

AVOCATUL POPORULUI



RAPORT SPECIAL

**privind respectarea dreptului la muncă
și protecția socială a muncii**

București, 2022

CUPRINS

Capitolul I Precizări preliminare, scopul și metodologia.....	3
Capitolul II Activitatea instituției Avocatului Poporului.....	7
Capitolul III Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.....	13
Capitolul IV Șomajul.....	22
Capitolul V Neregularități constatate în executarea contractelor de muncă.....	31
Capitolul VI Testarea și vaccinarea	38
Capitolul VII Concluzii și propuneri.....	48

Capitolul I

Precizări preliminare, scopul și metodologia

În acord cu reglementările în materie și în realizarea rolului și scopului constituțional, Avocatul Poporului, în calitate sa de apărător al drepturilor și libertăților persoanelor, acționează pentru recunoașterea și respectarea drepturilor fundamentale vătămăte de autoritățile publice, având în vedere, în egală măsură, atât valoarea acestora pentru ființa umană, cât și pentru societate.

În activitatea desfășurată, Avocatul Poporului încearcă să soluționeze într-un mod corespunzător/favorabil situațiile examinate. După analizarea unui caz pe care îl consideră justificat, Avocatul Poporului își poate expune opinia referitor la cum ar fi mai potrivit să fie tratat acesta de către autoritatea publică care a încălcat dreptul și poate propune căi de remediere sau poate încerca să găsească o cale amiabilă de soluționare a cazului examinat. Ceea ce este de evidențiat este rolul de mediator al Avocatului Poporului în relația dintre cetățean și autoritatea publică.

Avocatul Poporului nu poate lua decizii cu caracter obligatoriu, în sensul că:

- nu dispune de pârghii legale pentru a putea obliga sau constrânge o autoritate publică să îndeplinească sarcinile legale ce le incumbă potrivit legii;
- nu poate stabili sancțiuni pentru autoritățile publice;
- nu se substituie autorităților publice.

De regulă, autoritățile publice urmează sugestiile/recomandările emise de către Avocatul Poporului. În caz contrar, Avocatul Poporului se adresează autorității publice ierarhice superioare.

În calitate de mediator, Avocatul Poporului acționează proactiv pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor autorităților administrației publice, în sensul că stăruie și încurajează buna administrare și respectarea drepturilor cetățenilor și recomandă soluții adecvate problemelor sistemice.

În opinia Avocatului Poporului, dreptul la muncă și protecția socială a muncii, consacrat de art. 41 din Constituția României, trebuie să se reflecte corespunzător, în legislație, prin instituirea unor norme care să asigure condițiile optime exercitării neîngrădite și efective a dreptului la muncă, precum și a dreptului la măsuri de protecție socială (cum ar fi, spre exemplu, *securitatea și sănătatea în muncă a salariaților ori instituirea unui salariu minim brut pe țară decent*), dar *în egală măsură* și în modul în care autoritățile statului, trebuie să sprijine realizarea obligației pozitive a statului de a asigura respectarea acestor drepturi. În acest sens, statul trebuie să se manifeste activ prin toate pârghiile legale și administrative, în scopul exclusiv al respectării dreptului la muncă și protecție socială.

Pentru realizarea acestui obiectiv este necesar ca statul român, prin puterea legiuitoare și autoritățile cu atribuții în materie, să ofere persoanelor aflate în executarea unor raporturi de muncă dar și a celor aflate în căutarea unui loc de muncă, posibilitatea exercitării/beneficiului acestor drepturi în condiții adecvate, în scopul prevenirii apariției unor disfuncționalități legate de derularea corespunzătoare a raporturilor de muncă sau a măsurilor de protecție socială a muncii.

Prezentul Raport special își propune, *pe de o parte*, să evidențieze dificultățile pe care le întâmpină persoanele aflate în executarea unor raporturi de muncă, dar și a celor aflate în căutarea unui loc de muncă, care s-au evidențiat în mod special în timpul pandemiei, iar *pe de altă parte*, să contribuie, prin recomandările propuse, la crearea unui cadru legislativ și

administrativ coerent, de natură să asigure respectarea efectivă a dreptului la muncă și protecția socială a muncii.

În acest context, Avocatul Poporului și-a propus să identifice și să facă demersuri pentru soluționarea dificultăților de natură legală și/sau administrativă a persoanelor aflate în executarea unor raporturi de muncă dar și a celor aflate în căutarea unui loc de muncă, generate *pe de o parte*, de încălcarea drepturilor acestor categorii de persoane, *iar pe de altă parte*, de proceduri legale sau administrative neadaptate realităților sociale sau ambigue, care permit interpretări în defavoarea celor care ar trebui să beneficieze de protecție constituțională.

În opinia Avocatului Poporului, în scopul respectării dreptului la muncă și protecție socială, din perspectiva respectării demnității și valorii persoanei umane, a nivelului de trai decent și a egalității în drepturi, statul trebuie să ia măsurile legale și administrative pentru:

- acordarea posibilității cetățenilor de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată, potrivit pregătirii și în condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă;
- realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline (ocrotire împotriva șomajului);
- determinarea salariilor minime de natură a asigura salariaților o protecție corespunzătoare prin raportare la nevoile acestora și a familiilor lor la nivelul general al salariilor din țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială, nivelurile de trai ale altor grupuri sociale, precum și cerințele dezvoltării economice și interesul care există pentru a realiza și menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă;
- reducerea inegalităților sociale și economice și stabilizarea forței de muncă în condițiile unei migrații excesive a românilor;
- sprijin real al celor care solicită un loc de muncă precum și adoptarea unor strategii individualizate pentru fiecare dintre aceștia;
- crearea de programe de pregătire profesională pentru șomeri în scopul identificării/găsirii facile a unor locuri de muncă adecvate;
- realizarea drepturilor economice, sociale și culturale indispensabile pentru demnitatea omului și libera dezvoltare a personalității umane.

În vederea întocmirii prezentului Raport special s-au avut în vedere prevederile legale incidente în materie, cazuistica instituției, inclusiv demersurile specifice și rezultatele acestora, precum și informațiile transmise de autoritățile sesizate.

Deși dificultățile legate de respectarea dreptului de muncă și protecție socială, analizate de Avocatul Poporului în activitatea desfășurată, au vizat o serie de aspecte dintre cele mai diverse, prezentul raport reține doar acele situații care s-au evidențiat în timpul pandemiei și care au generat greutăți de ordin financiar, material și social persoanelor care s-au confruntat cu astfel de dificultăți.

Prin urmare, subiectele analizate în prezentul raport, au în vedere următoarele:

- **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată;**
- **șomajul;**
- **executarea necorespunzătoare a contractelor individuale de muncă și**
- **problemele apărute în practică în ceea ce privește vaccinarea obligatorie și testarea personalului angajat, ca urmare a pandemiei.**

a) În ceea ce privește **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată**, din datele pe care le deținem, se evidențiază următoarele:

- începând cu data de **1 ianuarie 2022**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este în cuantum de **2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră;**

- potrivit informațiilor publicate de Institutul Național de Statistică¹ în trimestrul III al anului 2021, **veniturile totale ale populației medii lunare pe o gospodărie au fost de 5.704 lei, iar cheltuielile totale au fost, în medie de 4.939 lei lunar pe o gospodărie;**

- conform unor studii de specialitate, valoarea **coșului minim de consum pentru un trai decent** pentru o familie de doi adulți și doi copii pentru luna septembrie 2021 este de **7.234 lei pe lună**. Valoarea coșului pentru o familie de doi adulți și un copil este de 5.993 lei pe lună, pentru o familie de doi adulți fără copii este de 4.417 lei pe lună, iar pentru o **persoană adultă singură este de 2.708 lei pe lună**.

b) Referitor la șomaj, din informațiile analizate, reiese în esență următoarele:

- în anul 2020, din totalul de 516,833 persoane care au beneficiat de măsurile de stimulare a ocupării s-au ocupat un număr de 235,932. Județele cu cel mai mare număr de beneficiari ai măsurilor de stimulare au fost Cluj (36,414), Municipiul București (26,529), Suceava (24,162), Timiș (22,455), la polul opus fiind județul Ilfov cu doar 1758 persoane.

- în perioada 1 ianuarie-31 iulie 2021, din totalul de 272,079 persoane care au beneficiat de măsurile de stimulare a ocupării s-au ocupat un număr de 136,653. Județele cu cel mai mare număr de beneficiari ai măsurilor de stimulare au fost municipiul București (15,778), Cluj (15,459), Timiș (12,719), la polul opus fiind județele Ilfov (1,941) și Călărași (1,927);

- potrivit datelor oficiale prezentate de INS, reiese că rata șomajului în luna noiembrie 2021 a înregistrat aceeași valoare ca și în luna precedentă (5,2%). Rata șomajului la bărbați a fost cu 0,6 puncte procentuale mai mare decât la femei.

- numărul șomerilor (în vârstă de 15-74 ani) estimat pentru luna noiembrie a anului 2021 a fost de 432 mii persoane, în creștere față de luna precedentă (424 mii persoane), dar în scădere față de aceeași lună a anului anterior (517 mii persoane).

- se reține în continuare nivelul ridicat al ratei șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) de 20,3%.

- pentru persoanele adulte (25-74 ani), rata șomajului a fost estimată la 4,2% pentru luna noiembrie 2021 (4,4% în cazul bărbaților și 4,0% în cel al femeilor).

Numărul șomerilor în vârstă de 25-74 ani reprezenta 76,0% din numărul total al șomerilor estimat pentru luna noiembrie 2021.

c) În ceea ce privește executarea necorespunzătoare a contractelor individuale de muncă, se remarcă în mod special:

- nerespectarea dispozițiilor legale privind executarea contractelor individuale de muncă;
- obligarea angajaților de către angajatori să semneze cereri de concediu fără plată;
- nesusținerea sesizărilor de către angajați; de cele mai multe ori, angajații care formulează reclamații fie nu își declină identitatea, fie nu mai susțin cele relatate în petiții, aceste aspecte datorându-se temerii că își vor pierde locul de muncă, ca o sancțiune din partea angajatorilor. Aceste temeri ale angajaților au fost constatate de-a lungul timpului și de către reprezentanții instituției Avocatul Poporului cu ocazia acordării de audiențe persoanelor care reclamau diverse dificultăți întâmpinate din partea angajatorilor.

d) Cât privește problemele apărute în practică în ceea ce privește vaccinarea obligatorie și testarea personalului angajat, ca urmare a pandemiei, sunt de reținut, în mod special:

- obligativitatea testării la revenirea în activitate după expirarea perioadei de izolare de 14 zile de la data primului test pozitiv;

- condiționarea de către angajator a angajaților în ceea ce privește vaccinarea/testarea, în lipsa unor prevederi legale în acest sens;

- efectuarea unor teste suportate de către angajat din resurse proprii.

În contextul celor de mai sus, subliniem importanța respectării dreptului la muncă și protecție socială, prin neexcluderea directă sau indirectă a unor categorii de persoane de la

¹ <https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-veniturile-si-cheltuielile-gospodariilor>

drepturile, libertățile, vocația și speranța legitimă de care se bucură toți ceilalți aflați în situații similare.

În acest sens, apreciem că orice acțiuni/inacțiuni care conduc la aplicarea unui tratament discriminatoriu prin încălcarea normelor interne și internaționale, inclusiv a celor de statut social, de opinie sau orice alte împrejurări, care au ca rezultat desconsiderarea existenței umane a individului, umilirea, stigmatizarea, persecutarea, ostracizarea, punerea în afara legii sau aplicarea unui tratament disprețuitor, sunt incompatibile cu democrația și statul de drept.

Având în vedere cele de mai sus, considerăm că permiterea sau menținerea unor măsuri de natură a genera probleme de genul celor analizate și prezentate de Avocatul Poporului în prezentul raport, nu pot conduce decât la o deteriorare a nivelului de trai și implicit la o sărăcire a unei mari părți din populație.

În aceste condiții, apreciem că bunăstarea generală într-o societate democratică nu poate fi asigurată decât prin respectarea obligației statului de a reglementa cadrul normativ care să asigure respectarea și deplina exercitare a dreptului la muncă și protecție socială în condiții de egalitate și în considerarea demnității inerente omului și valorii persoanei umane.

Capitolul II Activitatea instituției Avocatului Poporului

Aspectele avute în vedere de instituția Avocatul Poporului în activitatea sa în domeniul muncii și protecției sociale au privit cazuri individuale dar și categorii generale de angajați.

Unele dintre acestea, în urma prezentării situației de fapt autorităților competente, au condus la modificarea unor acte legislative.

Referitor la respectarea dreptului la muncă și protecția socială a muncii, au fost înregistrate la instituția Avocatul Poporului - Domeniul de activitate proprietate, muncă, protecție socială, impozite și taxe - în anul 2020, un număr de peste 250 de petiții, iar în anul 2021, peste 240 de petiții.

Cu titlu de exemplu, vom prezenta câteva dintre situațiile analizate de Avocatul Poporului în activitatea desfășurată. Astfel,

Secțiunea 1 Cazuri individuale

a) Prin petiția nr. 5585/2020, domnul G.A. ne-a transmis o sesizare din care rezulta faptul că el și soția sa își desfășurau activitatea la o spălătorie auto. În data de 21 martie 2020, soției i s-a comunicat să stea acasă pentru că nu aveau activitate, iar în data de 25 martie 2020, petentului i s-a transmis că nu mai poate veni la serviciu, pentru că nu mai poate fi plătit. În același timp, i s-a comunicat că nici nu poate fi trimis în șomaj tehnic, pentru că firma are datorii. Au fost trimiși în concediu fără plată fără voia lor. În condițiile în care, potrivit susținerilor petentului, familia era compusă din 2 adulți și aveau 2 copii minori (2, respectiv 5 ani) și stăteau cu chirie, acesta ne-a solicitat să îi comunicăm dacă în cazul lor s-a procedat legal.

Prin răspunsul formulat, petentului i s-au adus la cunoștință prevederile legale referitoare la concediul fără plată și la șomajul tehnic și dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020². Totodată, i s-a făcut cunoscut faptul că, pentru mai multe informații pot apela la TelVerde, pus la dispoziție celor interesați de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și la telefonul, pus la dispoziție de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.).

b) Prin petiția nr. 5601/2020, doamna C.D., angajată la o societate comercială, în data de 28 martie 2020, a precizat că a semnat cerere de concediu fără plată pe perioada instituirii stării de urgență. Ulterior, a fost anunțată că nu poate beneficia de șomaj tehnic. În acest context, a solicitat să îi comunicăm cum poate proceda pentru a beneficia de un ajutor.

Petenta a fost informată că în cazul concediilor fără plată, contractul individual de muncă este suspendat, prin acordul părților, pentru studii sau pentru interese personale. De asemenea, i s-a adus la cunoștință că șomajul tehnic implică suspendarea contractelor individuale de muncă dispusă din inițiativa angajatorului, ca urmare a întreruperii sau suspendării activității din motive economice, în baza art. 52 alin. (1) lit. c) coroborat cu art. 53 din Codul muncii. Pentru informații suplimentare, a fost îndrumată să se adreseze Ministerului Muncii și Protecției Sociale și Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.).

² statul acordă angajatorilor care au fost afectați direct sau indirect de măsurile adoptate pentru stoparea infecției cu COVID-19, o indemnizație în valoare de 75% din salariul de bază dar nu mai mult de 75% din salariul mediu brut, pentru a-i sprijini financiar în această perioadă și pentru a nu se ajunge la concedieri în masă

c) Prin petiția 12544/2020, doamna A.B. a precizat că a beneficiat de plata indemnizației de șomaj, până la data de 30 martie 2020, când i-a expirat această formă de ajutor social. În acest context, petenta își exprima nemulțumirea față de faptul că, pentru persoanele care nu mai aveau statutul de șomeri, nu s-a luat nici o măsură de protecție socială (celor cărora le-a expirat șomajul în perioada stării de urgență) și considera că au fost nedreptățiți și discriminați.

În urma sesizării Ministerului Muncii și Protecției Sociale, ni s-a adus la cunoștință în esență, că, *având în vedere faptul că prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2020 prin care a fost prelungită acordarea indemnizației de șomaj, s-au aplicat până la data de 15 mai 2020, faptul că Legea nr. 59/2020 a intrat în vigoare la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial, respectiv 22 mai 2020, precum și faptul că legea nu retroactivează, Ministerul Muncii și Protecției Sociale nu a identificat nicio măsură de protecție pentru persoanele cărora le-a încetat plata indemnizației de șomaj în perioada 16-21 mai 2020.* Totodată, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a considerat că *pot beneficia de prelungirea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj pe perioada stării de urgență decretate șomerii aflați în plată la data publicării în Monitorul Oficial al României a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2020, respectiv 21 aprilie 2020.*

d) Prin petiția nr. 14520/2021, doamna E.F, asistentă medicală în cadrul unui spital din București, ne-a sesizat faptul că managerul unității i-a informat că „persoanele care refuză să se vaccineze vor face teste din trei în trei zile și un test PCR pe săptămână, costul fiind suportat de către angajați”. În acest sens, a solicitat sprijinul instituției Avocatul Poporului.

Petenta fost informată că instituția Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu referitor la obligarea la testarea periodică, din venituri proprii ale lucrătorilor din sănătate, făcându-se demersuri în acest sens la Ministerul Sănătății.

e) Prin petiția nr. 582/2021, domnul G.I. ne-a sesizat cu privire la faptul că, angajatorul îi obligă să se vaccineze împotriva SARS-CoV-2, refuză să le acorde concediul de odihnă aferent anului 2020, respectiv, anului 2021.

