



FEDERATIA SINDICATELOR DIN EDUCAȚIE

„SPIRU HARET”

Afiliată la Internaționala Educației

Nr. 404/19.05.2023

Către

## SINDICATELE AFILIATE

În atenția Doamnei/Domnului Președinte

Stimată Doamnă /Stimate Domnule Președinte,

Având în vedere discuțiile apărute, referitoare la neluarea în calculul vechimii a zilelor de grevă, în vederea stabilirii vechimii pentru gradele didactice, vă rugăm să observați următoarele:

**Art. 7 alin. (1) lit. c)** din *Metodologia privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar*, aprobată prin OMECTS nr. 5561/2011, cu modificările și completările ulterioare, prevede: „**c) perioada de SUSPENDARE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ DIN INIȚIATIVA SALARIATULUI**, conform prevederilor legale în vigoare, nu se consideră vechime la catedră, ci doar vechime în învățământ; în această perioadă nu se efectuează inspecții curente/speciale și nu se susțin probe de examen;”.

Este evident că intenția legiuitorului a fost să excludă din calculul vechimii la catedră doar perioadele de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Această intenție rezultă clar și din dispozițiile art. 7 alin. (1) lit. d): „**d) perioada concediului de maternitate, precum și perioada de suspendare a cursurilor ca urmare a declarării stării de urgență/alertă sunt considerate vechime la catedră;**”.

Ori, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social prevede expres la **art. 160 alin. (1)**: „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, **SE SUSPENDĂ DE DREPT**. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.”

Deci, spre deosebire de Codul muncii, Legea nouă, specială, derogatorie de la dreptul comun, prevede expres că, în cazul grevei, **contractul individual de muncă se suspendă de drept, NU din inițiativa salariatului (cum se prevedea la art. 51 alin. (1) lit. f) din Codul muncii)**. Faptul că dispozițiile Codului muncii – contrare Legii nr.

367/2022 – nu au fost armonizate în termen de 60 de zile de la data publicării acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I, nu înseamnă că sunt lipsite de efect prevederile Legii nr. 367/2022. Ca act normativ mai recent, special și derogatoriu, **aceasta se aplică cu prioritate.**

Dacă este să ne referim la Codul muncii, trebuie avute în vedere dispozițiile art. 16 (6) din acesta act normativ, care stipulează expres că doar „*Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă*”.

Ori, zilele de grevă nu sunt nici absențe nemotivate și nici concedii fără plată.

Mai mult, efect al noii legi, zilele de grevă au același regim juridic ca și CONCEDIUL DE MATERNITATE (care, potrivit art. 50 lit. a) din Codul muncii, este o cauză de suspendare DE DREPT a contractului individual de muncă.

Relevante sunt și prevederile art. 46 alin. (2) din Metodologia-cadru de organizare și desfășurare a examenului național pentru definitivare în învățământul preuniversitar (aprobată prin OMEC nr. 5434/2020) cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora „Perioada suspendării activităților didactice în unitățile de învățământ **SE CONSIDERĂ VECHIME LA CATEDRĂ** pentru cadrele didactice înscrise la examenul național pentru definitivare în învățământ”. Deci, deși pe perioada grevei, activitățile didactice se suspendă, perioada respectivă este reglementată expres ca vechime la catedră.

În consecință, atât timp cât greva atrage suspendarea de drept a contractului individual de muncă, din interpretarea corelată a textelor mai sus citate, este evident că perioada grevei se consideră vechime în vederea obținerii definitivării în învățământ și a gradelor didactice.

Cu deosebită stimă,

**PREȘEDINTE**

**Prof. Marius Ovidiu NISTOR**

Elab.I.V., T.B./19.05.2023



