea de un drept de ședere suficient de demonstrat pentru a îndeplini condițiile necesare pentru a putea beneficia de acea prestație socială. Instanța a considerat astfel că, de la 22 iulie 2014 până la 9 februarie 2015, activitatea economică exercitată de doamna Daknevičiute era marginală, astfel încât aceasta încetase să fie activă din punct de vedere economic în perioada respectivă. Potrivit instanței, nu se contestă, pe de o parte, că încetarea oricărei activități de către doamna Daknevičiute era cauzată de constrângerile fizice care apar în ultima perioadă a sarcinii și în perioada ulterioară nașterii și, pe de altă parte, că revenirea sa la o activitate economică, mai întâi în calitate de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, apoi prin desfășurarea unei activități salariate, a intervenit într-o perioadă rezonabilă după nașterea copilului său.

În aceste condiții, Tribunalul Superior (Camera pentru apeluri în materie administrativă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Atunci când o cetățeană a Uniunii, resortisantă a unui stat membru:

⁶ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217904&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=325843>

1. *a desfășurat o activitate în statul membru gazdă în calitate de lucrătoare independentă, în sensul articolului 49 TFUE;*
2. *a beneficiat de o alocație de maternitate începând cu luna mai 2014 (la un moment la care persoana în cauză se considera mai puțin aptă de muncă ca urmare a stării sale de graviditate);*
3. *pentru care sa constatat că a încetat efectiv și în mod real să desfășoare o activitate independentă începând din luna iulie 2014;*
4. *a născut în luna august 2014 și*
5. *nu a reluat o activitate independentă efectivă și reală în perioada următoare nașterii și anterioară cererii sale de acordare a alocației pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, în luna februarie 2015, în calitate de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă;*

Articolul 49 TFUE trebuie interpretat în sensul că această persoană, care a încetat să desfășoare o activitate independentă ca urmare a constrângerilor fizice care apar în ultima perioadă a sarcinii și în perioada ulterioară nașterii, își păstrează statutul de lucrător care desfășoară activități independente în sensul acestui articol, cu condiția să reia activitatea economică sau să caute un loc de muncă într-o perioadă rezonabilă după nașterea copilului?"

Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 49 TFUE trebuie interpretat în sensul că o femeie care încetează să desfășoare o activitate independentă din cauza constrângerilor fizice care apar în ultima perioadă a sarcinii și în perioada ulterioară nașterii își păstrează calitatea de persoană care desfășoară o activitate independentă, cu condiția să reia această activitate sau să își găsească o activitate independentă sau un loc de muncă într-o perioadă rezonabilă după nașterea copilului.

Astfel, o cetățeană a Uniunii ar fi descurajată să își exercite dreptul la liberă circulație dacă, în

ipoteza în care ar fi însărcinată în statul gazdă și din acest motiv și-ar întrerupe activitatea, fie și pentru o scurtă perioadă, ar risca să își piardă statutul de lucrător independent în acest stat (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 iunie 2014, Saint Prix, C507/12, EU:C:2014:2007, punctul 44). Rezultă că o femeie însărcinată trebuie, în aceleași condiții, să își poată păstra calitatea de persoană care desfășoară o activitate independentă în sensul articolului 49 TFUE. Or, femeile care rămân însărcinate se află într-o situație de vulnerabilitate comparabilă, indiferent dacă desfășoară o activitate salariată sau independentă. În această privință, legiuitorul Uniunii a recunoscut în mod expres, în Directiva 2010/41, starea de vulnerabilitate economică și fizică în timpul sarcinii a lucrătoarelor independente. Astfel, articolul 8 alineatul (1) din această directivă impune statelor membre să ia măsurile necesare pentru ca femeile care exercită o activitate independentă să poată avea dreptul la o alocație de maternitate suficientă care să le permită să își întrerupă activitatea profesională din motive de sarcină sau de lăuzie, în condiții similare cu cele prevăzute pentru lucrătoarele salariate. Nu poate conduce la o concluzie diferită argumentul invocat în fața instanței de trimitere de administrația fiscală și vamală și repetat în ședința în fața Curții de către guvernul Regatului Unit, potrivit căruia, în esență, o femeie care nu poate desfășura în mod personal o activitate independentă din cauza constrângerilor fizice care apar în ultima perioadă a sarcinii și în perioada ulterioară nașterii ar putea să își asigure înlocuirea temporară de către o altă persoană în exercitarea acestei activități. Astfel, nu se poate prezuma că o astfel de înlocuire va fi întotdeauna posibilă, în special atunci când activitatea în cauză implică o relație personală sau o legătură de încredere cu un client.

Curtea a decis că Articolul 49 TFUE trebuie interpretat în sensul că o femeie care încetează să desfășoare o activitate independentă din cauza constrângerilor fizice care apar în ultima perioadă a sarcinii și în perioada ulterioară nașterii își păstrează calitatea de persoană care desfășoară o activitate independentă, cu condiția să reia această activitate sau să își găsească o activitate independentă sau un loc de muncă într-o perioadă rezonabilă după nașterea copilului.

5.

Exemple de bune practici și lecții învățate de transpunere a Directivei UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului

Directiva stabilește un cadru pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară o activitate independentă sau care contribuie la desfășurarea unei astfel de activități, în ceea ce privește acele aspecte care nu sunt reglementate de Directivele 2006/2006/54/CE și 79/7/CEE. Implementarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii rămâne reglementată de Directivele 2004/113/CE.

Unele țări au copiat pur și simplu prevederile directivei 2010/41. *Malta*⁷ este un bun exemplu în acest sens: „lucrători care desfășoară activități independente... înseamnă toate persoanele care desfășoară o activitate lucrativă pe cont propriu”, iar apoi se asimilează celor de mai sus „soți ai lucrătorilor independenți care nu sunt angajați sau parteneri de afaceri, în cazul în care aceștia participă în mod obișnuit la activitățile lucrătorului independent și îndeplinește aceleași sarcini sau sarcini auxiliare”. Acest lucru s-a făcut și în *Grecia*.

În *Portugalia*⁸, munca independentă este un concept larg care include toate formele de angajare care nu se încadrează în definiția unui loc de muncă fie în sectorul privat, fie în sectorul public. Principalul criteriu de identificare a unui raport de muncă este funcția de subordonare a salariatului, în sensul că acesta este obligat să presteze munca conform instrucțiunilor angajatorului și, de asemenea, este supus regulilor disciplinare și sancțiunilor aplicate de angajator. Dacă nu există subordonare a lucrătorului, acesta este calificat ca lucrător pe

cont propriu, iar relațiile profesionale pe care acesta le stabilește în calitate de antreprenor independent sunt guvernate de prevederile civile sau comerciale respective. De asemenea, *Letonia*⁹ urmează acest model și recunoaște doar două categorii de persoane, fie „angajați”, fie „profesioniști independenți”.

Într-un număr limitat de țări există limitări evidente. De exemplu, în *Belgia*¹⁰, o persoană care este membru al consiliului de administrație sau director executiv într-o companie care nu o angajează în baza unui contract de muncă este un lucrător independent. Cu toate acestea, soțul/soția sau partenerul său înregistrat nu este considerat ca asistent. În *Turcia*, un soț „asistent” care oferă un serviciu/muncă neplătit/neplătită nu este un lucrător atâ timp cât acest ajutor nu depășește „sprijinul din motive legate de familie”.

În majoritatea țărilor, nu au fost raportate probleme în legătură cu înființarea unei companii de către soții sau parteneri de viață. Cu toate acestea, rapoartele depuse de către state, au remarcat o serie de restricții directe sau indirecte cu privire la înființarea de companii între soți și parteneri de viață. De exemplu, în *Portugalia*, sunt impuse restricții asupra tipului de companie și a gradului de răspundere a acționarilor căsătoriți pentru a proteja bunurile familiei și creditorii. În *Macedonia de Nord*, există unele restricții legate de protecția competitivității în Legea privind societățile comerciale: soții „nu pot fi aleși ca membri ai consiliului de supraveghere, adică cenzori”. Chiar și atunci când nu există bariere formale în calea creării unei

⁷ Catherine Barnard, Alysia Blackham, Self-Employed – The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, 2015, Self-Employed – The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity (PDF 3,73 MB) – European Equality Law Network

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

companii între soți, pot rămâne restricții indirecte. De exemplu, în *Germania*, reglementările privind securitatea socială, impozitele, răspunderea și întreținerea post-maritală influențează decizia soților împotriva antreprenoriatului în comun. În mod similar, în *Spania*, este mai puțin probabil ca cuplurile să înființeze companii familiale pentru a evita sau a reduce contribuțiile la asigurările sociale. Astfel, lipsa barierelor formale în dreptul societăților comerciale poate să nu fie suficientă pentru a promova înființarea de companii între soți. Soții pot întâmpina și alte bariere în practică. În *Lituania*, familiile acționarilor majori sau oamenilor de afaceri (inclusiv, dar fără a se limita la, lucrătorii independenți) au fost supuse unei presiuni sporite din partea băncilor pentru a oferi garanții suplimentare pentru a asigura plata împrumuturilor. Deși există o serie de restricții în practică, soților li se acordă și un tratament mai favorabil în înființarea unei companii în unele țări. De exemplu, în *Letonia* există o formă de corporație specifică pentru ca membrii familiei să înființeze o companie, deși aceasta nu este accesibilă cuplurilor necăsătorite. În practică, această formă de antreprenoriat nu este utilizată pe scară largă: există doar 11 întreprinderi familiale active (102 au fost înregistrate din 1991, 91 s-au lichidat între timp). În comparație, există 55.002 societăți cu răspundere limitată. În *Țările de Jos*, există reglementări fiscale speciale pentru a facilita înființarea unei companii de către un cuplu (inclusiv atât soții, cât și partenerii de viață).