Petentului i s-au adus la cunoștință prevederile Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la obligativitatea acordării concediului de odihnă, respectiv i s-a comunicat faptul că nu există prevedere legală care să impună obligativitatea vaccinării împotriva COVID-19.

f) Prin petiția nr. 21393/2021, un petent ne-a adus la cunoștință că în calitate de angajat, i-a fost interzis accesul în sediul unei instituții publice de învățământ superior, întrucât nu a putut prezenta dovada certificatului digital COVID-19.

În urma sesizării scrise (la care, inițial nu am primit răspuns) și efectuării unei anchete la instituția publică reclamată, am fost informați că *nu a interzis niciun moment accesul în instituție a angajaților nevaccinați. Dintr-o eroare de redactare a Comunicatului s-a prevăzut efectuarea telemuncii până la dovada vaccinării. Această mențiune a fost inclusă în sensul că persoanele care se vaccinau facultativ puteau reveni fizic și în perioada în care activitatea se desfășura în regim de telemuncă.*

În urma demersurilor noastre, conducerea universității a luat act de eroarea cuprinsă în comunicat, iar Consiliul de administrație al instituției publice de învățământ superior prin Hotărârea nr. XXX/2021 a hotărât la alin. 1 **“constatându-se ca fiind erată, se elimină paranteza “până la dovada vaccinării” din Comunicatul Consiliului de Administrație din data de 24 octombrie 2021, această mențiune neproducând niciun efect, nefiind luată nicio măsură prin care să fie condiționată activitatea de existența vaccinării”**.

g) Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu (Dosar nr. 288/2020) după publicarea unui articol în mass-media, în data de 25 martie 2020, din care reținea că aproape 200 de angajați ai unei fabrici de confecții din Municipiul Sfântu Gheorghe își pierd locurile de muncă pe fondul crizei generate de noul coronavirus, întrucât unicul client german al fabricii a hotărât întreruperea contractelor cu toți producătorii și anularea comenzilor pentru o perioadă nedefinită. În urma demersurilor întreprinse, au rezultat următoarele:

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Covasna ne-a comunicat că a înștiințat conducerea fabricii despre șomaj și documentele necesare stabilirii acestuia, cât și despre șomajul tehnic și modul de solicitare, au fost întocmite procese-verbale cu ocazia desfășurării serviciilor de preconcediere pentru angajații care urmează să fie concediați, a propus alternative, s-a analizat modul de a trimite în șomaj tehnic o parte a angajaților, iar pentru cei care rămâneau să continue finalizarea unor produse din stoc și să înceapă producția de materiale de protecție împotriva COVID-19.

În data de 10 iulie 2020, instanța de judecată a admis cererea societății de intrare în faliment.

h) Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu (Dosar nr. 1131/2020) cu privire la situația grea cu care se confrunta Serviciul de Ambulanță Județean Brașov, care a rămas fără 12 angajați, deși numărul persoanelor infectate cu SARS-CoV-2 era în continuă creștere, întrucât contractele de muncă nu au fost prelungite în starea de alertă.

În vederea soluționării acestei sesizări, au fost întreprinse demersuri la Ministerul Sănătății care ne-a comunicat că prin Hotărârea Guvernului nr. 383/2021 privind prelungirea perioadei prevăzute în anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 144/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, perioada prevăzută la lit. A pct. I ultimul paragraf din anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 144/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, cu modificările și completările ulterioare, se prelungește cu 6 luni, respectiv până la data de 11 octombrie 2021.

i) Prin petiția nr. 18448/2021, domnul G.R ne-a sesizat cu privire la faptul că directorul general al Filarmonicii „X” a impus angajaților să se vaccineze sau să se testeze PCR cu 72 de ore înaintea concertului, testul fiind plătit de angajați. În urma sesizării, Filarmonica „X” ne-a informat, că ***„dintr-o regretabilă eroare, s-a strecurat în cuprinsul Deciziei nr. XXX/2021, o eroare cu privire la accesul inclusiv al personalului propriu (angajat) în incinta instituției, în sensul în care acesta se putea face în baza unui certificat digital verde”***. De asemenea, a precizat că ***„cu toate acestea, nici un moment angajații instituției nu s-au aflat în situația de a li se limita accesul în instituție pentru desfășurarea activităților zilnice, iar eroarea identificată (...) a fost înlăturată imediat aspect care se poate observa prin simpla vizualizare a documentului de interes aflat pe site-ul instituției (...)”***.

Secțiunea a-2-a Categoriilor de angajați

1. Încă de la declanșarea pandemiei și decretarea stării de urgență pe teritoriul României în primăvara anului 2020, instituția Avocatul Poporului s-a preocupat de asigurarea echipamentelor și materialelor de protecție împotriva virusului SARS-CoV-2, la nivel național, în cazul personalului medical, pompierilor, polițiștilor, comisarilor Gărzii de Mediu și lucrătorilor de la salubritate. În urma demersurilor întreprinse, instituțiile publice sesizate au menționat faptul că tuturor categoriilor de angajați menționate mai sus, cu excepția lucrătorilor de la salubritate, le-au fost asigurate mijloacele de protecție în lupta cu virusul SARS-CoV-2, iar aceste măsuri de protecție vor avea caracter continuu, în funcție de dinamica evoluției

situației. Referitor la lucrătorii din salubritate, Inspekția Muncii, în urma controalelor efectuate, a constatat 12 neconformități, a dispus 17 măsuri de remediere și a aplicat 12 sancțiuni.

2. O situație excepțională, ulterior declanșării pandemiei, a reprezentat-o situația direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului care, din cauza lipsei fondurilor bănești, nu au mai putut achita la timp drepturile salariale ale angajaților. Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu și a întreprins demersuri scrise la autoritățile județene și la Ministerul Finanțelor Publice, în scopul identificării resurselor bugetare și achitării drepturilor salariale. Uneori prompt, alteori cu întârziere, drepturile salariale ale lucrătorilor au fost achitate. Mass-media și petenții au continuat și în anul 2021 cu astfel de sesizări. Și în aceste cazuri, instituția Avocatul Poporului a intervenit prin mijloacele de intervenție specifice, însă dat fiind faptul că dificultățile întâmpinate erau legate de insuficiența fondurilor bănești sau de neaprobarea bugetelor, rezolvarea acestor situații a necesitat un timp mai îndelungat (de câteva luni), vreme în care lucrătorii au fost puși în situația delicată de a nu li se plăti drepturile salariale.

3. O altă situație de care s-a preocupat instituția Avocatul Poporului a fost legată de asigurarea unor condiții de muncă corespunzătoare de natură să asigure securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor. Aici cu titlu de exemplu, amintim preocuparea noastră cu privire la lipsa medicilor din secțiile A.T.I., dar și cu privire la respectarea programului de lucru al medicilor de la terapie intensivă implicați în prevenirea și combaterea efectelor pandemiei. În acest sens, am efectuat o serie de demersuri scrise, atât la Ministerul Sănătății, cât și la un număr de 185 de spitale care asigurau asistența medicală a pacienților testați pozitiv cu virusul SARS-CoV-2, în faza I și în faza a II-a, precum și la spitalele suport COVID. Doar câteva dintre spitalele sesizate ne-au transmis că se confruntă cu unele probleme, justificarea fiind aceea că deși s-au făcut demersuri în vederea suplimentării numărului medicilor ATI din spital, prin concursuri de angajare, deficitul de medici se păstrează, specialitatea ATI fiind una deficitară la nivel național (în general), numărul medicilor specialiști fiind unul scăzut. În unele cazuri ni s-a comunicat că activitatea nu a fost afectată în mod marcant, iar medicii nu au avut reclamații referitoare la condițiile de muncă sau la program, iar Secția ATI are încadrat psiholog specialist care asigură sprijin personalului medical și pacienților din secție.

4. O împrejurare care a vizat securitatea și sănătatea în muncă, a fost cea a lucrătorilor din cadrul unei direcții generale de asistență socială și protecția copilului care au reclamat apariția unor leziuni la nivelul căilor respiratorii ca urmare a testărilor periodice dese. Am efectuat demersuri încercând să identificăm o modalitate alternativă de testare a personalului angajat în cadrul centrelor de asistență socială, pentru a se evita apariția leziunilor mai sus amintite. Ca urmare a apariției unui ordin de ministru, persoanele angajate în cadrul DGASPC au putut fi testate, alternativ, și prin teste rapide antigen, nu doar prin teste RT-PCR.

Secțiunea a 3-a Acte normative emise în urma intervențiilor specifice ale Avocatului Poporului la autoritățile competente în domeniul relațiilor de muncă

Nr. Crt.	Sesizare/Petiția	Obiectul	Actul normativ emis
1.	Sesizare din oficiu nr. 2563/2021	<i>Acordarea stimulentului de risc pentru medicii de familie, în calitate de reprezentanți ai propriilor cabinete medicale, pentru personalul medical, medico-sanitar și auxiliar -sanitar care își desfășoară activitatea în baza altor tipuri de contracte în afara contractelor individuale de muncă, precum și pentru asistenții medicali din medicina primară</i>	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2021 privind modificarea și completarea art. 8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2020 pentru aprobarea unor măsuri de sprijin decontate din fonduri europene, ca urmare a răspândirii coronavirusului COVID-19
2.	Sesizare din oficiu nr. 22012/2020	<i>Legea nr. 56/2020 - acordarea pensiei de urmaș pentru copii personalului medical decedat în urma complicațiilor medicale cauzate de infectarea cu coronavirusul COVID-19</i>	Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 116/2021 privind modificarea și completarea Legii nr. 56/2020 pentru recunoașterea meritelor personalului medical participant la acțiuni medicale împotriva COVID-19
3.	Sesizarea din oficiu nr. 21265/2020	<i>Acordarea unor zile libere părinților din familii monoparentale alte decât familiile monoparentale formate din angajații ai sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională, angajații din penitenciare și personalul din unitățile sanitare public</i>	Legea nr. 59/2021 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 182/2020 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și a art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă
4.	Sesizare din oficiu nr. 15788/2020	<i>Reglementarea situației persoanelor care au fost confirmați cu COVID-19 dar pentru care nu s-a eliberat/ emis concediu medical</i>	1. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 180/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, precum și pentru stabilirea unor măsuri cu privire la acordarea concediilor medicale 2. Ordinul ministrul sănătății și al președintele Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 946/2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017

5.	Sesizare din oficiu nr. 901/2020	<i>Punerea în acord a actelor subsecvente - formularul certificatului de concediu medical a procentului aferent codului de indemnizație 07-Carantină, de la 75% la 100%</i>	Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr.1546/938/2020 pentru modificarea anexelor nr.1 și 2 la Ordinul nr.1092/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale
6.	Sesizare din oficiu nr. 445/2020	<i>Boala COVID-19 să fie inclusă în grupa A de Boli infectocontagioase, astfel că asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă fără condiții de stagiu de cotizare, iar indemnizația de concediu medical pentru pacienții diagnosticați cu COVID-19 va fi de 100% din salariu.</i>	Hotărârea nr. 423 din 27 mai 2020 pentru aprobarea Listei cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără îndeplinirea condiției de stagiu de asigurare
7.	Dosar nr. 5710/2018	<i>Emiterea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 229/2016 privind organizarea și exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum și pentru înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Fizioterapeuților din România</i>	Hotărârea Guvernului nr. 934/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 229/2016 privind organizarea și exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum și pentru înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Fizioterapeuților din România

CAPITOLUL III

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

În cadrul activității desfășurate, Avocatului Poporului i s-au supus atenției o serie de aspecte legate de insuficiența veniturilor minime salariale ale angajaților, dar, totodată, i s-a solicitat și un punct de vedere referitor la unele inițiative ale Comisiei Europene, care sunt deja, sau vor fi cât mai curând, subiectul unor proceduri în Parlamentul European (opinia, experiențele și particularitățile românești), raportat la sfera de competență a instituției Avocatul Poporului în temele vizate.

Secțiunea 1 Normele legale incidente în materie

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare stabilește la art. 164 alin. (1) că, *salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.*

Conform art. 1 din Hotărârea de Guvern nr. 4/2021, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Codul muncii, pentru anul 2021 s-a stabilit în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, **la suma de 2.300 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră. Prin excepție, începând cu data intrării în vigoare a Hotărârii de Guvern nr. 4/2021, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilea **la suma de 2.350 lei lunar**, pentru un program normal de lucru de 169,333 ore în medie pe lună, reprezentând 13,878 lei/oră.

În conformitate cu art. 4 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, modificarea salariului de bază lunar brut se transmite în registrul general de evidență a salariaților în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Prin Hotărârea de Guvern nr. 1071/2021, s-a prevăzut ca începând cu data de **1 ianuarie 2022** salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Codul muncii, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, **la suma de 2.550 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Conform art. 71 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 1 ianuarie 2020 - 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de **minimum 3.000 lei lunar**, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună..

Prin art. V din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 142/2021³ s-a stabilit ca **începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în**

³ Ordonanță de Urgență nr. 142/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, pentru

condițiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Prevederile se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Senatul României a adoptat Hotărârea nr. 19/2021 referitoare la propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană - COM (2020) 682 final, prin care, s-a reținut, printre altele, că propunerea în cauză menționează necesitatea accesului efectiv al lucrătorilor la salariul minim și la mecanisme de reparare a prejudiciilor din perspectiva mobilității muncii în U.E. și a problemelor de remunerare; totodată, această propunere prezintă o serie de avantaje, precum reducerea inegalităților sociale și economice și stabilizarea forței de muncă în condițiile unei migrații excesive a românilor, solicitând Guvernului României punerea în aplicare a Legii nr. 174/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 217/2000 privind aprobarea coșului minim de consum lunar.

Potrivit art. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 217/2000, cu modificările și completările ulterioare, coșul minim de consum pentru un trai decent constituie elementul principal de fundamentare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și a politicii salariale.

Secțiunea a 2-a Rezultatul demersurilor întreprinse

În urma demersurilor întreprinse, am obținut următoarele informații:

A. Repartizarea pe județe a contractelor individuale de muncă⁴, cu normă întreagă și a salariaților angajați cu contracte individuale de muncă cu norma întreagă, active, cu salariul minim brut garantat în plată, la data 17.09.2021

Județ	Valoarea salariu minim	Nr contracte cu normă întreagă active	Nr salariați cu contracte cu normă întreagă active
ALBA	2300	19,425	19,365
ALBA	2350**	1,640	1,628
ALBA	3000	5,877	5,827
ARAD	2300	27,302	27,189
ARAD	2350**	2,525	2,505

modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 16/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, precum și pentru modificarea și completarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, precum și pentru modificarea art. 164 alin. (21) și (22) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

⁴ Adresa Inspecției Muncii nr. 1923/IGSA-SSM/13608/24.09.2021

**Structura registrului, care nu include informații referitoare la nivelul studiilor prevăzut pentru funcțiile/ocupațiile înregistrate în cadrul contractului de muncă, nu permite selectarea contractelor și a salariaților, pentru nivelul minim al salariului de bază lunar brut de 2350 lei, după criteriile stabilite ca excepție de la prevederile art. 164 alin. (1¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În consecință, pentru nivelul minim al salariului de bază lunar brut de 2350 lei, au fost contorizate toate contractele individuale de muncă cu normă întreagă, active la data de referință, pentru care valoarea salariului de bază lunar brut este de 2350 lei

ARAD	3000	4,811	4,784
ARGES	2300	43,849	43,459
ARGEŞ	2350**	3,215	3,173
ARGEŞ	3000	9,635	9,535
BĂCĂU	2300	24,505	24,421
BACĂU	2350**	2,412	2,394
BACĂU	3000	10,812	10,656
BIHOR	2300	43,737	43,500
BIHOR	2350**	3,826	3,795
BIHOR	3000	11,713	11,604
BISTRIȚA-NĂSAUD	2300	17,373	17,297
BISTRIȚA-NĂSAUD	2350**	1,254	1,239
BISTRIȚA-NĂSAUD	3000	7,008	6,964
BOTOȘANI	2300	14,444	14,377
BOTOȘANI	2350**	1,201	1,193
BOTOȘANI	3000	4,312	4,257
BRĂILA	2300	16,241	16,191
BRĂILA	2350**	1,199	1,194
BRĂILA	3000	2,666	2,657
BRAȘOV	2300	28,673	28,519
BRAȘOV	2350**	3,822	3,774
BRAȘOV	3000	9,431	9,326
BUCUREȘTI	2300	174,490	173,016
BUCUREȘTI	2350**	22,642	22,340
BUCUREȘTI	3000	45,707	44,917
BUZĂU	2300	23,019	22,905
BUZĂU	2350**	1,717	1,702
BUZĂU	3000	5,606	5,539
CĂLĂRAȘI	2300	11,490	11,455
CĂLĂRAȘI	2350**	692	686
CĂLĂRAȘI	3000	2,406	2,388
CARAȘ-SEVERIN	2300	12,159	12,115
CARAȘ-SEVERIN	2350**	1,092	1,084
CARAȘ-SEVERIN	3000	1,922	1,915
CLUJ	2300	42,345	42,031
CLUJ	2350**	5,406	5,336
CLUJ	3000	16,923	16,694
CONSTANȚA	2300	47,804	47,492
CONSTANȚA	2350**	5,456	5,421
CONSTANȚA	3000	12,391	12,199
COVASNA	2300	10,541	10,522
COVASNA	2350**	1,552	1,543
COVASNA	3000	2,058	2,051

