

Nr. 42 din 26.10.2021

*În atenția:*

**Tuturor organizațiilor sindicale afiliate**

Considerații și clarificări privind cadrul legislativ aplicabil **angajaților din administrația publică** în conformitate cu noile reglementări pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de Covid-19

Având în vedere recente modificări aduse legislației privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, în speță prin H.G. nr. 1130/22.10.2021, în vigoare, pentru evitarea și combaterea oricăror abuzuri din partea angajatorilor, FNSA face următoarele precizări:

Prin H.G. nr. 1130/2021, în vigoare din data de 25.10.2021, s-au instituit o serie de obligații și măsuri pentru diminuarea impactului tipului de risc aferent pandemiei de Covid-19, pe teritoriul României. De interes pentru administrația publică este în special art. 12 din Anexa nr. 3 la H.G. nr. 1090/2021, modificată prin H.G. nr. 1130/2021 mai sus-menționată, text de lege aplicabil astfel:

Prin art. 12 alin. (4), (5) și (8) se reglementează cadrul legislativ privind **accesul** în instituțiile publice: *“Accesul persoanelor, cu excepția angajaților, în incintele instituțiilor publice centrale și locale, regiilor autonome și operatorii economici cu capital public este permis doar celor care fac dovada vaccinării împotriva virusului SARS-CoV-2 și pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, care prezintă rezultatul negativ al unui test RTPCR pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 nu mai vechi de 72 de ore sau rezultatul negativ certificat al unui test antigen rapid pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 nu mai vechi de 48 de ore, respectiv care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2. (5) Prin excepție de la prevederile alin. (4) este permis accesul avocaților pentru exercitarea activităților prevăzute la art. 3 din Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Prin excepție de la prevederile alin. (4) și (7), instituțiile publice și operatorii economici vor întreprinde măsurile*

*necesare pentru asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice oferite, în situații urgente (de exemplu: eliberare certificat de deces, certificat de naștere și altele asemenea) și persoanelor care nu fac dovada vaccinării, testării sau vindecării de infecțiacu virusul SARS-CoV-2, prin organizarea activității în mediul online, în spații deschise, la ghișee dispuse direct în exteriorul clădirilor sau în orice alte condiții care să asigure respectareamăsurilor de prevenire a răspândirii SARS-CoV-2”*

Așadar, mai întâi, trebuie clar stabilit că textul vizează **accesul publicului și cetățenilor la serviciile** oferite de instituțiile publice locale și centrale, și în **niciun caz accesul angajaților, textul fiind fără niciun echivoc (“cu excepția angajaților”)**. Accesul publicului este restricționat în incintele instituțiilor publice, prin certificarea dată de certificatul verde ori de testul negativ. Cu toate acestea, în vederea asigurării accesului la serviciile publice de urgență (certIFICATE deces, naștere, chiar și alte domenii gestionabile astfel) se va asigura organizarea activității în mediul online, în spații deschise, la ghișee dispuse în exteriorul clădirii, sau orice alte măsuri adaptate situației. Menționăm că în interpretarea coroborată a textelor de lege (H.G. nr. 1130/2021, a Legii nr. 55/2020, a Constituției României) aceste restricții nu sunt aplicabile domeniului justiției, pentru asigurarea accesului liber la justiție și cici procedurilor de cercetare penală sau disciplinară.

În ceea ce privește **accesul angajaților proprii ai instituției publice**, accesul acestora **NU poate fi restricționat în niciun fel în incintă!** Niciun text de lege în vigoare nu permite o limitare a accesului la muncă și la exercitarea atribuțiilor de serviciu, drepturi constituționale care nu pot fi îngrădite ori restricționate prin hotărâre de guvern, nici chiar lege. În acest sens, sunt relevante dispozițiile art. 18 din Convenția Europeană a Drepturilor omului, art 52 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, și desigur, art. 53 din Constituția României. Având în vedere art. 41 din Constituția României privind dreptul la muncă, precum și art. 53 alin. (3) privind cadrul constituțional al restângerii drepturilor fundamentale, precum dreptul la muncă, apreciem că restângerea dreptului la muncă ar putea fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică, iar măsura trebuie să fie dispusă numai prin lege, trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicabilă în mod nediscriminatoriu și să nu aducă atingere existenței dreptului sau libertății. Orice condiționare sau restângere a dreptului la muncă, prin nesigurarea accesului în incintă sau la locul de muncă, va aduce atingere însăși exercitării muncii, însăși existenței dreptului constituțional la muncă, fiind o măsură absolut abuzivă și neconstituțională.

În ceea ce privește desfășurarea activității în condiții de maximă siguranță sanitară, apreciem că prin prisma art. 12 alin. (1), precum și a 17 din legea nr. 55/2020, *angajatorul poate*

*dispune pe durata stării de alertă “organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, pentru cel puțin 50% din angajați, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108—110 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu respectarea prevederilor Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare” (de pildă pentru persoanele nevaccinate) iar acolo unde acest lucru nu este posibil, angajatorul are “obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe/schimburi/ture care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră, cu respectarea strictă a măsurilor de protecție sanitară.”*

În concluzie, dreptul la muncă al angajaților nu poate fi restricționat în niciun fel, nici prin obligația prezentării certificatului verde, nici prin obligarea testării pentru accesul în incintă sau la locul de muncă. Angajatorul are însă obligația asigurării respectării stricte a măsurilor de protecție sanitară pentru personalul propriu, astfel să asigure, la intrarea în sediu, în mod obligatoriu, triajul epidemiologic și dezinfectant pentru dezinfectarea obligatorie a mâinilor, dezinfecția periodică a spațiilor comune, asigurarea purtării măștilor de protecție.

**În cazul în care condițiile medicale specifice în ceea ce privește un angajat (de exemplu prezintă simptome) impun efectuarea unui test Covid, costurile aferente acestuia vor fi suportate exclusiv de către angajator**, prin prisma prevederilor legislației sănătății și securității în muncă: art. 6, art. 7 din Legea nr. 316/2006 - „Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.....și să ia măsurile necesare pentru.....asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă”. **Așadar, angajatorul va suporta costurile testării, dacă se impune acest lucru!**

**Orice restricție, înafara cadrului constituțional, privind exercitarea dreptului la muncă constituie un abuz** al angajatorilor ce trebuie sancționat prin sesizarea Inspectoratelor Teritoriale de Muncă, a Corpului de control al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, respectiv dacă e cazul prin jurisdicția instanțelor de judecată.

Cu respect,

**Valer SUCIU**  
Președinte al F.N.S.A.

