



FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate Activități Sanitar-Veterinare"

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53,

etaj III / Mobil: 0737028094 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

website: www.solidaritatea-sanitara.ro e-mail: solidaritatea_sanitara@yahoo.com fb/solidaritatea_sanitara

Către:



Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

Ref. Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea HG nr. 250/1999

Având în vedere postarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în secțiunea Transparență decizională, a proiectului de Hotărâre de Guvern pentru modificarea *Hotărârii de Guvern nr. 250 din 8 mai 1992 (republicată) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare;*

Prin prezenta, Federația „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR), în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul sectorului Sănătate. Activități Sanitar-Veterinare, vă transmite următoarele solicitări de completări/modificări a proiectului de act normativ amintit:

Forma proiectului de act normativ	Forma propusă de FSSR	Observații
La articolului 1 după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin. (5), cu următorul cuprins: <i>(5) Pentru personalul din unitățile publice din Sectorul de activitate „Sănătate. Activități sanitar-veterinare” durata concediului de odihnă plătit se poate stabili prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu încadrarea în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.</i>	<i>La articolului 1 după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin. (5), cu următorul cuprins: (5) Prin excepție de la alineatul (1) și (2), pentru personalul din unitățile publice din Sectorul de activitate „Sănătate. Activități sanitar-veterinare” durata concediului de odihnă plătit se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivelul sectorului bugetar Sănătate, pentru angajații din sistemul public de sănătate, respectiv prin contractul colectiv de muncă la nivelul grupului de unități al Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor pentru angajații din unitățile aflate în subordine Autorității, cu încadrarea în sumele aprobate cu această destinație în bugetul unităților.</i>	Propunerea de modificare are în vedere nivelul la care trebuie stabilite aceste drepturi, respectiv negocierea cu ordonatorul principal de credite. Trebuie observat că regula negocierii la nivel de sector bugetar sănătate a fost consacrată în cadrul negocierilor anterioare, CCM-urile încheiate la acest nivel (contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate, respectiv ANSVSA) incluzând drepturilor de zile de CO suplimentar față de nivelul minim. Pentru unitățile din subordinea Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor contractul colectiv de muncă se încheie la nivelul grupului de unități, existând deja un astfel de contract încheiat la acest nivel: http://dialogsocial.gov.ro/wp-content/uploads/2022/CCM-



		GU ANSVSA 2022-2024.pdf
<p>Art. 3, alin. (3)</p> <p>(3) Salariații care cumulează, la unități diferite, fracțiuni de normă care depășesc o normă întreagă, își aleg unitățile de la care beneficiază de concediu de odihnă, în așa fel încât drepturile cuvenite potrivit acestuia să nu depășească pe cele cuvenite salariaților încadrați cu o normă întreagă.</p>	<p>Art. 3, alin. (3) – se abrogă.</p>	<p>Deși la abrogare alin. (1) al art. 3 ((1) Salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de baza, cu o normă întreaga, o alta funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de baza. Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plata pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.), efectuată prin legea nr. 31/2020, s-a avut în vedere respectarea dreptului salariaților din sectorul public de a beneficia (asemenea lucrătorilor din sectorul privat) de plata indemnizației de concediu de odihnă pentru fiecare dintre contractele individuale de muncă, menținerea alin. (3) al art. 3 lasă angajatorilor posibilitatea de-a interpreta că din moment ce dreptul la cumulul concediului de odihnă nu este permis salariaților angajați care cumulează fracțiuni de normă (atunci când ele depășesc echivalentul unei norme – prin calcul), el nu poate fi permis nici angajaților care cumulează două CIM-uri.</p> <p>Suplimentar, menținerea alin. (3) al art. 3 interzice cumulul inclusiv în cazul salariaților care beneficiază de „indemnizația prevăzută la art. 165 alin. (1²) din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare” (a se vedea modificarea propusă de inițiatori la art. 7 alin. (1). Cu alte cuvinte, în absența abrogării alin. (3) al art. 3, modificarea intenționată de inițiatori la art. 7 alin. 1 este de fapt lipsită de efecte, deoarece aplicarea dreptului nou introdus este împiedicată de prevederile art. 3 alin. (3) (Completarea art. 7 alin. (1) vizând salariați care au o normă de bază la universitate și o jumătate de normă – prin integrare – în spitale.)</p>



<p>La articolul 7 alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>(1) - Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere și indemnizației prevăzute la art. 165 alin. (1[^]2) din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, precum și sporurile și indemnizațiile cu caracter permanent, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.</i></p>	<p>La articolul 7 alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>(1) - Pe durata concediului de odihnă, salariatul are dreptul la o indemnizație care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă, incluzând indemnizația pentru funcția de conducere, indemnizația prevăzută la art. 165 alin. (1[^]2) din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, și indemnizația de hrană.</i></p>	<p>Forma de bază a propunerii de modificare este construită pe prevederile art. 150 alin. (2) din Codul Muncii, la care s-au adăugat excepțiile vizate de inițiator.</p> <p>Suplimentar, am adăugat indemnizația de hrană în lista celor enumerate expres, această adăugare având următoarea motivație:</p> <p>Prin Decizia nr. 5/2020 Înalta Curte de Casație și Justiție(ICCJ) a stabilit că „indemnizația de hrană acordată personalului din sistemul sanitar (...) se cuprinde în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale și în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate, începând cu data de 1 ianuarie 2018”.</p> <p>Suplimentar, este relevant faptul că cca. 35% dintre angajații din sănătate au salariul de bază la nivelul minim sau aproape de minim, în cazul lor indemnizația de hrană reprezentând, în medie, cca. 10% din totalul drepturilor salariale. Deoarece neinclusiunea indemnizației de hrană în calculul indemnizației de CO și CM le generează o pierdere de venituri în astfel de situații, aceste categorii de angajați refuză să-și ia concediul de odihnă (uneori și pe cel medical).</p> <p>În aceste condiții, este evidentă aplicabilitatea Hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) pronunțată în cauza Cauza C-155/10 din 16 iunie 2011 care stabilește că „O indemnizație acordată sub formă de indemnizație de concediu nu îndeplinește însă obligațiile impuse de dreptul Uniunii dacă aceasta este calculată astfel încât să nu existe un risc major ca lucrătorul să nu își efectueze concediul anual. Într-o situație precum cea din acțiunea principală, în care valoarea remunerației variază, lucrătorul are dreptul la o indemnizație de concediu care să corespundă</p>
--	--	--



		<p>venitului său mediu. Calcularea acestei remunerații medii trebuie să se facă în temeiul unei perioade de referință reprezentative.”</p> <p>În concluzie, indemnizația de hrană intră în categoria drepturilor salariale pentru care se plătesc toate contribuțiile începând cu data de 1 ianuarie 2018.</p> <p>Modificarea este motivată și de faptul că sporul de vechime nu mai există (deci nu se justifică menționarea lui într-un act normativ), el luând chipul gradațiilor de vechime (incluse în salariul de bază)</p>
	<p>La articolul 7 alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.</i></p>	<p>Această formă transpune întocmai prevederile art. 150 alin. (2) din Codul Muncii.</p> <p>De observat, că în absența acestei modificări, ar rezulta o altă modalitate de calcul a indemnizației de concediu de odihnă decât cea prevăzută de Codul Muncii.</p>

Manager,
Rotilă Viorel