DÂMBOVIȚA	2300	21,725	21,505
DÂMBOVIȚA	2350**	1,631	1,612
DÂMBOVIȚA	3000	5,865	5,776
DOLJ	2300	34,111	33,936
DOLJ	2350**	3,231	3,152
DOLJ	3000	8,706	8,625
GALAȚI	2300	28,113	28,009
GALAȚI	2350**	1,973	1,948
GALATI	3000	7,429	7,389
GIURGIU	2300	10,013	9,925
GIURGIU	2350**	643	631
GIURGIU	3000	5,406	5,239
GORJ	2300	18,558	18,489
GORJ	2350**	1,378	1,372
GORJ	3000	3,797	3,786
HARGHITA	2300	21,460	21,378
HARGHITA	2350**	1,524	1,523
HARGHITA	3000	6,169	6,145
HUNEDOARA	2300	22,946	22,849
HUNEDOARA	2350**	1,706	1,694
HUNEDOARA	3000	5,645	5,605
IALOMIȚA	2300	11,695	11,652
IALOMIȚA	2350**	656	654
IALOMIȚA	3000	2,540	2,526
IAȘI	2300	39,186	38,961
IAȘI	2350**	4,287	4,249
IAȘI	3000	14,330	14,142
ILFOV	2300	47,084	46,904
ILFOV	2350**	4,421	4,380
ILFOV	3000	13,552	13,428
MARAMUREȘ	2300	34,572	34,417
MARAMUREȘ	2350**	3,821	3,798
MARAMUREȘ	3000	10,663	10,524
MEHEDINȚI	2300	10,344	10,298
MEHEDINȚI	2350**	584	583
MEHEDINȚI	3000	2,514	2,478
MUREȘ	2300	31,423	31,277
MUREȘ	2350**	2,709	2,690
MUREȘ	3000	7,238	7,205
NEAMȚ	2300	21,226	21,157
NEAMȚ	2350**	1,879	1,872
NEAMȚ	3000	5,523	5,485
OLT	2300	17,991	17,898

OLT	2350**	990	982
OLT	3000	4,906	4,879
PRAHOVA	2300	39,639	39,519
PRAHOVA	2350**	3,133	3,102
PRAHOVA	3000	14,130	13,989
SĂLAJ	2300	12,104	12,010
SĂLAJ	2350**	1,376	1,362
SĂLAJ	3000	4,851	4,810
SATU MARE	2300	19,248	19,185
SATU MARE	2350**	1,456	1,443
SATU MARE	3000	7,925	7,880
SIBIU	2300	23,254	23,131
SIBIU	2350**	2,120	2,106
SIBIU	3000	7,122	7,054
SUCEAVA	2300	38,526	38,391
SUCEAVA	2350**	2,702	2,684
SUCEAVA	3000	10,716	10,655
TELEORMAN	2300	13,894	13,866
TELEORMAN	2350**	699	690
TELEORMAN	3000	2,664	2,650
TIMIȘ	2300	43,564	43,349
TIMIȘ	2350**	5,382	5,322
TIMIȘ	3000	13,932	13,748
TULCEA	2300	11,976	11,915
TULCEA	2350**	656	646
TULCEA	3000	2,824	2,812
VĂLCEA	2300	18,284	18,249
VĂLCEA	2350**	1,331	1,328
VĂLCEA	3000	4,676	4,655
VASLUI	2300	16,525	16,462
VASLUI	2350**	938	932
VASLUI	3000	3,562	3,543
VRANCEA	2300	18,787	18,720
VRANCEA	2350**	952	942
VRANCEA	3000	3,424	3,395

B. Referitor la salariul minim brut pe țară garantat în plată, Ministerul Muncii și Protecției Sociale⁵ a precizat că „prin Planul de Național de Redresare și Reziliență urmează a se implementa reforma cu titlul «O formulă obiectivă pentru calcularea salariului minim pe economie». Obiectivul general al reformei îl constituie elaborarea unui mecanism obiectiv pe baza căruia să fie stabilit începând cu anul 2024 salariul minim brut pe țară garantat în plată, în linie cu orientările din actualul proiect de directivă pentru stabilirea salariului minim la nivelul Statelor Membre (2020/0310/COD). Obiectivul va contribui la îndeplinirea recomandării specifice de țară din 2019 referitoare la stabilirea salariului minim pe baza unor

⁵ Adresa nr. 1731/DPS/18939/RG/04.11.2021

critérii obiective, compatibile cu crearea de locuri de muncă și competitivitatea. Având în vedere faptul că la nivel european discuțiile asupra Propunerii de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului - privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană nu s-au finalizat, România va aștepta rezultatele acestor dezbateri, în vederea elaborării mecanismului obiectiv de stabilire a salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut în Programul de Guvernare 2020-2024, mecanism care are la bază, momentan, legislația națională".

Secțiunea a 4-a Coșul minim de consum

În lipsa unor date oficiale, analiza noastră are în vedere un studiu elaborat de către Fundația Friedrich Ebert România și Syndex România, în data de 5 noiembrie 2021,⁶ prin care a fost stabilită valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent.

Astfel, „Valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent pentru o familie de doi adulți și doi copii pentru luna septembrie 2021 este de 7.234 lei pe lună. Valoarea coșului pentru o familie de doi adulți și un copil este de 5.993 lei pe lună, pentru o familie de doi adulți fără copii este de 4.417 lei pe lună, iar pentru o persoană adultă singură este de 2.708 lei pe lună. Valoarea coșului a scăzut față de anul trecut, chiar dacă practic toate prețurile au crescut. Singurul motiv este scăderea dramatică a dobânzilor la credite, lucru care a dus la ieftinirea ratei pentru o locuință, scădere care cel mai probabil e una temporară. Dacă excludem costul pentru locuință din valoarea coșului, avem o creștere cumulată de 3.9% pentru celelalte componente, cea mai mare de până acum (3% în 2019, 3,2% în 2020).

Cea mai mare creștere (+14,5%) s-a înregistrat la cheltuielile cu locuința (utilitățile). Trebuie menționat însă că în coșul nostru se pune destul de mult accent pe energia termică furnizată centralizat. Aceasta din urma nu s-a scumpit încă, dar probabilitatea să se scumpească destul de tare în perioada imediat următoare e mare. Creșteri mari au fost, de asemenea, înregistrate la cheltuielile pentru alimentație (+4,3%) și cele pentru îngrijirea sănătății (+4,3%). Recalcularea valorii coșului s-a realizat în baza indicilor de prețuri comunicați de Institutul Național de Statistică pentru luna septembrie 2021 raportat la luna septembrie 2020”.

Conform comunicatului Institutului Național de Statistică din 13 decembrie 2021⁷, referitor la **Indicele prețurilor de consum (IPC)**⁸ - indicator al inflației la nivel național:

- **Indicele prețurilor de consum în luna noiembrie 2021 comparativ cu luna octombrie 2021 este 100,00%;**
- **Rata inflației de la începutul anului (noiembrie 2021 comparativ cu decembrie 2020) este 7,4%;**
- **Rata anuală a inflației în luna noiembrie 2021 comparativ cu luna noiembrie 2020 este 7,8%;**
- **Rata medie a prețurilor de consum în ultimele 12 luni (decembrie 2020 – noiembrie 2021) față de precedentele 12 luni (decembrie 2019 – noiembrie 2020) este 4,5%.**

⁶ <https://www.promptmedia.ro/2021/11/cosul-de-consum-pentru-septembrie-2021-pentru-o-familie-cu-doi-copii-7-234-lei-lunar>

⁷ <https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-indicele-preturilor-de-consum?page=1>

⁸ <https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-indicele-preturilor-de-consum?page=1>

Indicii prețurilor de consum (IPC) acoperă cheltuielile monetare de bunuri și servicii pentru consumul final, pentru toate tipurile de gospodării rezidente, cu excepția gospodăriilor instituționale, în scopul de a oferi o imagine cât mai relevantă și precisă a inflației. IPC poate fi privit ca o metoda de măsurare, în linii mari, a prețurilor unui model de cheltuieli fixe. Fiind cea mai utilizată măsura a evoluției generale a prețurilor, indicele prețurilor de consum este adesea folosit în contractele încheiate în mediul de afaceri și de către guvern pentru ajustarea veniturilor, pensiilor și/sau taxelor, cu scopul de a lua în calcul evoluțiile prețurilor (clauze de indexare, cunoscute și sub denumirea de clauze de escaladare). Cele mai frecvente situații în care se aplică aceste clauze de escaladare se regăsesc în sectorul privat pentru contractele colective de negociere, contracte de închiriere, contracte de asigurare cu protecție automată împotriva inflației, pensia alimentară și alocațiile pentru copii

Potrivit informațiilor publicate de Institutul Național de Statistică⁹ în trimestrul III al anului 2021, **veniturile totale ale populației medii lunare pe o gospodărie au fost de 5.704 lei, iar cheltuielile totale au fost, în medie de 4.939 lei lunar pe o gospodărie.**

Secțiunea a 5-a Acțiuni și obiective ale Uniunii Europene pentru venituri minime decente în UE

La nivelul Uniunii Europene, - *Parlamentul European acționează pentru venituri minime decente în UE¹⁰: Criza Covid-19 a arătat necesitatea unor venituri minime decente în Uniunea Europeană. Mulți dintre cei aflați în prima linie a luptei cu pandemia câștigă doar venituri minime: lucrători în domeniul sănătății, îngrijitori, lucrători în domeniul îngrijirii copiilor sau în domeniul curățeniei. (...). Veniturile minime lunare diferă foarte mult în U.E. în 2021, de la 332 EUR în Bulgaria la 2202 EUR în Luxemburg.*

Parlamentul European, Consiliul și Comisia au proclamat în noiembrie 2017 Pilonul european al drepturilor sociale, prin care se afirmă angajamentul U.E. pentru venituri decente.

În octombrie 2019, Parlamentul a adoptat o rezoluție prin care solicita Comisiei să propună un instrument legal pentru venituri minime decente în U.E.

Într-un raport adoptat în decembrie 2020, Parlamentul sublinia că directiva pentru venituri echitabile trebuie să contribuie la eliminarea sărăciei persoanelor încadrate în muncă și să promoveze negocierile colective.

În 2020, Comisia a publicat o propunere de directivă privind salariile minime adecvate în UE. Rolul acesteia este nu doar de a proteja lucrătorii din U.E., dar și de a reduce diferențele de remunerare în funcție de gen, de a crea stimulente pentru muncă și de a crea condiții de concurență echitabilă pe Piața unică. Aceasta nu stabilește nivelul salariilor minime.

Directiva dorește să promoveze negocierile colective de salarii în toate statele U.E. În țările cu venituri minime statutare, se urmărește asigurarea unor niveluri adecvate pentru veniturile minime, ținând cont de condițiile socio-economice și de diferențele regionale și sectoriale.

Propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană¹¹, prevede la art.5 că:

1. *Statele membre cu salarii minime legale iau măsurile necesare pentru a se asigura că stabilirea și actualizarea salariilor minime legale sunt ghidate de criterii stabilite pentru a promova un grad corespunzător de adecvare, în scopul realizării unor condiții decente de muncă și de trai, a coeziunii sociale și a unei convergențe ascendente. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale, fie prin acte legislative relevante la nivel național, fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod stabil și clar.*

2. *Criteriile naționale menționate la alineatul (1) trebuie să includă cel puțin următoarele elemente:*

(a) *puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții și contribuția impozitelor și a prestațiilor sociale;*

(b) *nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora;*

(c) *rata de creștere a salariilor brute;*

(d) *evoluțiile la nivelul productivității muncii.*

⁹ <https://insse.ro/cms/ro/tags/comunicat-veniturile-si-cheltuielile-gospodariilor>, comunicatul de presă nr.7 din 11 ianuarie 2022

¹⁰ <https://www.europarl.europa.eu/news/ro/headlines/society/20210628STO07263/parlamentul-actioneaza-pentru-venituri-minime-decente-in-ue>

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>

3. Statele membre utilizează valori de referință orientative, precum cele utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale în raport cu nivelul general al salariilor brute.

4. Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura actualizarea periodică și în timp util a salariilor minime legale, cu scopul de a menține gradul de adecvare al acestora.

5. Statele membre înființează organisme consultative, pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale.

Pilonul european al drepturilor sociale¹² stabilește 20 de principii și drepturi esențiale pentru dezvoltarea unor piețe ale muncii și a unor sisteme de protecție socială echitabile și funcționale.

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale transformă principiile în acțiuni concrete, în beneficiul cetățenilor. El propune, de asemenea, obiective principale pe care U.E. trebuie să le atingă până în 2030.

Punerea în aplicare a Pilonului drepturilor sociale este o responsabilitate comună a instituțiilor UE, a autorităților naționale, regionale și locale, a partenerilor sociali și a societății civile.

Cele trei obiective pentru Uniunea Europeană până în 2030:

- cel puțin 78% din populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă, până în 2030;
- cel puțin 60 % din totalul adulților ar trebui să participe la activități de formare profesională în fiecare an, până în 2030;
- reducerea cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială.

Secțiunea a 6-a Propunere legislativă aflată în dezbateră parlamentară

În dezbateră parlamentară se află propunerea legislativă privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 217/2000, cu modificările și completările ulterioare, referitor la valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent în România. Prin această propunere legislativă (respinsă în data de 22.11.2021 de către Senat- L462/2021) se propune ca valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent să se stabilească de către Institutul Național de Statistică și se aprobă prin ordin al Institutul Național de Statistică, până la data de 1 decembrie a fiecărui an, pentru a fi luat în calcul la fundamentarea Legii Bugetului de Stat și Legii Bugetului Asigurărilor Sociale de stat, în anul următor.

De asemenea, se propune ca valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent în România, pentru o persoană adultă, calculat de Institutul Național de Statistică, să devină salariul minim brut pe economie, garantat în plată.

În prezent, propunerea legislativă se află la Camera Deputaților - cameră decizională (PLx. 584/2021) și a primit aviz favorabil de la Comisia pentru drepturile omului, culte și problemele minorităților naționale.

Secțiunea a 7-a Constatări

Din informațiile analizate, reiese, în principal, că, raportat la coșul minim de consum pentru un trai decent pentru:

- o persoană adultă singură este de 2.708 lei pe lună
- o familie de doi adulți fără copii este de 4.417 lei pe lună
- o familie de doi adulți și un copil este de 5.993 lei pe lună.

¹² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_ro#transpunerea-principiilor-n-realitate

- o familie de doi adulți și doi copii pentru luna septembrie 2021 este de 7.234 lei pe lună.

Or, salariul de bază **minim brut pe țară garantat în plată (2.550 lei pentru anul 2022)**, este mai mic decât coșul minim de consum pentru persoană adultă singură (2.708 lei).

Prin urmare, față de cele prezentate, apreciem că se impune luarea de măsuri urgente pentru stabilirea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată decent, care să asigure salariaților o protecție corespunzătoare prin raportare la nevoile reale ale acestora și familiilor lor.

Capitolul IV Şomajul

Instituția Avocatul Poporul a fost sesizată prin mai multe petiții cu privire la anumite dificultăți întâmpinate de angajați, dintre care evidențiem situațiile în care anumiți angajați au fost obligați de angajatori să semneze cereri de concediu fără plată, pe perioada instituirii stării de urgență, ulterior, fiind anunțați că nu pot beneficia de șomaj tehnic.

Totodată, ca o particularitate referitoare la ajutorul de șomaj, amintim cazul unui petent care a beneficiat de prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2020 prin care a fost prelungită acordarea indemnizației de șomaj până la încetarea stării de urgență, respectiv 15 mai 2020.

Întrucât plata indemnizației de șomaj i-a expirat în timpul perioadei stării de urgență, fiind prelungită până la data de 15 mai 2020, acesta (și alții aflați în aceeași situație) nu a/au putut beneficia și de măsurile de protecție socială prevăzute de Legea nr. 59/2020¹³, respectiv acordarea indemnizației de șomaj până la data de 31 decembrie 2020, măsuri care se aplicau doar șomerilor care beneficiau de indemnizația de șomaj la data intrării în vigoare a legii de aprobare a ordonanței de urgență, respectiv data de 22 mai 2021.

Considerăm că această situație a reprezentat un **vid legislativ**, întrucât persoanelor care nu mai beneficiau de acordarea indemnizației de șomaj în perioada 16-21 mai 2020, nu li s-a mai acordat nicio măsură de protecție socială.

Secțiunea 1 Normele legale incidente în materie

Potrivit prevederilor art. 5 pct. 4) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, șomerul este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

Persoana care îndeplinește condițiile mai sus menționate trebuie să se înregistreze la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii, „pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3)”.

Potrivit dispozițiilor art. 53¹ din Codul muncii, „în cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de

¹³ Legea nr. 59/2020 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2

urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz”.

Secțiunea a 2-a Măsuri luate de autoritățile competente în scopul ocupării forței de muncă, în ajutorarea/sprijinirea persoanelor rămase fără loc de muncă

Având în vedere dificultățile întâmpinate în ultima perioadă de tot mai mulți români care sunt în căutarea unui loc de muncă sau au rămas fără loc de muncă din varii motive, instituția Avocatul Poporului a întreprins o serie de demersuri scrise la instituțiile publice cu rol fundamental în ocrotirea relațiilor de muncă.

