



## ACTIVITATEA 5 - Imi sustin drepturile

**Tipul de activitate:** interpersonală

**Număr de participanți:** 10

**Profilul educațional al participanților:** minim învățământ secundar inferior (ISCED 2)

**Vârsta medie a participanților:** ≥18 ani

**Durata:** 40 minute

### Materiale necesare:

Situațiile prezentate în descrierea activității pot fi distribuite grupurilor folosind fișe pe hârtie.  
Trainerul/facilitatorul poate folosi o tablă albă pentru a transcrie situațiile.  
Situațiile pot fi, de asemenea, afișate cu ajutorul unui videoproiector.

### Scop:

Pentru a-i ajuta pe tineri să înțeleagă:

- care sunt drepturile lor de muncă.
- care sunt ajustările rezonabile la locul de muncă.
- ce sunt absențele motivate de la locul de muncă.
- ce este discriminarea pe motive de handicap.
- Ce entități oferă consultanță și sprijin.

### Rezultate așteptate

Înșuirea de noțiuni de bază despre:

- drepturile de muncă.
- ajustări rezonabile ale locului de muncă.
- absențele motivate de la locul de muncă.
- discriminarea pe motive de handicap.
- entități care oferă consultanță și sprijin angajaților.

### Competențe care vor fi dezvoltate:

Să fie familiarizați cu drepturile angajatului.

Să știe cum să se plângă de discriminare pe motive de handicap.

Să aibă cunoștință de entitățile care oferă îndrumare și consiliere cu privire la drepturile de muncă.

Să recunoască ajustările rezonabile ale locului de muncă.

Să identifice situațiile în care un angajat poate lipsi motivat de la locul de muncă.

### Abilități care vor fi dezvoltate:

A avea capacitatea să:

- exercite drepturilor principale ale angajatului.
- Conștientizeze, exercite și să apere drepturile sale în calitate de angajat.
- Contacteze entitățile care oferă îndrumare și consiliere angajaților.

### Termeni cheie utilizați în timpul activității:

Project implemented by:





- consiliere și sprijin
- conștiinciozitate și punctualitate
- informații confidențiale
- discriminare
- absențe motivate
- adaptarea rezonabilă a locului de muncă
- rezilierea unui contract

## Pregătire:

Cursanții trebuie să citească sesiunile 2 și 3 din modulul 3 înainte de a desfășura activitatea. Acolo vor găsi informații cu privire la drepturile de angajare, responsabilitățile, consilierea și sprijinul la locul de muncă.

## Descrierea:

1. Cursanții ar trebui împărțiți în grupuri mici.
2. Fiecărui grup trebuie să i se înmâneze cărți cu una dintre următoarele situații.
3. Fiecare grup ar trebui să explice ce se poate face și să indice unde pot căuta sprijin sau consiliere.

a) Ioana, Mirela și Anton lucrează la un supermarket unde refac stocurile de produse lipsă de pe rafturi. Ioana are o deficiență de auz care nu îi afectează în niciun fel performanța profesională. Într-o discuție cu cei doi colegi ai săi, Ioana și-a dat seama că nu câștigă același salariu, chiar dacă are exact același număr de ore de lucru și aceleași sarcini de serviciu. Ce ar trebui să facă Ioana?

b) Ana se află într-un scaun cu rotile și lucrează pentru o companie de administrare a proprietății ca asistent administrativ. Cu toate acestea, biroul Anei nu-i permite să funcționeze corect. Are nevoie de un birou mai înalt și mai lat pentru a se potrivi scaunului cu rotile. Pe de altă parte, Ana are dificultăți în utilizarea toaletei, deoarece nu este adaptată pentru persoanele cu mobilitate redusă. Ce poate face Ana?

c) Filip lucrează într-un depozit de 4 ani. Cu toate acestea, angajatorul său a cumpărat o mașină nouă, modernă, pentru ambalarea mărfurilor fragile. Filip i-a spus angajatorului său că nu știe să folosească o mașină atât de modernă. Patronul a spus că nici el nu știe cum să folosească aparatul și că Filip va trebui să se descurce și să învețe singur, altfel nu va putea continua să lucreze în depozit. Ce poate face Filip?

d) Mirela a trebuit să-și ia două zile libere de la locul de muncă din cauza bolii. Imediat ce s-a simțit incapabilă să meargă la muncă, și-a informat angajatorul că va fi în concediu medical. Angajatorul nu a fost mulțumit și a informat-o că va considera absența ei nemotivată și va deduce acele zile din salariu. Ce poate face Mirela?

e) Mihai a obținut calificarea de asistent administrativ. În timpul cursului său de formare de asistent administrativ a făcut ucenicie într-o companie de vânzări, unde a obținut o notă foarte bună. Între timp, a mers la un interviu de angajare într-o primărie împreună cu alți candidați. Cu toate acestea, în ciuda pregătirii sale, a experienței acumulate în stagiul și a faptului că era pregătit să lucreze, angajatorul l-a respins pentru că are autism, ceea ce i-ar putea pune în pericol activitatea la primărie. Ce poate face Mihai?

