



Către

Sindicatul „UNIO” de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Referitor la sesizarea înregistrată la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași cu număr 695/28.05.2026, vă comunicăm următoarele:

1. Considerații prealabile privind competența instituțională și cadrul normativ

Invocarea art. 35 lit. e) și f) din Carta UAIC în cuprinsul sesizării reprezintă o neînțelegere a cadrului normativ aplicabil și o confuzie cu privire la rolul instituțional al Senatului Universitar. Atribuția Senatului de a încheia contractul de management și de a controla activitatea Rectorului și a Consiliului de Administrație vizează exclusiv controlul strategic, de legalitate și de performanță instituțională. Senatul UAIC nu are atribuții de organ de jurisdicție a muncii și nici competența de a interveni sau de a aplica sancțiuni în dinamica relațiilor de muncă dintre conducerea executivă și sindicat.

Calificarea ca fiind de „rea-credință” a modului în care se derulează corespondența între părți este contrazisă de realitatea faptică: la acest moment, sunt deja angajate și în curs de desfășurare negocieri bipartite. Negocierea presupune, prin definiție, dialog și analiză, iar nu asumarea automată și unilaterală a poziției uneia dintre părți. Ca atare, sesizarea sau presiunea exercitată prin prisma art. 35 din Carta UAIC este complet nefondată.

2. Constatările Senatului Universitar privind motivele de nemulțumire ale Sindicatului UNIO

a) Suspendarea plății salariului diferențiat pentru personalul didactic-auxiliar

Nemulțumirea vizează suspendarea plății salariului diferențiat pentru personalul didactic-auxiliar, cu excepția sporurilor acordate pe termen limitat și pentru activități specifice, conform Hotărârii Consiliului de Administrație nr. 1 din 06.08.2025.

Situația juridică: Salariul diferențiat în procent de 15% s-a acordat prin Hotărârea Biroului Executiv al Consiliului de Administrație nr. 1 R din 16.11.2022, pe o perioadă nedeterminată, începând cu data de 01.11.2022, pentru personalul didactic-auxiliar, fără a ține seama de dispozițiile

art. 9 din Anexa nr. 1, Capitolul I, Subcapitolul II: B. Reglementări specifice personalului didactic din învățământ din Legea nr. 153/2017 – Legea-cadru. Toate salariile diferențiate s-au acordat automat și fără termen, în baza hotărârilor Biroului Executiv al Consiliului de Administrație, deși prevederile legale dispun că salariul diferențiat se acordă în baza hotărârii Consiliului de Administrație, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia.

Plata salariului diferențiat nu este un drept câștigat pe perioadă nedeterminată, dispozițiile legale reglementând posibilitatea acordării acestuia, într-un quantum de până la 30% din salariul de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia.

Chiar dacă este acordat pe o perioadă nedeterminată, el rămâne o componentă facultativă a angajatorului, legată de menținerea condițiilor care au generat acea plată. Aceasta nu se integrează definitiv în salariul de bază dacă temeiul acordării ei dispare (ex: specificul activității, schimbarea criteriilor de performanță). Odată ce criteriile (performanța, necesitatea) nu mai sunt îndeplinite, angajatorul are dreptul să revină asupra acestei decizii, chiar dacă a fost „pe perioadă nedeterminată”, în sensul că nu avea o dată finală prestabilită, ci era subordonată unor condiții.

Reglementarea legală privind „specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia” impune o evaluare periodică, care, pentru asigurarea principiilor din Legea nr. 153/2017 (principiul nediscriminării, principiul importanței sociale a muncii, principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, principiul sustenabilității financiare), se concretizează în criterii de acordare a salariului diferențiat, criterii ce au fost solicitate fiecărei structuri administrative începând cu luna august 2025 și, ulterior, în ședința Rectorului cu șefii de structuri din datele de 02.10.2025 și 24.11.2025. Ca urmare a măsurilor financiar-bugetare pentru 2025-2026 (Legea nr. 156/2024 și nr. 141/2025), Consiliul de Administrație al UAIC a adoptat Hotărârea nr. 1/06.08.2025, în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 referitoare la salarizarea din venituri proprii. Planul de măsuri pentru echilibru bugetar a vizat, începând cu 1 octombrie 2025, suspendarea salariului diferențiat pentru personalul didactic-auxiliar, cu excepția unor sporuri specifice, stabilind și o perioadă de tranziție pentru definirea unor noi criterii de acordare, până la sfârșitul anului 2025.