În esență, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.) și agențiile județene de ocupare a forței de muncă în ajutorarea/sprijinirea persoanelor rămase fără loc de muncă în perioada 2020-2021 ne-a transmis că, pe lângă atribuțiile de asigurare a măsurilor de protecție a persoanelor aflate în căutare de loc de muncă și a celor de stimulare a ocupării forței de muncă, conform legislației în vigoare, au asigurat, **în anii 2020 și 2021, punerea în practică a măsurilor instituite de Guvern pentru susținerea mediului de afaceri și a persoanelor afectate de situația epidemiologică generată de SARS-Cov-2 prin actele normative adoptate în acest sens.**

Astfel,

A. Referitor la măsurile întreprinse pentru accesul nediscriminatoriu la serviciile prestate în domeniul ocupării și formării profesionale și asigurarea egalității de șanse pe piața internă a forței de muncă, A.N.O.F.M. a menționat faptul că s-au aplicat măsurile de asigurare a sănătății și securității în muncă, impuse de epidemia de coronavirus, **relaționarea cu beneficiarii de drepturi și servicii specializate de ocupare făcându-se cu precădere la distanță, fără însă să se refuze accesul în sediile agențiilor, acolo unde cetățenii nu au avut acces la mijloacele IT necesare. După relaxarea măsurilor, activitatea agențiilor a permis atât accesul în sedii în condiții de asigurare a sănătății funcționarilor și beneficiarilor, cât și posibilitatea accesului la servicii, acolo unde a fost posibil, la distanță.**

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a aplicat și aplică măsuri atât pentru prevenirea șomajului, creșterea șanselor de ocupare a șomerilor din toate categoriile, cât și pentru stimularea angajatorilor să încadreze persoane aparținând unor categorii dezavantajate sau cu acces mai dificil pe piața muncii (absolvenți de învățământ, persoane peste 45 de ani sau șomeri unici susținători ai familiilor monoparentale, persoane cu handicap etc.), prevăzute de Legea nr 76/2002. cu modificările ulterioare.

Astfel A.N.O.F.M.¹⁴ ne-a informat cu privire la demersurile întreprinse în acest sens.

Au fost aplicate următoarele măsuri: medierea muncii; informarea și consilierea profesională; formarea profesională; evaluarea și recunoașterea competențelor profesionale obținute în context nonformal și informal; acordarea de prime de mobilitate inclusiv șomerilor de lungă durată (prima de încadrare, prima de instalare și prima de relocare); subvenții acordate angajatorilor pentru încadrarea tinerilor absolvenți de învățământ; subvenții acordate angajatorilor care încadrează șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale sau persoane cu handicap; subvenții acordate angajatorilor care încadrează șomeri persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă; subvenții de inserție acordate angajatorilor pentru încadrarea

¹⁴ adresa nr. 160455/DAPMPOFPFM din 8 septembrie 2021

tinerilor cu risc de marginalizare socială cu care s-au încheiat contracte de solidaritate; completarea veniturilor salariale (persoanele care primesc indemnizația de șomaj, în perioada prevăzută de lege și se angajează, cu normă întreagă, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizație de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 30% din indemnizația de șomaj stabilită și, după caz, recalculată conform legii); acordarea de prime de activare șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă; acordarea de prime de inserție.

Pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor fără loc de muncă, A.N.O.F.M. aplică prevederile Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare. Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă sunt:

a) să ofere persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, posibilitatea de a obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților, care să permită ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării;

b) să permită angajatorilor să își asigure forța de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii;

c) să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;

d) să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a soluționa problema piețelor de muncă segmentate;

De asemenea, pentru încurajarea angajatorilor să încheie contracte de ucenicie li se acordă acestora, la cerere, o sumă în cuantum de 2250 lei/lună pe toată perioada de derulare a contractului de ucenicie.

Totodată, ANOFM aplică prevederile Legii nr. 335/2013 privind stagiile profesionale pentru absolvenții de învățământ superior. Astfel, și angajatorii care încheie un contract de stagiu, primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de stagiu pentru acel stagiar, o sumă egală cu de 2250 lei/lună din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Cu scopul asigurării tranziției de la școală la muncă, precum și cu deprinderea tinerilor cu obținerea de venituri din muncă, ANOFM asigură implementarea prevederilor Legii nr. 72/2007 pentru stimularea încadrării elevilor și studenților pe perioada vacanțelor, prin acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează elevi și/sau studenți pentru o perioadă de maxim 60 de zile. Subvenția este egală cu 50% din valoarea indicatorului social de referință.

B. Pentru stabilizarea locurilor de muncă ale angajaților din domeniile afectate de pandemie și la menținerea unei rate a șomajului înregistrat la un nivel scăzut, ANOFM a implementat măsurile adoptate de Guvern după cum urmează:

1. Măsuri prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020.

Persoanele ale căror contracte au fost suspendate în condițiile art. 52 alin. (1), lit. c) din Codul muncii (așa numitul șomaj tehnic), ca urmare a efectelor produse de SARS-CoV-2, beneficiau de o indemnizație egală cu 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suporta din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de

75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020. Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

2. Măsuri prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative:

- acordarea unui ajutor financiar angajatorilor care în perioada 1 iunie 2020-31 decembrie 2020 încadrau în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, primeau lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei; angajatorii aveau obligația menținerii raporturilor de muncă pentru o perioadă de minimum 12 luni de la expirarea termenului anterior.

- acordarea unui ajutor financiar angajatorilor care în perioada 1 iunie 2020-31 decembrie 2020 încadrau în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv, a municipiului București primeau lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

- angajatorii ai căror angajați¹⁵ au beneficiat pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părți din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările ulterioare.

Prevederile alin. (1) se aplică numai persoanelor care au avut o durată a suspendării contractului individual de muncă de minimum 15 zile în perioada stării de urgență sau de alertă și au beneficiat fie de indemnizațiile prevăzute de art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, fie de prevederile art. 53 din Codul muncii.

Nu beneficiază de sumele menționate, următorii angajatori:

- instituții și autorități publice, astfel cum sunt acestea definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;

- angajatorii care la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

3. Măsuri prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice

¹⁵ prevederile art. XI alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, precum și angajatorii ai căror angajați au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu au beneficiat de prevederile art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020

determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare

În cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, **angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.**

Pe durata reducerii timpului de muncă cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă ca urmare a instituirii stării de urgență/alertă/asediu, salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat.

4. Măsuri prevăzute de Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare.

Începând cu luna martie 2020, au fost închise temporar, pe lângă școli, licee și instituții de învățământ superior, și creșe, grădinițe, after-school-uri și before-school-uri care veneau în sprijinul părinților în ceea ce privește îngrijirea și supravegherea copiilor.

Drept urmare, a fost adoptată Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, angajatorii (din mediul public și privat) care acordau zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor pe toată perioada în care autoritățile competente decideau închiderea unităților de învățământ, primeau o indemnizație, pentru fiecare zi liberă, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

5. Măsura instituită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă acordată se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Indemnizația este în sumă brută și este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, pentru veniturile din salarii și asimilate acestora.

Impozitul și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferente indemnizației prevăzute la alin. (1) se plătesc de angajator în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Indemnizația s-a acordat în situația în care celălalt părinte nu a beneficiat, la rândul său de zile libere. Cererea și documentele justificative se transmit electronic sau în format letric la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în cel mult 30 de zile de la data efectuării plății contribuțiilor și impozitelor aferente indemnizației.

C. În ceea ce privește numărul cursurilor de calificare/recalificare care s-au organizat pentru a sprijini șomerii în obținerea unui nou loc de muncă și dacă în urma acestora, beneficiarii cursurilor au obținut locuri de muncă potrivit specializării, am fost informați că, în anul 2020, A.N.O.F.M. a organizat la nivel național 487 programe de formare profesională din care 473 de programe din BAS.

În programele de formare profesională și procesele de evaluare a competențelor organizate de ANOFM, în perioada ianuarie - decembrie 2020, au fost cuprinse 12.086 persoane, din care: 7.281 șomeri; 1.695 persoane din rândul celor care nu beneficiază de gratuitate (1.625 persoane au urmat cursurile prin CRFPA și 70 persoane au urmat cursurile prin centre proprii); 22 persoane beneficiare de servicii gratuite, alții decât șomerii; 3.088 persoane beneficiare de formare la locul de muncă prin programe de ucenicie.

O parte din programele de formare profesională începute în anul 2019 au continuat și s-au finalizat în anul 2020. În aceste programe, au fost cuprinse 6.632 persoane, după cum urmează: 6.422 șomeri, din care, până la finele lunii decembrie 2020, au absolvit 5.491 persoane și s-au încadrat 1.979 persoane; 253 dintre șomeri au participat la cursuri finanțate din alte fonduri decât bugetul asigurărilor pentru șomaj, din care au absolvit 152 și s-au încadrat 21; 51 beneficiari de servicii gratuite de formare profesională, alții decât șomerii, din care, până la finele lunii decembrie 2020, au absolvit 33 persoane; 159 persoane care nu beneficiază de servicii gratuite de formare profesională, din care, până la finele lunii decembrie 2020, au absolvit 124 persoane.

Absolvenții cursurilor de formare profesională și ai proceselor de evaluare a competențelor sunt monitorizați 12 luni de la finalizarea acestora.

În urma monitorizării, a rezultat că până la 31 decembrie 2020 au fost încadrate 6.149 persoane, după cum urmează: 333 persoane care au participat la cursuri începute în anul 2018, finalizate în anul 2019 și monitorizate în 2020; 5.030 șomeri absolvenți ai cursurilor începute în anul 2019 și monitorizate în 2020; 786 șomeri absolvenți ai cursurilor organizate în anul 2020;

Din totalul de 6.149 persoane încadrate în anul 2020: 5.796 persoane au fost încadrate ca urmare a finalizării cursurilor de formare profesională finanțate din BAS; 353 persoane au fost încadrate ca urmare a finalizării cursurilor de formare profesională finanțate din fonduri externe.

Până la data de 31 iulie 2021, A.N.O.F.M. a organizat la nivel național 481 programe de formare profesională, din care 475 de programe din B.A.S.

În programele de formare profesională și procesele de evaluare a competențelor organizate de A.N.O.F.M., în perioada ianuarie - iulie 2021, au fost cuprinse 10.811 persoane, din care: 7.073 șomeri; 1.568 persoane din rândul celor care nu beneficiază de gratuitate (1.625 persoane au urmat cursurile prin C.R.F.P.A. și 70 persoane au urmat cursurile prin centre proprii ale AJOFM); 163 persoane beneficiare de servicii gratuite, alții decât șomerii; 2.007 persoane beneficiare de formare la locul de muncă prin programe de ucenicie.

O parte din programele de formare profesională începute în anul 2020 au continuat și au fost finalizate în anul 2021. În aceste programe, au fost cuprinse 2.463 persoane, după cum urmează: 2.412 șomeri, din care, până la finele lunii iulie 2021, au absolvit 2.203 persoane și s-au încadrat 755 persoane; 42 dintre șomeri au participat la cursuri finanțate din alte fonduri decât bugetul asigurărilor pentru șomaj, din care au absolvit 42; 51 persoane care nu beneficiază de servicii gratuite de formare profesională, din care, până la finele lunii iulie 2021, au absolvit 39 persoane.

În urma monitorizării, a rezultat că până la 31 iulie 2021 au fost încadrate 2.610 persoane, după cum urmează: 362 persoane care au participat la cursuri începute în anul 2019, finalizate în anul 2020 și monitorizate în 2021; 1.872 șomeri absolvenți ai cursurilor începute în anul 2020 și monitorizate în 2021; 376 șomeri absolvenți ai cursurilor organizate în anul 2021.

Din totalul de 2.610 persoane încadrate în anul 2021: 2.602 persoane au fost încadrate ca urmare a finalizării cursurilor de formare profesională finanțate din B.A.S.; 8 persoane au fost încadrate ca urmare a finalizării cursurilor de formare profesională finanțate din fonduri externe.

D. Referitor la numărul de persoane care au beneficiat de măsuri de sprijin- defalcat pe fiecare măsură în parte și câte persoane/șomeri și-au găsit un loc de muncă ca urmare a sprijinului acordat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și a agențiilor de ocupare a forței de muncă

În anul 2020, din totalul de 516,833 persoane care au beneficiat de măsurile de stimulare a ocupării s-au ocupat un număr de 235,932. Județele cu cel mai mare număr de beneficiari ai măsurilor de stimulare au fost Cluj (36,414), Municipiul București (26,529), Suceava (24,162), Timiș (22,455), la polul opus fiind județul Ilfov cu doar 1758 persoane.

În perioada 1 ianuarie-31 iulie 2021, din totalul de 272,079 persoane care au beneficiat de măsurile de stimulare a ocupării s-au ocupat un număr de 136,653. Județele cu cel mai mare număr de beneficiari ai măsurilor de stimulare au fost municipiul București (15,778), Cluj (15,459), Timiș (12,719), la polul opus fiind județele Ilfov (1,941) și Călărași (1.927).

Secțiunea a 3-a Constatări

Verificând legislația în domeniu, am constatat că **și pentru anul 2021 și 2022 au fost adoptate o serie de măsuri** pentru stabilizarea locurilor de muncă ale angajaților din domeniile afectate de pandemie și la menținerea unei rate a șomajului înregistrat la un nivel scăzut, astfel:

A. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative, angajatorii care în perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021 încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau de alertă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și cetățeni români, încadrați în aceleași categorii de vârstă, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

B. În conformitate cu art. 1 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor cu vârsta de până la 12 ani inclusiv, precum și pentru părinții care au în întreținere copii sau adulți cu handicap cuprinși într-o formă de învățământ, respectiv înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară, denumite în continuare unități de învățământ. Prevederile menționate se aplică pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021-2022, fără a se include vacanțele, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, unde aceștia sunt înscriși, în condițiile prevăzute în Ordinul ministrului educației și al ministrului sănătății nr. 5.338/2.015/2021.

C. Potrivit Legii nr. 58/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență

a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă „prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Codul muncii, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă”. Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru. Indemnizația este suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea.

D. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, începând cu data intrării sale în vigoare și până la 31 decembrie 2021, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021, cu modificările și completările ulterioare.

E. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. nr. 2 din 19 ianuarie 2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență și până la data de 31 martie 2022, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 nr. 318/2021 (art. 1 alin. 1).

Observăm că deși măsurile de protecție socială adoptate în 2020 au fost menținute și în anul 2021, numărul șomerilor înregistrați este semnificativ.

Totodată, în ceea ce privește rata șomajului, din datele oficiale, conform Comunicatului de presă al Institutului Național de Statistică nr. 06 din 10 ianuarie 2022¹⁶, reiese că rata șomajului în luna noiembrie 2021 a înregistrat aceeași valoare ca și în luna precedentă (5,2%). Rata șomajului la bărbați a fost cu 0,6 puncte procentuale mai mare decât la femei.

¹⁶ <https://insse.ro/cms/ro/content/%C8%99omajul-bim-74>

Numărul șomerilor (în vârstă de 15-74 ani) estimat pentru luna noiembrie a anului 2021 a fost de 432 mii persoane, în creștere față de luna precedentă (424 mii persoane), dar în scădere față de aceeași lună a anului anterior (517 mii persoane).

Se retine în continuare nivelul ridicat al ratei șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) de 20,3%.

Pentru persoanele adulte (25-74 ani), rata șomajului a fost estimată la 4,2% pentru luna noiembrie 2021 (4,4% în cazul bărbaților și 4,0% în cel al femeilor).

Numărul șomerilor în vârstă de 25-74 ani reprezenta 76,0% din numărul total al șomerilor estimat pentru luna noiembrie 2021.

Capitolul V

Neregularități constatate în executarea contractelor de muncă

În activitatea sa, instituția Avocatul Poporului a fost sesizată de petenți, în numeroase cazuri, cu privire la dificultățile pe care aceștia le întâmpinau din partea angajatorilor atât instituții publice cât și societăți comerciale referitor la executarea contractelor de muncă.

La instituțiile publice, Avocatul Poporului a întreprins demersurile legale în conformitate cu Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, însă în ceea ce privea problemele întâmpinate de petenți din partea societăților comerciale aceștia au fost îndrumați să se adreseze instituțiilor cu atribuții de control în relațiile de muncă.

În context, evidențiem buna colaborare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Inspecția Muncii și Inspectoratele teritoriale de muncă, care ne-au sprijinit în activitatea desfășurată.

Secțiunea 1 Rezultatul demersurilor întreprinse

A. Referitor la activitatea de control în perioada stării de alertă, Inspecția Muncii¹⁷ ne-a informat cu privire la următoarele:

Pentru aplicarea corectă și unitară a prevederilor legale generale și speciale care reglementează relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, pe timpul stării de alertă, la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă, pe lângă activitatea de control curentă, s-au desfășurat acțiuni de control tip campanii organizate la nivel național de Inspecția Muncii, care au vizat punerea în aplicare a hotărârilor Comitetului Național pentru Situații de Urgență.

Astfel, au fost desfășurate *Campania Națională privind verificarea aplicării prevederilor legale privind munca la domiciliu, telemunca, decalarea programului de lucru în vederea reducerii de contaminare cu COVID-19*, având în vedere obligația instituită prin art. 17 din Legea nr. 55/2020, potrivit căreia angajatorii dispun munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, cu respectarea prevederilor din Codul Muncii, și ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, *Campania Națională privind verificarea modului în care angajatorii respectă prevederile legale referitoare la suspendarea și la executarea contractelor individuale de muncă*, (având în vedere beneficiile acordate angajatorilor pentru perioadele în care salariații s-au aflat în șomaj tehnic) și *Campania Națională în domeniul securității și sănătății în muncă pentru Controlul respectării prevederilor Legii nr. 55/2020*.

