

Salvgardarea pe cale legislativa, în vremea pandemiei, a principiilor nediscriminării și egalității de șanse în dreptul muncii și al securității sociale în privința salariaților din sectorul public, respectiv în privința protecției copilului și a persoanelor cu handicap



RĂZVODINCA & ASOCIAȚII
KNOWLEDGE IS POWER

Salvgardarea pe cale legislativa, în vremea pandemiei, a principiilor nediscriminării și egalității de șanse în dreptul muncii și al securității sociale în privința salariaților din sectorul public, respectiv în privința protecției copilului și a persoanelor cu handicap

I. Preliminarii

1. Agenda normativa a legislativului român, deși încărcată, în aceasta perioadă, de propuneri de acte normative dedicate, cu precadere, adoptării măsurilor de combatere și prevenire a efectelor pandemiei generate de coronavirusul SARS-CoV-2, cuprinde inclusiv măsuri legislative nespecifice situației de urgență decretate de către Președintele României începând cu data de 16 martie 2020, prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României¹.

2. Astfel, dând eficiența principiului de sorginte constituțională, prevăzut în cuprinsul art. 16 alin. (1) din Constituție² conform caruia „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”, Parlamentul României a adoptat recent o serie de propuneri legislative în materiile: (i) relațiilor de muncă privind atât concediile de odihnă pentru salariații din sectorul public, cât și zilele nelucratoare în care sunt celebrate sărbătorile legale pentru persoanele aparținând cultelor religioase creștine, recunoscute legal; (ii) protecției și promovării drepturilor copilului; (iii) protecției și promovării drepturilor unor categorii de persoane cu handicap.

II. Modificări legislative în materia relațiilor de muncă

3. În materia relațiilor de muncă, legiuitorul a avut în vedere înlăturarea discriminării existente în privința (i) dreptului la concediul de odihnă al salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare; (ii) dreptului la acordarea zilelor nelucratoare în care sunt celebrate sărbătorile legale pentru persoanele aparținând cultelor religioase creștine, recunoscute legal.

4. Astfel, conform cadrului legal general aplicabil în materia nediscriminării, respectiv al art. 1 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare³: „Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului

articol privește persoanele aflate în situații comparabile”, aceste categorii de persoane aflându-se, după cum se poate lesne observa, în situații comparabile.

5. Pe de-o parte, la data de 4 aprilie 2020, a intrat în vigoare Legea nr. 31/2020 pentru abrogarea art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare⁴, prin intermediul caruia li se interzicea *expressis verbis* salariaților care îndeplineau prin cumul, pe lângă funcția de baza, cu o normă întreaga, o altă funcție, dreptul la concediul de odihnă platit atât pentru funcția de baza, cât și pe cea pe care o cumula cu aceasta.

6. În sistemul prevederii legale abrogate se prevedea doar posibilitatea ca salariații ce cumulau mai multe funcții în sistemul public, să beneficieze, la cerere, de concediu fără plată, acordat de unitatea în care aceștia cumulau funcția secundară, pentru zilele de concediu de odihnă primite de la unitatea la care aveau funcția de baza.

7. Or, în prezent, Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice⁵ permite cumulul pentru anumite categorii de funcții, motiv pentru care, începând cu data de 4 aprilie 2020, salariații din sistemul public vor putea beneficia de concediu de odihnă platit atât pentru funcția de baza, cât și pentru cea cu care realizează cumulul de funcții.

8. Pe de altă parte, la data de 6 aprilie 2020, a intrat în vigoare Legea nr. 37/2020 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și a art. 94 din Legea educației naționale nr. 1/2011⁶, prin intermediul careia s-a stabilit expres dreptul salariaților care aparțin de un cult religios legal, creștin, să beneficieze de zilele libere aferente sărbătorilor (a) Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, (b) prima și a doua zi de Paști, (c) prima și a doua zi de Rusalii, în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

9. Totodată, se prevede faptul că, vor recupera zilele libere suplimentare, pe baza unui program stabilit de angajator, salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin.