Project implemented by:





f) Tereza lucrează în bucătăria unui restaurant, ca parte a unei echipe care pregătește prânzuri și mese festive. Tereza are un deficit cognitiv. Este foarte muncitoare și dedicată muncii sale. Cu toate acestea, Chef-ul restaurantului strigă în mod constant la ea în fața colegilor ei, spunând că nu înțelege nimic din ceea ce spune, ceea ce o face pe Tereza foarte supărată și nervoasă. Ce poate face Tereza?

## Recomandări:

## Soluții posibile pentru activitatea 5:

### Informații preliminare pentru formator/facilitator:

Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap  
Articolul 27  
Munca și încadrarea în muncă

1. Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele părți vor proteja și vor promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele:

- a. să interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate referitoare la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și menținere în muncă, la progresul în carieră și la condiții de sănătate și securitate la locul de muncă;
- b. să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, din punctul de vedere al condițiilor corecte și favorabile de muncă, inclusiv al oportunităților și remunerației egale pentru muncă egală, al condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, al protecției împotriva hărțuirii și prin reglementarea conflictelor;
- c. să se asigure că persoanele cu dizabilități sunt capabile să își exercite dreptul la muncă și drepturile sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți;
- d. să permită persoanelor cu dizabilități accesul efectiv la programele generale de orientare tehnică și vocațională, la servicii de plasare și formare profesională continuă;
- e. să promoveze, pe piața muncii, oportunitățile de angajare și de progres în carieră pentru persoanele cu dizabilități și să ofere asistență în căutarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă, inclusiv pentru revenirea la locul de muncă;
- f. să promoveze oportunitățile pentru activități independente, dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea de cooperative și începerea unei afaceri proprii;
- g. să angajeze persoane cu dizabilități în sectorul public;
- h. să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin

Project implemented by:





politici și măsuri adecvate, care să includă programe de acțiune pozitive, stimulente și alte măsuri;

- i. să se asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă;
- j. să încurajeze obținerea, de către persoanele cu dizabilități, a unei experiențe în muncă, pe piața liberă a forței de muncă;
- k. să promoveze reabilitarea vocațională și profesională, menținerea locului de muncă și programele de reintegrare profesională pentru persoanele cu dizabilități.

2. Statele părți se vor asigura că persoanele cu dizabilități nu sunt ținute în sclavie sau servitute și sunt protejate, în condiții de egalitate cu ceilalți, împotriva muncii forțate sau obligatorii.

**a)** În primul rând, loana ar trebui să discute cu angajatorul ei pentru a înțelege motivul diferenței dintre salarii. În cazul în care ajunge la concluzia că nu există o justificare valabilă a diferenței și angajatorul nu este dispus să rectifice salariul, loana poate solicita sprijin din partea Inspectoratului Teritorial de Muncă ale cărei atribuții includ prevenirea litigiilor de muncă și verificarea și controlul condițiilor de muncă, supravegherea respectării legislației muncii.

### **Informații complementare pentru formator/facilitator:**

Obligațiile angajatorului în Legea 53/2003 sau Codul Muncii

În raport direct cu angajații, angajatorii, indiferent dacă sunt reprezentați de stat sau de companii și entități private, au următoarele obligații prevăzute în Codul Muncii (Legea 53), bazate și ele pe principiul bunei-credințe. Este sarcina angajatorului ca, în cadrul relațiilor de muncă, să funcționeze principiul egalității de tratament față de toți salariații: să prevină și să elimine orice discriminare directă sau indirectă, hărțuire sau victimizare față de un salariat pe criterii de asociere, rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Art. 159. [definiția legală a salariului și egalitatea de tratament]

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

**b)** Ana ar trebui să discute cu angajatorul său pentru a-l face conștient de necesitatea de a achiziționa echipamentele necesare și să sugereze acestuia contactarea Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a solicita sprijin financiar pentru ajustări

Project implemented by:





rezonabile ale locului de muncă și eliminarea barierelor fizice. În cazul în care angajatorul refuză categoric să achiziționeze orice tip de echipament și să solicite finanțare, Ana poate apela la ITM- Inspectoratul teritorial de muncă, care este responsabil de verificarea îndeplinirii legislației muncii. De asemenea, Ana poate apela la ANPDPD – Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități instituție responsabilă de controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu dizabilități.