Totodată, în timpul acțiunilor de control curente și ale campaniilor organizate la nivel național, inspectorii de muncă au efectuat și activități de informare destinate angajatorilor cu privire la obligațiile ce le revin în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.

În urma acțiunilor de control efectuate, ca urmare a neconformităților depistate, inspectorii de muncă au dispus sancțiuni contravenționale (atât amenzi cât și avertismente),

Cele mai frecvente neconformități identificate au fost cu privire la neevidențierea corectă a orelor de muncă efectiv prestate de către salariați, la respectarea prevederilor legale privind timpulul de muncă și de odihnă și au fost identificate cazuri în care angajatorii au chemat la muncă salariați care aveau contractul individual de muncă suspendat, situație în care Inspecția Muncii a aplicat amendă pentru utilizarea muncii nedeclarată.

Pentru atingerea obiectivelor activității în domeniul securității și sănătății în muncă, respectiv reducerea în mod constant și semnificativ a numărului de accidente de muncă și de

¹⁷ adresa nr. 1923/IGSA-SSM/13608 din 24 septembrie 2021

îmbolnăviri profesionale și îmbunătățirea continuă a nivelului de securitate și sănătate al fiecărui loc de muncă, Inspekția Muncii a desfășurat controale cu caracter preventiv la toate categoriile de angajatori și acolo unde a constatat nereguli a aplicat amenzi, avertismente, opriri din funcțiune locuri de muncă și opriri din funcțiune echipamente de muncă.

Având în vedere măsurile de limitare a răspândirii virusului SARS-CoV-2, adoptate de Comitetul Național pentru Situații Speciale de Urgență, precum și riscurile de infectare la care sunt expuși lucrătorii, în această perioadă, Inspekția Muncii a dispus efectuarea de controale zilnice, în toate domeniile, pentru a se verifica modul în care, angajatorii respectă prevederile legislației specifice, începând cu 20.05.2020 - până în prezent, aplicând sancțiuni acolo unde a fost cazul.

Principalele deficiențe constatate în verificările efectuate de către inspectorii de muncă au fost:

- angajatorul nu a desemnat o persoană care să realizeze triajul epidemiologic la intrarea în sediul social, sediul punctului de lucru, atât al personalului propriu cât și al vizitatorilor cu termometru non contact;

- angajatorul nu a afișat la intrare în unitate regulile de conduită obligatorie pentru angajați și pentru toate persoanele care intră în spațiul organizat de angajator, cu privire la prevenirea îmbolnăvirilor cu coronavirusul SARS-CoV-2;

- nu sunt identificate riscurile specifice condițiilor de contaminare epidemiologică și nu este actualizat documentul de evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea angajaților, la noile condiții de desfășurare a activității, în vederea luării măsurilor necesare pentru combaterea răspândirii SARS-CoV-2;

- evaluarea riscurilor nu a fost completată cu riscurile răspândirii noului coronavirus SARS-CoV-2;

- nu este asigurată cunoașterea de către lucrători, a măsurilor cuprinse în planul de prevenire și protecție;

- semnalizare insuficientă pentru SARS-CoV-2 (lipsă postere, marcaje pentru asigurarea distanțării);

- nu se asigură verificarea purtării măștilor în spații închise;

- nu este revizuit planul de prevenire și protecție la nivel de unitate, avându-se în vedere și noile condiții de desfășurare a activității, în vederea luării măsurilor necesare pentru combaterea răspândirii SARS-CoV-2;

- instrucțiunile proprii în domeniul S.S.M. nu au fost completate cu măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2;

- nu s-a efectuat instruirea suplimentară privind riscurile COVID-19.

Referitor la obiectul reclamațiilor, în perioada mai 2020-septembrie 2021, situația înregistrată se prezintă astfel:

În cursul anului 2020, la Inspekția Muncii, s-au înregistrat 21 de sesizări din partea a 20 de persoane care au reclamat că au fost obligate de angajator să semneze cereri de concediu fără plată, iar în anul 2021 s-au înregistrat 3 astfel de reclamații;

Referitor la demersurile întreprinse de către inspectoratele teritoriale de muncă în vederea identificării situațiilor în care angajații au reclamat faptul că au fost obligați de către angajator să semneze cereri de concediu fără plată cu consecința imposibilității obținerii indemnizației pentru șomaj, inclusiv cel tehnic, în perioada 2020-2021, am constatat faptul că majoritatea inspectoratelor teritoriale de muncă nu au fost sesizate cu astfel de situații. Cu toate acestea, au existat totuși 22 de sesizări înaintate Inspectoratului Teritorial de Muncă Constanța, 11 sesizări înaintate I.T.M. Iași, 2 sesizări la I.T.M. Sibiu, 4 sesizări la I.T.M. Hunedoara, 2 sesizări la I.T.M. Galați, 5 sesizări la I.T.M. Arad și 4 sesizări la I.T.M. Bihor. La I.T.M. Cluj, I.T.M. București și I.T.M. Ilfov au fost înregistrate astfel de sesizări fără

a ni se comunica numărul acestora. În urma controalelor efectuate inspectoratele teritoriale de muncă au aplicat dispozițiile legale în materie.

De asemenea, au fost și situații **când, unele inspectorate au fost sesizate cu petiții în care s-a semnalat faptul că unii angajatori au obligat lucrătorii să semneze cereri de concediu fără plată, dar nu au putut fi identificate alte dovezi în susținerea reclamațiilor și, prin urmare, nu s-au putut aplica sancțiuni (I.T.M. Prahova).**

Putem da ca exemplu, situația cu care se confruntă Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova care a menționat faptul că *“au existat salariați care după încetarea relațiilor contractuale cu angajatorii au indicat faptul că încă de la angajare li s-a solicitat semnarea unor cereri de concediu fără plată sau a unor solicitări de încetare a contractului individual de muncă cu acordul ambelor părți, fără ca aceste documente să fie datate (pentru a putea fi ulterior folosite de către angajator). Acest aspect este destul de greu de documentat de către inspectorii de muncă fiind evident că niciun angajator care procedează într-o asemenea manieră nu va pune la dispoziția inspectorilor de muncă înscrisuri din care să rezulte acest mod de lucru, iar salariații nu ne pot pune la dispoziție asemenea documente pentru că nu le este înmănat un exemplar. În situația în care salariații cedează presiunii exercitate de către angajator sau viitorul angajator și semnează cereri de concediu fără plată, sunt extrem de rare situațiile în care inspectorii de muncă pot constata că salariații au fost obligați să semneze asemenea cereri, din moment ce înscrisurile poartă semnătura salariaților în cauză, iar angajatorul susține că inițiativa a aparținut salariaților”.*

B. În ceea ce privește eventualele încălcări ale drepturilor angajaților din serviciile sociale, personal aflat în izolare preventivă la locul de muncă în centrele sociale rezidențiale publice și private, în urma răspunsurilor primite din partea inspectoratelor teritoriale de muncă am constatat faptul că, în cele mai multe cazuri, angajatorii au respectat prevederile legale în vigoare, cu unele excepții unde au fost dispuse măsuri corespunzătoare de remediere a acestora.

Astfel, putem evidenția, cu titlu de exemplu, unele dintre acestea.

I.T.M. Caraș-Severin, în urma controalelor efectuate a constatat următoarele deficiențe:

- în vederea aplicării prevederilor Legii nr .55/2020, *dispozițiile/deciziile conducătorilor* centrelor rezidențiale, precum și programarea lunară a activității salariaților implicați în activitatea permanentizată, nu au fost prelucrate și comunicate, sub semnătură;
- programele/graficele de lucru pentru a asigura măsurile de continuitate a activității pe durata stării de alertă, la nivelul centrului rezidențial nu au fost întocmite cu respectarea prevederilor art. 111-153 din Codul muncii, privind timpul de muncă și de odihnă, precum și cu respectarea contractului colectiv de muncă și a legislației specifice aplicabile;
- nu a fost făcută dovada evidențierii în pontaje a orei de început/sfârșit a programului de lucru (art. 119 din Codul muncii);
- nu a fost acordat repaus săptămânal 48 de ore consecutive, iar sporul acordat nu a fost stabilit prin act adițional la contractul individual de muncă (art. 137 din Codul muncii);
- nu a fost stabilită repartizarea programului de lucru (clauză specifică obligatorie) în cadrul contractului individual de muncă cu timp parțial;
- lipsa unei evidențe a muncii la fiecare loc de muncă;
- nerespectarea prevederilor legale privind compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile sau plata cu spor a orelor de muncă prestate în zilele de sărbătoare legală;
- neevidențierea în pontaje a orelor suplimentare și a orelor de noapte efectuate;
- nerespectarea art. 115 alin. (2) din Codul muncii, în sensul neacordării unui repaus de minim 24 de ore după 12 ore de muncă;
- neacordarea unui spor pentru munca de noapte prestată (art. 126 alin. (2) din Codul muncii).

I.T.M. Sibiu ne-a comunicat faptul că, în cursul anilor 2020 - 2021, Serviciul Control Relații de Muncă și Compartimentul Control Muncă Nedecarată au efectuat un număr total de 38 controale în centrele sociale rezidențiale publice și private din județul Sibiu. Cu ocazia controalelor efectuate au fost constatate o serie de neconformități după cum urmează:

- contractele individuale de muncă nu conțin toate elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, respectiv durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

- stipularea în contractele individuale de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale;

- salariați care prestează activitate după un program de lucru inegal care nu este specificat expres în contractul individual de muncă - încălcarea dispozițiilor art. 115 alin. (2) din Codul muncii;

- angajatorul nu a făcut dovada de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru - încălcarea dispozițiilor art. 119 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;

- angajatorul nu a stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă și nici nu a plătit salariatului sporul la salariu pentru munca în repaus săptămânal - încălcarea dispozițiilor art. 137 alin. (3) din Codul muncii;

- angajatorul nu a respectat prevederile legale privind munca de noapte prin reducerea programului de lucru cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea drepturilor salariale sau prin acordarea unui spor la salariu de minimum 25% din salariul de baza pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată de salariați - încălcarea dispozițiilor art. 126 din Codul muncii;

- angajatorul nu a făcut dovada compensării cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile și nici a acordării sporului pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală încălcarea dispozițiilor art. 142 din Codul muncii;

- neplata drepturilor salariale la data stabilită în contractul individual de muncă încălcarea dispozițiilor art. 166, alin. (1) din Codul muncii.

I.T.M. Harghita ne-a comunicat faptul că, s-au efectuat mai multe controale și note de constatare la centrele sociale rezidențiale publice și private și s-au constatat următoarele:

- unii salariați au fost încadrați pe perioadă determinată, fără a se preciza temeiul legal conform prevederilor art. 83 din Codul Muncii. A fost dispusă ca măsură obligatorie respectarea pe viitor a prevederilor art. 82 și art. 83 din același act normativ;

- în contractele de muncă cu timp parțial nu era specificată repartizarea programului de lucru, contrar prevederilor art. 105 alin (1) lit. a) din Codul muncii. A fost dispusă ca măsură specificarea în contracte sau prin acte adiționale a programului de lucru pentru salariații care nu lucrează cu normă întreagă;

- în unele contracte de muncă nu au fost înscrise toate clauzele prevăzute la art. 17 din Codul muncii. A fost dispusă ca măsură înscrierea în contractele individuale de muncă a tuturor clauzelor cuprinse la art. 17 din Codul muncii;

- în unele cazuri nu era respectată durata maximă zilnică a programului de lucru de 12 ore prevăzută la art. 115 alin. (2) din Codul muncii. A fost dispusă ca măsură respectarea prevederile legale privind durata maximă zilnică a timpului de muncă, respectiv a perioadelor de repaus, după 12 ore lucrate să se acorde 24 ore libere;

- nerespectarea prevederilor legale privind munca de noapte reglementată de art. 125-128 din Codul muncii. A fost dispusă ca măsură notificarea *I.T.M. Harghita* că se desfășoară frecvent muncă de noapte, iar pentru persoanele care desfășoară cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru să se acorde un spor de 25% la salariu de bază sau program redus cu o

oră, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului, conform prevederilor art.126 din Codul Muncii;

-nerespectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal prevăzute la art. 137-138 din Codul muncii. A fost dispusă ca măsură stabilirea și acordarea unui spor la salariu și acordarea a 48 ore libere consecutive săptămânal pentru persoanele care desfășoară activitate în zilele de sâmbătă sau duminică;

-nerespectarea prevederilor legale privind munca suplimentară reglementată de art. 120-124 din Codul Muncii. A fost dispusă ca măsură stabilirea modului de achitare sau compensare cu timp liber corespunzător prin contractul individual de muncă sau prin act adițional, respectiv, dovada acordului salariatului privind efectuarea de ore suplimentare, în conformitate cu prevederile art. 120 din Codul Muncii;

-nerespectarea termenelor de transmitere în REVISAL a contractelor de muncă sau a încetărilor acestora. A fost dispusă ca măsură respectarea termenelor de transmitere prevăzute de art. 4 alin (1) lit. a) și f) din H.G. nr. 905/2017;

-lipsa unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate pentru societățile care au cel puțin 21 de salariați. A fost dispusă ca măsură inițierea negocierii colective și depunerea documentației pentru înregistrare la ITM Harghita. Au fost aplicate un număr de 12 avertismente.

Referitor la constatările efectuate în urma controalelor derulate la angajatorii care activează în domeniul serviciilor sociale de către *I.T.M. Prahova*, au fost constatate în perioada 2020 - 2021 următoarele neconformități:

- nerespectarea prevederilor art. 119 din Codul muncii, în sensul că evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat era incompletă;

- având în vedere specificul activității prestate, îngrijirea persoanelor vârstnice în cămine de bătrâni, angajatorul a stabilit prin acte adiționale la contractele individuale de muncă modificarea timpului de lucru, astfel încât să se respecte prevederile Legii nr. 55/2020, personalul locuind și lucrând două săptămâni la centru, de regulă 10/11 ore/zi, cu două săptămâni de repaus, fără însă a specifica ora de începere și cea de sfârșit a programului de lucru, astfel încât să se poată delimita care a fost timpul de lucru și timpul de odihnă pentru salariații respectivi; astfel nu s-a putut concluziona dacă evidența cu numărul total de ore lucrate era completată zilnic sau era întocmită la sfârșitul lunii, astfel încât să fie respectate în evidențele contabile prevederile legale cu privire la timpul de lucru;

- nerespectarea prevederilor art. 137 alin. (1) din Codul muncii referitoare la acordarea unui repaus săptămânal de 48 de ore consecutiv și acordarea pentru activitatea prestată în zilele de sâmbătă și duminică a unui spor al cărui quantum nu fusese negociat cu salariații;

- lipsa unor dovezi care să probeze întocmirea și comunicarea către foștii salariați, la încetarea raportului de muncă, a unor adeverințe care să ateste activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, fiind încălcate prevederile art. 7 alin. (5) din Hotărârea de Guvern nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

I.T.M. Brașov a constatat existența a 9 persoane care prestau activitate fără ca angajatorii să le fi încheiat contracte individuale de muncă, astfel cum prevede art. 16 alin. (1) din Codul muncii. De asemenea, a constatat faptul că au fost încălcate prevederile legale privind timpul de muncă și anume cele referitoare la durata zilnică a timpului de muncă și a repausului zilnic, depășirea duratei timpului de muncă în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, neplata sporului pentru munca de noapte prestată, neeliberarea adeverinței care să ateste activitatea desfășurată de salariat, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate la încetarea contractului individual de muncă.

I.T.M. Maramureș a fost sesizat, în cursul anului 2020, cu privire la nerespectarea programului de lucru, în cadrul unui centru de îngrijire bătrâni, neacordarea unor sporuri, a

concediului de odihnă, neluarea de către conducătorii serviciilor de asistență socială a măsurilor privind adaptarea programului de lucru sau permanentizarea activității, refuzul angajatorului de a elibera documente solicitate de salariați, nerespectarea prevederilor privind munca de noapte. Același centru de îngrijire a făcut obiectul unei sesizări și în luna mai 2021, când se reclama neplata concediului de odihnă neefectuat la lichidarea salariatului și refuzul eliberării adevărinței de vechime. Angajatorul a fost sancționat cu amendă contravențională de 5000 lei.

I.T.M. Giurgiu, cu ocazia controalelor efectuate a constatat faptul că un centru rezidențial privat a primit la muncă 5 persoane în perioada în care acestea aveau contractele individuale de muncă suspendate, nu mai deținea evidența orelor lucrate de salariați și a primit la muncă 3 persoane fără încheierea contractelor individuale de muncă.

I.T.M. Gorj a constatat următoarele abateri: neacordarea repausului săptămânal de 48 de ore libere consecutive, neacordarea cumulată a repausului săptămânal după o perioadă de activitate continuă de 14 zile calendaristice, durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore nu a fost urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

I.T.M. Arad a verificat 7 centre (7 entități cu servicii sociale), 5 dintre acestea fiind sancționate. Principalele încălcări ale legislației au fost cele referitoare la evidența orelor de muncă prestate de salariați, neacordarea repausului săptămânal de 48 de ore consecutive, respectiv neacordarea repausului zilnic de 24 de ore în cazul în care durata zilnică a timpului de lucru este de 12 ore.

