CZU: 349.23:331:364.2

Evoluția dreptului muncii și securității sociale al persoanelor cu dizabilități pe fondul crizei epidemiologice generate de Covid-19



Diana-Mihaela MALINCHE,
doctorand, Școala Doctorală de Științe Juridice, Politice și Sociologice, Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău

Înainte de a intra în problematica noastră, consider necesar să subliniez importanța dreptului muncii și a dreptului securității sociale în viața socio-economică din perioada contemporană.

Dreptul muncii și dreptul securității sociale sunt două ramuri distincte ale dreptului, ambele aparținând dreptului public, menite să protejeze interesele cetățenilor, fiind unite sub incidența Ministerului Muncii și Protecției Sociale, atât în România, cât și în Republica Moldova. Coeziunea dintre cele două ramuri de drept a înregistrat creșteri semnificative la începutul anului 2020, sub aspectul apariției și răspândirii virusului SARS-COV2 la nivel mondial.

În contextul prevenirii răspândirii acestui virus la nivelul populației, marile puteri mondiale, dar și țări precum România și Republica Moldova, au adoptat măsuri proprii menite să reducă riscul infectării populației cu coronavirus și să limiteze, pe cât e posibil, efectele negative ale pandemiei asupra vieții economico-sociale.

Cuprins

Covid-19, după cum este denumit în România sau 2019-nCov în Republica Moldova, este o epidemie ce provoacă pneumonii cu forme severe ce pot conduce la stări grave de sănătate și chiar la deces. Apărut la sfârșitul anului 2019 în Wuhan, China, cu o viteză de răspândire neașteptat de mare, coronavirusul s-a extins rapid la nivel mondial, ajungând ulterior în România și Republica Moldova în luna februarie, respectiv ianuarie a anului 2020, destabilizând total piața muncii și economia globală.

Organizația Mondială a Sănătății a declarat pandemia începând cu data de 11.03.2020, dată când au fost înregistrate 5.800 de victime și 160.000 de persoane infectate cu acest virus, constituindu-se astfel premisele declanșării unei crize economico-sanitare la nivel global, criză ale cărei efecte devastatoare încă își mai fac simțite prezența.

România, urmând exemplul marilor puteri politice la nivel mondial, a fundamentat, prin Decretul prezidențial nr. 195/16.03.2020, o serie de măsuri și acțiuni în ceea ce privește sănătatea publică, printre care și îngrădirea exercitării unor drepturi și libertăți fundamentale ale cetățenilor, acestea funcționând ca un întreg și având ca scop final protecția cetățenilor români.

Starea de urgență impusă de autoritățile române la nivel național a fost prelungită prin dispozițiile

Decretului prezidențial nr. 240/2020, iar la încetarea aplicabilității acestora, autoritățile române au adoptat starea de alertă prin Hotarârea de Guvern nr. 394/ 2020, pe durata a 30 de zile și prelungită ulterior prin acte normative cu aplicabilitate până în prezent.

Republica Moldova a instituit în mod repetat starea de urgență pe teritoriul său, ultimul act normativ adoptat în acest sens fiind Dispoziția Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova cu nr. 2/ 02.04.2021 care reglementează măsurile privind instituirea stării de urgență până la data de 30.05.2021.

Restrângerea activităților neesențiale prin instituirea stării de urgență la nivel național, în vederea urmării unui scop legitim, și anume dreptul la viață și la sănătate, a afectat substanțial ramurile dreptului muncii. Important de menționat aici este faptul că, din perspectiva protecției și menținerii stării de sănătate a populației, președintele României a introdus prin Decretul nr. 165, respectiv prin Art. 19, posibilitatea decăderii personalului de conducere din funcție, în situațiile în care acesta nu își îndeplinește atribuțiile. Astfel, „Pe perioada stării de urgență, pentru neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, pot fi suspendați din funcțiile de conducere conducătorii unităților sanitare, direcțiilor de sănătate publică, caselor de asigurări de sănătate, serviciilor de ambulanță, precum şi autorităților şi instituțiilor publice centrale şi locale cu atribuții în domeniul asistenței şi protecției sociale, indiferent de statutul lor. Nu este necesar ca persoanele desemnate să exercite temporar aceste funcții să fie funcționari publici". [1, Art. 19]

Domeniile esențiale implicate în procesele de prevenire a răspândirii coronavirusului au fost prioritizate, iar ca urmare a acestei noi ierarhizări, la nivel național, au fost consemnate numeroase cazuri de suspendare din funcție, în special în domeniul sanitar.