În *Spania*, lucrătorii care desfășoară activități independente își declară propriile venituri pentru a-și stabili contribuția lunară. Marea majoritate (85,7%) a lucrătorilor independenți declară salariul minim, reducându-și contribuția lunară și beneficiile viitoare. Astfel, persoanele care desfășoară activități independente pot beneficia de o protecție socială semnificativ mai mică decât cei care lucrează.

În România, datele arată că bărbații sunt predominanți în rândul lucrătorilor independenți, în timp ce femeile sunt predominante în rândul soțiilor lucrătorilor independenți. Până în aprilie 2013, Guvernul a extins Legea egalității de gen pentru a acoperi și lucrătorii independenți și soții acestora. Mai mult, abia în ianuarie 2014 legea a introdus efectiv conceptul de soți ai lucrătorilor independenți și a extins posibilitatea încheierii de asigurări de protecție socială în cazul soților înregistrați.

Legea egalității de gen a transpus Directiva 2010/41 în România. Legea a fost modificată în acest scop prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012.628 aprobată cu modificări prin Legea nr.115/2013. În special, modificarea

sus-menționată a extins domeniul de aplicare a Legii egalității de gen la înființarea, echiparea sau extinderea unei afaceri sau la lansarea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă, pentru a acoperi și lucrătorii independenți și soții acestora care lucrează cu ei dar nu sunt plătiți.

În plus, Legea 4/2014 a transpus articolul 2 din Directiva 2010/41 prin stabilirea unor drepturi pentru soțul/soția persoanei care desfășoară activități independente care lucrează cu acea persoană fără a fi angajat.

Transpunerea Directivelor 2006/54/631 și 2010/41 a fost realizată într-o singură lege, Legea egalității de gen. Prin urmare, toate definițiile și dispozițiile aplicabile domeniului reglementat de Directiva 2006/54 se aplică domeniului reglementat de Directiva 2010/41. De altfel, singurele modificări aduse Legii egalității de gen introduse pentru transpunerea Directivei 2010/41 au fost extinderea domeniului de aplicare a acestei legi. Celelalte definiții și prevederi au rămas neschimbate.

Nu există o definiție a „lucrătorului pe cont propriu” în Legea egalității de gen sau în alte acte legislative din România. Articolul 7(2) din Legea egalității de gen înscrie pur și simplu lucrătorii independenți printre subiecții reglementați de lege, fără a oferi alte detalii.

Cu toate acestea, „munca pe cont propriu” este definită numai în Codul Fiscal ca orice activitate care nu este o activitate dependentă (raport de muncă) și este desfășurată în mod regulat de către o persoană. Codul enumeră categorii de venituri care sunt supuse impozitului ca venit din munca independentă: activități comerciale, inclusiv prestarea de servicii și exercitarea unei profesii, activități independente (cum ar fi profesii medicale, avocați, notari, auditori financiari, consultanți fiscali, experți contabili, contabili autorizați, brokeri, arhitecți, și alte profesii reglementate de lege desfășurate în mod independent), și activități intelectuale care generează proprietate intelectuală. Normele de aplicare a Codului fiscal definesc „munca pe cont propriu” ca fiind o activitate care se desfășoară cu regularitate, în mod independent și este în scop de profit.

Conform normelor, criteriile care definesc munca pe cont propriu sunt:

- ▶ libertatea de a alege activitatea care se desfășoară și de a stabili programul de muncă și locul de muncă;
- ▶ riscul implicat pentru liberii profesioniști (*freelancer*);

- ▶ activitatea se desfășoară pentru mai mulți clienți;
- ▶ activitatea poate fi desfășurată nu numai direct de către lucrătorul independent, ci și de către angajații acestuia conform legii.

Având în vedere această definiție largă a muncii pe cont propriu, considerăm că nu există niciun risc pentru unele persoane precum „micii antreprenori” sau „oameni de afaceri”.

Muncitorii agricoli sunt tratați separat de Codul Fiscal: munca agricolă, inclusiv silvicultură și pescuit, nu este inclusă în categoria muncii pe cont propriu. Cu toate acestea, drepturile și beneficiile în domeniul sarcinii și maternității se aplică la fel ca și pentru restul lucrătorilor independenți. Legislația națională din România nu recunoaște partenerii de viață. Dispozițiile care transpun Directiva 2010/41 sunt limitate la soții lucrătorilor independenți.

Nu a existat o transpunere explicită a articolului 5 din Directiva 86/613/CEE abrogată. Prevederile legale privind înființarea unei societăți comerciale nu au avut prevederi discriminatorii față de soți sau membri de familie. Nu se cunosc probleme în practică pentru soți sau parteneri de viață în înființarea unei companii. Nu există statistici disponibile public despre câte astfel de companii au fost înființate între soți, doar despre numărul de întreprinderi familiale (care pot implica și alți membri ai familiei). Conform statisticilor disponibile, numărul întreprinderilor familiale a scăzut drastic de la 164 236 în 2004 la 16 979 în 2012.

România nu recunoaște partenerii de viață. Codul civil care a intrat în vigoare la 1 octombrie 2011 prevede că familia se întemeiază numai pe o căsătorie încheiată între un bărbat și o femeie. Alte forme de conviețuire sunt interzise sau nu sunt recunoscute conform articolului 277 din Codul civil. Căsătoria cu persoane de același sex este interzisă, iar căsătoria între persoane de același sex și orice formă de parteneriat civil încheiat legal în străinătate nu sunt recunoscute în România.

Există un sistem de protecție socială pentru lucrătorii independenți. Prin înregistrarea ca persoană fizică autorizată (PFA), întreprindere individuală sau întreprindere familială, ca profesionist autorizat (ex. avocat, contabil) sau prin declararea veniturilor într-o altă categorie de persoane care desfășoară activități independente (ex. scriitor, inventator), persoana este înregistrată automat ca contribuabil și contribuabil la fondurile publice de asigurări sociale și asigurări de sănătate.

Contribuțiile se calculează pe baza sumei veniturilor realizate pe an. Lucrătorii care desfășoară

activități independente, care își plătesc contribuțiile, vor beneficia de protecție socială care acoperă pensiile publice și asistența medicală. Lucrătorii care desfășoară activități independente pot încheia și un contract de asigurare pentru acoperirea șomajului. Există un singur sistem general de protecție socială – sistemul public de protecție socială. Avocații au sistemul lor privat de protecție socială care acoperă pensiile și prestațiile de maternitate. Sistemul public de protecție socială și sistemul privat de protecție socială al avocaților sunt obligatorii. Persoanele care desfășoară activități independente care preferă să contracteze pensii private sau asigurări private de sănătate pot alege să facă acest lucru doar ca asigurare suplimentară, iar contribuțiile aferente nu pot fi deduse din venitul lor.

În ianuarie 2014, o modificare a legii care reglementează activitățile economice ale persoanelor fizice autorizate, firmelor individuale și întreprinderilor familiale a stabilit că soțul/soția persoanei care desfășoară activități independente care lucrează cu persoana respectivă fără a fi angajat are dreptul de a încheia contracte de asigurare pentru pensie publică, asistență medicală publică și sprijin pentru șomaj, similar oricărui contribuabil care realizează un venit. Acest sistem de asigurare este voluntar pentru soți. Cu toate acestea, persoanele care desfășoară activități independente sunt obligate să înregistreze soțul/soția care lucrează cu acesta/ea fără a fi angajat. Schema publică de pensii și schema publică de asigurări de sănătate sunt obligatorii pentru persoanele care desfășoară activități independente, dar nu și pentru soții acestora.

Lucrătorii care desfășoară activități independente și soții lor care sunt înregistrați ca soți care lucrează cu ei fără a fi angajați sunt eligibili pentru prestații de maternitate similare oricărei alte salariate dacă au plătit o contribuție care acoperă cel puțin o lună la casa de asigurări publice de sănătate în ultimele douăsprezece luni. Durata totală a concediului de maternitate este de 126 de zile, dintre care 42 de zile după naștere sunt obligatorii pentru femeie. Criteriul utilizat pentru alocația de maternitate este cel de la articolul 8 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2010/41. Alocația este de 85 % calculată pe baza venitului mediu al persoanei respective în ultimele șase luni. Acest venit mediu este plafonat la 12 salarii minime pe lună stabilite la nivel național. Salariul minim lunar la 1 septembrie 2014 era de 209 EUR (900 RON).

În conformitate cu articolul 8 alineatul (4) din Directiva 2010/41, nu există un sistem consolidat de servicii care furnizează înlocuiri temporare sau servicii sociale naționale existente disponibile ca alternativă sau ca parte a indemnizației. În 2012, numărul total de copii raportați că frecventează

creșe a fost de 18 388, față de un total de 1 036 065 de copii din grupa de vârstă 0-4 care locuiau în România la 1 ianuarie 2012.

Lucrătorii care desfășoară activități independente și soții acestora pot depune o plângere administrativă pentru discriminare pe criterii de sex la organismul național de egalitate sau o acțiune civilă în despăgubire la o instanță civilă. Sancțiunile administrative variază de la 680 EUR (3 000 RON) la EUR 22 720 (100 000 RON). În practică, amenziile administrative acordate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) sunt mai aproape de intervalul minim. Plângerile administrative și acțiunile în justiție împotriva discriminării pe criterii de sex sunt scutite de taxe. Recent, o modificare a Legii egalității de gen a limitat posibilitatea presupuselor victime de a fi reprezentate sau asistate de sindicate sau organizații neguvernamentale doar la proceduri administrative, nu și la proceduri judiciare, ceea ce încalcă articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2010/41. Mai mult, sindicatele și ONG-urile pot acționa numai în sprijinul unei victime, dar nu și în nume propriu în calitate de reclamant. Această situație se limitează la cazurile de discriminare pe criterii de sex care sunt reglementate de o lege specială, Legea egalității de gen.

