



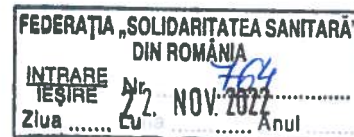
București, Sector 3, Str. Lipskani nr. 53, etaj III, / Mobil: 0721246491 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

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

Către:



**Ministerul Sănătății,
În atenția domnului Ministru,
Alexandru RAFILA**

Având în vedere cele convenite la ședința de negociere a Contractului colectiv la nivel de sector bugetar Sănătate (în continuare CCM), desfășurată în data de 15.07.2019, în cadrul căreia Federația „Solidaritatea Sanitară” a solicitat menținerea concediilor de odihnă suplimentare pentru vechimea în muncă și a asumat transmiterea argumentației juridice care demonstrează necesitatea menținerii acestui drept;

Federația „Solidaritatea Sanitară” vă transmite în format scris argumentația juridică privind menținerea drepturilor de concediu suplimentar de odihnă în funcție de vechime în muncă și de fidelitate/vechime în aceeași unitate.

În fapt,

Lucrătorii din sectorul public de sănătate au avut prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de ramură/sector, cel puțin începând din anul 2003, mai multe drepturi de concediu de odihnă suplimentar, printre care și cele privind vechime în muncă și fidelitatea/vechimea în unitate.¹ Aceste drepturi au fost preluate în contractele colective de muncă la nivel de unități sanitare, acestea fiind încă în vigoare în marea majoritate a unităților sanitare. Mai mult decât atât, aceste drepturi de concediu de odihnă suplimentar au fost preluate din contractele colective de muncă în cadrul contractelor individuale de muncă (în aplicarea prevederilor legale).

Drepturile salariaților din sectorul bugetar Sănătate privind concediile de odihnă au fost negociate de partenerii sociali în conformitate cu prevederile legale și a principiului drepturilor câștigate. În acest sens pe parcursul negocierii colective au fost solicitate și primite de către Ministerul Sănătății puncte de vedere privind concediile de odihnă, inclusiv zilele suplimentare, de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de la Ministerul Justiției și de la Consiliul Legislativ. După apariția Legii nr. 53/2003, în toate contractele colective încheiate la nivelul grupului de unități din subordinea Ministerului Sănătății sau în Contractele colective la nivel de ramură „Sănătate și Asistență Socială” sau, ulterior după apariția Legii 62/2011, la nivelul sectorului de activitate „Sănătate. Activități Sanitare” au fost prevăzute același drepturi privind concediul de odihnă în funcție de vechime în unitate.

¹ În discuție sunt următoarele drepturi de concediu de odihnă suplimentar: pentru condiții de muncă, pentru tranșele de vechime în muncă și pentru fidelitate/vechimea în aceeași unitate.



În drept,

Odată cu apariția Legii nr. 53/2002 prin stabilirea unei limite minime de 20 zile a concediului de odihnă în cadrul art. 145 s-a deschis posibilitatea negocierii acestor drepturi prin contractul colectiv de muncă. În consecință, art. 1 alin. 2 din HG nr. 250/1992 a fost considerat abrogat implicit prin apariția unei noi reglementări contradictorie și de nivel superior. Trebuie observat că art. 1 alin 2 din HG nr. 250/1992 a abrogat implicit nu numai în ce privește limita minimă de 18 zile, ci în integralitatea sa. Conform normelor de tehnică legislativă nu există posibilitatea abrogării doar parțiale a unui fragment dintr-o normă legală (articol, aliniat, literă), astfel că alin. 2 al art. 1 din HG nr. 250/1992.

HG nr. 250/1992 a fost dată în aplicarea legii nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților. Însă, legea nr. 6/1992 a fost abrogată prin art. 298 din legea 53/2003 (Codul Muncii). În speță, este evidentă intenția legiuitorului de-a abroga prevederile anterioare în privința concediului de odihnă. În condițiile în care legiuitorul a abrogat în mod expres legea specială privind concediile de odihnă, prevederile HG 250/1992, dată în baza acestei legi, sunt și ele abrogate.

