## NORME SPECIALE PRIVIND PROTECȚIA DREPTULUI LA MUNCĂ AL PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

*Tatiana MACOVEI*

Legea Republicii Moldova privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități definește „persoana cu dizabilități" drept acea persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot

îngrădi participarea ei deplină şi eficientă la viaţa societăţii în condiţii de egalitate cu celelalte persoane [1]. Această definiţie este conformă celei reglementate în Convenţia ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilităţi.

Codul muncii [2] al Republicii Moldova, de asemenea, conţine prevederi speciale ce ţin de exercitarea dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilităţi. În continuare, vom enunţa cele mai importante garanţii ce ţin de munca persoanelor cu dizabilităţi enunţate în Codul muncii:

− art. 62 lit. f) prevede interzicerea aplicării perioadei de probă pentru invalizi;

− art.76 lit. m) prevede drept temei de suspendare a contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale;

− art. 85 alin.(2) dă dreptul salariatului de a demisiona cu termen de preaviz mai mic de 14 zile calendaristice în caz de demisie pe motiv de stabilire a gradului de dizabilitate;

− art. 96 alin.(4) instituie durata redusă a timpului de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate (dacă aceştia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare, iar potrivit art. 100 alin.(4) pentru persoanele cu dizabilităţi, durata zilnică a timpului de muncă se stabileşte conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă;

− atragerea la munca de noapte (art.103), munca suplimentară (art.105), munca în zilele de repaus (art.110), munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare (art.111) etc. a persoanelor cu dizabilităţi severe şi accentuate se admite doar cu acordul acestora;

Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilităţi (art.39) prevede că pentru persoanele cu dizabilităţi severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilităţi mai mari, se stabileşte un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilităţi accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice. Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele şi formele de

încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare şi desfăşurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate şi securitate la locul de muncă.

Un mecanism important de garantare a exercitării dreptului la muncă îl constituie adaptarea rezonabilă a locului de muncă.

Potrivit art.2 al Convenției ONU privind drepturile persoanelor du dizabilități [3] „Acomodare rezonabilă" este modificarea sau ajustarea necesară şi corespunzătoare, fără a impune o povară exagerată, atunci când acestea sunt necesare pentru a garanta, persoanelor cu dizabilități, beneficierea de drepturile şi libertățile fundamentale ale omului şi exercitarea acestora, în egală măsură cu alți cetățeni. Iar „designul Universal" este design-ul produselor, mediilor, programelor şi serviciilor pentru a fi utilizate de către toți cetățenii, în cea mai mare măsură posibilă, fără a fi necesară readaptarea sau design-ul specializat.

În concret adaptarea rezonabilă în vederea exercitării dreptului la muncă de către persoanele cu dizabilități presupune: adaptarea locurilor sau posturilor de muncă, de exemplu semnalizări vizuale de avertizare; modificarea instrucțiunilor sau a manualelor de referință, de exemplu instrucțiuni vizuale sau cu imagini; asigurarea iluminatului corespunzător (pentru a citi cu uşurință mişcarea buzelor); asigurarea tuturor informațiilor despre securitate şi sănătate în formate accesibile; distribuirea unor sarcini ale persoanelor cu dizabilitati către alte persoane, de exemplu cele de conducere a unui vehicul; informarea şi instruirea specială a responsabililor şi a personalului pentru a ajuta lucrătorii cu dizabilități.

Instruirea este necesară pentru cei care au sarcina de evacuare a lucrătorilor cu dizabilități în caz de urgență, inclusiv de utilizare a echipamentelor speciale de evacuare; asigurarea de semnalizare luminoasă pentru alarmă în caz de incendiu sau alte dispozitive de avertizare vizuale sau cu vibrații pentru a suplimenta alarmele auditive (instalate în toate zonele, inclusiv în toalete); telefoane speciale pentru persoanele cu deficiențe auditive; lampe şi ascensoare pentru persoanele ce se deplasează cu ajutorul scaunelor rulante, mânere la uşi adaptate special etc. În 2006, în cauza Sonia Chacon Navas *vs* Eures Colectividades SA [4], Curtea Europeană de Justiție face diferențierea dintre conceptul „dizabilitate" şi cel de „boală" şi a

subliniat că conceptul de „dizabilitate” trebuie înțeles ca fiind „o limitare care rezultă din deficiențe fizice, mentale sau psihologice și care împiedică participarea persoanei în viața profesională”. Iar în anul 2013, Curtea de Justiție a Uniunii Europene trece la o abordare sociomedicală a dizabilității, arătând că noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuie înțeleasă ca referindu-se la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători.”

Astfel, în anul 2014, examinând cauza Kaltoft [5] Curtea analizează principiul general al nediscriminării pe motive de dizabilitate în contextul unei concedieri, care din perspectiva lucrătorului se datora obezității sale. Cum instanța națională solicitase, prin cererea de decizie preliminară, Curții să se pronunțe în legătură cu posibilitatea de a aplica prevederile Acquis-ului comunitar referitoare la interzicerea discriminării pe criteriul dizabilitate și în cazul discriminării pe motive de obezitate săvârșită în relațiile de muncă, Curtea a arătat că deși „obezitatea ca atare nu poate fi considerată un motiv care să se adauge celor în temeiul cărora Directiva 2000/78 interzice orice discriminare”, totuși noțiunea „dizablitate” menționată trebuie interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități.

O altă interpretare ar fi incompatibilă cu obiectivul acestei directive, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta”. CJUE conchide astfel că „în ipoteza în care, în anumite circumstanțe, starea de obezitate a lucrătorului în cauză determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a acestei persoane la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, și dacă această limitare este de lungă durată, o astfel de stare poate intra în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78” [6].

Astfel conchidem că la nivel legislativ dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat.

Însă, cu toate acestea, persoanele cu dizabilități, sunt angajate într-un număr destul de redus, ceea ce impune ca statul să implementeze măsuri concrete în vederea sporirii angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

***Referințe:***


1. Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 155-159/508 din 27.07.2012.
2. Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr. 159-162/648 din 29.07.2009.
3. Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități ratificată prin Legea nr. 166 din 09.09.2010. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr. 126-128/428 din 23.07.2010.
4. Hotărârea Curții Europene de Justiție în cauza Sonia Chacon Navas *vs* Eures Colectividades SA din 11 iulie 2006, paragraful 43-46, cauza C-13/05.
5. Hotărârea Curții Europene de Justiție în cauza FOA, acționând în numele lui Karsten Kaltoft împotriva Kommunernes Landsforening (KL), acționând în numele municipalității din Billund, Cauza C-354/13.
6. Analiza compatibilității legislației naționale în domeniul nediscriminării în câmpul muncii cu standardele europene, p. 22-23. Disponibil: http://egalitate.md/wp-content/uploads/2017/01/CRJM-Raport-nediscriminare-in-munca1.pdf .