Ca măsură de urgență cu aplicabilitate directă, ministerul muncii a avut în vedere adoptarea de măsuri privind protecția socială a angajaților și membrilor familiilor acestora, în situația în care activitatea economică și financiară le-a fost afectată pe fondul stării de urgență.

Referitor la tema articolului nostru, menționăm că, încă din perioada de debut a pandemiei SARS-CoV-2, Organizația Internațională a Muncii a atras atenția asupra măsurilor rezonabile pe care angajatorii trebuie să le ia în vederea eliminării riscului de excluziune socială a persoanelor cu dizabilități angajate în muncă. Prin urmare, măsurile de protecție a răspândirii coronavirusului în rândul angajaților trebuie să fie aplicabile, fără discriminare, tuturor categoriilor de angajați. Mai mult decât atât, angajatorii sunt obligați să asigure cadrul necesar pentru semnalarea și raportarea situațiilor de discriminare a persoanelor cu dizabilități cu statut de salariați, precum și pentru asigurarea accesului acestei categorii de angajați la toate mijloacele de protecție împotriva infectării cu coronavirus. Așadar, aspectele pe care le vom trata în conținutul acestui studiu vizează totalitatea cetățenilor români și basarabeni ce au statut de salariați, fără a exclude categoria salariaților cu dizabilități.

Prin derogare de la măsurile împotriva discriminării la nivel general, precum și de la prevederile Codului Muncii, în materia derulării raporturilor de muncă, personalul salariat din sistemul sanitar, din instituțiile de apărare națională, penitenciare ș.a. nu a beneficiat de măsuri complementare de protecție, acesta fiind nevoit să asigure activitatea din „prima linie" în lupta cu pandemia. Amintim aici ca măsuri de protecție a stării de sănătate, de la care salariații mai sus menționați au fost exceptați, următoarele:

- Posibilitatea părinților români de a solicita zile libere plătite pentru supravegherea copiilor în contextul suspendării cursurilor și închiderii unităților de învățământ, personalul salariat exceptat de la aceste prevederi beneficiind de spor la salariul de bază în procent de 75% în baza Legii nr. 19/ 2020, măsură care nu a fost aplicată însă și de autoritățile de la Chișinău;
- Posibilitatea prestării muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, astfel încât, în perioada de urgență, salariații aflați în astfel de raporturi de muncă să beneficieze de aceleași drepturi salariale deținute anterior adoptării acestor măsuri de autoritățile române. Statul român susține măsurile de protecție a salariaților adoptate de angajatori și le acordă sprijin. Astfel, „pentru desfăşurarea activității în regim de telemuncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, se acordă, o singură dată, angajatorilor pentru fiecare telesalariat un sprijin financiar în valoare de 2.500 lei în scopul

achiziționării de pachete de bunuri şi servicii tehnologice necesare desfăşurării activității în regim de telemuncă". [9, Art. 6] Important de menționat aici este faptul că această măsură nu este aplicabilă instituțiilor publice;