Puncte de vedere instituționale care argumentează abrogarea implicită

Prin Decizia nr. 22/2013 Curtea Constituțională a stabilit că „... *eficacitatea normelor secundare emise în aplicarea legilor se află într-o strânsă legătură cu perioada de activitate a legii, neputându-se concepe supraviețuirea norme subordonate după abrogarea ori încetarea aplicabilității celei superioare. Pentru a evita însă orice confuzie cu privire la legislația în vigoare aplicabilă unei anumite materii, legiuitorul a prevăzut în art. 64 alin. (4) din Legea nr. 24/2000 că "Dacă o normă de nivel inferior, cu același obiect, nu a fost abrogată expres de actul normativ de nivel superior, această obligație îi revine autorității care a emis prima actul. Chiar dacă abrogarea actelor normative secundare nu are loc în același timp cu abrogarea celor superioare, în aplicarea cărora au fost emise, nu se poate considera că ele continuă să își producă efectele, menținând o reglementare paralelă, diferită de cea instituită prin noile prevederi în vigoare, superioare în ierarhia actelor normative."* Este evident astfel că prevederile HG 250/1992 sunt în situația abrogării implicite.

Prin adresa cu nr. 1017/29.05.2018, înregistrată la Senat cu nr. 265/07/06.2018, **Guvernul României s-a pronunțat deja în sensul considerării ca abrogate implicit a prevederilor HG 250/1992** (http://www.cdep.ro/caseta/2018/06/26/pl18401_se.pdf)

Concluzia evidentă este că prevederile HG 250/1992 în materia concediilor de odihnă (inclusiv a celor suplimentare) sunt abrogate implicit de Codul Muncii.

Câteva dovezi suplimentare în acest sens:

- a. Răspunsul corect la întrebarea „*Care este procedura de calcul a indemnizației de concediu de odihnă?*” este dat de aplicarea prevederilor Codului Muncii, nu de cele ale HG nr. 250/1992

Problema o constituie faptul că dacă acceptăm că prevederile HG 250/1992 sunt în vigoare atunci avem în vigoare două prevederi diferite:

Art. 150 din Codul Muncii:



(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(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.

Art. 7, alin. 1 din HG 250/1992:

(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 baza, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

Este de notorietate faptul că toți angajatorii aplică prevederile Codului Muncii. Ceea ce demonstrează abrogarea implicită a prevederilor din HG 250/1992

b. Există o serie întregă de alte situații în care prevederile HG 250/1992 sunt în contradicție cu prevederi legale ulterioare și prin urmare abrogate implicit:

- Durata minimă a concediului de odihnă prevăzută de HG 250/1992 de 18 zile lucrătoare este în contradicție cu durata minimă de 20 zile lucrătoare stabilită prin Codul Muncii;
- Art. 6 alin. 2 din HG 250/1992 prevede că una dintre fracțiuni a concediului de odihnă să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare, în timp ce Codul Muncii prevede ca fracțiunea să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.
- Art. 21 din HG 250/1992 prevede că zilele suplimentare de concediu de odihnă aferente condițiilor de muncă se aprobă de Ministere cu avizul Ministerului Muncii, se aprobă de Consiliul Județean sau locale etc., în timp ce Codul Muncii al art. 147 prevede că *numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.*
- Conform art. 4 din HG 250/1992 vechimea în muncă pentru determinarea duratei concediului de odihnă se stabilește potrivit Legii nr. 3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială dar legea menționată este abrogată încă din 2001.

Principiul drepturilor câștigate are o consacrare legală. Drepturile de concediu de odihnă suplimentar fac parte din drepturile câștigate

1) Câteva dimensiuni ale drepturilor câștigate

Una dintre dimensiunile drepturilor câștigate o constituie aplicarea lor de plin drept, indiferent de voința angajatorului și indiferent de voința salariatului. În acest sens pot fi reținute următoarele prevederi din Codul Muncii:

- **Art. 38.** *Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.*

- Articolul 144

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.



2) Decizia 874/2010 a Curții Constituționale consacră teoria drepturilor (salariale) câștigate.