Legea antidiscriminare prevede că toate grupurile expuse discriminării pot beneficia de sprijinul ONG-urilor atât în procedurile administrative, cât și în procedurile judiciare, iar ONG-urile pot acționa în nume propriu în cazurile de discriminare care afectează un grup de persoane sau o comunitate. Legislația română nu permite organelor de egalitate să acționeze în reprezentare. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării care se ocupă de cazurile de discriminare pe toate motivele, inclusiv pe criterii de sex, are mandatul de a iniția medierea și funcționează ca organ cvasi-judiciar cu competența de a adopta decizii obligatorii. Departamentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, care este un departament din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, nu are competența de a reprezenta victimele în cazurile de discriminare pe criterii de sex sau de a gestiona plângerile de discriminare pe baza sexului. Aceștia pot înainta plângerea doar către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau către alte autorități competente.

Orice persoană care susține că a fost discriminată pe criterii de sex poate introduce o acțiune în despăgubire materială și/sau morală (imaterială) în instanța civilă. Nu există limite superioare prealabile stabilite de lege. Cu toate acestea, nu există linii directoare oficiale pentru calcularea daunelor morale. În practică, despăgubirile de drept civil pentru daune morale, atunci când sunt acordate

de către instanțe pentru încălcarea principiului egalității, sunt foarte reduse în sistemul de justiție din România, făcând mecanismul ineficient.

Nici Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și nici Departamentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați nu ar putea furniza informații despre niciun caz de discriminare pe criterii de sex față de o persoană care desfășoară activități independente sau soțul acestuia, sau despre orice studii, analize, statistici, politici sau măsuri în domeniul egalității de tratament a persoanelor care desfășoară activități independente.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu a desfășurat nicio activitate de diseminare a informațiilor în conformitate cu articolul 13 din Directiva 2010/41. Departamentul pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a raportat difuzarea de informații despre modificările Diseminarea informațiilor a vizat publicul larg prin publicarea noului text pe site-ul Ministerului Muncii și prin contactarea comisiilor de egalitate de șanse la nivel local și a ONG-urilor prin comunicare directă, seminarii și întâlniri. Faptul că Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării raportează că nu a tratat niciun caz de discriminare pe criterii de sex care implică o persoană care desfășoară activități independente sau soțul acestuia poate indica faptul că informațiile nu au ajuns efectiv la persoanele în cauză.

Definiția „*persoanei care desfășoară activități independente*” folosită pentru întocmirea statisticilor naționale în România se referă la persoanele care lucrează în propria firmă sau în afacerea lor individuală, fără a angaja vreun angajat, sau a fi ajutate de membrii familiei neremunerate (cum ar fi vânzători, tutori, babysitter, transportatorii, taximetriști individuali etc.), liber profesioniști (cum ar fi artiști de muzică, avocați), zilieri, lucrători comerciali care au închiriat o afacere și nu au angajați și muncitori agricoli care lucrează individual sau în asocierie. Prin „*lucrător neremunerat care ajută un membru al familiei care desfășoară activități independente*”, statisticile naționale se referă la persoanele care lucrează în întreprinderea familială condusă de un membru al familiei pentru care nu primesc nicio plată în numerar sau în natură. Activitățile agricole care se desfășoară în gospodăria rurală sunt un exemplu de astfel de afacere de familie.

Legislația română nu include o definiție pentru „*lucrător pe cont propriu*” folosită în alte scopuri legale, ci doar o definiție pentru „*lucrător independent*”. Există o diferență între cele două definiții în sensul că lucrătorii independenți care angajează salariați nu sunt acoperiți de statisticile naționale, în timp ce aceștia sunt acoperiți de definiția Codului Fiscal.

6

Mecanisme de implementare, monitorizare și evaluare a Directivei

Mecanismele de implementare a Directivei 2010/41 implică din partea Comisiei Europene expedierea unui chestionar (Vezi Anexa 1), recepționarea răspunsurilor din partea Statelor Membre, verificarea răspunsurilor și a faptului dacă sunt complete, și elaborarea unui raport prezentat Rețelei Europene de Experți din Domeniul Juridic în Domeniul Egalității de Gen și Comisiei Europene.

Statelor Membre li s-a solicitat armonizarea legislației naționale, regulamentelor și normelor administrative la prevederile Directivei într-o perioadă de doi ani de la adoptarea acesteia.

În procesul de transpunere, unele state s-au confruntat cu riscul de suprapunere a Directivelor 2006/54, 79/7/EC și 2004/113. În Lituania, de exemplu, normele juridice au fost dublate în legea privind discriminarea pe bază de gen și în legea cu privire la oportunități egale. Această dublare a cauzat neînțelegeri cu privire la claritate și certitudinea juridică, din moment ce ambele legi reglementau aceleași chestiuni juridice, deși una dintre ele în termeni mai detaliați.

Unele state au preluat cuvânt cu cuvânt prevederile directivei. Alte state au transpus aceste norme în diferite acte normative, cum ar fi în cele care se referă la legislația muncii sau a securității sociale. În Norvegia, de exemplu, legislația nu prevede o definiție a lucrătorilor independenți, însă aceasta este pe larg întâlnită în practică.

Atât literatura de specialitate, cât și cazuistica au relevat problema așa-numitei „instituții responsabile” sau „care are obligația de implementare” din moment ce această directivă se referă la lucrători independenți. Mai multe rapoarte au indicat asupra faptului că lipsa vreunei instituții responsabile a făcut implementarea directivei dificilă. Multe state nici nu au raportat probleme din această cauză. În Portugalia se menționează că responsabilitatea o poartă beneficiarul de servicii oferite de lucrătorul independent sau co-contractantul. Aceasta însă nu se aplică procesului de constituire a unei afaceri, drepturilor ce reies din perioada maternității în care situația devine mai complexă. În alte țări, instituția responsabilă este Guvernul, dacă se atestă lacune în implementarea Directivei, asociațiile profesionale, uniunile, autoritățile publice locale, fondurile de pensii publice și private, clienții care beneficiază de serviciile lucrătorilor independenți.¹¹

De asemenea, este destul de dificil de monitorizat și documentat circumstanțele referitoare la lucrătorii independenți, din moment ce condițiile lor de muncă și de protecție sunt de cele mai multe ori determinate de ei înșiși sau protecția socială este dependentă de venitul declarat.

Instituțiile Europene, în special Parlamentul European și Comisia Europeană monitorizează și evaluează gradul de implementare a directivelor în domeniul egalității de gen prin intermediul rapoartelor pe care le elaborează, utilizând informații și date statistice ale diferitor institute de cercetare.

¹¹ <https://www.econbiz.de/Record/self-employed-implementation-directive-2010-application-principle-equal-treatment-women-engaged-activity-self-employed-capacity-barnard-catherine/10011624870/Description#tabnav>

7.

Analiza actelor normative/articolelor din legi și actelor subordonate legilor care trebuie modificate în conformitate cu prevederile Directivei 2010/41. Recomandări de transpunere a prevederilor Directivei în legislația națională și de îmbunătățire a cadrului de politici național în domeniile abordate în Directiva 2010/41

Vezi Anexa 2 pentru Tabelul de Concordanță

8.

Recomandări

1. Reducerea diferențelor de gen prin aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă. (MMPS)
2. Asigurarea structurilor de promovare a egalității cu un nivel suficient de competențe și independență, precum și cu resurse suficiente pentru a-și îndeplini sarcinile principale în mod eficace, printre care oferirea unei asistențe independente victimelor discriminării în procedurile legate de plângerile înaintate, desfășurarea unor anchete independente privind discriminarea, publicarea unor rapoarte și recomandări independente, informarea în privința aplicării principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă. (MMPS, Ministerul Justiție, Ministerul Finanțelor, CE, Parlamentul)
3. Îmbunătățirea accesului la justiție al victimelor discriminării prin conferirea structurilor de promovare a egalității independente a competenței de a oferi asistență, inclusiv asistență juridică gratuită, precum și dreptul de reprezentare a persoanelor în cazul acuzațiilor de discriminare. (MJ, CNAJGS)
4. Examinarea oportunității creării unei Agenții Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați. (MMPS)
5. Examinarea oportunității actualizării și fortificării mandatului Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, alcătuită din reprezentanți ai diferitelor ministere sau ai altor agenții de la nivelul administrației centrale, inclusiv ai societății civile (a se vedea Anexa 3). La nivelul fiecărui raion ar trebui să fie create comisii locale, rationale care să se ocupe de aspecte referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați. Comisia Națională ar fi mandatată să discute rapoartele depuse de comisiile locale echivalente din fiecare raion, care sunt formate din reprezentanți ai diferitor instituții de la nivelul administrației publice locale care se ocupă de aspecte care au legătură cu egalitatea de șanse între femei și bărbați. (MMPS) (a se vedea nota analitică pentru Directiva 2004/113)
6. Sporirea și consolidarea competențelor funcționarilor publici în domeniul asigurării egalității de tratament între femei și bărbați (MMPS, Cancelaria de Stat, Academia de Administrare Publică)

