



# FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate. Activități Sanitar-Veterinare" conform S.C. nr. 12FED/2016 a Tribunalului București

Membră a CNS "Cartel ALFA". afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipskani nr. 53, etaj III / Mobil: 0737.028.094 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: [www.solidaritatea-sanitara.ro](http://www.solidaritatea-sanitara.ro)

e-mail: [solidaritateasanitara@yahoo.fr](mailto:solidaritateasanitara@yahoo.fr)

[fb/solidaritatea-sanitara](https://fb.com/solidaritatea-sanitara)

Nr. înreg. FSSR 414/12/05/2020

**Către: Camera Deputaților  
D-lui Ion- Marcel CIOLACU, președintele Camerei Deputaților**

**Propunerile Federației „Solidaritatea Sanitară” din România  
la Proiectul de lege privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor  
pandemiei de COVID-19**

Prin prezenta, Federația „Solidaritatea Sanitară”, în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul sectorului sanitar, transmite prezentele propuneri la Proiectul de lege privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 înregistrat la Senat sub nr. L279/2020.

Ținând cont de faptul că Proiectul de lege în discuție are ca obiect importante modificări privind raporturile de muncă considerăm necesară efectuarea tuturor corecțiilor solicitate de noi la această lege. În acest sens, anexăm propunerile Federației „Solidaritatea Sanitară” din România.

Vă rugăm să aveți în vedere că în absența modificărilor pe care le solicităm se va ajunge la situația de a introduce prin acest text de lege munca forțată!

**Cu stimă,  
Manager  
Viorel Rotilă**

Nr. crt.	Text Proiect de lege privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19	Text propus Federația „Solidaritatea Sanitară” din România	Observațiile și fundamentarea propunerilor Federației „Solidaritatea Sanitară” din România
	<p>Art.2 - Măsurile instituite de prezenta lege includ restrângeri temporare și, după caz, graduale, ale exercițiului liberei circulații, libertății întrunirilor, <del>dreptului la muncă</del>, libertății economice, dreptului la învățătură, dreptului la viață intimă, familială și privată, <u>dreptului la grevă</u>, <del>precum și ale exercițiului altor drepturi și libertăți fundamentale.</del></p>	<p>Art.2 - Măsurile instituite de prezenta lege includ restrângeri temporare și, după caz, graduale, ale exercițiului liberei circulații, libertății întrunirilor, libertății economice, dreptului la învățătură, și a dreptului la viață intimă, familială și privată.</p>	<p>Se elimină următoarele sintagme: „dreptului la muncă” ; „dreptului la grevă” „precum și ale exercițiului altor drepturi și libertăți fundamentale”.</p> <p><b>I.În ceea ce privește dreptul la muncă:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conform art. 41 alin. 1 din Constituția României <b>„Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit”</b>. Rezultă că acest drept nu poate face obiectul unor restrângeri la care se referă art. 53 din Constituția României intitulat „Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți”</li> <li>- <b>Articolul 15 din Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (CEDO)</b>, 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 <b>„cu condiția ca aceste măsuri să nu fie în contradicție cu alte obligații care decurg din dreptul internațional”</b></li> <li>- Dreptul la muncă este garantat și ocrotit prin convențiile și tratatele internaționale ratificate de România. (de ex. art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului; art. 6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966, etc)</li> <li>- Acest drept nu a fost îngrădit pe perioada situației de urgență și nu poate fi îngrădit nici pe perioada stării de alertă.</li> </ul>