Deși în Decizia 874/2010 Curtea constituțională a constatat că reducerea salariului bugetarilor cu 25% este constituțională, acest fapt este interpretat în mod eronat ca fiind o desființare expresă a teoriei drepturilor câștigate, el fiind o confirmare a apărării juridice a drepturilor câștigate. În acest sens sunt deosebit de relevante următoarele aspecte din motivația Deciziei 874/2010:

- Reducerea drepturilor câștigate are caracter excepțional, putând fi făcută doar în condițiile prevăzute la art. 53 din Constituția României: *Având în vedere cele expuse mai sus, Curtea constată că măsura de diminuare a cuantumului salariului/indemnizației/ soldei cu 25% constituie o restrângere a exercițiului dreptului constituțional la muncă ce afectează dreptul la salariu, cu respectarea însă a prevederilor art. 53 din Constituție.*
- Reducerea drepturilor câștigate poate fi făcută doar cu caracter temporar: (Reducerea temporară a drepturilor) *Este o obligație de rezultat pe care și-o impune legiuitorul, pentru că, în caz contrar, s-ar ajunge la încălcarea caracterului temporar al restrângerii exercițiului drepturilor; or, tocmai acest caracter temporar al restrângerii exercițiului drepturilor este de esența textului art. 53 din Constituție.*

Interpretarea *per a contrario* a motivației Deciziei 874/2010 a Curții Constituționale arată că drepturile salariale existente nu pot fi reduse decât în anumite condiții speciale și doar cu caracter temporar, respectiv în condițiile prevăzute de art. 53 din Constituția României. Dacă avem în vedere și faptul că titlul articolului 53 din Constituția României este **Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** devin evidente următoarele:

- Drepturile salariale fac parte din drepturile fundamentale
- Restrângerea drepturilor salariale poate fi făcută doar cu titlul de excepție, regula constituind-o apărarea legală a acestor drepturi. Or, exact această regulă constituie substanța principiului drepturilor câștigate.

Dacă principiul drepturilor câștigate se aplică drepturilor salariale, cu atât mai mult el se aplică drepturilor de natură socială, cum este cazul concediilor de odihnă suplimentare.

Mai mult decât atât, formularea alin. 2 al art. 41 din Constituția României consacrand statutul de drepturi sociale pentru drepturile de concediu de odihnă, asimilează aceste drepturi cu cele privind pensia. Or, este de notorietate faptul că Decizia 874/2010 a Curții Constituționale constată ca fiind neconstituțională reducerea acestei categorii de drepturi.

Statutul juridic al drepturilor de Concediu de odihnă suplimentar în sectorul bugetar

1) Drepturile de concediu de odihnă sunt drepturi sociale, nu salariale

Art. 41, alin. 2 din Constituția României stabilește în mod indubitabil faptul că drepturile de concediu de odihnă sunt drepturi de natură socială. Cu alte cuvinte, ele nu fac parte din categoria drepturilor de natură salarială, indemnizația de concediu având caracter accesoriu. Protecția de care se bucură acestea în legislația muncii constituie o dovadă în plus.

În speță este relevant și faptul că Curtea de Justiție a Uniunii Europene menționează în deciziile sale **„efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în**



*curs, acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară*² (s.n.), întărind astfel caracterul de măsură ce vizează sănătatea și securitatea angajaților (drept social) al concediului de odihnă.

Având în vedere specificitatea sistemului sanitar (majoritatea personalului efectuează ture de noapte și lucrează în zilele libere) și deficitul de personal din sistem, zilele suplimentare de concediu de odihnă eferente vechimii în aceeași unitate au fost introduse în CCM-ul la nivel la ramură și ulterior la nivel de sector ca o măsură de protecție socială vizând recuperarea capacității de muncă și stabilitatea în muncă. Principiul stabilității în muncă și profesie prin recompensare corespunzătoare a fost introdus în cadrul altor sectoare (de ex. Educație) chiar în legislația privind salarizarea, salariile fiind diferențiate și în funcție de vechimea în profesie/sector de activitate. În absența unor astfel de reglementări în sectorul de sănătate, zilele suplimentare de CO aferente vechimii în muncă, respectiv în aceeași unitate este o măsură de protecție socială ce vizează diminuarea deficitului de personal și în consecință evitarea suprasolicitării salariaților.