7. Intensificarea acțiunilor de informare cu privire la dispozițiile Directivei a publicului larg, eventual în cooperare cu uniunile și asociațiile profesionale, pentru o mai bună înțelegere a importanței egalității de gen între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă. (de ex. *Uniunea Scriitorilor, Uniunea Artiștilor Plastici, Uniunea Teatrală, Uniunea Muzicienilor; Uniunea Compozitorilor și Muzicologilor, Uniunea Cineaștilor, Uniunea Jurnaliștilor, Uniunea Meșterilor Popolari, Uniunea Arhitecților, Uniunea Designerilor, Uniunea Avocaților, Uniunea Notarilor, etc.*)
8. Instruirea procurorilor, judecătorilor, avocaților și reprezentanților Consiliului Egalității și a instituțiilor de resort în contextul prevederilor Directivei 2010/41 în mod instituționalizat și continuu în cadrul Institutului Național al Justiției și Centrului de Instruire a Uniunii Avocaților, inclusiv prin modificarea curriculumurilor de instruire. (*INJ CNAJGS, CE*)
9. Încurajarea structurilor de promovare a egalității și uniunilor și asociațiilor profesionale să informeze membrii cu privire la limitele și condițiile aplicabile tratamentului diferențiat. (de ex. *Uniunea Scriitorilor, Uniunea Artiștilor Plastici, Uniunea Teatrală, Uniunea Muzicienilor; Uniunea Compozitorilor și Muzicologilor, Uniunea Cineaștilor, Uniunea Jurnaliștilor, Uniunea Meșterilor Popolari, Uniunea Arhitecților, Uniunea Designerilor, Uniunea Avocaților, Uniunea Notarilor, etc.*)
10. Elaborarea de studii și cercetări/literatură academică privind situațiile și relațiile cauză-efect care ar putea duce la discriminare indirectă, precum și a dificultățile cu care se pot confrunta bărbații și femeile în ceea ce privește egalitatea de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă. (*CE, Academia de Științe a Moldovei/ universități, reprezentanți ai societății civile*)
11. Asigurarea colectării datelor statistice dezagregate pe gen (*Biroul Național de Statistică*)

ANEXA 1.

Chestionar pentru întocmirea Raportului de către țara membră care urmează a fi prezentat Rețelei Europene de Experți din Domeniul Juridic în Domeniul Egalității de Gen și Comisiei Europene

Introducere

Chestionarul se completează în vederea întocmirii Raportului de către țara membră care urmează a fi prezentat Rețelei Europene de Experți din Domeniul Juridic în Domeniul Egalității de Gen și Comisiei Europene.

Raportul se axează pe problema tratamentului egal al bărbaților și femeilor care desfășoară o activitate independentă și are drept scop furnizarea de informații și prezentarea unei analize a punerii în aplicare a Directivei 2010/41 (care a abrogat Directiva 86/613), precum și a posibilelor deficiențe/lacune ale acquis-ului existent.

Context

Vă rugăm să explicați concis contextul activității independente în țara dumneavoastră, furnizând, de exemplu, date despre problemele specifice cu care se confruntă persoanele care desfășoară activități independente (în special femeile) și/sau rezultatele unor cercetări specifice.

Transpunerea directivei

- Ce legislație transpune această directivă în țara dumneavoastră?
- Țara dumneavoastră a prelungit timpul de implementare, așa cum se prevede în Articolul 16 alineatul (2)?

Articolul 1. Obiect

Au existat probleme în țara dumneavoastră cu suprapunerea acoperirii acestei directive cu Directivele 2006/54, 79/7 și 2004/113?

Articolul 2. Domeniul de aplicare

- Articolul 2 litera (a) nu definește ce se înțelege prin „lucrători independenți”, dar prevede că aceștia sunt acele persoane care desfășoară o activitate lucrativă în cont propriu, în condițiile prevăzute de legislația națională.

Această abordare urmează cea din Directiva 86/613 anterioară. Cum a fost transpus articolul 2 litera (a) în țara dumneavoastră? Ce condiții au fost prevăzute de legislația dumneavoastră națională? Legislația dumneavoastră națională a definit activitatea independentă? Dacă da, este această definiție aceeași pentru oricare sau pentru toate celelalte scopuri legale?

- Sunt toți lucrătorii care desfășoară activități independente considerați ca făcând parte din aceeași categorie? De exemplu, există riscul în țara dumneavoastră ca, de exemplu, oameni precum „micii antreprenori” sau „oameni de afaceri” să nu fie acoperiți?
- Sectorul agricol este tratat diferit?
- Legislația dumneavoastră națională recunoaște partenerii de viață?
- Dacă da, vă rugăm să descrieți concis domeniul de aplicare și cerințele în legătură cu o astfel de recunoaștere. Cum asigură legislația care transpune prezenta directivă că sunt acoperiți atât soții, cât și partenerii de viață?

Articolul 3. Definiții

- Au fost transpuse corect toate cele patru definiții din acest articol în legislația dumneavoastră națională?
- Legea națională din țara dumneavoastră face o distincție între discriminarea directă și cea indirectă? Dacă da, cum?
- A fost făcută distincția între „hărțuire” și „hărțuire sexuală” în țara dumneavoastră? A cauzat dificultăți?

Articolul 4. Principiul egalității de tratament

- A fost transpus corect articolul 4 alineatul (1)?
- Cum, dacă a fost cazul, a fost modificată

punerea în aplicare în comparație cu articolul 4 din Directiva 86/613/CEE abrogată?

- Cum a adăugat această punere în aplicare la protecția persoanelor care desfășoară activități independente în ceea ce privește accesul la activități independente, astfel cum este prevăzut la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54?

Articolul 5. Acțiune pozitivă

A profitat statul dumneavoastră de puterea de a acționa pozitiv? Dacă da, ce măsuri pozitive a luat țara dumneavoastră? Ce părere aveți despre eficiența lor?

Articolul 6. Înființarea unei societăți

- Cum a fost implementată pentru prima dată această cerință în țara dumneavoastră la transpunerea articolului 5 din Directiva 86/613/CEE abrogată?
- Dacă țara dumneavoastră recunoaște partenerii de viață, legislația dumneavoastră națională a fost modificată pentru a reflecta faptul că articolul 6 din prezenta directivă extinde acoperirea partenerilor de viață? Au existat probleme în practică pentru soți sau parteneri de viață în înființarea unei companii? Există statistici despre câte astfel de companii au fost înființate?

Articolul 7. Protecție socială

- Țara dumneavoastră are un sistem de protecție socială pentru lucrătorii independenți? Dacă da, vă rugăm să descrieți concis ce acoperă. De exemplu, acoperă pensiile, sănătatea etc.?
- Există un singur sistem de protecție socială sau există posibilitatea de a alege între mai multe sisteme? Dintre aceste sisteme, care sunt obligatorii și care sunt voluntare? Cum funcționează aceste sisteme în practică (de exemplu, plata contribuțiilor etc.)?
- Dacă există un sistem, cum a fost implementată această nouă cerință de a se asigura că soții și partenerii de viață pot beneficia de protecție socială în conformitate cu legislația națională? A făcut țara dumneavoastră astfel de sisteme obligatorii sau voluntare pentru soți și parteneri de viață?
- Există scheme în țara dumneavoastră care sunt obligatorii pentru lucrătorul independent, dar voluntare pentru soțul/soția sau partenerul său de viață sau invers?

Articolul 8. Prestații de maternitate

- Cum a fost implementată această nouă cerință în țara dumneavoastră? Îndeplinește indemnizația de maternitate cerința de suficiență prevăzută la articolul 8 alineatul (3) și, în caz afirmativ, ce criteriu a fost utilizat, și anume litera (a), (b) sau (c)?
- Cu referire la articolul 8 alineatul (2), indemnizația de maternitate este acordată în mod obligatoriu sau voluntar? Există o alegere de sisteme? Cum funcționează în practică (de exemplu, plata contribuțiilor etc.)?
- În legătură cu articolul 8 alineatul (4), existau servicii existente care furnizează înlocuitori temporare sau servicii sociale naționale existente? Dacă da, acestea au fost extinse la femeile care desfășoară activități independente și la soțiile și partenerii de viață de sex feminin? A folosit țara dumneavoastră opțiunea, astfel cum este prevăzută în ultima teză a articolului 8 alineatul (4), de a asigura ca accesul la aceste servicii să fie alternativ sau să facă parte din alocație? Dacă da, cum funcționează acest lucru în practică?

Articolul 9. Apărarea drepturilor

- Cum a fost implementat articolul 9 în legislația dumneavoastră națională?
- A fost folosit articolul 9 (2) pentru a extinde drepturile de reprezentare la „asociații, organizații și alte entități juridice”? Pot acționa doar în sprijinul unei victime sau, de asemenea, (în nume propriu ca reclamant) în numele unei victime? Au fost acordate aceste drepturi de reprezentare și organismelor de egalitate enumerate la articolul 11? Dacă da, în ce măsură sunt utilizate aceste puteri?
- În ce măsură este organismul de egalitate (sau organismele de egalitate) din țara dumneavoastră implicat fie ca for (obligatoriu) pentru conciliere, fie ca organism (cvasi) judiciar cu puterea de a adopta decizii (obligatorii sau neobligatorii)?

Articolul 10. Despăgubiri sau reparații

- A fost pus în aplicare în mod corespunzător Articolul 10 privind compensarea sau repararea, inclusiv absența unei limite superioare prealabile?
- Ce sistem de compensare sau reparare a fost ales?
- Sunt disponibile și despăgubiri pentru daunele nemateriale și, dacă da, cum se calculează aceste despăgubiri?

Articolul 11. Organisme de egalitate

- În special, articolul 11 (organisme de egalitate) a fost implementat pe deplin? Dacă da, organismul pentru egalitate din țara dumneavoastră promovează, analizează, monitorizează și sprijină în mod eficient tratamentul egal al persoanelor care desfășoară activități independente prin desfășurarea activităților enumerate la alineatul (2) literele (a)-(d)?
- În opinia dumneavoastră, organismul sau organismele de egalitate din țara dumneavoastră îndeplinesc sarcinile prevăzute la articolul 11 alineatul (3) literele (a)-(d) în mod independent, conform prevederilor articolului?

Articolul 12. Integrarea perspectivei de gen

Există exemple în țara dumneavoastră de implementare în practică a acestui articol? Cât de reușit, sau altfel, a fost acest lucru?