			<p><b>II. În ceea ce privește dreptul la grevă:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dreptul la grevă este un drept fundamental al lucrătorilor și unul din cele mai importante mijloace prin care lucrătorii își promovează și își apără interesele profesionale, economice și sociale. .</li><li>- Dreptul la grevă este consacrat pe plan global de către Organizația Națiunilor Unite prin Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale și de către Consiliul Europei prin Carta socială, iar pe plan național, dreptul la grevă este promovat și apărat prin Constituția României, Codul Muncii și alte acte normative.</li><li>- Conform art. 53 din Constituția României pentru ca un drept să poate fi restrâns norma trebuie să fie proporțională și să nu aducă atingere existenței dreptului. Nu este proporțională deoarece limitarea exercitării acestui drept este deja reglementată prin legi (în unele sectoare de activitate nu se poate declara grevă, în altele trebuie asigurată continuitatea serviciilor în anumite proporții) și aduce atingere existenței dreptului. Interzicerea totală a grevei este echivalentă cu suprimarea existenței dreptului, fapt interzis de Constituția României.</li></ul> <p><b>III. În ceea ce privește restrângerea „altor drepturi și libertăți fundamentale” acestea trebuie strict enumerate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pentru a verifica constituționalitatea restrângerii lor. Conform Constituției României nu toate drepturile și libertățile fundamentale pot fi restrânse (de ex. dreptul la viață, dreptul accesului liber la justiție etc.)</li><li>- Conform art. 15 alin 3 din CEDO, Statul Român ca parte contractantă, în situația în care derogă de la drepturile și libertățile prevăzute în Convenție are obligația de a informa Secretarul General al Consiliului Europei despre măsurile luate și motivele care le-au determinat.</li></ul>
--	--	--	---

			Drepturile de la care se derogă, în caz de pericol public ce amenință viața națiunii, trebuie să fie strict identificate.
Art.11 - (1) Pentru realizarea scopului prezentei legi, prin derogare de la prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe durata stării de alertă, în funcție de specificul activității și de nevoi, conducătorii instituțiilor publice implicate în combaterea pandemiei de COVID-19 și a efectelor acesteia pot dispune unilateral detașarea și fără acordul prealabil al angajatului și al angajatorului care detașează pentru o perioadă de maxim 30 de zile pe durata stării de alertă, cu condiția ca angajatorul la care se face angajarea fie din același domeniu de activitate.	Art.11 - (1) Pentru realizarea scopului prezentei legi, prin derogare de la prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe durata stării de alertă, în funcție de specificul activității și de nevoi, conducătorii instituțiilor publice implicate în combaterea pandemiei de COVID-19 și a efectelor acesteia pot solicita angajatorilor detașarea unor angajați ai acestuia pentru o perioadă de maxim 30 de zile pe durata stării de alertă, cu condiția ca angajatorul la care se face detașarea să fie din același domeniu de activitate.	<p>Prin articolul propus se introduc obligații nelegale în sarcina angajatorilor perturbând activitatea acestora. Astfel instituțiile publice implicate în combaterea pandemiei de COVID-19 pot oricând, fără acordul angajatorului public sau privat, să rechiziționeze de fapt forță de muncă.</p> <p>De asemenea nu sunt stabilite legislativ în mod clar și previzibil care sunt aceste „<i>instituții publice implicate în combaterea pandemiei de COVID-19 și a efectelor acesteia</i>” și care căpătă superputeri privind gestionarea forței de muncă.</p> <p>Se modifică într-un mod nelegal și nemaîntâlnit conținutul raportului juridic de muncă și răspunderea civilă contractuală din dreptul muncii.</p>	
Art.11 - (2) Pentru realizarea scopului prezentei legi, angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, pe durata stării de alertă, pentru motivele prevăzute de prezenta lege.	(2) Pentru realizarea scopului prezentei legi, angajatorul poate modifica temporar locul de muncă și felul muncii cu consimțământul salariatului, în conformitate cu prevederile legale și ale CCM-ului aplicabil, pe durata stării de alertă, pentru motivele prevăzute de prezenta lege.	<p>Modificarea felului muncii nu poate fi efectuată fără acordul salariatului (art. 41 din Codul Muncii), fiind un element esențial avut în vedere de salariat la încheierea contractului individual de muncă</p> <p>Pe lângă încălcarea normelor constituționale privind alegerea liberă a profesiei și a ocupației (art. 41 alin 1 din Constituția României) prin schimbarea unilaterală a felului muncii se introduce posibilitatea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să nu se respecte pregătirea</li> </ul>	

