



**Către Avocatul Poporului  
Doamnei Renate WEBER  
Avocat al Poporului**



Subscrisă Federația „Solidaritatea Sanitară” din România cu sediul în București, Str. Lipsani nr.53, etaj III, reprezentativă la nivel de sector „Sănătate. Activități Sanitar - Veterinare”, formulează prezenta cerere de sesizare a Curții Constituționale cu Excepția de neconstituționalitate a art. I pct. 5, primul articol introdus din Ordonanța de Urgență nr. 34 din 26 martie 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/1999 privind regimul stării de asediu și regimul stării de urgență publicată în Monitorul Oficial nr. 268 din 31 martie 2020

Stimată doamnă Avocat al Poporului,

În ședința de Guvern, din 26 martie a.c., a fost adoptată Ordonanța de Urgență nr. 34 din 26 martie 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/1999 privind regimul stării de asediu și regimul stării de urgență.

**Prin art. I, pct. 5 a OUG 34/2020 a fost introdus Articolul 33<sup>^1</sup>: „Pe perioada stării de asediu sau a stării de urgență, normele legale referitoare la transparența decizională și dialogul social nu se aplică în cazul proiectelor de acte normative prin care se stabilesc măsuri aplicabile pe durata stării de asediu sau a stării de urgență ori care sunt o consecință a instituirii acestor stări.”**

Acest demers legislativ al Guvernului României este neconstituțional din următoarele motive:

**Art. 9 din Constituția României** garantează dreptul sindicatelor de a promova intereselor profesionale, economice și sociale și de a apăra drepturile membrilor săi. Aceste scopuri pot fi realizate doar prin dialog social, acesta ținând de esența organizației sindicale. În absența acestuia organizația nu mai poate apăra sau promova drepturile salariaților legate de: sănătatea și securitatea în muncă, repausului săptămânal, concediul de odihnă plătit, formare profesională, delegarea și detașarea, protecția în fața concedierilor și a celorlalte drepturi prevăzute în Codul Muncii, Legea nr. 62/2011 a dialogului social și, în cazul salariaților din sănătate, în Contractul Colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2019-2021, respectiv în Contractele colective încheiate la nivel de unitate.

Munca și protecția socială a muncii este garantată de **art. 41 din Constituția României**:

*Art. 41 (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

*(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.*



(3) *Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.*

(4) *La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.*

(5) *Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.*

În ceea ce privește restrângerea unor drepturi sau libertăți, Constituția României impune două condiții aplicabile normei criticate: să fie proporțională și să nu aducă atingere existenței dreptului.

**Articolul 53 din Constituția României:**

(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății*

Este evident că eliminarea totală a dialogului social în cazul emiterii actelor normative ce pot afecta drepturile salariaților nu răspunde cerinței proporționalității și existenței dreptului. În lipsa unor măsuri, în contextul situației de urgență, care să permită termene restrânse de informare și consultare, modalități de comunicare electronică etc., ne aflăm în situația îngrădirii totale și a suprimării existenței dreptului la dialog social.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006, respectiv a Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, dialogul social presupune informarea, consultarea și acordul. Cu alte cuvinte, dialogul social include în anumite cazuri condiționarea adoptării unor acte normative de acordul partenerilor de dialog social. Spre exemplu, în procedura de transparență decizională se afla modificarea HG 153/2018 privind Regulamentul de sporuri aplicabil salariaților din Sănătate și Asistență Socială. În conformitate cu prevederile legii 153/2017 adoptarea și modificarea se face împreună cu federațiile sindicale reprezentative. În conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate în vigoare modificarea Regulamentului de sporuri se face de comun acord cu părțile semnatare, acesta având statutul de anexă a acestui contract. În condițiile în care legiuitorul nu mai este obligat să respecte regulile dialogului social în adoptarea actelor normative se ajunge la situația în care Guvernul poate modifica HG 153/2018 fără acordul partenerilor sociali, deși actul normativ în discuție face obiectul negocierilor colective. Putem constata astfel că modificarea propusă de Guvern prin OUG conduce inclusiv la restrângerea dreptului la negocieri colective. Totodată, din momentul în care se admite derogarea de la obligația acordului, respectiv a negocierii, legiuitorul poate utiliza această derogare pentru a modifica prin acte normative alte drepturi ale salariaților care fac obiectul negocierilor colective, aflându-ne astfel în situația în care este periclitată rațiunea de-a fi a sindicatelor (și, pornind de aici, dreptul la asociere).

**Articolul 15 din Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (CEDO)**, invocat de România pentru a putea deroga în stare de urgență, prevede la alin. 1 că statul „poate lua măsuri care derogă de la obligațiile prevăzute de prezenta convenție, în măsura strictă în care situația o cere și cu condiția ca aceste măsuri să nu fie în contradicție cu alte obligații care decurg din dreptul internațional”

**Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice**, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966 și ratificat de România la 31 octombrie 1974, în legătură cu ocrotirea intereselor persoanelor asociate în sindicate prevede la art. 22 alin. 3 „Nici o dispoziție din prezentul articol nu permite statelor părți la Convenția din 1948 a Organizației



„Doar împreună putem reuși!”



*Internaționala a Muncii privind libertatea sindicală și ocrotirea dreptului sindical să ia măsuri legislative aducând atingere – sau să aplice legea într-un mod care să aducă atingere – garanțiilor prevăzute în acea Convenție.*

**Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87/1948** privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, Convenție ratificată de România la 28 mai 1957, prevede în **Partea a II Apărarea dreptului sindical, art. 11** că orice stat membru **ia toate măsurile necesare și corespunzătoare pentru a asigura libera exercitare a dreptului sindical.**

Deoarece dialogul social este forma principală și esențială de exercitare a dreptului sindical (legea ce reglementează funcționarea sindicatelor are titulatura de *Legea dialogului social*), eliminarea dialogului social prin norma criticată echivalează cu suspendarea organizațiilor sindicale, fapt interzis expres de Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și prin care România s-a angajat să asigure libera exercitare a dreptului sindical, respectiv a dreptului la dialog social, drept în virtutea căruia drepturile salariaților devin efective.

Având în vedere și prevederile art. 20 din Constituția României:

*(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.*

*(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.*

în conformitate cu prevederile articolului 13, lit. f) din Legea nr. 35 din 13 martie 1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată,

și având în vedere motivele invocate mai sus,

**vă adresăm rugămintea să sesizați Curtea Constituțională** cu Excepția de neconstituționalitate a art. I pct. 5, primul articol introdus din Ordonanța de Urgență nr. 34 din 26 martie 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/1999 privind regimul stării de asediu și regimul stării de urgență.

În drept, ne motivăm excepția pe dispozițiile art. Art.11, alin.(1) din Legea 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale.

**Federația „Solidaritatea Sanitară” din România**  
**prin Celmare Lidia, Co-Președinte**