2) Drepturile sociale fac obiectul negocierilor colective inclusiv în sectorul bugetar

Prevederile articolului 138 alin. 1 din Legea nr. 62/2011 trebuie interpretate în sensul definirii categoriilor de clauze ce pot fi negociate, nu în sensul limitelor acestora. Interpretarea în sensul instituirii unor limite pentru fiecare categorie de drepturi intră în contradicție cu prevederile tezei a doua a alin. 3 al aceluiași articol, care stabilește posibilitatea de negociere a drepturilor salariale atunci când acestea sunt prevăzute între limite minime și maxime. Cu alte cuvinte, dacă drepturile salariale prevăzute între limite minime și maxime pot fi negociate, cu atât mult pot face obiectul negocierii drepturile de natură socială. Un exemplu relevant în speță îl reprezintă prevederile art. 147 din Codul Muncii, care stipulează în mod expres obligativitatea stabilirii în cadrul contractelor colective de muncă a drepturilor de concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă.

De asemenea, în speță este relevantă și Decizia 17/2016 a ICCJ, care stabilește că dreptul de control al legalității clauzelor unui contract colectiv de muncă aparține instanței, deciziile Curții de Conturi fiind inaplicabile.

3) Sistemul creat de combinația dintre ierarhia contractelor colective de muncă și contractele individuale de muncă instituie *de facto* drepturile câștigate în materia concediilor de odihnă suplimentare.

Legislația muncii consacră drepturile câștigate în materia concediilor de odihnă suplimentare pentru salariații bugetari

În materia concediilor de odihnă (CO) suplimentare drepturile salariaților sunt drepturile câștigate în raport cu angajatorul, această interpretare reieșind în mod clar din următoarele prevederile legale aplicabile:

² Hotărârea în cauza C-178/15, op. cit., punctul 33; a se vedea, de asemenea, hotărârea în cauza C-124/05, op. cit., punctul 30; Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, op. cit., punctul 30; Hotărârea în cauza-277/08, op. cit., punctul 24.

1) În conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 al Ordinului Ministrului Muncii și Solidarității Sociale nr. 64/2003: *Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru, anexă la acest Ordin.*

2) În Anexa OMMSS nr. 64/2003 (modelul-cadru de contract individual de muncă - CIM) este prevăzut în mod expres:

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de norma).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de (s.n.)

Coroborând cele două prevederi se poate constata obligația expresă a angajatorilor de a modifica contractele individuale de muncă (CIM) ale salariaților în sensul introducerii drepturilor aferente concediului de odihnă suplimentar.

3) Ultimul Contract colectiv de muncă (CCM) aplicabil la nivel de sector sanitar (asemenea CCM-urilor anterioare de la acest încheiate la acest nivel) conținea următoarele prevederi în materia drepturilor de CO suplimentar:

a) Drepturile de CO suplimentar în funcție de vechimea în muncă, stabilite la alin. 3 al art. 124.

b) Drepturile de CO suplimentar pentru fidelitate/vechimea în aceeași unitate, stabilite de alin. 4 al art. 124.³

c) Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității, stabilite în Anexa nr. 5.

De asemenea, în transpunerea prevederilor OMMSS nr. 64/2003, acest CCM prevede la art. 124, alin. 2⁴ obligația expresă de a menționa drepturile de CO (toate drepturile de CO, inclusiv cele suplimentare) în CIM. În speță pentru includerea acestor drepturi în CIM sunt aplicabile prevederile art. 145 alin. 2 din Codul Muncii: ***(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.*** (s.n.)

4) Acolo unde angajatorul nu a prevăzut aceste drepturi în Contractul individual de muncă pe perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă la nivel de sector (sau a celor la nivel de unitate, conform celor stabilite la punctul 10) poate fi obligat să efectueze aceste modificări. Drepturile salariaților subzistă chiar și în absența modificării CIM. În caz contrar am fi în situația în care angajatorului îi profită propria culpă, ceea ce este absurd (se aplică principiul de drept *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans / Nimeni nu poate invoca în susținerea intereselor sale propria sa culpa*).

5) În conformitate cu prevederile art. 41, alin. 3 lit. f) din Codul Muncii (CM) modificarea timpului de muncă și a timpului de odihnă reprezintă o modificare a contractului individual de muncă.