			<p>profesională a salariatului;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cuprindă cerințe pe care acesta nu le poate îndeplini;</li> <li>- Să nu se respecte reglementările aplicabile pentru ocuparea funcției respective;</li> </ul> <p>Locul muncii poate fi modificat temporar doar în conformitate cu prevederile din Codul Muncii și CCM-ul aplicabil.</p> <p>Modificarea temporară a locului de muncă nu poate fi dispusă pe o perioadă incertă de timp cum ar fi starea de alertă.</p>
	<p>Art.19 - (1) Pe durata stării de alertă, angajații din sistemul public vor rămâne disponibili pentru efectuarea sarcinilor de serviciu, în funcție de volumul de activitate al instituției în vederea realizării scopului prezentei legi.</p>	<p>Art.19 - (1) Pe durata stării de alertă, angajații din sistemul public vor rămâne disponibili pentru efectuarea sarcinilor de serviciu, în funcție de volumul de activitate al instituției în vederea realizării scopului prezentei legi. <b>Salariații care sunt nominalizați să asigure disponibilitatea pe durata stării de alertă, prin chemări de la domiciliu, sunt salariați cu 40% din tariful orar aferent salariului de bază pentru numărul de ore în care a asigurat disponibilitatea de la domiciliu.</b></p>	<p>În acord cu prevederile legale privind salarizarea angajaților care sunt obligați să fie la dispoziția angajatorului. (ex. art. 3 alin. 6 , cap. II, Anexa nr. II din Legea nr. 153/2017)</p>
	<p>Art.20 - Pe durata stării de alertă, pentru neîndeplinirea gravă a atribuțiilor de serviciu legate de măsurile prevăzute de prezenta lege, persoanele cu funcții de conducere din instituții și autorități publice pot fi suspendate sau demise din funcții, potrivit</p>	<p>Art.20 - Pe durata stării de alertă, pentru neîndeplinirea gravă a atribuțiilor de serviciu legate de măsurile prevăzute de prezenta lege, persoanele cu funcții de conducere din instituții și autorități publice pot fi suspendate <b>temporar din funcții până la încetarea stării de alertă</b>, potrivit</p>	<p>Măsurile luate pe perioada situației de alertă trebuie să aibă un caracter temporar și nu definitiv.</p> <p>Prevederea propusă de Guvern deschide larg posibilitatea demiterilor și numirilor politice în funcțiile de conducere din instituții și autorități publice.</p>

	statutului profesional.	statutului profesional. Suspendarea din funcție și numirea dispusă încetează de drept la încetarea stării de alertă.	
	Art.23 - Pe durata stării de alertă, se interzice declararea, declanșarea sau desfășurarea conflictelor colective de muncă în unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu, din unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, din unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă.	Se elimină.	Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătura cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege. (art. 156 din Codul Muncii)  Scopul conflictelor de muncă este apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social iar în absența posibilității declanșării conflictului de muncă dialogul social este lipsit de substanță.  Conflictele colective de muncă sunt parte integrantă a dialogului social, contribuind la eficientizarea acestuia.
	Art.25 - Termenele de preaviz prevăzute la art. 81 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii nu încep să curgă, iar, dacă au început să curgă, se suspendă pe întreaga durată a stării de alertă, în cazul personalului încadrat în unități sanitare, de asistență socială, de asistență medico-socială și în instituțiile din domeniul apărării,	Se elimină.	Conform art. 81 alin 4 termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de munca sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de munca aplicabile.  Codul muncii instituie doar o limită maximă a termenului, durata concretă fiind stabilită în Contractul Colectiv de muncă sau în Contractul individual de muncă iar valabilitatea acestora este garantată pe perioada stării de alertă.  Neaplicarea art. 81 alin. 8 din Legea nr. 53/2002 dă posibilitatea unor grave abuzuri, obligând salariatul să presteze

<p>ordinii publice și securității naționale. Pe durata stării alertă, pentru aceste categorii de personal nu se aplică dispozițiile art. 81 alin. (8) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare.</p>		<p>muncă chiar în absența echipamentului de protecție.</p>
---	--	--