### **Informații complementare pentru formator/facilitator:**

Legea 448 din 2006, actualizată în 2019, prevede drepturile persoanelor cu handicap, dar și avantajele oferite de stat angajatorilor acestor persoane.

Articolul 74 din Legea nr. 448/2006 prevede că persoanele cu dizabilități au dreptul să li se ofere condițiile necesare pentru a-și exercita meseria sau ocupația, pentru a menține un loc de muncă și șanse egale pentru a avansa profesional.

Angajatorii care au salariați cu dizabilități beneficiază de câteva facilități fiscale. Sunt deductibile de la calculul profitului impozabil următoarele cheltuieli: cheltuielile efectuate pentru adaptarea locului de muncă, cheltuielile efectuate pentru achiziționarea utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap, cheltuielile efectuate pentru transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, cheltuielile efectuate pentru transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajata pentru munca la domiciliu

Alte cheltuieli legate de procesul de integrare în munca al unei persoane cu dizabilități deductibile sunt cheltuielile specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în munca a persoanelor cu handicap care sunt deductibile din bugetul asigurărilor de somaj pe care îl plătește unitatea către bugetul de stat.

**c)** Filip ar trebui să-și reitereze poziția față de angajatorul său că are nevoie de informații adecvate și de o pregătire specifică pentru a opera în mod corespunzător noile echipamente, avertizând angajatorul cu privire la posibilele riscuri și consecințe de siguranță ale utilizării incorecte a noilor echipamente. Filip poate face apel la ITM – Inspectoratul Teritorial de Muncă, care este responsabil de monitorizarea respectării legislației muncii.

**d)** Mirela trebuie să dea angajatorului său certificatul medical care să ateste boala și, în cazul în care angajatorul consideră absența nejustificată și deduce acele zile din salariul lunar, Mirela poate apela la ITM – Inspectoratul Teritorial de Muncă, care este responsabilă de monitorizarea respectării legislației muncii.

### **Informații complementare pentru formator/facilitator:**

O situație cu care se confruntă angajatorii din diverse domenii este cea a absențelor nemotivate ale angajaților de la muncă. În cazul în care un angajat absentează nemotivat, primul pas îl reprezintă evidențierea în condica de prezenta a absentei acestuia.

Codul muncii mai prevede că absențele nemotivate se scad din vechimea în muncă (art. 16 alin. (6) dar și faptul că în această situație contractul individual de muncă poate fi

Project implemented by:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





suspendat din inițiativa angajatorului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern (art. 51 alin. 2).

Angajații pot absenta din diferite motive, astfel, pentru stabili caracterul nemotivat al absentei, este necesară efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Conform Ordinului comun al Ministerului Sănătății și al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate (CNAS) nr. 15/2018/1.311/2017 pentru aprobarea normelor de aplicare ale OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, adeverința medicală primită de salariat pentru perioada de incapacitate de muncă va fi predată angajatorului, care va motiva, pe baza ei, absența de la locul de muncă a salariatului. Această justificare a absențelor este necesară deoarece lipsa nemotivată reprezintă un motiv de sancționare disciplinară.

e) Mihai poate face apel la CNCD – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ale căror atribuții includ Investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare

**Informații complementare pentru formator/facilitator:**

**Codul muncii adnotat instituie:**

Art. 5. [egalitatea de tratament]

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

f) Tereza ar trebui să discute cu angajatorul ei spunând că ea nu va mai tolera comportamentul incorect al șefului și în cazul în care nu se ia nici o măsură de către angajator pentru a schimba acest comportament, Tereza ar trebui să apeleze la CNCD – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ale căror atribuții includ Investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare

**Informații complementare pentru formator/facilitator:**

Politica antidiscriminare este transpusă, în principal, în următoarele acte normative:

Constituția României (art. 4, art. 6, art. 16 alin. (1), art. 26, art. 30 alin. (7), art. 44 alin. (4), art. 53 alin. (2)),

Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 53/2003 (art. 3, art. 5, art. 6, art. 59),

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările, completările ulterioare și republicată (art. 15 alin. (1), art. 18 alin. (1), art. 100 alin. (1) lit. a), b)) și Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006.

Project implemented by:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





## Evaluare:

Facilitatorul ar putea pune câteva întrebări de follow-up pentru a consolida și evalua rezultatele activității:

- Ce ai învățat în timpul activității?
- Ai descoperit ceva nou?
- Poți identifica ajustări rezonabile la locul de muncă?
- Poți identifica situații de discriminare pe motive de încadrare în muncă și handicap?

Project implemented by:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