³ (4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b) c) d) e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

⁴ (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.



Având în vedere faptul că Codul Muncii include concediile de odihnă în secțiunea privitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă, este evident faptul că **modificarea duratei concediilor de odihnă** (incluzând și CO suplimentare) **constituie o modificare a contractului individual de muncă**.

- 6) Art. 41, alin. 1 din CM⁵ stabilește în mod expres faptul că modificarea CIM poate fi făcută doar cu acordul părților. Singura excepție pare s-o constituie situațiile în care Codul Muncii prevede posibilitatea modificării unilaterale a CIM, însă drepturile de CO nu fac parte din această categorie.
- 7) Art. 144 din CM garantează în mod categoric drepturile de CO și le protejează împotriva oricăror modificări/limitări, inclusiv împotriva cesiunilor și renunțărilor. Așadar, nu numai că angajatorul nu poate reduce drepturile de CO, însă nici salariatul nu poate renunța la ele.
- 8) În conformitate cu prevederile art. 17 alin. 5 din CM,⁶ coroborat cu prevederile alin. 3 lit. i) din același articol, modificările în privința drepturilor de CO (incluzând CO suplimentar) pot fi făcute doar în mod expres (nu pot fi deduse) și **doar prin lege sau prin contractul colectiv de muncă**. Însă, în cazul acestor situații de modificare trebuie reținute sensul **modificărilor legale**: prin *lege* se înțelege în mod expres un act normativ cu putere de lege. În acest sens, trebuie reținut faptul că legiuitorul utilizează în mod diferit termenii *lege* și *act normativ*. Cu alte cuvinte:
 - a. atunci când în cadrul Codului Muncii legiuitorul a dorit să se refere în mod expres la un act normativ a folosit termenul *act normativ/acte normative* (așa cum o face în cadrul prevederilor art. 11, art. 27 alin. 5, art. 34 alin. 3, art. 115 alin. 1, art. 279 alin. 2).
 - b. Acolo unde legiuitorul utilizează termenul *lege* se referă la un act normativ cu putere de lege. Așa procedează la art. 31 alin. 6, art. 35 alin. 2, art. 38, art. 39 alin. 1 lit. n) și alin. 2 lit. g), art. 44, alin. 2, art. 46 alin. 4, art. 67, art. 78, art. 106, art. 110 etc.
- 9) Față de perioada încheierii și aplicării ultimului contract colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate:
 - o Nu a apărut nici o modificare a prevederilor legale în privința drepturilor de CO, inclusiv CO de odihnă suplimentar.
 - o Nu a intervenit nici un Contract colectiv de muncă care să modifice aceste drepturi.
- 10) Având în vedere prevederile art. 132 alin. 3 din Legea nr. 62/2011, dacă prin contractele colective de muncă de la nivelul unităților au intervenit modificări ale prevederilor privind drepturile de CO se aplică următoarele situații:
 - a. Dacă modificările au intervenit pe perioada de aplicabilitate a CCM sector sanitar:
 - i. În situația în care drepturile prevăzute în CCM unitate în privința CO sunt mai mari decât cele prevăzute în CCM sector – **se aplică drepturile din CCM unitate**, acestea trebuind să fie trecute în CIM individual.

⁵ Articolul 41: (1)Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

⁶ (5)Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.



- ii. În situația în care drepturile prevăzute în CCM unitate în privința CO sunt mai mici decât cele prevăzute în CCM sector – se aplică drepturile din CCM sector, acestea trebuind să fie trecute în CIM individual.
- b. Dacă modificările au intervenit după încetarea perioadei de aplicabilitate a CCM sector sanitar:
 - i. Dacă există un CCM unitate (sau a existat ulterior, după expirarea CCM sector): se aplică drepturile de CO din ultimul CCM unitate, valabil după expirarea CCM sector.
 - ii. Dacă nu există un CCM unitate (și nu a existat ulterior, după expirarea CCM sector) – se aplică drepturile de CO din ultimul CCM sector.