III. Egalitatea de șanse și nediscriminarea în materia drepturilor copilului prin programe de educație pentru viață și sănătate

10. La data de 9 aprilie 2020, a intrat în vigoare Legea nr. 45/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului⁷ (în continuare, **Legea nr. 45/2020**), prin intermediul careia a fost adoptat cadrul general privind reglementarea primară a obligației autorităților centrale și locale de derulare sistematică a programelor de educație pentru viață și sănătate destinate copiilor înmatriculați în unitățile școlare din sistemul de învățământ preuniversitar.

11. Astfel, conform legislației cadru în materia promovării și protecției drepturilor copilului, respectiv a art. 6 lit. b) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului⁸: „Respectarea și garantarea drepturilor copilului se realizează conform următoarelor principii: (...) b) egalitatea șanselor și nediscriminarea”.

12. În aceste condiții, chiar dacă inclusiv anterior adoptării Legii nr. 45/2020, legislația prevedea obligația ce încumba organelor de specialitate ale administrației publice centrale și autorităților administrației publice locale de a derula sistematic în unitățile școlare de programe de educație pentru viață, inclusiv educație sexuală pentru copii, în vederea prevenirii contactării bolilor cu transmitere sexuală și a gravidații minorelor, în urma modificărilor legislative adoptate, s-a prevăzut obligația de rezultat în sarcina acestor instituții publice de a derula astfel de programe de educație cel puțin semestrial.

13. *Mutatis mutandis*, legiuitorul a procedat la a pune în sarcina acelorași instituții publice obligația de a derula, semestrial, programe de educație pentru sănătate, inclusiv pentru dezvoltarea capacităților psihoemoționale, a competențelor sociale și interpersonale pentru copiii înmatriculați în unitățile școlare.

14. De asemenea, pentru a organiza punerea în executare a acestor modificari legislative, în ceea ce privește programele de educație pentru sanatate, Ministerul Educației Naționale, precum și inspectoratele școlare și unitățile de învățământ, sunt obligate să întreprindă măsuri necesare pentru facilitarea accesului la programe de educație pentru sanatate al tuturor elevilor înscriși în învățământul preuniversitar.

IV. Limba semnelor române – garanție în nediscriminarea persoanelor surde și/sau hipoacuzice

15. La data de 2 aprilie 2020, a intrat în vigoare Legea nr. 27/2020 privind limba semnelor române⁹ (în continuare, **Legea nr. 27/2020**), prin care se recunoaște limba semnelor române ca limba maternă specifică persoanelor surde și/sau hipoacuzice, pentru care, din cauza faptului că mediul social, neadaptat deficiențelor lor senzoriale, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, statul român este obligat să adopte măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale, astfel cum le este garantat prin prevederile cuprinse în cadrul legal general privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap/„persoanelor cu nevoi speciale”¹⁰ reprezentat de Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap¹¹.

16. Legea nr. 27/2020 se adresează persoanelor surde și/sau hipoacuzice, respectiv persoanelor cu deficiențe de auz, lipsite total sau parțial de auz, cărora le este recunoscut dreptul de a utiliza limba semnelor române care reprezintă, conform legii, o „limba de sine statatoare, compusă din semne manuale combinate cu gestică, mimica feței, cuvinte rostite fără sunete și cu structura, lexic și reguli gramaticale proprii, utilizată de comunitățile de surzi din România”.

17. Din perspectiva recent adoptatelor prevederi legale, pentru persoanele surde și/sau hipoacuzice, limba semnelor române reprezintă „un instrument de comunicare, un instrument de gândire, un instrument de învățare, precum și un instrument de construire a identității”.

18. Legea recunoaște limbii semnelor române calitatea de mijloc lingvistic pentru a transmite gânduri, idei, emoții, având sintaxe, morfologie și structură proprie, îndeplinind toate caracteristicile ce definesc noțiunea de limbă, fiind folosită ca limbă de predare în toate disciplinele, în combinație cu predarea citirii și scrierii limbii române.

19. De asemenea, este recunoscută comunitatea persoanelor care folosesc limba semnelor române, reprezentând, conform legii, o minoritate lingvistică și culturală, cu dreptul de a folosi, păstra, dezvolta și întreține cultura surzilor, de a spori și moșteni propria limbă maternă, persoanele surde și/sau hipoacuzice având dreptul să folosească limba semnelor române în raporturile cu autoritățile și instituțiile centrale și locale, publice sau private, pentru a-și exercita drepturile cetățenești.