În perioada 2020-2021 Inspekția Muncii a dispus efectuarea unor controale pentru punerea în aplicare a hotărârilor Comitetului Național pentru Situații Speciale de Urgență. Astfel, în urma controalelor s-au constatat următoarele:

- la contractele de muncă cu timp parțial s-a constatat nerespectarea intervalului orar înscris în contractual individual de muncă/act adițional sau nerepartizarea timpului de muncă parțial pe un anumit interval de timp, salariații în cauza prestând muncă suplimentară;
- în cazul contractelor de muncă suspendate în baza art.52 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii - șomaj tehnic, situație creată de pandemie, s-a constatat prezența la muncă a salariaților suspendați, pentru care angajatorii beneficiau de sprijin de la stat;
- neevidențierea orelor suplimentare efectuate de salariați sau a orelor de muncă prestate în sărbători legale sau în timpul repausului săptămânal;
- nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal;
- nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară;
- încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte;
- nerespectarea normelor care reglementează prestarea activității în zilele de sărbătoare legală;
- nerespectarea normelor legale referitoare la compensarea în bani a zilelor de concediu de odihnă neefectuate la încetarea contractului individual de muncă
- încetarea raporturilor de muncă (conf. art. 55 lit. b) din Codul Muncii) pe fondul reducerii drastice a activității fără ca angajatorul să uzeze de măsurile active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2;
- neînregistrarea în termenele prevăzute de lege în REVISAL a contractelor individuale de muncă, inclusiv a actelor adiționale;
- neîntocmirea actelor adiționale cu clauză de telemuncă;
- refuzul de a primi și înregistra demisiile formulate de salariați;
- nepurtarea măștii de protecție în spații închise;

- neefectuarea instruirii, cu consemnarea în fișele individuale de instruire, privind prevenirea infecției cu SARS-CoV-2;
- neefectuarea triajului epidemiologic al angajaților, prin măsurarea temperaturii, înainte de începerea activității;
- neasigurarea dezinfectantului la intrarea în incinta și a materialelor igienico-sanitare;
- nerevizuirea evaluării de risc și a planului de prevenire și protecție, pentru prevenirea transmiterii infecției cu SARS-CoV-2;
- nepăstrarea distanței corespunzătoare conformă reglementărilor legale.

Secțiunea a 2-a Constatări

În principal, din răspunsurile Inspecției Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă rezultă o serie de probleme referitoare la:

- nerespectarea dispozițiilor legale privind executarea contractelor individuale de muncă;
- obligarea angajaților de către angajatori să semneze cereri de concediu fără plată;
- nesusținerea reclamațiilor de către angajați; de cele mai multe ori angajații care formulează reclamații fie nu își declină identitatea, fie nu mai susțin cele relatate în petiții, aceste aspecte datorându-se temerii că își vor pierde locul de muncă, ca o sancțiune din partea angajatorilor. Aceste temeri ale angajaților au fost constatate de-a lungul timpului și de către reprezentanții instituției Avocatul Poporului cu ocazia acordării de audiențe persoanelor care reclamau diverse dificultăți întâmpinate din partea angajatorilor.

CAPITOLUL VI Testarea și vaccinarea

Secțiunea 1 Testarea și vaccinarea personalului angajat

Starea de urgență și de alertă, caracterizate prin măsurile de prevenire a infectării cu virusul SARS-CoV-2 au scos în evidență dificultățile pe care persoanele aflate în derularea unor raporturi de muncă ori în găsirea unui loc de muncă le întâmpină.

Astfel, în activitatea desfășurată, Avocatul Poporului a analizat o serie de aspecte de care a luat cunoștință referitoare la revenirea în activitate, ulterior perioadei de izolare, testarea și vaccinarea personalului angajat.

După cum s-a putut constata, din activitatea/cazuistica instituției, în urma petițiilor și articolelor apărute în presă, instituția Avocatul Poporului a avut în atenție, în esență, următoarele:

- obligativitatea testării la revenirea în activitate după expirarea perioadei de izolare de 14 zile de la data primului test pozitiv;
- condiționarea de către angajator a angajaților în ceea ce privește vaccinarea/testarea, în lipsa unor prevederi legale în acest sens;
- suportarea de către angajat a costurilor testării proprii, în condițiile în care acesta nu este vaccinat împotriva COVID-19.

Astfel,

a) În cursul anului 2020, față de faptul că, deși exista o reglementare legală, potrivit căreia *cei care au încheiat perioada de izolare de 14 zile de la data primului test pozitiv, declarați vindecați fără al doilea test de control, își puteau relua activitățile curente și profesionale cu păstrarea distanțării și purtarea măștii acasă și la locul de muncă pentru încă 10 zile, cu respectarea prevederilor legale în vigoare*, angajatorii condiționau întoarcerea la muncă de prezentarea unui test negativ efectuat din resursele financiare ale salariatului.

În urma intervenției Avocatul Poporului, Inspekția Muncii a luat notă de posibilitatea generalizării acestor situații în condițiile menținerii stării de alertă și, pe cale de consecință, inspectoratele teritoriale de muncă au intervenit preventiv în cadrul activității de control desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 55/2020, *pentru conștientizarea angajatorilor și informarea acestora în ceea ce privește legalitatea măsurilor care pot fi luate la întoarcerea lucrătorilor la locul de muncă.*

b) Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu cu privire la situația creată la o universitate, unde studenților și angajaților proprii le-a fost interzisă participarea la examene dacă **nu prezintă adeverința de vaccinare sau un test Covid negativ. Aceeași măsură a fost luată și pentru profesori și supraveghetori.**

În urma demersurilor, am fost informați de conducerea universității că *nu a constrâns sau condiționat actul didactic și prezența în sesiune de vaccinarea obligatorie, mai mult, pentru a nu crea o presiune financiară, ca urmare a discuțiilor în Consiliul de Administrație, a luat hotărârea de a efectua în mod gratuit testarea antigen rapid exhudat naso-faringian.* (Decizia nr. 528/18.05.2021).

c) În ceea ce privește obligativitatea vaccinării ca cerință a păstrării locului de muncă, Avocatul Poporului a sesizat Ministerul Sănătății, care, prin adresa S.G. 416 din 07.04.2021, ne-a comunicat următoarele:

Potrivit Strategiei de vaccinare împotriva COVID-19, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 1031/2020, în România vaccinarea este voluntară (neobligatorie) și gratuită.

Referitor la aspectele prezentate în adresa dumneavoastră legate de obligarea angajaților de către angajatori de a efectua vaccinul, menționăm faptul că, potrivit dispozițiilor

Legii nr. 53/2003 - Codul muncii - accesul la locul de muncă a persoanei încadrate nu poate fi condiționat de vaccinarea împotriva SARS-CoV-2, persoana angajată are dreptul la egalitate de șanse și de tratament (art. 53 lit. d), în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii (art. 5 alin. (1)), iar angajatorul are dreptul să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, doar sub rezerva legalității lor (art. 40 lit. c).

Așadar, niciun angajat nu poate fi condiționat de către angajator să se vaccineze împotriva COVID-19, vaccinarea este un act medical preventiv bazat pe consimțământul persoanei, iar impunerea vaccinării împotriva COVID-19 de către angajator o apreciem în afara cadrului legal.

Adresa a fost comunicată Ministerului Muncii și Protecției Sociale cu rugămintea de a recomanda, Inspecției Muncii, ca prin intermediul inspectoratelor teritoriale de muncă, să mediatizeze, în rândul angajatorilor, aspectele mai sus menționate.

d) În vara anului 2021, au apărut în spațiul public o serie de declarații ale membrilor guvernului din care reieșea că a fost definitivat un ordin prin care se impunea testarea periodică a personalului medical nevaccinat, dar și obligativitatea plății testelor de către angajați. Ulterior, au apărut informații potrivit cărora, alături de personalul medical nevaccinat anti-COVID, în procesul de testare obligatorie, puteau fi incluși angajații centrelor rezidențiale, ai sistemului de urgență și pompierii.

Față de aceste aspecte, am solicitat Ministerului Sănătății, Ministerului Afacerilor Interne și Ministerului Muncii și Protecției Sociale identificarea resurselor financiare necesare pentru suportarea de către aceste ministere a costurilor aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale - situație în care se încadrează și testarea periodică, a medicilor, angajaților centrelor rezidențiale, ai sistemului de urgență și pompierilor, astfel încât să nu fie condiționată prezența la locul de muncă a acestora, de efectuarea unor teste rapide antigene sau a testelor RT-PCR, făcute din veniturile lor proprii.

Prin adresa nr. 18643/19746/RG1833/OPSS/11.10.2021, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a precizat că a retras proiectul de ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr.55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 din procedura de avizare și prin urmare, acesta nu a ajuns să fie publicat pe site-ul M.M.P.S. în transparență decizională.

Totodată, a menționat că Ministerul Justiției a recomandat elaborarea unui proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr.55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 care a fost publicat pe site-ul M.M.P.S. și pentru care au putut fi formulate și transmise propuneri, sugestii și opinii.

În ceea ce privește intenția de reglementare a unor măsuri referitoare la condiționarea prezenței la locul de muncă de testare/vaccinare, în fapt, se pot desprinde, în esență, următoarele concluzii punctuale:

- ca regulă generală, orice intervenție în domeniul sănătății omului nu se poate efectua decât după ce persoana vizată și-a dat **consimțământul liber și în cunoștință de cauză**. Or, în cazurile prezentate în cuprinsul prezentului raport, consimțământul pentru administrarea vaccinului împotriva COVID-19 nu este liber, persoana fiind constrânsă de faptul că își va pierde locul de muncă și mai grav, posibil singura sursă de venit necesară traiului zilnic. Acest lucru poate crea presiumi suplimentare asupra personalului angajat (medical și asupra celorlalte categorii de angajați, care deja, după cum bine se știe, se confruntă cu epuizarea și în unele cazuri, cu depresia generată de pandemie);

- nu se ține cont de deficitul deja existent de personal din sistemul sanitar și nu numai, și de consecințele dezastruoase ce pot apărea odată cu aplicarea sancțiunilor de suspendare/încetare a contractelor de muncă acolo unde este cazul, în sensul creșterii volumului de muncă pentru cei care vor rămâne;

- dacă angajații aleg varianta testării din resurse proprii, în eventualitatea introducerii obligativității vaccinării, aceasta ar implica costuri suplimentare pentru angajați, aspect pe care nu îl considerăm proporțional adecvat, raportându-ne la categoria angajaților vaccinați, care beneficiază de gratuitate. În acest context, reținem faptul că, procesul de vaccinare împotriva COVID-19 a implicat/implică costuri semnificative, începând cu platforma de vaccinare și terminând cu organizarea de centre de vaccinare, plata angajaților, utilități, materiale consumabile, logistică, etc.. Prin urmare, în eventualitatea introducerii obligativității vaccinării, apreciem că nu este echitabil ca persoanele care aleg varianta testării să suporte costurile acestora din resurse proprii;

- lipsa unei reglementări a disponibilității testelor gratuite pentru angajații din anumite sectoare de activitate (sănătate, educație/învățământ - grădinițe, școli, universități care să includă și elevii și studenții - I.S.U., angajații centrelor de îngrijire a persoanelor vulnerabile) dar și pentru persoanele cu dizabilități și cele care au salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, ori persoanele ale căror venituri sunt insuficiente pentru un trai decent etc.;

- nu s-a luat în considerare adoptarea și finanțarea unui program național pentru depistarea persoanelor infectate cu coronavirus SARS-CoV-2, finanțat din bugetul de stat, având în vedere importanța sănătății publice pentru populație, în contextul generat de pandemie.

Secțiunea a 2-a Norme legale incidente în cauză

După cum se cunoaște, pentru a limita răspândirea virusului SARS-CoV-2, statele membre ale Uniunii Europene, și inclusiv România, au adoptat diverse măsuri, printre care, testarea pentru depistarea persoanelor infectate cu coronavirusul SARS-CoV-2 și vaccinarea împotriva COVID-19, care au produs o serie de consecințe, în ceea ce privește drepturile și libertățile omului, inclusiv în domeniul muncii și protecției sociale a muncii.

Referitor la vaccinare și testare, este necesar să abordăm evenimentele într-o ordine cronologică. Astfel,

A. Legislație specifică

Ținând cont de dinamica evoluției infecției SARS-CoV-2, la data de 27 noiembrie 2020 Guvernul României a emis *Hotărârea nr. 1031/2020 privind aprobarea Strategiei de vaccinare împotriva COVID-19 în România* prin care s-a stabilit, viziunea, principiile și modul de acțiune pentru administrarea în România a vaccinurilor autorizate de către Agenția Europeană a Medicamentului.

Valorile și principiile generale cuprinse în strategie sunt următoarele:

- a) respectarea dreptului la ocrotirea sănătății;
 - b) asigurarea echității în alocarea și distribuirea vaccinurilor;
 - c) gratuitatea vaccinării;
 - d) consimțământul informat;
 - e) grija pentru beneficiar și principiul *primum non nocere*;
 - f) respectul pentru lege, transparența în luarea deciziilor și implicarea comunităților și a tuturor actorilor relevanți din societatea românească;
 - g) implementarea procesului de vaccinare în condiții de maximă siguranță;
 - h) comunicarea clară a beneficiilor, riscurilor și a importanței vaccinării împotriva COVID-19;
 - i) respectarea principiilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal.
- (CAPITOLUL V: Valori și principii generale).

Prin Rezoluția 2361 (2021) adoptată pe data de 27 ianuarie 2021 „Vaccinuri Covid-19: aspecte etice, legale și practice”¹⁸ s-au făcut mai multe solicitări către statele membre. Printre ele, notăm pe cele de la pct. 7.3:

„7.3.1 să se asigure că cetățenii sunt informați că vaccinarea NU este obligatorie și că nimeni nu este presat politic, social sau altfel să se vaccineze, dacă nu dorește să facă acest lucru ei înșiși;

7.3.2 să se asigure că nimeni nu este discriminat pentru că nu s-a vaccinat din cauza unor posibile riscuri pentru sănătate sau pentru că nu dorește să fie vaccinat;

7.3.3 să ia măsuri eficiente timpurii pentru a contracara neinformarea, dezinformarea și ezitarea cu privire la vaccinurile Covid-19;

7.3.4 să distribuie informații transparente despre siguranța și posibilele efecte secundare ale vaccinurilor, lucrând cu și reglementând platformele de socializare pentru a preveni răspândirea dezinformării;

7.3.5 să comunice în mod transparent conținutul contractelor cu producătorii de vaccinuri și să le pună la dispoziția publicului pentru examinare parlamentară și publică”

Ulterior, pct. 12 prin Rezoluția Parlamentului European din 29 aprilie 2021 referitoare la accesibilitatea și prețul abordabil al testelor de COVID-19 (2021/2654(RSP)) se solicita Comisiei să susțină statele membre prin activarea Instrumentului pentru sprijin de urgență, pentru a acoperi costurile testărilor pentru COVID-19, solicitând contribuții voluntare din partea statelor membre, alocând finanțare suplimentară pentru acordurile de achiziție în avans și asigurându-se că vaccinarea este gratuită; se așteaptă ca acest efort comun să fie folosit ca sursă de inspirație pentru a extinde testele gratuite pentru cetățenii și rezidenții U.E.

În plus, din Regulamentul nr. 953 din 14 iunie 2021 privind cadrul pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatelor interoperabile de vaccinare, testare și vindecare de COVID-19 (certificatul digital al U.E. privind COVID) pentru a facilita libera circulație pe durata pandemiei de COVID-19, rezultă că acesta nu poate fi interpretat ca instituind un drept sau o obligație de a fi vaccinat (alin. (36) teza finală)

În acest context, la data de 29 iulie 2021, Guvernul României a emis Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2021¹⁹.