- Declanşarea conflictelor de muncă și inițierea procedurilor de soluționare a acestora este interzisă temporar în unitățile aflate în „prima linie" în lupta cu SARS-CoV-2, protecția vieții și stării de sănătate a cetățenilor fiind unicul scop în acest sens;
- Suspendarea dreptului la grevă în vederea asigurării continuității actului medical în ceea ce privește prevenția, diagnosticarea și tratarea pacienților suspecți sau diagnosticați Covid-19;
- Posibilitatea angajărilor fără concurs de personal medical-sanitar care să fie inclus în activitățile medicale menite să prevină, să diagnostigheze și să trateze pacienții suspecți sau confirmați pozitiv Covid-19;
- Reducerea timpului de muncă al salariaților cu cel mult 80% din durata normală a programului de lucru prevăzut în contractul individual de muncă, ca act unilateral din partea angajatorului, prin derogare de la prevederile Codului Muncii, pe durata stării de urgență, alertă cu prelungire până la 3 luni de la încetarea stării de urgență/alertă cu condiția ca salariatul să fie înștiințat cu 5 zile înainte ca această măsura să intre în vigoare. Suma provenită ca urmare a aplicării acestei măsuri, în procent de 75% din salariul de bază, este acordată salariatului de către angajator la data plății drepturilor salariale agreate și este decontată ulterior acestuia din bugetul asigurărilor de șomaj;
- Redefinirea cadrului obișnuit al relațiilor de muncă dintre angajator și salariați prin derogare și completare a prevederilor Codului Muncii. În conținutul Art. 53 din Decretul nr. 240/2020, la nivelul spațiului românesc, modificarea contractului individual de muncă al personalului contractual încadrat în instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice şi securității naționale se realizează potrivit Codului Muncii şi următoarelor reguli derogatorii:

„a). delegarea poate să privească îndeplinirea de lucrări sau sarcini pentru care salariatul deține pregătirea profesională adecvată, chiar dacă acestea nu sunt corespunzătoare atribuțiilor de serviciu;

b). delegarea poate fi prelungită fără acordul salariatului;

c). prin detaşare se poate modifica felul muncii fără acordul salariatului.

Modificarea raportului de serviciu al funcționarilor publici încadrați în instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice şi securității naționale se realizează potrivit Codului administrativ şi următoarei reguli derogatorii: delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă mai mare de 60 de zile fără acordul funcționarului public". [2, Art. 53]

Această măsură a fost adoptată și de autoritățile de la Chișinău, de asemenea prin derogare de la prevederile din Codul Muncii nr. 154/2003, respectiv Art. 71 şi Art. 72, prin prevederile Dispoziției fundamentate de Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova nr. 10 din 31 martie 2020, care prevede următoarele: „administratorii prestatorilor de servicii medicale de drept privat sunt obligați să asigure detaşarea tuturor lucrătorilor angajați către Instituția Medico-Sanitară Publică Centrul COVID-19 Chişinău, în baza demersurilor Ministerului Sănătății, Muncii si Protecției Sociale sau directorului Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul COVID-19 Chişinău". [3]

Comparând situațiile din cele două țări studiate, constatăm că în România salarizarea personalului astfel detașat se face de angajatorul la care s-a dispus detașarea și, în mod suplimentar, acesta este obligat să îi achite salariatului detașat, prin aplicarea dispozițiilor Legii nr. 136/2020, o indemnizație în procent de 50% din salariul de bază, cheltuielile cu transportul acestuia până la locul de muncă unde a fost detașat și diurnă.

Autoritățile de la Chișinău reglementează în mod distinct cadrul necesar salarizării personalului detașat: „Prin derogare de la prevederile Art. 71 şi Art. 72 din Codul Muncii nr. 154/ 2003, salarizarea lucrătorilor medicali detaşați în cadrul Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul COVID-19 Chişinău se va efectua pe deplin de către angajatorii de la locul de serviciu/de muncă de bază, cu achitarea integrală a tuturor drepturilor salariale lucrătorilor detaşați, conform contractelor de muncă încheiate şi legislației în vigoare". [3]

Suspendarea temporară a drepturilor salariaților garantate prin Codul Muncii se realizează prin prevederile Art. 54 din Decretul Președintelui României cu nr. 240/2020 ce relevă faptul că, pe parcursul stării de urgență, angajatorul, luând în considerare nevoia reală și specificul activității:

„a). poate dispune unilateral întreruperea concediilor de odihnă, de odihnă suplimentare, fără plată, de studii şi pentru formare profesională ale personalului angajat şi reluarea activităţii;

b). poate dispune unilateral sau aproba efectuarea totală/parţială a concediului de odihnă sau de odihnă suplimentar al personalului angajat". [2, Art. 54]

La pol opus, pentru a răsplăti și motiva eforturile depuse de personalul salariat căruia i-au fost restrânse temporar drepturile prevăzute în Codul Muncii, autoritățile române și cele din Republica Moldova au contribuit la consolidarea acțiunilor de prevenire și control al infecției cu Covid-19 prin motivarea financiară a salariaților și acordarea acestora de stimulente financiare.

Prin Ordinul nr. 243/2020, Republica Moldova a fundamentat o grilă a indicatorilor de performanță în baza căreia a acordat personalului salariat din sistemul medical un spor de 100% din salariul de bază deținut și a responsabilizat conducătorii unităților sanitare să implementeze la nivel instituțional cadrul necesar pentru plata acestui stimulant, urmând ca acesta să fie decontat din fondul asigurărilor de asistență medicală.

La rândul său, prin O.M.S 1070/ 2020, guvernul român a adoptat normele de acordare a unui spor de risc, în procent de până la 30% din salariul de bază deținut, pentru personalul salariat implicat în misiuni de prevenire, diagnosticare și tratare a pacienților Covid-19, personal definit prin Art. 6 al actului normativ în discuție.

Astfel:

(1) Personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar prevăzut la Art. 3 lit. a) - d), inclusiv cel din cabinetele de stomatologie de urgență, care asigură asistență medicală/primul ajutor calificat/ transport pacienților testați pozitiv cu virusul SARS-CoV-2, ce implică un contact direct cu pacienții, beneficiază de un spor după cum urmează:

a) 30% pentru pacienți simptomatici cu forme medii sau severe;

b) 25% pentru pacienți cu alte forme decât cele prevăzute la lit. a).

(2) Personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul spitalelor-suport prevăzute la Art. 3 lit. d) care asigură asistență medicală pacienților suspecți cu virusul SARS-CoV-2, ce implică un contact direct cu pacientul, beneficiază de un spor de 20%.

(3) Personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul serviciilor de ambulanță, precum şi personalul prevăzut la Art. 3 lit. b) şi c), care asigură pacienților suspecți cu virusul SARS-CoV-2 asistență medicală/primul ajutor calificat şi transport către sau de la unitățile prevăzute la Art. 3 lit. d), beneficiază de un spor de 20%.

(4) Personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar prevăzut la Art. 3 lit. a) - d) care desfășoară acțiuni de realizare a triajului clinico-epidemiologic și/sau de recoltare a probelor biologice în vederea identificării pacienților infectați cu virusul SARS-CoV-2, precum şi cel care în vederea realizării diagnosticului pozitiv de COVID-19 prelucrează sau transportă în vederea prelucrării probele recoltate de la pacienți suspecți sau testați pozitiv cu virusul SARS-CoV-2 beneficiază de un spor de 15%.

(5) Tot personalul din unitățile prevăzute la Art. 3 lit. d) dedicate în întregime COVID-19, pe perioada în care există internat în unitatea respectivă cel puțin un pacient testat pozitiv sau suspect cu virusul SARS-CoV-2, beneficiază de un spor de 10%.

(6) Tot personalul din unitățile prevăzute la Art. 3 lit. d) dedicate parțial COVID-19, pe perioada în care există internat în unitatea respectivă cel puțin un pacient testat pozitiv sau suspect cu virusul SARS-CoV-2, beneficiază de un spor de 5%". [8]

Concluzii

Deși au fost adoptate numeroase măsuri de protecție a vieții și a stării de sănătate a cetățenilor celor două țări de referință, suntem de părere că provocarea cea mai importantă care reiese din răspândirea pandemiei la nivel mondial nu este diagnosticarea, sau tratarea pacienților diagnosticați pozitiv Covid-19, nici limitarea răspândirii globale a acestui virus, ci combaterea şi limitarea efectelor crizei sanitare asupra economiei.