Articolul 13. Diseminarea informațiilor

A diseminat țara dumneavoastră informațiile conform cerințelor acestui articol? Dacă da, cum și credeți că a fost eficient pentru a ajunge la persoanele în cauză?

Articolul 14. Nivel de protecție

Este nivelul de protecție oferit în țara dumneavoastră mai mare decât cel cerut de directivă? Dacă da, descrieți pe scurt în ce aspecte protecția este mai mare.

Jurisprudență

A existat vreo jurisprudență națională cu privire la această directivă și/sau la implementarea acesteia? Dacă da, vă rugăm să furnizați referința și o scurtă descriere.

Probleme referitoare la „deținătorul obligației”

Articolul din Revista europeană a legislației privind egalitatea de gen cu privire la „Munca, munca pe cont propriu și alte relații personale de muncă: cine ar trebui să fie protejat împotriva discriminării pe criterii de sex în Europa” menționează că „întrebarea cine ar trebui privit ca deținător de obligații față de profesioniștii care desfășoară activități independente în ceea ce privește diferitele „datorii de egalitate”, abordările naționale par să varieze considerabil și sunt adesea caracterizate de un grad ridicat de incertitudine. Raportul privind „Combaterea discriminării pe motive de sarcină, maternitate și parentalitate” menționează, de asemenea, că „nu există niciun angajator care să-i impună obligațiile, deoarece, prin definiție, lucrătorii sunt lucrători independenți”. Problemele legate de cine ar trebui să fie titularul taxei în țara dvs. fac dificilă implementarea și aplicarea directivei? Astfel de probleme duc la lacune în legislația dumneavoastră internă?

Statistica națională

Dacă astfel de statistici sunt disponibile în țara dumneavoastră, ce procent din forța de muncă din țara dumneavoastră lucrează pe cont propriu? Această cifră crește, scade sau rămâne constantă? Ce definiție a termenului „independenți” este utilizată pentru a compila aceste statistici naționale? Este această definiție aceeași cu definiția „lucrător independent” utilizată în alte scopuri legale (dacă există)?

Alte probleme?

Există vreo altă problemă asupra căreia ați dori să atrageți atenția?

Literatură relevantă

Vă rugăm să includeți literatura relevantă despre egalitatea de tratament în angajarea pe cont propriu în Uniunea Europeană sau în țara dumneavoastră.

ANEXA 2.

TABELUL DE CONCORDANȚĂ

Analiza actelor normative/articolelor din legi și actelor subordonate legilor care trebuie modificate în conformitate cu prevederile Directivei 2010/41. Recomandări de transpunere a prevederilor Directivei în legislația națională și de îmbunătățire a cadrului de politici național în domeniile abordate în Directiva 2010/41

TABEL DE CONCORDANȚĂ

Nr art	Textul Directivei (partea dispozitivă)	Denumirea actului normativ și art., alin, pct din norma actuală care reflectă prevederile Directivei/care urmează a fi modificate	În cazul în care se constată necesitatea de transpunere	În cazul în care se constată lipsa necesității de transpunere
			De formulat noua prevedere	De indicat argumentele
	Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.	Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității	Potrivit tehnicii legislative (art. 41 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 100 cu privire la acte normative, clauza de armonizare și clauza de adoptare urmează a fi modificată prin înlocuirea textului curent de lege în următoarea redacție: Prezenta lege creează cadrul necesar pentru Directiva 2010/41/UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă	Punerea în aplicare a angajamentelor asumate de RM în urma încheierii Acordului de Asociere cu UE (Capitolul 4 coroborat cu ANEXA III la Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” din titlul IV)
Art. 1	Obiectul (1) Prezenta directivă prevede cadrul de punere în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente sau care contribuie la exercitarea acestor activități, cu privire la acele aspecte nereglementate de Directivele 2006/54/CE și 79/7/CEE. (2) Punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii	Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.		

	rămâne în continuare reglementată de Directiva 2004/113/CE.			
Art. 2	<p>Domeniul de aplicare</p> <p>Prezenta directivă reglementează:</p> <p>(a) lucrătorii independenți, anume toate persoanele care exercită o activitate lucrativă pe cont propriu, în condițiile prevăzute de dreptul intern;</p> <p>(b) soțiile/soții lucrătorilor independenți sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerile/partenerii de viață ale/ai lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.</p>	<p>Art.3 al Legii Nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj reglementează noțiunea de „lucrător independent” și anume:</p> <p><i>lucrător independent</i> – lucrător emigrant care își desfășoară activitatea economică pe teritoriul țării de destinație în calitate de persoană fizică autorizată, în mod individual și independent, sau în calitate de întreprinzător titular al unei întreprinderi individuale ori al altei forme juridice de organizare, în condițiile prevăzute de legislația țării de destinație;</p> <p>Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</p> <p>Legea Nr. 200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova Articolul 3.</p>	<p>Noțiunea din Legea nr.105/2018 de <i>lucrător independent</i> se referă, de fapt, la lucrătorii migranți. Propunem modificarea noțiunii din <i>lucrător independent</i> în <i>lucrător independent migrant</i> cu păstrarea explicației existente. Iar pentru sintagma de <i>lucrător independent</i>, de introdus explicația – <i>persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator.</i></p> <p>A se introduce noțiunea de <i>lucrător independent</i> – <i>persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator</i> în Legea 121/2012 în art. 2.</p> <p>A se introduce noțiunea de <i>lucrător independent</i> – <i>persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator</i> în Legea 5/2006 în art. 2.</p> <p>A se completa art. 7 alin. (4) din Legea 121/2012 cu privire la asigurarea egalității cu alin. (4¹) cu următorul conținut: <i>În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la</i></p>	

	<p>Noțiuni principale</p> <p><i>profesioniști independenți</i> – persoane fizice, cetățeni ai Uniunii Europene sau ai altor state a căror listă este aprobată de Guvern, care asigură prestarea unui serviciu și care sunt definite ca persoane ce desfășoară activități independente pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, care nu dețin o persoană juridică pe teritoriul Republicii Moldova și care au încheiat un contract de prestare de servicii (altul decât printr-o agenție pentru ocuparea forței de muncă) către un consumator final rezident în Republica Moldova, contract care necesită aflarea temporară a acestora pe teritoriul Republicii Moldova pentru executarea contractului respectiv.</p> <p>Cod fiscal. Art 5. 35) <i>Agent cu statut independent</i> – orice persoană care nu corespunde cerințelor pct.34); 36¹) <i>Activități independente</i> – activități de comerț desfășurate de către o persoană fizică rezidentă doar în mod individual, fără a constitui o formă organizatorico-juridică, în urma desfășurării cărora se obține venit.</p>	<p><i>întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.</i></p> <p>Considerăm oportun de a înlocui p. 36¹ cu următoarele:</p> <p><i>activitate independentă – orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;</i><i>2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;</i><i>3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;</i><i>4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;</i><i>5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;</i><i>6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;</i>	<p>Noțiunea de <i>profesioniști independenți</i> trebuie lăsată în forma sa actuală, deoarece se referă la o categorie aparte de persoane, și anume persoane care se află temporar în Republica Moldova, a căror listă e aprobată de Guvern, profesioniști care oferă asistență. Această categorie se referă la cetățenii străini care oferă asistență tehnică în cadrul diferitor proiecte implementate în Republica Moldova.</p> <p>Nu este oportun de modificat noțiunea de <i>agent cu statut independent</i> din Codul Fiscal în art. 5, deoarece acesta se referă la chestiuni legate de rezidență.</p>
--	---	---	---

		<p>Legea Nr. 68 din 14.04.2016 cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar.</p> <p>Articolul 2.</p> <p><i>expert judiciar</i> – persoană calificată și abilitată, conform legii, să efectueze expertize și să formuleze concluzii în specialitatea în care este autorizată, cu privire la anumite fapte, circumstanțe, obiecte materiale, fenomene și procese, organismul și psihicul uman, și care este inclusă în Registrul de stat al experților judiciari;</p> <p>Activități independente în domeniul programării sau dezvoltării de aplicații software</p> <p>Legea Nr. 299 din 21.12.2017 privind aprobarea Concepției securității informaționale a Republicii Moldova</p> <p>19. h) elaborarea unui mecanism de conlucrare între autoritățile publice competente și persoanele fizice și juridice care desfășoară activitate în domeniul cibernetic al Republicii Moldova în vederea acordării de către acestea a accesului la codul sursă al aplicațiilor elaborate, comercializate și distribuite;</p>	<p><i>7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii;</i></p> <p>Legea 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, Articolul 3. Subiecți ai raporturilor juridice în domeniul egalității între femei și bărbați</p> <p>Subiecți ai raporturilor juridice de asigurare a egalității între femei și bărbați sunt: statul, persoanele juridice și persoanele fizice (indiferent de vârstă).</p> <p>De completat la final cu „inclusiv soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.”</p> <p>În legislația Republicii Moldova nu există noțiunea de „partenerele/partenerii de viață”. Unele state au introdus aceste persoane, altele nu. Deși oportunitatea introducerii acestui concept depășește cadrul de implementare a acestei directive, se merită a se reflecta asupra acestei potențiale modificări.</p>	<p>În definiția lucrătorului independent sunt incluse meserii și profesii independente. Caracterul independent al acestor profesii este prevăzut în actul normativ care le reglementează, după cum este prevăzut în Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar sau, în mod similar, în Legea cu privire la avocatură, etc.</p>
--	--	--	--	---

		<p>Legea Nr. 1260 din 19-07-2002 cu privire la avocatură</p> <p>Articolul 1. Noțiunea profesiei de avocat</p> <p>(1) Profesia de avocat este exercitată de persoane calificate și abilitate, conform legii, să pledeze și să acționeze în numele clienților lor, să practice dreptul, să apară în fața unei instanțe judecătorești sau să consulte și să reprezinte în materie juridică clienții lor.</p> <p>(2) Profesia de avocat este liberă și independentă, cu organizare și funcționare autonomă, în condițiile prezentei legi și ale statutului profesiei de avocat. Activitatea avocatului nu este activitate de întreprinzător</p> <p>Legea Nr. 411 din 28.03.1995 ocrotirii sănătății</p> <p>Art. 5 (3) Prestatorii privați de servicii medicale, inclusiv persoanele care exercită independent profesii medico-sanitare se supun autorităților administrației publice locale, Ministerului Sănătății, altor organe și organizații, în condițiile legii.</p> <p>Legea Nr. 1350 din 02.11.2000 cu privire la activitatea arhitecturală</p>		
--	--	--	--	--

Articolul 7. Dreptul la activitate arhitecturală

(1) De dreptul de practicare a activității arhitecturale beneficiază persoanele fizice și juridice din Republica Moldova, precum și apatrizii, care respectă cerințele și rigorile stabilite de lege pentru practicarea acestui gen de activitate.