20. În ceea ce privește dreptul la educație, copiii și elevii surzi și/sau hipoacuzici le este asigurat dreptul de a învăța, de a se instrui și de a susține examenul școlar în limba semnelor române.

21. Pe de altă parte, persoanelor surde și/sau hipoacuzice li se recunoaște dreptul de a fi asistate de un interpret autorizat în limba semnelor române pentru „susținerea examenului în vederea obținerii carnetului de șofer, precum și în situații care implică instanțe de anchetă și de judecată.”

22. La vegherea respectării prevederilor Legii nr. 27/2020 a fost desemnată Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, aceasta fiind abilitată să aplice sancțiuni contravenționale, în cazul nerespectării prevederilor legale.

23. Nu în ultimul rând, adoptarea Legii nr. 27/2020 se circumscrie Strategiei naționale „O societate fara bariere pentru persoanele cu dizabilitați” 2016-2020 adoptate de catre Guvernul României prin Hotărârea de Guvern nr. 655/2016¹², politica de securitate sociala a statului român în adoptarea reglementarii regimului juridic al legii semnelor române fiind ghidata de principiile: (i) accesului neîngradit al persoanelor surde și/sau hipoacuzice la informații și servicii publice, precum asistența medicala, ocuparea forței de munca, asistența sociala sau orice alte servicii publice; (ii) al egalității de șanse pentru ocuparea forței de munca; (iii) al participarii egale; (iv) al învățării pe tot parcursul vieții.

V. Concluzii

24. În urma adoptării acestor prevederi legale, dincolo de unele aspecte care rămân discutabile, controversate ori incomplet reglementate, se poate observa un progres legislativ în ceea ce privește atenuarea unor derapaje legislative, în raport cu principiile nediscriminării și egalității de șanse, atât grefate pe prevederi normative discriminatorii, cât și generate de tacerea legii.

Mihail Vladimir Poenaru este *Senior Associate* în cadrul **Razvan Dinca & Asociații** și doctorand la specializarea Dreptul muncii și securității sociale, în cadrul Facultății de Drept a Universității din București. În activitatea profesională, participa la reprezentarea clienților în fața instanțelor de judecată, în materie civilă și comercială, respectiv a dreptului muncii, securității sociale și proprietății intelectuale, reprezentând, totodată, cele mai importante instituții financiar-bancare din România în materia dreptului bancar și insolvenței. Anterior, făcând parte dintr-o firmă de avocatură afiliată *Magic Circle*, a oferit consultanța juridică pe dreptul muncii și al securității sociale, drept societar, cât și pe dreptul Uniunii Europene și dreptul concurenței și a participat în proceduri de fuziuni și achiziții, acordând inclusiv asistența în domeniul conformării cu legislația și al reglementării, în sectoarele serviciilor medicale private, bancar și al marilor retaileri.

1. M. Of. nr. 212 din 16 martie 2020.

2. Adoptată în ședința Adunării Constituante din 21 noiembrie 1991 (M. Of. nr. 233 din 21 noiembrie 1991), intrată în vigoare în urma aprobării ei prin referendumul național din 8 decembrie 1991, cu modificările și completările aduse prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003 (M. Of. nr. 758 din 29 octombrie 2003), republicată.

3. M. Of. nr. 166 din 07 martie 2014, republicare.

4. M. Of. nr. 271 din 01 aprilie 2020.

5. *M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017.*

6. *M. Of. nr. 280 din 03 aprilie 2020.*

7. *M. Of. nr. 287 din 06 aprilie 2020*

8. *M. Of. 159 din 05 martie 2014, republicare.*

9. *M. Of. nr. 258 din 30 martie 2020.*

10. *A se vedea C.-A. Moarcaș Costea, Dreptul securității sociale. Curs universitar, Ed. C.H. Beck, București, 2013, p. 277.*

11. *M. Of. nr. 1 din 03 ianuarie 2008, republicare.*

12. *M. Of. nr. 737 din 22 septembrie 2016.*