



FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

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

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipskani nr. 53, etaj III, / Mobil: 0723311403 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

[fb/solidaritatea_sanitara](https://www.facebook.com/solidaritatea_sanitara)

Către:

FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ” DIN ROMÂNIA	
INTRARE	Nr. 380
IEȘIRE	
Ziua Luna 06 JUN 2019	

Ministerul Sănătății
În atenția doamnei Ministru,
Sorina PINTEA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
REGISTRATURA GENERALĂ

06 IUN. 2019

NR. 33364

Având în vedere negocierea în desfășurare a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de sector Sănătate și solicitarea Ministerului Sănătății de a obține un punct de vedere din partea Ministerului Muncii și Justiției Sociale privind acordarea zilelor suplimentare de concediu de odihnă pentru salariații din sectorul sanitar;

Luând în considerare poziția și intenția exprimată de echipa de negociere a Ministerului Sănătății privind următoarele aspecte:

- eliminarea din CCM a zilelor de concediu aferente condițiilor de muncă (acordate în prezent între 3-10 zile lucrătoare) deoarece, în opinia echipei menționate, nu pot fi stabilite prin negociere cu partenerii sociali, ci doar aprobate prin act unilateral de către Ministerul Sănătății (cu aviz de la MMJS) sau de către consiliile județene sau locale pentru unitățile subordonate acestora;
- refuzul introducerii unor categorii de salariați în rândul celor care beneficiază de concediu de odihnă suplimentar (COS), deși această solicitare a noastră este coerentă cu modificările legale;
- reducerea zilelor de concediu de odihnă aferente vechimii în muncă cu până la cinci zile lucrătoare, respectiv de la 30 zile lucrătoare în prezent la maxim 25 zile lucrătoare;
- eliminarea zilelor de concediu de odihnă aferente vechimii în aceeași unitate, respectiv câte o zi lucrătoare pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate, așa cum se acordă în prezent;

Având în vedere că stabilirea drepturilor de concediu de odihnă sunt în principal măsuri ce țin de protecția muncii și sănătății lucrătorilor, respectiv de refacerea capacității de muncă a acestora

Ținând cont că eliminarea sau diminuarea zilelor de concediu de odihnă va afecta grav drepturile salariații din sistemul sanitar;

Federația „Solidaritatea Sanitară” din România formulează prezentul

APEL PENTRU RESPECTAREA DREPTURILOR LA CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR

sub forma unui demers argumentativ, constituit prin interpretarea sistemică, istorică și logică a prevederilor legale privind zilele suplimentare de concediu de odihnă. Reamintim că aceste



argumente au fost prezentate în mod repetat în cadrul negocierilor de echipa Federației „Solidaritatea Sanitară”.

A. În conformitate cu prevederile legale, zilele suplimentare de concediu de odihnă se negociază în cadrul contractelor colective de muncă aplicabile.

În ceea ce privește zilele de concediu aferente condițiilor de muncă legiuitorul a prevăzut, prin Legea nr. 53 din 2003 (Codul Muncii), că acestea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil conform art. 147:

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

I. Afirmările echipei Ministerului Sănătății împotriva acordării acestor drepturi nu se susțin din punct de vedere legal

Opinia echipei de negociere din partea Ministerului Sănătății, conform căreia zilele de concediu aferente condițiile de muncă se aprobă de către Ministerul Sănătății (cu aviz de la MMJS) sau de către consiliile județene sau locale pentru unitățile subordonate acestora invocând în acest prevederile Hotărârii de Guvern nr. 250/1992¹ (act normativ emis anterior și ierarhic inferior Codului Muncii), nu poate fi susținută din următoarele considerente:

1. Prevederile HG 250/1992 în materia concediilor de odihnă (inclusiv a celor suplimentare) sunt abrogate implicit de Codul Muncii.

Câteva dovezi în acest sens:

a. Răspunsul la următoarea întrebare constituie cea mai evidentă dovadă a interpretării legale: *Care este procedura de calcul a indemnizației de concediu de odihnă?*

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.

¹ HG. 250/1992, Articolul 21

(1) În baza criteriilor și a determinărilor facute în condițiile art. 19, durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aproba după cum urmează:

- de ministrii sau de conducătorii celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, pentru salariații din aparatul propriu și din unitățile subordonate;
- de prefectul județului, cu avizul Departamentului pentru Administrația Publică Locală, pentru salariații aparatului prefecturii;
- de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice județene, respectiv locale, precum și din unitățile subordonate;
- de consiliul de administrație al regiei autonome cu specific deosebit, cu avizul ministerului de resort, pentru salariații din aceste unități;
- de conducătorul instituțiilor publice bugetare neguvernamentale, pentru salariații din aparatul propriu și unitățile bugetare subordonate



(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 întreagă de alte situații în care prevederile HG 250/1992 sunt în contradicție cu prevederi legale ulterioare și, prin urmare, sunt abrogate implicit:

- Durata minimă a concediului de odihnă prevăzută de HG 250/1992 de 18 zile lucrătoare² este în contradicție cu durata minimă de 21 zile lucrătoare pentru salariații din sectorul bugetar stabilită prin Ordonanța nr. 10/2008 sau cu durata minimă de 20 zile lucrătoare stabilită prin Codul Muncii. De observat că modificarea duratei minime a CO prin Ordonanța 10/2008 nu se regăsește în structura textului GH 250/1992.
- Conform art. 4 din HG 250 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. Însă, legea menționată este abrogată încă din 2001.
- Art. 14 din HG 250/1992 face trimiteri la articole din Codul Muncii al Republicii Socialiste României aprobat prin Legea nr. 10/1972, lege abrogată expres de Codul Muncii din 2003.

c. Ordonanța nr. 10/2008 nu repune în vigoare prevederile HG 250/1992

1. Efectele Ordonanței 10/2008:

- Modifică prevederile CCM pentru bugetari: adaugă o zi de CO pentru nivelul minim al acestui drept raportat la prevederile Codului Muncii (face trecerea de la limita minimă de 20 zile CO la 21)
- Conservă din HG 250/1992 doar în privința ierarhizării sporurilor în funcție de vechime.

2. Dacă am interpreta legea considerând că OUG 10/2008 repune în vigoare prevederile HG 250/1992 ajungem la o situație absurdă, ce încalcă prevederile legii 24/2000 privind normele de tehnică juridică, are interzic în mod expres o astfel de procedură.

² **Art. 1 alin. (2)** Salariații din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 18-25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în munca, după cum urmează: Vechimea în munca

Durata concediului:

- | | |
|---------------------|--------------------|
| - până la 5 ani | 18 zile lucrătoare |
| - între 5 și 15 ani | 21 zile lucrătoare |
| - peste 15 ani | 25 zile lucrătoare |



3. HG 250/1992 este abrogată în mod implicit, următoarele argumente demonstrând această situație:

- a. **HG 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.
- b. **Prin Decizia nr. 22/2013 Curtea Constituțională a stabilit** „... eficacitatea normelor secundare emise în aplicarea legilor se află într-o strânsă legătură cu perioada de activitate a legii, neputându-se concepe supraviețuirea normei 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.”* (s.n.) Este evident astfel că prevederile HG 250/1992 sunt în situația abrogării implicite.
- c. 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.**³

II. **Invocarea de către reprezentanții Ministerului Sănătății a unei limitări a drepturilor de negociere a concediilor de odihnă în sectorul bugetar nu este susținută de prevederile legale.**

Invocarea doar a prevederilor art. 138 alin. 1 din Legea 62/2011 de către echipa negociere a Ministerului Sănătății, conform căreia *„prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare”* și, ca urmare, drepturile privind concediu de odihnă nu pot fi negociate prin CCM, este o interpretare părtinitoare și nesistemică din următoarele considerente:

- **„În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.”** (teza a doua a alin. 3, art. 138 din Legea 62/2011)”

³ http://www.cdep.ro/caseta/2018/06/26/pl18401_se.pdf



- Limitele privind zilele suplimentare de concediu pentru condiții de muncă au fost stabilite inițial prin HG 250/1992 între 3-10 zile lucrătoare, au fost preluate și negociate în cadrul Contractelor Colective de Muncă încheiate, succesiv pe parcursul acestor decenii, la nivel național, sector de activitate sau la nivel de unitate, constituindu-se într-un drept câștigat al salariaților.

Aplicarea prevederilor HG 250/1992 până la apariția prevederilor noului cod al muncii

- Până la apariția noului Cod al Muncii (legea 53/2003) s-au aplicat prevederile HG 250/1992. În acest sens trebuie reținut faptul că în anul 1992 Ministerul Sănătății a comunicat tuturor unităților sanitare că a aprobat prin Decizia nr. XI/C/13768 din data de 16.08.1992 lista cu locurile de muncă pentru care salariații beneficiază de zilele suplimentare de CO. În adresă MS menționează faptul că a primit de la Ministerul Muncii avizul cu numărul 1163/20.08.1992.
- După intrarea în vigoare a noului Cod al Muncii această lista a constitui documentul șablon utilizat în cadrul negocierilor colective, pe baza lui fiind construite anexele la CCM ramură sanitară/sector specifice concediilor de odihnă suplimentare. La cele existente inițial s-au adăugat altele în baza negocierilor și a modificărilor legale aplicabile condițiilor de muncă (în special a Regulamentelor de sporuri).
- Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii) prin art. 147 alin. 2 precizează doar limita minimă de 3 zile lucrătoare și obligativitatea stabilirii prin contractul colectiv de muncă a numărului de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar.

B. Drepturile de concediu de odihnă suplimentar sunt drepturi câștigate în raport cu angajatorul

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

- 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) La litera la Anexei la 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. 124.⁴
- b) Drepturile de CO suplimentar pentru fidelitate/vechimea în aceeași unitate, stabilite de alin. 4 al art. 124.⁵
- 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. 2.⁶ obligația expresă de a menționa drepturile de CO (toate drepturile de CO, inclusiv cele suplimentare) în CIM.

În speță 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.