În temeiul acestei hotărâri, Rectorul a emis Decizia nr. 18831/23.09.2025, prin care a suspendat efectiv plata acestui spor. Ulterior, măsura a fost prorogată prin Deciziile nr. 1952/02.10.2025 și nr. 21532/24.10.2025, amânând aplicarea acesteia până la data de 01.01.2026.

Sindicatul UNIO a contestat în instanță Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 1/06.08.2025, precum și deciziile Rectorului emise în aplicarea acesteia. Litigiul se află în curs de soluționare pe rolul instanțelor de judecată.

b) Rezoluția negativă privind acordarea a 6 zile de concediu de odihnă suplimentar
Nemulțumirea vizează respingerea solicitării de acordare a 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul didactic-auxiliar și administrativ.

Situația juridică: Personalul didactic-auxiliar și administrativ a beneficiat de concediul suplimentar în temeiul art. 27 alin. (6) din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior” (2023–2025), care prevedea acordarea directă a celor 6 zile și posibilitatea de a negocia în comisiile paritare între 6 și 10 zile: *„Personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ, 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.”*

Evoluția normativă: CCM-ul menționat a expirat la data de 08.11.2025. În lipsa unui temei legal, programarea concediilor de odihnă pentru anul calendaristic 2026 s-a realizat fără includerea celor 6 zile suplimentare.

Cadrul actual: La data de 27.04.2026 a intrat în vigoare noul CCM nr. 517/2026 (înregistrat la M.M.S.S. / M.M.F.T.S.S. - U.P.D.S.P.S.). Noul art. 27 alin. (6) stipulează că personalul beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de *maxim 6 zile lucrătoare*, iar în comisiile paritare se mai poate negocia *încă 1 zi*: *„Personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ din unitățile prevăzute la Anexa nr. 2 beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de maxim 6 zile lucrătoare. În comisiile paritare din instituțiile și unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 se mai poate negocia 1 zi de concediu de odihnă suplimentar.”*

Concluzie: Spre deosebire de vechea reglementare, sintagma „maxim 6 zile lucrătoare” indică faptul că durata efectivă nu se acordă automat. Aceasta trebuie negociată și agreată distinct între reprezentanții Universității și cei ai Sindicatului prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate (UAIC).

c) Rezoluția negativă asupra cererii de acordare a celor 5 zile libere plătite pe an universitar
Nemulțumirea vizează respingerea solicitării unui membru de sindicat de a beneficia de zile libere plătite pentru rezolvarea unor situații personale.

Situația juridică: Articolul 28 alin. (3) din CCM nr. 517/2026 stabilește că: *„personalul din învățământul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/ an universitar pe baza reorganizării activităților sau prin înlocuirea colegială.”*

Interpretarea legală: Dreptul la aceste zile se naște exclusiv condiționat de existența unei situații personale reale. În absența unei justificări sau dovezi, evenimentul nu poate fi confirmat. Dacă

salariatul nu ar trebui să probeze motivul invocat, aceste zile s-ar transforma nelegal în concediu de odihnă suplimentar. Zilele pentru „situații personale” nu reprezintă zile de odihnă.

Solicitarea și aprobarea de zile libere plătite fără existența reală a unor evenimente neprevăzute și punctuale constituie un abuz de drept și ar genera o îmbogățire fără justă cauză (salariatul fiind remunerat fără a presta activitate și fără a întruni ipoteza legală).

Articolul 40 din Codul Muncii conferă angajatorului dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității. Prin urmare, chiar dacă CCM-ul nu detaliază procedura administrativă de acordare, angajatorul are dreptul legitim de a verifica dacă motivul invocat de salariat se încadrează în textul normativ.

3. Concluzii privind respectarea drepturilor și natura dialogului social

De la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă nr. 517/2026, Universitatea a acordat salariaților, în mod riguros, toate drepturile care nu sunt supuse unei condiționări de negociere (de exemplu: căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare; nașterea sau adopția unui copil – 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă s-a absolvit un curs de puericultură; căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare; decesul soțului/soției, rudelor și afinilor prevăzuți de lege – 5 zile lucrătoare etc.). Exprimarea unor opinii divergente, analizarea legalității unor măsuri sau solicitarea de clarificări cu privire la interpretarea și aplicarea clauzelor din CCM reprezintă elemente ale dialogului social și ale libertății de exprimare. Aceste manifestări nu pot fi calificate drept „contestare a forței juridice” a CCM.

Președinte Senat,
Prof. univ. dr. Ovidiu Gabriel IANCU