(2) Procesul creativ al arhitectului autor al operei arhitecturale este liber și independent.

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

HOTĂRÂRE Nr. 13 din 22-05-2014 pentru controlul constituționalității pct.72 din Art. IX al Legii nr. 324 din 23 decembrie 2013 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (evidența fiscală a unor persoane care desfășoară activități liberale) (Sesizarea nr. 12a/2014)

Ca urmare a acestor modificări, profesiile liberale nu mai erau individualizate ca entități separate cărora li se atribuie cod fiscal, iar evidența obligațiilor fiscale ale persoanelor care exercită activități profesionale independente se ținea în baza numărului de identificare de stat al persoanei fizice (IDNP), trecut în Registrul fiscal de stat din Registrul de stat al populației.

Art. 3	Definiții În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții: (a) „discriminare directă” – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil din motive legate de sex în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă; (b) „discriminare indirectă”- situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoane de celălalt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare; (c) „hărțuire”- situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca scop sau ca efect lezarea demnității persoanei respective și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; (d) „hărțuire sexuală”- situația în care se manifestă un comportament indezirabil cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.	Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Capitolul I. Dispoziții generale Articolul 2. Noțiuni principale <i>discriminare directă după criteriul de sex</i> – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității; <i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative; <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.	Pentru mai multe detalii referitoare la noțiuni, a se vedea Nota analitică privind transpunerea Directivei 2004/113 în legislația națională.	
---------------	--	---	--	--

		<p>Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității</p> <p>Capitolul I. Dispoziții generale</p> <p>Articolul 2. Noțiuni principale</p> <p><i>discriminare directă</i> – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă;</p> <p><i>discriminare indirectă</i> – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare;</p> <p><i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de lege.</p>		
--	--	---	--	--

Art. 4	Principiul egalității de tratament (1) Principiul egalității de tratament înseamnă că nu trebuie să existe niciun fel de discriminare pe motive de sex în sectorul public sau privat, în mod direct sau indirect, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă. (2) În domeniile reglementate de alineatul (1), hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate a fi discriminare pe motive de sex și, prin urmare, sunt interzise. Respingerea unui astfel de comportament de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană. (3) În domeniile reglementate de alineatul (1), o instigare la discriminare împotriva persoanelor pe considerente legate de sex este considerată a fi discriminare	Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Capitolul I. Dispoziții generale Articolul 12. Accesul egal la activitatea de întreprinzător Statul asigură femeilor și bărbaților șanse egale pentru desfășurarea activității de întreprinzător.	Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați stabilește în articolul 5 interzicerea discriminării după criteriul de sex. Totodată, alineatul (1) din articolul prenotat prevede că în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor. Alineatul (4) redă faptul că acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratarea egală a femeilor și bărbaților se consideră discriminatorii și sunt interzise. În atare circumstanțe, se consideră oportun modificarea articolului 12, în ordinea argumentelor ce succed: „Articolul 12. Accesul egal la activitatea de întreprinzător sau altă formă de activitate independentă (1) Statul asigură egalitatea de tratament femeilor și bărbaților pentru desfășurarea activității de întreprinzător. A se atrage atenția că Directiva 2010/41 se referă nu doar la activitatea de întreprinzător, dar și la profesiile liberale, motiv pentru care sugerăm adaugarea după <i>activitate de întreprinzător</i> a sintagmei <i>sau altă formă de activitate independentă</i> . (2) Principiul egalității de tratament înseamnă că nu trebuie să existe niciun fel de discriminare pe motive de sex în sectorul public sau privat, în mod direct sau indirect, cu privire la	
---------------	---	--	---	--

			<p>constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate economică.</p> <p>(3) În activitatea de antreprenariat sau în practica oricărei alte forme de activitate independentă, hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate a fi discriminare pe motive de sex și, prin urmare, sunt interzise. Respingerea unui astfel de comportament de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.</p> <p>(4) În activitatea de antreprenariat sau oricărei forme de activitate independentă, instigarea la discriminare împotriva persoanelor pe considerente legate de sex se consideră a fi discriminare.”.</p>	
<p>Art. 5</p>	<p>Acțiunea pozitivă</p> <p>Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 157 alineatul (4) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, de exemplu în vederea promovării inițiativelor antreprenoriatului în rândul femeilor.</p>	<p>Legea nr.845/1992 cu privire la antreprenariat și întreprinderi</p> <p>Capitolul I. Principii generale</p> <p>Articolul 2. Antreprenorii</p> <p>1. Antreprenor poate fi:</p> <p>orice cetățean al Republicii Moldova care nu este îngrădit în drepturi, în modul stabilit de prezenta Lege și de alte acte legislative:</p> <p>orice cetățean străin sau apatrid, în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p>un grup de cetățeni sau de apatrizi (un grup de parteneri) din care se constituie antreprenorul colectiv;</p>	<p>Legea nr.845/1992 cu privire la antreprenariat și întreprinderi nu conține prevederi specifice pentru a asigura egalitatea între bărbați și femei în activitatea de antreprenariat.</p> <p>Articolul 2 conține prevederi generale cu privire la calitatea subiecților ce pot desfășura activitate de antreprenariat, însă aceasta normă nu este suficientă pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați.</p> <p>Din aceste considerente, este relevantă instituirea normelor concrete cu privire la asigurarea într-un mod comprehensibil egalitatea între bărbați și femei în viața profesională inclusiv susținerea antreprenoriatului feminin.</p> <p>Astfel, Legea nr.845/1992 cu privire la antreprenariat și întreprinderi se va completa cu articolul 21 cu următorul conținut:</p>	

		<p>orice persoană juridică sau fizică în conformitate cu scopurile sale principale și cu legislația.</p> <p>Statul și autoritățile administrației publice locale sunt antreprenori speciali. Atribuțiile de antreprenor la întreprinderile de stat (municipale) le execută managerul-șef de întreprindere pe baza contractului încheiat cu acesta.</p> <p>2. Nu au dreptul de a practica antreprenoriatul șefii și specialiștii din autorități ale administrației publice, în a căror atribuție intră hotărârea problemelor legate de desfășurarea activității de antreprenoriat sau controlul asupra unei asemenea activități.</p>	<p>„Articolul 21. Principiile desfășurării activității de antreprenoriat.</p> <p>(1) Este în drept să desfășoare activitate de antreprenoriat orice persoană fizică, fără nici o deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.</p> <p>(2) Este în drept să desfășoare activitate de antreprenoriat orice persoană juridică indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare.</p> <p>(3) Se interzice orice acțiune care ar încălca principiul egalității de tratament între bărbații și femeile ce desfășoară activitate de antreprenoriat.</p> <p>(4) Pentru încălcarea principiului de egalitate între femei și bărbați ce desfășoară activitate de antreprenoriat, subiecții raporturilor juridice care au comis acțiunea de discriminare poartă răspundere conform legislației.”.</p> <p>Sugerăm ca acest articol să nu fie plasat al 21-lea, fiindcă la acea etapă în lege se reglementează tipurile și categoriile de întreprinderi, ci mai degrabă să se introducă un articol nou ¹</p>	
<p>Art. 6</p>	<p>Constituirea unei societăți</p> <p>Fără a aduce atingere condițiilor specifice de acces la anumite activități care se aplică în mod egal ambelor sexe, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că acele condiții de constituire a unei societăți între soți sau parteneri de viață, atunci când și în măsura în care aceștia sunt recunoscuți de dreptul</p>			<p>Codul Civil al RM Nr. 1107</p> <p>din 06.06.2002, Nr. 135 din 14-06-2007 privind societățile cu răspundere limitată; Nr. 86 din 11.06.2020 cu privire la organizațiile necomerciale nu prevăd restricții referitoare la <i>calitatea</i> persoanelor</p>

	intern, nu sunt mai restrictive decât condițiile de constituire a unei societăți între alte persoane.			ce intenționează să fie fondatori ai unei persoane juridice.
Art. 7	<p>Protecția socială</p> <p>(1) În cazul în care într-un stat membru există un sistem de protecție socială pentru lucrătorii independenți, respectivul stat membru ia măsurile necesare, astfel încât soțiile/soții și partenerii de viață menționați la articolul 2 litera (b) să poată beneficia de o protecție socială, în conformitate cu dreptul intern.</p> <p>(2) Statele membre pot decide dacă protecția socială menționată la alineatul (1) este pusă în aplicare pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu.</p>	<p>Art. 8 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității</p> <p>1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: c) serviciile de protecție socială;</p> <p>2) Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale</p>	<p>Art. 6 din Legea 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi de completat după sintagma <i>să se folosească de serviciile sistemului asistenței sociale de stat al asigurării medicale și sociale cu inclusiv soțiile/soții antreprenorilor/lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, participă în mod obișnuit la activitatea antreprenorilor/lucrătorilor independenți și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare, proporțional cu participarea la activități și cu nivelul contribuției sociale.</i></p> <p>P. 1.6, 1.7, 1.8 ale anexei nr. 1 la Legea nr. 489/1999 – a se include faptul că aceste categorii, precum și soțiile/soții antreprenorilor/lucrătorilor independenți beneficiază de prestații în caz de boală sau maternitate.</p>	
Art. 8	<p>Prestații de maternitate</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile și partenerii de viață menționate la articolul 2 pot, în conformitate cu dreptul intern, să primească o indemnizație de maternitate suficientă care să le permită întreruperea activității profesionale din motive de sarcină sau lăuzie pentru o perioadă de minimum 14 săptămâni.</p>	<p>Legea nr.845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi</p> <p>Capitolul I. Principii generale</p> <p>Articolul 2. Antreprenorii</p> <p>1. Antreprenor poate fi:</p> <p>orice cetățean al Republicii Moldova care nu este îngrădit în drepturi, în modul stabilit de prezenta Lege și de alte acte legislative:</p>		<p>Prevederile normative naționale referitoare la prestațiile de maternitate sunt inteligibile și predictibile.</p> <p>Din aceste considerente, nu este necesară transpunerea directă a prevederilor articolului 8 din Directiva 2010/41/UE.</p>