- 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.
- 5) În conformitate cu prevederile art. 41, alin. 3 lit. f) din Codul Muncii (CM) modificarea timpului de muncă și a timpului de odihnă este modificare a contractului individual de muncă. 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 **modificare duratei concediilor de odihnă (incluzând și CO suplimentare) constituie o modificare a contractului individual de muncă.**
- 6) Art. 41, alin. 1 din CM⁷ stabilește în mod expres faptul că modificarea CIM poate fi făcută doar cu acordul părților. Singura excepție o constituie situațiile în care Codul Muncii prevede posibilitatea modificării unilaterale a CIM, însă drepturile de CO nu fac parte din această categorie.

⁴ (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

⁵ (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.

⁶ (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.

⁷ Articolul 41: (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.



- 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,⁸ 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 diferite 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:
- Nu a apărut nicio modificare a prevederilor legale în privința drepturilor de CO, inclusiv CO de odihnă suplimentar.
 - 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.
 - 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.

⁸ (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.



- 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.

Ipoteze juridice

Dacă argumentelor de mai sus li se opune opinia că prevederile CCM nu se pot prelungi dincolo de perioada de valabilitate a acestuia, răspunsul nostru în eventualitatea unei astfel de interpretări este format din două părți:

I. În discuție nu sunt toate prevederile unui contract colectiv de muncă, ci doar unele dintre prevederile acestuia. Mai exact, este vorba de acele prevederi ale contractului colectiv de muncă ce vin și reglementează situații a căror reglementare Codul Muncii o stabilește ca fiind de competența negocierilor colective/contractului colectiv de muncă.

Situațiile pe care CM le menționează ca fiind de competența negocierilor colective/contractului colectiv de muncă distingem următoarele clase:

1) Situațiile care pot fi stabilite prin negocierile colective/contractul colectiv de muncă

- a) Legea și contractul colectiv de muncă aplicabil
Art. 17 alin. 5,
- b) Legea, contractul colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern
Art. 152 alin. 2,
- c) legislația muncii, contractul colectiv de muncă aplicabil, regulamentul intern, contractul individual de muncă:
Art. 31, alin. 4, art. 49, alin. 3,
- d) regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă:
Art. 39, alin. 2 lit. c), art. 51, alin. 2, art. 61, lit. a),
- e) lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil, contractele individuale de muncă
Art. 40, alin. 2, litera c),
- f) lege, contractul colectiv de muncă aplicabil:
Art. 44, alin. 2, art. 46, alin. 4, art. 67, art. 87, art. 104, alin. 4,
- g) contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern:
Art. 63 alin. 2, art. 116 alin. 1, art. 134 alin. 1 și 3, art. 137, alin. 2, art. 153, alin. 2
- h) contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă
Art. 64, alin. 5, art. 137 alin. 3,
- i) contractul colectiv de muncă aplicabil, statutul de personal - profesional sau disciplinar - regulamentul intern:
Art. 29 alin. 2,

Precizăm că expunerea noastră nu reține pentru fiecare categorie ordinea de prioritate a aplicării prevederilor, acestea fiind un criteriu suplimentar de diferențiere.

2) Situațiile care trebuie să fie stabilite prin negocierile colective/contractul colectiv de muncă

În discuție sunt situațiile pe care Codul Muncii stabilește, fără echivoc și fără alternative, ca trebuind să fie rezolvate prin negocierile colective/contractul colectiv de muncă. Ele pot fi identificate prin faptul că în prevederea legală apare expres și exclusiv menționarea faptului că ele vor fi stipulate/soluționate în contractul colectiv de muncă.

În această situație se află și concediile de odihnă suplimentare pentru condiții de muncă, a căror stabilire o evidențiază art. 147 din CM ca fiind în responsabilitatea exclusivă a contractelor colective de muncă.

În plus, față de cele menționate, precizăm că aceleași drepturi suplimentare de concediu de odihnă aferente vechimii sau condițiilor de muncă, drepturi contestate de echipa Ministerului Sănătății, se regăsesc în contractele colective de muncă în vigoare, încheiate la nivel de unități sanitare, grup de unități (un ex in acest sens CCM nr. 964/2017 publicat în M.O. Partea a V-a nr. 4 din 9 noiembrie 2017) sau sector de activitate (un ex in acest sens CCM nr. 435/2019 publicat în M.O. Partea a V-a nr. 2 din 14 mai 2019).

În concluzie, vă rugăm să rețineți argumentele expuse mai sus împreună cu specialiștii din ministerul pe care îl conduceți și să constatați ca îndreptățite solicitările înaintate de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România pe această temă în cadrul negocierilor. Argumentele prezentate arată că salariații din sectorul public de sănătate sunt îndreptățiți la acordarea drepturilor legale și câștigate privind zilele suplimentare de concediu de odihnă al salariaților din sectorul sanitar, la care trebuie să se adauge cele care puse în discuție în mod adițional în cadrul negocierilor.

Precizăm că acest demers argumentat este parte integrantă a negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar.

Cu stimă,

Șeful echipei de negocieri a
Federației „Solidaritatea Sanitară”
Manager, Viorel ROTILĂ