¹⁸ Covid-19 vaccines: ethical, legal and practical considerations”

7.3 with respect to ensuring a high vaccine uptake:

7.3.1 ensure that citizens are informed that the vaccination is not mandatory and that no one is under political, social or other pressure to be vaccinated if they do not wish to do so;

7.3.2 ensure that no one is discriminated against for not having been vaccinated, due to possible health risks or not wanting to be vaccinated;

7.3.3 take early effective measures to counter misinformation, disinformation and hesitancy regarding Covid-19 vaccines;

7.3.4 distribute transparent information on the safety and possible side effects of vaccines, working with and regulating social media platforms to prevent the spread of misinformation;

7.3.5 communicate transparently the contents of contracts with vaccine producers and make them publicly available for parliamentary and public scrutiny;

7.3.6 collaborate with non-governmental organisations and/or other local initiatives to reach out to marginalised groups;

7.3.7 engage with local communities in developing and implementing tailored strategies to support vaccine uptake;

¹⁹ privind adoptarea unor măsuri pentru punerea în aplicare a cadrului european pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatului digital al Uniunii Europene privind COVID pentru a facilita libera circulație pe durata pandemiei de COVID-19, care reglementează modul de eliberare, verificare și acceptare a certificatelor digitale ale Uniunii Europene privind COVID, care atestă vaccinarea, testarea sau vindecarea titularilor, denumite în continuare certificate, în conformitate cu Regulamentul (UE) 2021/953 al Parlamentului European și al Consiliului din 14 iunie 2021 privind cadrul pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatelor interoperabile de vaccinare, testare și vindecare de COVID-19 (certificatul digital al UE privind COVID) pentru a facilita libera circulație pe durata pandemiei de COVID-19 și Regulamentul (UE) 2021/954 al Parlamentului European și al Consiliului din 14 iunie 2021 privind cadrul pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatelor interoperabile de vaccinare, testare și vindecare de COVID-19 (certificatul digital al UE privind COVID) referitor la resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere legală sau care au reședință legală pe teritoriul statelor membre, pe durata pandemiei de COVID-19

B. Legislație aplicabilă dreptului la muncă și protecției sociale a muncii

1. Legislație internă:

a) art. 41 alin. (1) și (2) din Constituția României (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.*

b) art. 3 alin. (1) coroborat cu art. 175 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, stabilește că, *libertatea muncii este garantată prin Constituție, dreptul la muncă nu poate fi îngrădit; măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.*

c) art. 7 alin. (6) din **Legea nr. 319/2006** securității și sănătății în muncă prevede că, *măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători;*

d) art. 7 din **Hotărârea Guvernului nr. 355/2007** privind supravegherea sănătății lucrătorilor, stabilește că, *angajatorii sunt obligați să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.*

2. Legislația internațională

a) Declarația Universală a Drepturilor Omului:

- art. 22: *Orice persoană, în calitatea sa de membru al societății, are dreptul la securitate socială, ea este îndreptățită să obțină realizarea drepturilor economice, sociale și culturale indispensabile pentru demnitatea sa și libera dezvoltare a personalității sale(...);*

- art. 23 pct. 1: „*Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotire împotriva șomajului*”.

b) Carta socială europeană revizuită:

- Partea I - pct. 26 (...) *toți lucrătorii au dreptul la demnitate în muncă [...];*

- Partea a II-a - Art. 1 pct. 1: *”în vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează:*

1. să recunoască drept unul dintre principalele obiective și responsabilități realizarea și menținerea celui mai ridicat și stabil nivel posibil de ocupare a forței de muncă, în vederea realizării unei ocupări depline; (...);

- art. 24 lit. a): *În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască:*

a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau de conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului.

- dispozițiile art. 6 pct. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974, prevăd că *”Statele părți la prezentul pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept”.*

c) **Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989** privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, *(aplicabilă, în principiu, tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private, (industrie,*

agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.²⁰) stabilește că, **angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele, referitoare la activitatea desfășurată** (art. 5 alin. (1)).

Secțiunea a 3-a Propunere legislativă aflată în dezbatere parlamentară

În dezbatere parlamentară se află propunerea legislativă privind stabilirea unor măsuri în domeniul sanitar, pe perioada stării de alertă, pentru personalul din cadrul unor unități publice și private. În data de 27 octombrie 2021, Senatul a respins propunerea legislativă (L454/2021).

În data de 02 noiembrie 2021, a fost înregistrată la Camera Deputaților-camera decizională (PL-x. 545/2021), nefiind aprobată procedura de urgență. În prezent, se află în procedură parlamentară.

Secțiunea a 4-a Jurisprudența Curții Constituționale

În jurisprudența sa Curtea Constituțională, s-a pronunțat în numeroase rânduri asupra exercitării neîngrădite a dreptului la muncă și la protecția socială a salariaților, egalității în drepturi dar și a demnității umane. Astfel,

„Dreptul la muncă al unei persoane nu poate forma obiectul vreunei îngrădiri sau limitări, fiecare persoană fiind liberă să muncească în măsura posibilităților sale fizice și intelectuale pe care doar singură le poate aprecia” (Decizia nr. 114/1994);

„Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, el semnificând însuși dreptul pe care îl are o ființă umană de a trăi procurându-și resursele necesare vieții prin munca sa”; (Decizia nr. 689/2008);

„Întreaga legislație a muncii se bazează pe principii generale care au menirea să asigure desfășurarea raporturilor juridice de muncă într-un cadru legal, judicios și echitabil, apărarea deopotrivă a intereselor legitime, atât ale angajatorilor, cât și ale salariaților. Reglementările legale adoptate pe baza acestor principii generale trebuie să asigure accesul liber al persoanei (...) la exercitarea neîngrădită a dreptului la muncă și la protecția socială a salariaților, consacrat de art. 41 din Constituție” (Decizia nr. 506/2005).

Întrucât munca constituie un factor esențial pentru existența și propășirea societății umane, iar remunerația aferentă muncii prestate reprezintă pentru cea mai mare parte a membrilor acestei societăți principala, dacă nu chiar unica sursă de subzistență, dreptul la muncă este inclus în categoria drepturilor fundamentale ale omului.

(...) Obligația statului, în sensul arătat, decurge nemijlocit din prevederile art. 41 alin. (2) din Constituție, potrivit cărora „Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, (...) precum și alte situații specifice, stabilite prin lege”. (...) pentru ca aceste măsuri de protecție socială să își găsească efectiv aplicare, în mod necesar ele trebuie să fie instituite pe calea unor norme imperative, în caz contrar, deci în situația în care ar fi prevăzute de norme suplative (...) respectarea lor ar deveni facultativă, părțile având posibilitatea să deroge de la ele prin acordul lor de voință, ceea ce ar permite angajatorului să-și impună punctul de vedere. Ca atare, protecția socială a muncii, deși consacrată cu titlu de obligație în sarcina statului, prin Constituție, ar deveni, astfel, pur formală și iluzorie (Decizia nr. 356/2005).

²⁰ Art. 2 alin. (2) Prezentă directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia. În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.

Principiul egalității, în componenta sa de nediscriminare, are un conținut autonom, o existență de sine stătătoare în sensul că impune obligații corespunzătoare în sarcina statului pentru a asigura egalitatea juridică dintre subiecții de drept. Tratatamentul discriminatoriu constă în excluderea directă sau indirectă a unor categorii de persoane de la drepturile, libertățile, vocația, speranța legitimă de care se bucură toți ceilalți aflați în situații similare.

Prin urmare, egalitatea nu este o chestiune cantitativă în sensul că se poate aprecia și raporta doar la un set de drepturi și libertăți fundamentale prevăzute în Constituție, ci are și un aspect calitativ, astfel încât poate fi valorizat, în componenta sa privind nediscriminarea, ca fiind un principiu de drept ce promovează egalitatea juridică. Prin urmare, întrucât principiul egalității ține de esența și funcția demnității umane, rezultă că egalitatea este un element caracterizant și intrinsec al demnității umane (...) demnitatea umană nu poate cunoaște nicio astfel de limitare, fiind intangibilă. Rezultă că atât drepturile și libertățile fundamentale, cât și libera dezvoltare a personalității umane, mai ales sub aspectul laturii sale pasive, se află într-o strânsă conexiune cu demnitatea umană, care constituie sursa lor. (Decizia nr. 465/2019)

Secțiunea a 5-a Rezultatul demersurilor specifice la autoritățile cu competențe în materie

Majoritatea inspectoratelor teritoriale de muncă au precizat că nu au fost înregistrate sesizări prin care să fie semnalat faptul că angajatorii condiționează accesul lucrătorilor la locurile de muncă de efectuarea unor teste rapide antigene sau RT-PCR făcute din veniturile proprii și nici de vaccinarea împotriva COVID-19. Nici cu ocazia controalelor efectuate, inspectorii de muncă nu au constatat fapte/situații în care angajatorii să condiționeze prezența la locul de muncă de efectuarea unor teste rapide antigene sau RT-PCR făcute din veniturile proprii de către lucrători și nici de vaccinarea împotriva COVID-19.

Cu toate acestea, au fost totuși semnalate cazuri în care angajatorul a condiționat prezența la locul de muncă a angajaților de efectuarea unor teste rapide antigen sau a testelor RT-PCR făcute din veniturile proprii. Astfel, de cazuri ne-au fost aduse la cunoștință de Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați, Inspectoratul Teritorial de Muncă Dâmbovița, Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor, Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța, Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu. Deși au fost sesizați, inspectorii de muncă nu au putut aplica, în toate cazurile sancțiuni, întrucât, în urma verificării efectuate la angajatorii reclamați, nu s-a putut constata acest fapt, **nemaexistând niciun document la nivel de angajator din care să reiasă acest lucru sau angajații în cauză au evitat să semnaleze în scris asemenea practici sau să comunice datele angajatorilor pentru a fi verificați. În situațiile în care s-au confirmat cele reclamate, inspectoratele teritoriale de muncă au aplicat sancțiuni contravenționale sau au dispus măsura renunțării la asemenea practici.**

Astfel, cu titlu de exemplu, I.T.M. Sibiu a menționat că a fost sesizat printr-o petiție prin care un angajat reclama faptul că angajatorul i-a interzis continuarea activității după o perioadă de concediu fără plată, până la efectuarea testului COVID-19 făcut din venitul propriu al salariatului. Inspectorii de muncă au constatat că aspectele sesizate s-au confirmat și a sancționat contravențional societatea în cauză.

I.T.M. Dâmbovița a fost sesizat în privința unui angajator care ar fi condiționat prezența la locul de muncă a angajaților de efectuarea unor teste PCR din bugetul propriu, a efectuat un control, în urma căruia dispus măsura renunțării la această practică și primirea la lucru a salariaților fără astfel de condiții.

Secțiunea a 6-a Constatări

În ceea ce privește o eventuală obligare a angajaților de a se vaccina sau de a testa din resurse proprii, apreciem că aceasta ar contraveni prevederilor constituționale ale art.16 alin. (1), art. 41 alin. (1) și alin.(2) și art. 47 alin.(1) și art. 53 din Constituție referitoare la egalitatea în drepturi fără privilegii și fără discriminări, dreptul la muncă și protecție socială, nivelul de trai, respectiv restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți, precum și reglementărilor internaționale referitoare la muncă și protecție socială și în mod special, art. 2 și art. 23-25 din Declarația Universală a Drepturilor omului²¹.

Având în vedere caracterul fundamental al dreptului la muncă și protecție socială, apreciem că desfășurarea raporturilor juridice de muncă trebuie să se efectueze în condiții de securitate juridică, în deplină cunoștință a drepturilor și îndatoririlor părților și implicit cu respectarea acestora. **Siguranța și stabilitatea acestor raporturi juridice prezintă, în egală măsură, interes general pentru întreaga societate și interes particular atât pentru angajatori, cât și pentru salariați.**

În aceste condiții, dacă, într-un eventual act normativ (exclus unul administrativ) *s-ar invoca măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă și la protecție socială, pe considerentul apărării sănătății publice* (una dintre cauzele expres prevăzute de art. 53 din Constituție), o astfel de restrângere ar fi nu numai neconstituțională dar și o soluție imorală.

În acest sens, în principal, pot fi reținute următoarele aspecte:

a) Stabilirea condiționării executării raporturilor de muncă de îndeplinirea anumitor cerințe privind starea de sănătate sau de prezentarea dovezii vaccinării ori a testării, ca măsură definitivă (*încetarea raportului de muncă*) ori nelimitată în timp (*suspendarea raportului de muncă, în condițiile imposibilității stabilirii unui termen determinat*) este susceptibilă de a încălca principiul egalității în drepturi, consacrat de dispozițiile art. 16 alin.(1) din Constituție, potrivit cărora *cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări*.

În speță, discriminarea se bazează pe noțiunea de excludere de la dreptul la muncă și protecție socială a persoanelor care nu prezintă dovada vaccinării ori a testării, iar *"remediul constituțional specific, în cazul constatării neconstituționalității discriminării, îl reprezintă acordarea sau accesul la beneficiul dreptului constituțional încălcat"* (Decizia Curții Constituționale nr. 244/2021).

b) Art. 53 din Constituție permite doar cu titlu excepțional restrângerea exercițiului unor drepturi, (și nu o atingere a însăși existenței dreptului, cum s-ar prefigura într-o măsură de genul încetării raporturilor de muncă):

- numai prin lege și numai dacă se impune și este necesară într-o societate democratică,

- exclusiv pentru cauzele expres și limitativ enumerate în text (*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*) și

²¹ Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări, respectiv că,

Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului (...).Orice om are dreptul la un nivel de trai care să-i asigure sănătatea și bunăstarea lui și familiei sale, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare (...)

- numai cu respectarea strictă a tuturor condițiilor (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).

Pe de altă parte, deși nu este prevăzută în mod expres, din ansamblul condițiilor impuse legiuitorului atunci când acesta dorește să recurgă la restrângerea exercițiului unor drepturi și, mai ales, din caracterul excepțional al unor astfel de situații și de măsuri, rezultă o condiție suplimentară, și anume faptul că o astfel de măsură trebuie să fie limitată în timp și să înceteze de îndată ce a încetat și cauza care a determinat-o.

În nici un caz, nu poate aduce atingere existenței dreptului sau a libertății (teza finală a art. 53 alin. (2) din Constituție).

Pe cale de consecință, din acest punct de vedere, o încetare a raporturilor de muncă pe considerentul imposibilității/refuzului salariatului de a se testa din resurse proprii ori vaccina, nu poate fi dispusă întrucât o astfel de măsură ar fi una definitivă. Or, o restrângere a exercițiului unor drepturi pentru apărarea sănătății publice (care s-ar putea invoca), potrivit art. 53 din Legea fundamentală, nu poate fi luată decât temporar și nu definitiv, cum s-ar întâmpla în cazul în care s-ar dispune încetarea raporturilor de muncă.

Prin urmare, în nici un caz, o măsură luată pentru vreuna dintre cauzele expres și limitativ enumerate în textul art. 53 din Constituție, nu poate aduce atingere existenței dreptului sau a libertății dreptului la muncă și protecție socială.

În acest context, apreciem că nici măsura suspendării raportului de muncă nu poate dispusă pe motiv de nevaccinare sau refuz de testare din resurse proprii, având în vedere lipsa de prevedere a duratei pandemiei.

În plus, o atare măsură, poate fi considerată o sancțiune pentru persoana aflată în executarea unui raport de muncă, pe considerentul că aceasta nu s-a vaccinat împotriva Covid-19 sau nu s-a testat din resurse proprii. Or, o atare măsură este de neacceptat, având în vedere, că o astfel de ipoteză conduce la împiedicarea persoanei supuse unei astfel de "sancțiuni", de a-și asigura venitul necesar traiului și pe cale de consecință, la încălcarea prevederilor constituționale privind nivelul de trai, prevăzut de art. 47 alin. (1) din Legea fundamentală.

c) Pe de altă parte, o acțiune contrară a normelor constituționale mai sus menționate și neluarea măsurilor potrivite pentru garantarea dreptului la muncă și protecție socială, în condiții de egalitate și nediscriminare, ar constitui o soluție imorală, întrucât ar conduce la o serie de consecințe de natură a pune în pericol însăși dreptul omului de a-și câștiga existența și de a asigura traiul familiei. În acest mod, i s-ar nega dreptul la viață, sănătate, siguranță, demnitate și respect în societate.

Pe cale de consecință, încetarea sau suspendarea raporturilor de muncă, ca restrângere a exercitării dreptului la muncă și protecție socială, nu se încadrează în limitele constituționale ale art. 53 din Legea fundamentală și contravine normelor morale, după cum urmează:

- aduce atingere existenței dreptului la muncă și protecție sociale;
- nu este o măsură limitată în timp, întrucât încetarea raportului de muncă are caracter definitiv, iar suspendarea nu are o durată previzibilă de timp în care poate fi dispusă;
- se neagă dreptul fundamental și inalienabil al omului de a-și câștiga existența și de a asigura traiul familiei printr-o muncă liber aleasă sau acceptată;
- pune în pericol viața, sănătatea, siguranța și respectul familiei în societate;
- îl pune în imposibilitatea realizării drepturilor indispensabile demnității umane.

În sprijinul celor de mai sus, amintim o decizie a Curții Constituționale: *În accepțiunea demnității umane, omul trebuie să fie scop și subiect al acțiunii statului, și nu mijloc sau obiect al acesteia, astfel că statul nu poate aplica omului un tratament care să nege calitatea și*

statutul său juridic de subiect de drept, întrucât se ajunge la nesocotirea obligației de respectare a esenței umane a individului. Este contrară demnității umane o conduită etatică ce pune sub semnul întrebării existența subiectivă a individului sau dacă abținerea într-un caz concret are ca rezultat desconsiderarea arbitrară a demnității umane. De aceea, sunt incompatibile cu demnitatea umană orice acțiuni/inacțiuni care vizează sau au ca rezultat desconsiderarea existenței umane a individului, umilirea, stigmatizarea, persecutarea, ostracizarea, punerea în afara legii sau aplicarea unui tratament disprețuitor (Decizia nr. 465/2019).

Prin urmare, fără a nega obligația constituțională a statului de a lua măsuri pentru asigurarea sănătății publice, apreciem că soluțiile legislative care ar putea condiționa exercitarea dreptului la muncă și protecție socială, de obținerea/existența certificatului de vaccinare sau a certificatului de testare (*cu plata testelor suportată de către angajat, în condițiile în care acesta își îndeplinește sarcinile care incumbă ca membru al societății, inclusiv contribuțiile la sistemul de sănătate*), sub sancțiunea încetării/suspendării de drept a raportului de muncă, reprezintă măsuri restrictive de natură a încălca grav un drept fundamental și inalienabil al omului, cum este cel referitor la muncă și la măsuri de protecție socială și cel mai de greu de îndurat sau acceptat, demnitatea umană, prin desconsiderarea arbitrară a acesteia.