<p>(2) Statele membre pot decide dacă indemnizația de maternitate menționată la alineatul (1) este acordată pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu.</p> <p>(3) Indemnizația menționată la alineatul (1) este considerată suficientă, în cazul în care garantează un venit cel puțin echivalent cu:</p> <p>(a) indemnizația pe care persoana în cauză ar primi-o în caz de întrerupere a activităților din motive legate de starea sa de sănătate; și/sau</p> <p>(b) pierderea medie de venit sau de profit aferentă unei perioade anterioare comparabile, sub rezerva eventualelor plafoane stabilite de dreptul intern; și/sau</p> <p>(c) orice altă alocație familială prevăzută de legislația națională, sub rezerva eventualelor plafoane stabilite de dreptul intern.</p> <p>(4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile și partenerii de viață menționate la articolul 2 au acces la orice servicii existente care oferă înlocuiri temporare sau la orice servicii sociale naționale existente. Statele membre pot prevedea că accesul la respectivele servicii este o alternativă la indemnizația menționată la alineatul (1) din prezentul articol sau face parte integrantă din aceasta.</p>	<p>orice cetățean străin sau apatrid, în conformitate cu legislația în vigoare;</p> <p>un grup de cetățeni sau de apatrizi (un grup de parteneri) din care se constituie antreprenorul colectiv;</p> <p>orice persoană juridică sau fizică în conformitate cu scopurile sale principale și cu legislația.</p> <p>Statul și autoritățile administrației publice locale sunt antreprenori speciali. Atribuțiile de antreprenor la întreprinderile de stat (municipale) le execută managerul-șef de întreprindere pe baza contractului încheiat cu acesta.</p> <p>2. Nu au dreptul de a practica antreprenoriatul șefii și specialiștii din autorități ale administrației publice, în a căror atribuție intră hotărârea problemelor legate de desfășurarea activității de antreprenoriat sau controlul asupra unei asemenea activități.</p>		<p>Așadar, Legea nr.298/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale stabilește în articolul (6) alineatul (6) că femeile asigurate au dreptul la indemnizație de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare.</p> <p>Totodată, articolul 9 alineatul (5) prevede că indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă a femeii gravide se acordă pe durata concediului medical fără restricții.</p> <p>Pe cale de consecință, articolul 16 reglementează în extenso, acordarea indemnizației de maternitate.</p> <p>În atare circumstanțe, Legea nr.489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale, instituie în articolul 7 alineatul (3) că în sistemul public, prestațiile de asigurări sociale reprezintă venit de înlocuire pentru pierderea totală sau parțială a veniturilor ca urmare a vârstei, dizabilității, accidentelor, bolilor, maternității, pierderii locului de muncă sau decesului, denumite în continuare riscuri asigurate.</p>
--	--	--	--

		<p>Legea nr.298/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale</p> <p>Capitolul I. Dispoziții generale</p> <p>Articolul 16. Indemnizația de maternitate</p> <p>(1) 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.</p> <p>(2) 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 calendaristic.</p> <p>(3) În cazul în care copilul se naște mort sau moare în perioada concediului postnatal, indemnizația de maternitate se acordă pentru perioada stabilită, potrivit alin.(2).</p>		<p>Pentru susținerea celor invocate supra, se comunică că legislația națională protejează drepturile și interesele femeilor care desfășoară o activitate independentă și soțiile și partenererele de viață a soților ce desfășoară activitate independentă or, însăși articolul 6 din Legea nr.845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi prevede că întreprinderea are dreptul să se folosească de serviciile sistemului asistenței sociale de stat, al asigurării medicale și sociale.</p>
--	--	---	--	--

		<p>(4) Cuantumul lunar al indemnizației de maternitate este de 100% din baza de calcul stabilită conform art.7.</p> <p>(6) Soția care se află la întreținerea soțului asigurat beneficiază de indemnizație de maternitate dacă, la data acordării concediului de maternitate, nu este angajată în câmpul muncii.</p> <p>(7) Indemnizația de maternitate se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un quantum mai mare al indemnizației de maternitate.</p> <p>(8) Pentru perioada concediului de maternitate care se suprapune cu perioada în care femeia a realizat un venit asigurat, indemnizația de maternitate se plătește.</p>		
Art. 9	Apărarea drepturilor <p>(1) Statele membre se asigură că există proceduri judiciare sau administrative, inclusiv, în cazul în care statele membre consideră adecvat, proceduri de conciliere, pentru punerea în aplicare a obligațiilor prevăzute de prezenta directivă, pentru toate persoanele care consideră că au suferit pierderi sau prejudicii drept consecință a neaplicării principiului egalității de tratament acestora, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea.</p>		<p>În Legea nr. 121/2012 în art. 12 la lit. i) după textul „<i>examinează plângerile privind discriminarea</i>” se va completa cu textul: „<i>inclusiv a discriminării în baza principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă</i>”.</p> <p>Legea nr. 121 se va completa cu Articolul 13¹ în următoarea redacție:</p> <p>„(1) <i>Orice persoană are dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată pe baza principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate</i></p>	

	<p>(2) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice, care în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională au interesul legitim de a veghea la respectarea dispozițiilor prezentei directive, pot angaja, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din prezenta directivă.</p> <p>(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor interne privind termenele de introducere a acțiunilor în justiție în ceea ce privește principiul egalității de tratament.</p>		<p><i>independentă, să formuleze sesizări/ reclamații împotriva autorităților/organelor de calificare sau asociații care autorizează/licențiază o persoană în a practica o activitate.</i></p> <p><i>(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată prin conciliere, persoana care prezintă elemente de fapt, ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe baza principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, are dreptul să sesizeze Consiliul pentru Egalitate și să introducă la instanța judecătorească competentă, în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, potrivit dreptului comun, cerere împotriva autorului discriminării pentru despăgubiri materiale și/sau daune morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.</i></p> <p>(3) Cererea prevăzută la alin. (2) poate fi formulată într-un interval de 3 ani de la data săvârșirii faptei.”</p>	
<p>Art. 10</p>	<p>Indemnizație sau despăgubire</p> <p>Statele membre adoptă, în ordinea lor juridică internă, măsurile necesare pentru a asigura o indemnizație sau o despăgubire reală și efectivă, în condițiile stabilite de statele membre, pentru prejudiciul suferit de o persoană în urma unei discriminări pe considerente legate de sex, indemnizație sau despăgubire care să aibă caracter disuasiv și proporțional în raport cu dauna suferită.</p>	<p>Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</p> <p>Capitolul VI. Răspunderea</p> <p>Articolul 24. Răspunderea pentru discriminare după criteriul de sex</p>	<p>În Codul de procedură civilă după art. 9 se va completa cu articolul 9¹ cu următorul conținut:</p> <p>„Articolul 9¹. Competența instanței de judecată în situații discriminatorii</p> <p><i>(1) Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.</i></p>	<p>Cap. VI art.24 din Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați; CP; CC;</p> <p>Legislația Republicii Moldova reglementează acțiunile de discriminare atât de către Codul contravențional nr.218/2008 cât și de Codul penal nr.985/2002.</p>

	<p>Această indemnizație sau despăgubire nu poate fi limitată prin stabilirea unei limite superioare prealabile.</p>	<p>(1) Persoanele supuse formelor discriminării după criteriul de sex, menționate în prezenta lege, au dreptul la repararea prejudiciului în condițiile stabilite de legislație.</p> <p>(2) Pentru încălcarea prevederilor legislației în materie de egalitate între femei și bărbați, subiectele raporturilor juridice care au comis acțiuni de discriminare după criteriul de sex poartă răspundere conform legislației.</p>	<p><i>(2) Instanța de judecată competentă, potrivit legii, va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.</i></p> <p><i>(3) Prejudiciul suferit de persoana vătămată trebuie să fie în mod real, efectiv și proporțional reparat sau compensat.</i></p> <p><i>(4) Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță, potrivit legii."</i></p> <p>De introdus alin. (4¹) în art. 19 Cod Civil RM, cu următorul text „<i>pierderea șansei în urma prejudiciul suferit de o persoană în urma unei discriminări pe considerente legate de sex, se repară în mărimea prejudiciului șansei pierdute și poate fi egală cu avantajul care ar fi rezultat din șansă dacă ea se materializa.</i>” La moment, textul art. 19 alin. (4) Cod Civil, prevede că prejudiciul șansei pierdute nu poate fi egal cu avantajul care ar fi rezultat din șansă dacă ea se materializă. Un astfel de amendament, urmărește scopul creșterii standardului privind protecția nediscriminării și egalității de șanse.</p>	<p>Așadar, Codul contravențional prevede la articolul 70¹ contravenția de instigare la discriminare, la articolul 71¹ prevede contravenția de discriminare privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului.</p> <p>Codul penal instituie la articolul 173 infracțiunea de hărțuire sexuală, iar la articolul 176 infracțiunea de încălcare a egalității în drepturi a cetățenilor.</p> <p>Astfel, orice victimă a infracțiunii sau a contravenției are dreptul ca să solicite în cadrul procesului despăgubiri materiale sau morale.</p> <p>Cert este că daunele materiale se probează prin diverse mijloace de probă în comparație cu daunele morale, care e mult mai dificil de demonstrat.</p> <p>Codul de procedură penală prevede la articolul 219 alineatul (4) că la evaluarea cuantumului despăgubirilor materiale ale prejudiciului moral, instanța de judecată ia în considerare suferințele fizice ale victimei, gravitatea și persistența suferințelor</p>
--	---	--	--	---

