



MINISTERUL MUNCII,  
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

F.S.E. "SPIRU HARET"					
INTRARE	Nr.	923			
IEȘIRE					
Ziua	18	Luna	12	Anul	2015

Nr. 8470 /DIB/ 14.12. .2015

Către: Domnul prof. Marius Ovidiu NISTOR, președinte  
Federația Sindicatelor din Educație „Spiru Haret”,  
Str. Tunari, nr. 41, sector 2, București  
Str. Justiției, nr. 65, sector 4, București

Referitor la: Contractul individual de muncă cu timp parțial și drepturile de care se bucură salariatul

Stimate domnule președinte,

Ca urmare a adresei dumneavoastră, prin care solicitați un punct de vedere referitor la calculul drepturilor de asigurări sociale în situația unui salariat cu contract individual de muncă cu timp parțial, vă comunicăm următoarele:

În conformitate cu dispozițiile art. 104 alin. (1), (3) și (4) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, „Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiuni de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial. Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale. Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.,,  
Conform prevederilor art. 106 din actul normativ menționat mai sus „Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile. Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.,,

Dispozițiile art. 6 alin. (1) pct. I lit. a) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, stabilesc că „În sistemul public de pensii sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii, persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă;,, iar la art. 19 lit. a) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor

MINISTERUL MUNCII,  
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, se precizează că „În sistemul asigurărilor pentru șomaj sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii, persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă;”,

Dispozițiile legale invocate mai sus, stabilesc că salariatul care are un contract individual de muncă cu timp parțial se bucură de aceleași drepturi ca și un salariat cu normă întreagă din aceeași unitate care realizează aceeași activitate sau una similară la care se adaugă condiții precum vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile profesionale, cu deosebirea că drepturile salariale ale salariatului cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

În considerarea celor expuse mai sus, precizăm că la baza stabilirii stagiului de cotizare, respectiv a perioadei de timp pentru care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemele de asigurări sociale, se află durata-intervalul de timp pentru care este încheiat contractul individual de muncă independent de fracțiunea de normă pentru care acesta a fost încheiat.

Plata drepturilor salariale, inclusiv sporul de vechime și/sau alte sporuri precum și calculul cotelor de contribuții de asigurări sociale, se realizează proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Cu considerație,

**Dragoș Ionuț BĂNESCU**

Secretar general





# FSE

*Spiru Haret*

FEDERATIA SINDICATELOR DIN EDUCAȚIE

„SPIRU HARET”

*Afiliată la Internaționala Educației*

Nr. 899/04.12.2015

Către

**MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE**

**DOAMNEI MINISTRU,  
CLAUDIA-ANA COSTEA**

Stimată Doamnă Ministru,

Supunem atenției dumneavoastră următoarele:

**Art. 106 din *Legea nr. 53/2003 – Codul muncii***, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede:

„(1) *Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.*

(2) *Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.”*

Din dispozițiile mai sus citate, rezultă în mod clar faptul că salariatul încadrat cu timp parțial se bucură de toate drepturile salariaților încadrație cu normă întreagă – deci, inclusiv **VECHIMEA ÎN MUNCĂ** – cu excepția drepturilor salariale, care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat (cum este și firesc).

Există însă, în legislație, prevederi contrare textului Codului muncii. Ne referim la **art. 34 alin. (1<sup>2</sup>) din *Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă***, cu modificările și completările ulterioare. Textul respectiv prevede: „(1<sup>2</sup>) *Pentru persoanele încadrate cu contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare prevăzut la alin. (1) lit. a) se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat, prin cumularea stagiilor realizate în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial.”*

Consecința alin. (1<sup>2</sup>) al art. 34: se aplică acesta, contrar dispozițiilor Codului muncii.

În opinia noastră, dispozițiile **art. 106 alin. (1) din Codul muncii primează și sunt general aplicabile**, astfel că urmează a fi aplicate **inclusiv în materia asigurărilor de**



**șomaj**, perioada în care salariatul a fost încadrat cu timp parțial trebuind a fi considerată normă întreagă. Aceasta cu atât mai mult cu cât, potrivit art. 39 alin. (2) din Legea nr. 76/2002, indemnizația de șomaj se calculează ca procent din valoarea indicatorului social de referință și cotă procentuală aplicată la media salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni.

În aceste condiții, vă solicităm respectuos să ne transmiteți un punct de vedere cu privire la aspectele semnalate, pentru a putea veni în sprijinul membrilor de sindicat, clarificând astfel problema interpretării/aplicării art. 106 din Codul muncii .

În speranța că veți da curs prezentei într-un termen cât mai scurt, vă mulțumim anticipat și vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

**PREȘEDINTE**

**Prof. Marius Ovidiu NISTOR**



Elab. I.V./04.12.2015