În aceste condiții, considerăm că, **pentru asigurarea securității și stabilității raporturilor de muncă trebuie păstrat un just echilibru între cerințele de interes general protejate de legiuitor (sănătatea publică) și interesul individual al persoanei (dreptul la muncă și protecție socială) de a avea acces la procurarea resurselor necesare vieții prin munca sa.**

În opina noastră, măsurile dispuse trebuie să reprezinte măsuri de protecție a vieții și pentru limitarea efectelor tipului de risc produs asupra sănătății persoanelor și în niciun caz să nu devină "sancțiuni" pentru persoanele, care din diverse motive (sănătate, convingere personală, pecuniar etc.), aleg să nu se vaccineze sau să se testeze din resurse proprii.

La solicitarea Guvernului, Avocatul Poporului a trimis un punct de vedere privind proiectul legislativ care impunea prezentarea unui certificat COVID-19 la locul de muncă, care subliniază aspectele neconstituționale ale proiectului.

CAPITOLUL VII

Concluzii și propuneri

A. În ceea ce privește **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată**, în prezent de 2.550 lei, este de necontestat faptul că acesta este insuficient pentru acoperirea nevoilor traiului de zi cu zi al unei familii. Raportat la calculele făcute, se poate concluziona, că așa cum se prezintă acesta în prezent, nu acoperă nici măcar valoarea coșului de consum pentru o persoană adultă singură.

Stabilirea unui salariu minim brut pe țară garantat în plată decent, raportat la realitățile economice ale României ar avea ca efect, printre altele:

- reducerea numărului persoanelor care trăiesc în pragul sărăciei (aproximativ 1,3 milioane salariați²²);
- accesul la serviciile medicale, prin asigurarea accesului la serviciile private de sănătate; un exemplu simplu, în acest sens, l-ar constitui accesul la serviciile medicale stomatologice, care, lipsește aproape cu desăvârșire în rețeaua serviciilor medicale acordate de stat;
- facilitarea șanselor copiilor din familiile cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, de a beneficia de o educație corespunzătoare;
- creșterea nivelului de trai prin acordarea creșterii capacității de cumpărare (ex. achiziționarea unei locuințe care să respecte standardele minime de locuit etc. și alte asemenea).

Propuneri de modificare și completare a legislației:

1. Art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, va avea următorul cuprins:

*„Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat. **Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, se va actualiza periodic în funcție de modificările intervenite în elementele principale de fundamentare a acestuia.***

2. Emiterea ordinului pentru stabilirea valorii coșului minim de consum pentru un trai decent, de către președintele Institutului Național de Statistică astfel, cum este stabilit prin art. 1¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 217/2000 privind structura coșului minim de consum pentru un trai decent în România, cu modificările și completările ulterioare.

3. Stabilirea prin acte normative a unor criterii clare și obiective, care alături de valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent, să conducă la stabilirea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, adecvat și echitabil și care să asigure salariaților o protecție corespunzătoare prin raportare la nevoile acestora și familiilor lor la nivelul general al salariilor din țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială, nivelurile de trai ale altor grupuri sociale, precum și cerințele dezvoltării economice și interesul care există pentru a realiza și menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă.

4. Adoptarea unei hotărâri de Guvern care să țină cont la stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, de valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent, de criterii clare și obiective, de condițiile socio-economice din România și **actualizarea periodică** și în timp util, a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, ori de câte ori intervin modificări atât la nivel economic cât și social în România, **astfel încât salariul minim net să fie cel puțin egal cu valoarea coșului minim pentru un trai decent.**

²² <https://gov.ro/ro/guvernul/procesul-legislativ/note-de-fundamentare/nota-de-fundamentare-hg-nr-1071-04-10-2021&page=1>

5. Stabilirea prin hotărâre a Guvernului a unei majorări a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă, astfel cum este prevăzut la art. 164 alin. (1¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat.

B. Referitor la șomaj, datele deținute de autorități indică în continuare un număr semnificativ de șomeri, așa cum rezultă din informațiile reținute și în prezentul raport.

Prin urmare, apreciind faptul că numărul real al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este mult mai mare decât cel al șomerilor înregistrați pe baza căruia se calculează rata șomajului, considerăm că trebuie luate în continuare o serie de măsuri pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor, crearea de noi locuri de muncă, precum și prin creșterea calificării și profesionalizării forței de muncă din România, respectiv creșterea numărului de cursuri de calificare organizate pentru șomeri în meseriile cerute de agenții economici.

Astfel, creșterea șanselor de ocupare a locurilor de muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă se poate realiza prin campanii de informare și consiliere profesională, prin medierea muncii, prin stimularea mobilității forței de muncă, etc.

Pe de altă parte, constatăm că deși la nivelul țării există un deficit de forță de muncă înregistrat în domenii precum cel al construcțiilor de clădiri, de drumuri, în restaurante, transporturi rutiere, hoteluri și panificație, statul român apelează la forță de muncă externă.

a) Propuneri de modificare și completare a legislației:

1. Introducerea după alineatul (1) al art. 65 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare²³ a două noi alineate, alin. (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

(1¹) *Planul național de formare profesională elaborat anual de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă se întocmește în urma discuțiilor cu organizațiile sindicale și asociațiile patronale, reprezentative la nivel național, în vederea identificării domeniilor care necesită forță de muncă.*

(1²) *Planul național de formare profesională al șomerilor și al persoanelor în căutarea unui loc de muncă trebuie să fie adaptat nevoilor concrete ale pieței muncii; stabilirea ofertei programelor de formare profesională trebuie să se realizeze pe baza cerințelor concrete ale organizațiile sindicale și asociațiile patronale, reprezentative la nivel național, astfel încât forța de muncă disponibilă să se poată integra rapid pe piața muncii, iar ocuparea posturilor vacante să fie de durată.*

2. Prelungirea acordării măsurilor de protecție socială²⁴ prevăzute în *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative*, pe toată perioada stării de urgență/alertă și pentru o perioadă de 3 luni după încetarea acesteia (art. I alin.(1) din ordonanță)

²³ (1) Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza planului național de formare profesională elaborat anual de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(2) Planul național de formare profesională se aprobă de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

(3) Finanțarea activității de formare profesională se face din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în baza indicatorilor stabiliți prin planul național de formare profesională aprobat.

²⁴ Angajatorii care în perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021 încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau de alertă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și cetățeni români, încadrați în aceleași categorii de vârstă, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

3. Crearea cadrului legal pentru identificarea, monitorizarea și sprijinirea persoanelor care nu și-au finalizat studiile ca urmare a abandonului școlar.

b) Măsuri administrative

1. Identificarea resurselor necesare menținerii locurilor de muncă din sectoarele economice confruntate cu dificultăți ca urmare a efectelor produse de pandemia COVID-19;

2. Prioritizarea angajării șomerilor români în locurile care se confruntă cu un deficit de forță de muncă precum cel din construcții, HoReCa, transporturi rutiere, panificație, agricultură și asistență socială;

3. Organizarea periodică, la nivel central, județean și local de întâlniri, seminarii etc, cu factorii de decizie, inclusiv cu angajatorii, în vederea prezentării unor oferte de locuri de muncă atractive și a unor drepturi salariale decente pentru lucrătorii români, în scopul reducerii somajului și păstrării personalului calificat în România;

4. Organizarea de cursuri de calificare și profesionalizare a forței de muncă din România, respectiv creșterea numărului de cursuri de calificare organizate pentru șomeri, în meseriile cerute de agenții economici;

5. Implicarea autorităților locale și a unor entități publice sau private în campanii/activități menite să conștientizeze importanța unui loc de muncă ocupat în condițiile legii și descurajării muncii nedeclarate;

6. Implementarea unor programe de obținere a unor competențe pentru persoanele cu nivel scăzut de educație și calificare, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități;

7. Încurajarea și dezvoltarea voluntariatului, mai ales, în rândul tinerilor, în vederea familiarizării acestora cu cerințele specifice locurilor de muncă și dobândirii de aptitudini. Asemenea acțiuni ar conduce la identificarea facilă a unor posibile locuri de muncă potrivite cu competențele deținute de fiecare persoană în parte;

8. Dezvoltarea unui sistem de monitorizare centralizat referitor la colectarea, prelucrarea, examinarea datelor și dispersarea informațiilor relevante pentru piața muncii la care să aibă acces instituțiile cu atribuții în materie.

C. Cât privește executarea contractului individual de muncă sau raportului de muncă, din activitatea noastră și din informațiile transmise de instituțiile sesizate, rezultă o serie de disfuncționalități/neregularități care au condus la aplicarea de sancțiuni de autoritățile cu atribuții în domeniu.

În context, am reținut o serie de practici abuzive ale angajatorilor, reclamate de angajați, dar nesustinite în fața autorităților cu ocazia controalelor efectuate, din cauza urmărilor pe care le-ar fi putut avea asupra lor. Așa cum am precizat și anterior, aceste temeri ale angajaților au fost constatate de-a lungul timpului și de către reprezentanții instituției Avocatul Poporului cu ocazia acordării de audiențe persoanelor care reclamau diverse dificultăți întâmpinate din partea angajatorilor.

Pentru ca astfel de practici să fie descurajate, considerăm că angajatul ar trebui să fie protejat în situația în care ar apela la sprijinul autorităților. În acest sens, s-ar impune niște garanții legislative clare din care să reiasă că un astfel de angajat, beneficiază de niște minime măsuri de protecție.

Propuneri de modificare și completare a legislației:

1. Completarea art. 247 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, cu un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins: „Nu poate fi considerată abatere disciplinară sesizarea cu bună credință a Inspecției Muncii cu privire la nerespectarea legislației muncii de către angajatori”.

2. Introducerea după art. 20 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, a unui nou articol, art. 20¹, cu următorul cuprins: „Salariatul care reclamă

cu bună credință nerespectarea prevederilor legale în materia muncii de către un angajator nu poate fi supus vreunei cercetări disciplinare”.

D. Referitor la **testarea pentru depistarea virusului SARS-CoV-2**, din cele arătate în prezentul raport, au rezultat o serie de aspecte negative care conduc la împărțirea angajaților/cetățenilor în două categorii, cu drepturi și șanse inegale în a-și câștiga existența și asigura traiul familiei prin muncă. Această împărțire se face pe criterii arbitrare, fără corespondent în legislația internă și internațională în materia dreptului la muncă și protecție socială și cu consecințe grave și iremediabile asupra esenței umane, respectiv a demnității omului. Or, într-o asemenea situație este absolut necesară intervenția statului într-un mod de natură a restabili ordinea de drept și a garanta în egală măsură atât respectarea dreptului la muncă și protecție socială cât și a dreptului la ocrotirea sănătății.

În acest sens, apreciem că se impune, în esență, luarea unor măsuri de natură a proteja angajații și totodată, reconsiderarea listei programelor naționale de sănătate, astfel încât să fie introdus cu prioritate un program național de testare pentru depistarea persoanelor infectate cu coronavirus SARS-CoV-2, suportat din bugetul de stat, alături de celelalte programe naționale de sănătate (ex. Programul național de supraveghere și control al tuberculozei ori HIV).

Această din urmă propunere se justifică prin următoarele:

- COVID-19 este introdus în *Anexa 1 LISTA cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără îndeplinirea condiției de stagiu de asigurare* - Hotărârea Guvernului nr. 423/2020;

- *Serviciile medicale și medicamentele pentru tratarea cazurilor de COVID-19 și a complicațiilor acestora se acordă tuturor persoanelor aflate pe teritoriul României și se suportă din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate*- art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2021;

- vaccinurile împotriva COVID-19 fac deja parte din Programul național de boli transmisibile, finanțat de bugetul de stat - Ordinul ministrului sănătății nr. 1087/2021.

Consacrarea legislativă a programului național de testare pentru depistarea persoanelor infectate cu coronavirus SARS-CoV-2 asigură o **continuitate** în acordarea și decontarea serviciilor medicale, inclusiv a activităților cuprinse în cadrul programelor naționale de sănătate derulate în prezent, preîntâmpinându-se apariția unor disfuncționalități majore în asigurarea accesului bolnavilor la serviciile medicale preventive și curative.

Totodată, având în vedere aspectele reținute în prezentul raport, considerăm că este necesară adaptarea cadrului legal și administrativ în vederea unei mai bune gestionări a situațiilor/cazurilor generate de infecția cu virusul SARS-CoV-2 la locul de muncă, după cum urmează:

1. La nivel legislativ:

a) Introducerea în Anexa 1 pct. I a Ordinului ministrului sănătății nr. 1.087/2021 pentru prelungirea termenului de aplicare a prevederilor Normelor tehnice de realizare a programelor naționale de sănătate publică pentru anii 2017 și 2018, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății nr. 377/2017, precum și modificarea și completarea acestora, (...) „bugetul alocat programelor naționale de sănătate publică (...) a **programului național de testare pentru depistarea persoanelor infectate cu coronavirus SARS-CoV-2**, finanțat din bugetul de stat.

b) Punerea în acord a cadrului legislativ care reglementează certificatul digital al UE privind COVID, astfel încât să nu se creeze discriminări în ceea ce privește exercițiul dreptului la muncă și protecție socială;

c) Adaptarea de către Ministerul Sănătății, Agenția Națională a Medicamentelor și Dispozitivelor Medicale și Institutul Național de Sănătate Publică a legislației naționale actuale referitor la comercializarea și utilizarea testelor rapide antigen, în condiții adecvate contextului

socio-economic al țării, ținând cont și de Rezoluția Parlamentului European din 29 aprilie 2021 referitoare la accesibilitatea și prețul abordabil al testelor de COVID-19 (2021/2654(RSP));

d) Reglementarea unei proceduri de testare la locul de muncă care să corespundă contextului epidemiologic și scopului pentru care a fost creată. Astfel, testarea la locul de muncă trebuie să se desfășoare când este nevoie, adică atunci când există simptomatologie sau certitudinea unui contact direct cu o persoană infectată cu virusul SARS-CoV-2. În cazul în care contextul epidemiologic ar impune o astfel de măsură în vederea prevenirii răspândirii infecției cu virusul SARS-CoV-2, aceasta ar trebui implementată fără a se face discriminare între categoriile de angajați respectiv, între vaccinați, nevaccinați sau trecuți prin boală, întrucât potrivit studiilor Organizației Mondiale a Sănătății, boala poate fi transmisă și de către o persoană vaccinată ori trecută prin boală, diferența fiind dată doar de amplitudinea evoluției.

2. La nivel administrativ:

- întocmirea de către Ministerul Sănătății a unei liste cu afecțiunile pentru care nu se recomandă vaccinarea;

- întocmirea de către Institutul Național de Sănătate Publică a unui ghid de gestionare a situațiilor/cazurilor generate de infecția cu virusul SARS-CoV-2 la locul de muncă și diseminarea acestuia prin mijloace specifice;

- testarea să se facă de către un furnizor de servicii medicale cu care angajatorul încheie un contract, cu posibilitatea evaluării concrete, după caz, a stării de sănătate a angajatului, prin efectuarea unei anamneze care să cuprindă întrebări edificatoare din sfera patologiei prezente precum și a altor afecțiuni preexistente cu simptome similare.

În ceea ce privește Propunerea legislativă privind stabilirea unor măsuri în domeniul sanitar, pe perioada stării de alertă, pentru personalul din cadrul unor unități publice și private (Pl-x. 545/2021) observăm că acesta are o abordare pur tehnică a situației angajaților nevaccinați impunând sancțiuni de la suspendarea contractului de muncă până la încetarea acestuia.

Raportându-ne la proiectul legislativ, apreciem acesta trebuie văzut dincolo de scopul vizat de propunerea legislativă menționată și anume combaterea efectelor pandemiei.

În acest context, considerăm că trebuie conștientizată importanța menținerii raporturilor de muncă, adoptarea unor reglementări fără încălcarea legislației muncii, pe de o parte, iar, pe de altă parte, evitarea efectelor iremediabile asupra funcționării viitoare a societății. Sistemul legislativ permite găsirea unor soluții legale care pot fi aplicate astfel încât să se poată menține stabilitatea și securitatea raporturilor de muncă.

În concluzie, oricare ar fi soluția legislativă adoptată, aceasta trebuie să stăruie pentru menținerea raporturilor de muncă - principalul motor al economiei și al societății - și al nivelului de trai decent al individului.

Prezentul raport special va fi înaintat:

- domnului Florin-Vasile Cîțu, președintele Senatului;
- domnului Ion-Marcel Ciolacu, președintele Camerei Deputaților;
- domnului Nicolae Ionel Ciucă, Prim-ministrul României
- domnului Adrian Solomon, președintele Comisiei pentru muncă și protecție socială, Camera Deputaților ;
- domnului Nelu Tătaru, președintele Comisiei pentru sănătate și familie, Camera Deputaților;
- domnului Ion Rotaru, președintele Comisiei pentru muncă, familie și protecție socială, Senat;
- domnului Adrian Streinu Cercel, președintele Comisiei pentru sănătate, Senat;
- domnului Marius-Constantin Budăi, ministrul muncii și solidarității sociale;
- doamnei Gabriela Firea, ministrul familiei, tineretului și egalității de șanse;
- domnului prof. dr. Alexandru Rafila, ministrul sănătății;
- domnului Adrian Căciu, ministrul finanțelor;
- domnului Tudorel Andrei, președintele Institutului Național de Statistică;
- domnului Dantes-Nicolae Bratu, inspector general de stat- Inspecția Muncii;
- doamnei dr. Simona Pârvu, director general Institutul Național de Sănătate Publică;
- doamnei Ioana Țene, vicepreședintele Agenția Națională a Medicamentelor și Dispozitivelor Medicale
- domnului Cătălin Zamfir și domnului Sorin Cace, directori ai Institutului de cercetare a Calității Vieții (ICCV).