Un argument suplimentar pentru aplicarea teoriei drepturilor câștigate prin contractele colective de muncă asupra concediilor suplimentare de odihnă

Dacă nu am admite această interpretare ar însemna că salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare ar putea să nu beneficieze de concedii de odihnă suplimentare dacă nu există un contract colectiv de muncă. Cu alte cuvinte, precaritatea încheierii contractelor colective de muncă ar putea să genereze precaritatea aplicării art. 147 din Codul Muncii pe modelul: acolo unde nu există contracte colective de muncă prevederile acestui articol nu sunt aplicabile. Or, singura interpretare care salvează aceste drepturi de protecție a sănătății și securității în muncă de la caracterul precar este cea conform căreia admitem că odată stabilită întinderea acestor drepturi într-un contract colectiv de muncă prevederile rămân aplicabile și după expirarea aceluși contract colectiv de muncă (dacă nu este încheiat un alt contract colectiv de muncă).

Abordarea implicită a prevederilor HG nr. 250/1992 în materie este demonstrată și de exemple din alte sectoare bugetare

Prezentăm în continuare câteva exemple actuale, din alte sectoare bugetare, în care numărul de zile de concediu de odihnă, stipulat în contracte colective, este diferit față de cel reglementat în HG nr. 250/1992. Aceste exemple ce confirmă practica generalizată în domeniul muncii conform căreia zilele de concediu de odihnă în funcție de vechime s-au stabilit legal prin negocieri cu salariații după intrarea în vigoare a Codului Muncii, chiar și în sectorul bugetar, deoarece Codul Muncii nu distinge, în această privință, între sectorul privat sau bugetar.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC nr. 435 din 17 aprilie 2019 la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar

„EMITENT MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Publicat în MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a nr. 2 din 14 mai 2019

Data intrării în vigoare 14-05-2019

Text publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 2 din 24 mai 2021.

Articolul 29

(1) *Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediu de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:*

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;*
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;*
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.*



(5) Personalul didactic auxiliar și nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 3.”

Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.M.P.S.-D.D.S. sub nr. 1241 din 12.10.2021

Art. 27. -

(1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.

Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - **28 de zile lucrătoare.**

(5) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic din unitățile prevăzute la Anexa nr. 2 beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare. În Comisiile paritare din unitățile prevăzute în Anexa nr. 2, se pot negocia între 6 și 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

Exemple din contracte colective de muncă anterioare:

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC nr. 435 din 17 aprilie 2019 la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar

EMITENT ☑ MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Publicat în MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a nr. 2 din 14 mai 2019

Articolul 29

(1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - **28 de zile lucrătoare.**

(5) Personalul didactic auxiliar și nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 3.

Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 716 din 10.07.2019

Text publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 3 din 24 iulie 2019.

Art. 27. -

(1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.

Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;



- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - **28 de zile lucrătoare.**

(5) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic din unitățile prevăzute la Anexa nr. 2 beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare. În Comisiile paritare din unitățile prevăzute în Anexa nr. 2, se pot negocia între 6 și 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

În speță nu poate fi reținută o discriminare față de alte sectoare bugetare din următoarele motive:

- a) Salariații din Educație au prevăzute drepturi similare în contractul colectiv de muncă la nivel de sector.
- b) Dacă acordarea unor drepturi în funcție de vechimea în unitate/sectorul public de sănătate ar fi considerată discriminatorie atunci, în mod automat, ar fi discriminatorie și ierarhizarea salarială suplimentară în funcție de vechimea în Învățământ, prevăzută de Legea nr. 153/2017, de care beneficiază salariații din Educație.

Problema a fost deja dedusă judecâți unei instanțe

Suplimentar față de argumentele prezentate mai sus, vă atașam Sentința Civilă nr 860/2021 a Tribunalului Tulcea ce a avut ca obiect exact aceleași drepturi de concediu de odihnă privind vechimea în muncă și în aceeași unitate prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector de activitate bugetar Sănătate pentru anii 2019-2021, litigiu în care Federația Solidaritatea Sanitară a fost parte și a susținut legalitatea acordării acestor drepturi salariaților din sănătate. După cum se poate constata din motivația acestei sentințe, interpretarea instanței este similară cu argumentele prezentate de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România.

Cu stimă,

Manager,
Viorel ROTILĂ