Deși țările europene și marile puteri centrale s-au adaptat rapid nevoilor populației și au satisfăcut îndeplinirea necesităților de bază ale societății (securitate și sănătate, acces la resurse, nevoi financiare, locative) respectând ierarhizarea nevoilor umane ale piramidei lui Maslow, situația actuală impune, suplimentar măsurilor de prevenire și protecției a sănătății și securității cetățenilor, adoptarea unor măsuri economice de redresare economică, luând în considerare necesitatea adoptării unor măsuri de sprijin cu aplicabilitate imediată și directă pentru

ajutorarea persoanelor afectate financiar de criza economică care sunt expuse riscului de excluziune socială.

Prin urmare, măsurile adoptate de autoritățile române și de cele din Republica Moldova pentru a diminua impactul negativ asupra pieței muncii s-au dovedit a fi benefice, până la acest moment, contribuind astfel la reducerea efectelor sociale negative determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Suntem de părere că urmărirea unui scop comun și legitim, și anume acela de a garanta sănătatea și securitatea cetățenilor, trebuie să aibă în vedere evitarea instituirii unui decalaj socio-economic între persoanele a căror activitate a fost afectată în mod nemijlocit de virusul SARS-CoV-2 și restul populației, având în vedere măsurile extreme impuse prin instituirea stărilor de urgență și a stărilor de alertă cu impact negativ asupra raporturilor de muncă.

REFERINȚE

1. Decretul Președintelui României nr. 195/16.03.2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României;

2. Decretul Președintelui României nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României;

3. Dispoziția Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova nr. 10/31 martie 2020;

4. Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, emisă de Parlamentul României;

5. Legea nr. 53/2003- Codul Muncii, emisă de Parlamentul României;

6. Legea nr. 154/2003- Codul Muncii, emisă de Parlamentul Republicii Moldova;

7. Ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale din Republica Moldova nr. 243/2020;

8. Ordinul Ministerului Sănătății din România nr. 1070/2020;

9. Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 132/2020;

10.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_748506.pdf, accesat la data de 16.04.2021.

REZUMAT

Evoluția dreptului muncii și securității sociale al persoanelor cu dizabilități pe fondul crizei epidemiologice generate de Covid-19. Instituirea și intensificarea crizei epidemiologice în contextul prevenirii răspândirii coronavirusului, Covid-19, la nivel global, a restabilit prioritățile autorităților române și basarabene, și nu numai, drept pentru care a adus în prim plan preocuparea acestora pentru garantarea și protecția stării de sănătate a cetățenilor. Pe acest fond, starea de sănătate fizică și psihică a oamenilor a fost un scop comun pentru puterile centrale existente la nivel mondial, drept pentru care acestea au dezvoltat numeroase campanii de cercetare din punct de vedere medical, economic, social ș.a. pentru a asigura protecția stării de sănătate a cetățenilor și, implicit, pentru a depăși criza economico-sanitară și a restabili un echilibru la nivel global.

Cuvinte-cheie: *criză epidemiologică; prevenire; Covid-19; sănătate; criză economico- sanitară; măsuri de protecție; dreptul muncii; nivel mondial.*

ABSTRACT

Evolution of Labor Law and Social Security for Persons with Disabilities Against the Background of the Epidemiological Crisis Generated by Covid-19. The establishment and intensification of the epidemiological crisis in the context of preventing the spread of coronavirus, Covid-19, globally, restored the priorities of the Romanian and Bessarabian authorities, and not only, as a result of which they put in the forefront their concern for guaranteeing and protecting the health of citizens. Against this background, the physical and mental health of people was a common goal for the existing central powers worldwide, therefore they have developed numerous research campaigns from a medical, economic, social, etc., point of view to ensure the protection of the health of citizens and, implicitly, to overcome the sanitary and economic crisis and restore the global balance.

Keywords: *epidemiological crisis; prevention; Covid_19; health; sanitary and economic crisis; protection measures; labor law; globally.*