				<p>psihice, inclusiv legate de incapacitatea de a se apăra pe sine ori alte persoane, prejudiciul agrement sau estetic, pierderea speranței în viață, pierderea onoarei prin defăimare, suferințele psihice provocate de decesul rudelor apropiate etc.</p> <p>În acest sens, cele mai frecvent menționate modalități de exprimare a prejudiciului moral, (pertinente și pentru solicitarea despăgubirii în cazde discriminare) după cum rezultă din jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului și sunt aplicate și de instanțele naționale, sunt:</p> <ul style="list-style-type: none">• durerea, suferința psihică• sentimentul de anxietate, stres și neliniște• sentimentul de neputință• sentimentul de frustrare, nedreptate și umilință• starea de frică și incertitudine de lungă durată• perturbarea vieții• diminuarea reputației• pierderea de oportunitate.
--	--	--	--	---

Art. 11	Organisme de promovare a egalității <p>(1) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a garanta că organismul sau organismele desemnate în conformitate cu articolul 20 din Directiva 2006/54/CE sunt, de asemenea, competente în ceea ce privește promovarea, analiza, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toate persoanele la care se referă prezenta directivă, fără discriminare pe considerente de sex.</p> <p>(2) Statele membre se asigură că atribuțiile organismelor menționate la alineatul (1) includ:</p> <p>(a) asigurarea de asistență independentă victimelor discriminării în exercitarea plângerilor de discriminare, fără a aduce atingere drepturilor victimelor și asociațiilor, organizațiilor și altor entități juridice menționate la articolul 9 alineatul (2);</p> <p>(b) realizarea de studii independente privind discriminarea;</p> <p>(c) publicarea de rapoarte independente și elaborarea de recomandări privind orice probleme legate de astfel de discriminări;</p> <p>(d) schimbul de informații, la nivel corespunzător, cu organismele europene omologe, precum Institutul european pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei.</p>	Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Capitolul V. Cadrul instituțional de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 15. Autoritățile abilitate cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați Se abilitază cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați: a) Parlamentul; b) Guvernul; c) Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați; d) Ministerul Muncii și Protecției Sociale (organ specializat); d ¹) Inspectoratul de Stat al Muncii; e) ministerele și alte autorități administrative centrale (grupurile coordonatoare în domeniul gender); f) autoritățile administrației publice locale (unitățile gender); g) Biroul Național de Statistică; h) Consiliul pentru egalitate.	În eventualitatea în care se aprobă crearea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANESFB), a se prevedea în regulamentul acesteia de activitate că este instituția responsabilă cu asigurarea informării Comisiei cu privire la aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă și la derogările pe care Republica Moldova le aplică în domeniul reglementat de prezenta hotărâre.	
----------------	--	---	--	--

Art. 12	Abordarea integratoare de gen Statele membre iau în considerare în mod activ obiectivul egalității dintre bărbați și femei la elaborarea și la punerea în aplicare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative, precum și a politicilor și activităților în domeniile prevăzute de prezenta directivă.			
Art. 13	Difuzarea informațiilor Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.			
Art. 14	Nivelul de protecție Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile pentru protecția principiului egalității de tratament între femei și bărbați decât cele prevăzute de prezenta directivă. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate în niciun caz să constituie un motiv de reducere a nivelului de protecție împotriva discriminării deja prevăzut de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.			Aceasta este o dispoziție standard care permite statelor membre să ofere un nivel de protecție mai ridicat decât cel garantat de directiva propusă. Nu necesită adoptarea unor dispoziții exprese, ci este mai degrabă o declarație care garantează că statele membre își pot menține neschimbate dispozițiile legale care oferă drepturi peste nivelul minim stabilit de directivă.

Art. 15	Rapoarte (1) Statele membre comunică toate informațiile disponibile privind aplicarea prezentei directive Comisiei până la 5 august 2015. Comisia întocmește un raport de sinteză spre a fi prezentat Parlamentului European și Consiliului cel târziu la 5 august 2016. Respectivul raport trebuie să țină seama de toate modificările legislației în ceea ce privește durata concediului de maternitate pentru salariate. Raportul va fi însoțit de propuneri de modificare a prezentei directive, după caz. (2) Raportul Comisiei ține seama de punctele de vedere ale părților interesate.			
Art. 16	Punerea în aplicare (1) Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive cel târziu până la 5 august 2012. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul dispozițiilor respective. Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere cu ocazia publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			

	<p>(2) Atunci când dificultăți speciale justifică acest lucru, statele membre pot beneficia, în funcție de necesități, de o perioadă suplimentară de 2 ani până la 5 august 2014 pentru a se conforma articolului 7, precum și pentru a se conforma articolului 8 în ceea ce privește soțiile și partenerile de viață menționate la articolul 2 litera (b).</p> <p>(3) Comisiei îi este comunicat de către statele membre textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.</p>			
Art. 17	<p>Abrogare</p> <p>Directiva 86/613/CEE se abrogă, cu efect de la 5 august 2012. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.</p>			
Art. 18	<p>Intrarea în vigoare</p> <p>Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</p>			
Art. 19	<p>Destinatari</p> <p>Prezenta directivă se adresează statelor membre.</p>			

ANEXA 3.

Lista instituțiilor reprezentanții cărora ar putea face parte din comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați vizate în implementarea măsurilor referitoare la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

1. Ministerul Muncii și Protecției Sociale
2. Ministerul Finanțelor
3. Ministerul Justiției
4. Ministerul Culturii
5. Ministerul Educației și Cercetării
6. Ministerul Sănătății
7. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale
8. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
9. Inspekția Muncii
10. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
11. Casa Națională de Asigurări Sociale
12. Compania Națională de Asigurări în Medicină
13. Consiliul pentru Egalitate
14. Avocatul Poporului
15. Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat
16. Institutul Național al Justiției
17. Reprezentanți ai sindicatelor
18. Reprezentanți ai patronatelor
19. Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
20. Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova
21. Platforma Națională a Femeilor din Moldova

DESPRE AUTOARE

DUMITRIȚA BOLOGAN

dumitritabologan@yahoo.com

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung Moldova

Website: moldova.fes.de

Facebook: Friedrich Ebert Stiftung Moldova


Email: fes.moldova@fes.de

AO „Institutum Virtutes Civilis”

Website: ivcmoldova.org

Facebook: @InstitutumVirtutesCivilis

Email: ivc.moldova@gmail.com



Acest produs a fost elaborat în cadrul proiectului **„Parteneriate pentru liderismul femeilor și bună guvernare”**, implementat de **Fundația „Friedrich Ebert” Moldova** și **AO „Institutum Virtutes Civilis”** cu suportul financiar al **Uniunii Europene** și **Fundației „Friedrich Ebert”**.

Opiniile exprimate în analiză sunt cele ale autorului și nu reflectă neapărat viziunile donatorilor.

Acest material poate fi preluat, utilizat și/sau citat doar cu indicarea sursei.

NOTĂ ANALITICĂ

MECANISME DE TRANSPUNERE A DIRECTIVEI 2010/41/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI DIN 7 IULIE 2010 PRIVIND APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚII ȘI FEMEILE CARE DESFĂȘOARĂ O ACTIVITATE INDEPENDENTĂ

Dumitrița Bologan

Aplicarea principiului egalității de tratament presupune că nu trebuie să existe nicio discriminare pe motiv de sex la crearea, desfășurarea activității și extinderea unei întreprinderi sau a oricărei forme de activitate independentă. Statul poate adopta măsuri care să conțină avantaje specifice, pentru a facilita exercitarea unei activități independente de către femei ori pentru a preveni sau compensa dezavantaje în cariera profesională.

În vederea transpunerii Directivei 2010/41, Republica Moldova urmează să ajusteze cadrul legal existent cu privire la asigurarea egalității dintre bărbați și femei și a egalității de șanse, precum și a legislației din domeniul asigurărilor sociale. Este necesar de a reduce diferențele de gen în domeniul pensiilor și serviciilor medicale; de a proteja femeile însărcinate de costuri nerambursabile legate de sarcină; de a informa furnizorii de servicii cu privire la protecția specială acordată femeilor.

În scopul transpunerii Directivei 2010/41, se recomandă instituțiilor statului să asigure aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă; să examineze oportunitatea creării unei Agenții Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați; să efectueze analize sectoriale pe toate domeniile cu estimarea investițiilor necesare pentru mecanismele instituționale; să sporească competențele funcționarilor publici în domeniul asigurării egalității de tratament între femei și bărbați; să informeze publicul larg cu privire la dispozițiile Directivei și altele.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:

moldova.fes.de
ivcmoldova.org

