

EXPUNERE DE MOTIVE

Codul muncii și Codul administrativ definesc vechimea în muncă, vechimea în specialitate și vechimea în gradul profesional¹.

Actele normative menționate stabilesc drepturile ce se acordă în raport cu vechimea în muncă, în specialitate și în gradul profesional în domeniul ocupării forței de muncă. Astfel, acestea sunt condiții de ocupare a posturilor de salariați, respectiv a funcțiilor publice².

Totodată, **Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice** stabilește drepturile din domeniul salarizării ce se acordă în raport cu vechimea în muncă, în specialitate și în gradul profesional³.

¹ „Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.” (art. 16 alin. (5) Codul muncii)

„La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.” (art. 34 alin. (5) Codul muncii)

„Vechimea în muncă este vechimea dobândită în condițiile reglementate de legislația muncii, precum și vechimea dobândită în exercitarea unui raport de serviciu. Vechimea în specialitate este vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, al unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale. Constituie vechime în specialitate și vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, raport de serviciu sau ca profesie liberală în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în alte state cu care România a încheiat convenții de recunoaștere reciprocă a acestor drepturi, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale. Vechimea în gradul profesional este vechimea rezultată din activitatea efectiv desfășurată de funcționarul public într-o funcție publică de execuție corespunzătoare gradului profesional deținut, cu excepțiile prevăzute la art. 513 alin. (1) lit. c) și art. 514 alin. (1) lit. a)-d) și j).” (art. 424 alin. (1) – (3) și (6) Codul administrativ)

² e.g. art. 465 Condiții de ocupare a unei funcții publice, art. 468 Condiții de vechime în specialitatea studiilor la ocuparea funcțiilor publice de execuție și de conducere Codul administrativ

Mai mult, atât **Codul muncii** cât și **Codul administrativ** prevăd regula că perioada suspendării contractelor individuale de muncă, respectiv a raporturilor de serviciu nu constituie vechime în muncă, în specialitate și în grad profesional. Cu toate acestea, prevăd că se poate deroga de la regulă prin legi speciale⁴.

În acest sens, cu titlul exemplificativ, constituie vechime în muncă/serviciu/specialitate/gradul profesional următoarele perioade:

- ✓ perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani ⁵, prin **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor**, inclusiv cel acordat cadrelor militare în activitate, prin **Legea nr. 138/1999 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului militar din instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și acordarea unor drepturi salariale personalului civil din aceste instituții**⁶;
- ✓ perioada concediului paternal, prin **Codul muncii**⁷;
- ✓ perioadele în care funcționarul public este desemnat să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții ale Uniunii Europene sau în alte organisme sau instituții de drept public internațional, ca reprezentant

³ „principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție.” (art. 6 lit. b) Legea-cadru nr. 153/2017)

⁴ „Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.” (art. 49 alin. (2) și (3) Codul muncii)

„Perioada de suspendare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici nu constituie vechime în muncă, în specialitate și în grad profesional, cu excepțiile prevăzute de lege.” (art. 424 alin. (5) Codul administrativ)

⁵ „Perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.” (art. 18 alin. (7) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005)

„Perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.” (art. 22 alin. (2) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010)

⁶ „Cadrele militare în activitate, pe timpul concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, beneficiază de indemnizația prevăzută de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările și completările ulterioare. Perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în muncă și în serviciu, care se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.” (art. 42 alin. (3) Legea nr. 138/1999)

⁷ „Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.” (art. 2 alin. (3¹) Legea nr. 210/1999)

al autorității sau instituției publice sau al statului român, pentru perioada respectivă, prin **Codul administrativ**⁸;

- ✓ perioadele în care funcționarul public este: în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; în concediu pentru îngrijirea copilului până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap; în concediul de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției; în concediu paternal; în desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale pe perioadă determinată, tot prin **Codul administrativ**⁹.

Pe de altă parte, prin **Codul muncii**, constituie vechime în muncă inclusiv următoarele perioade, care nu presupun prestarea muncii ce face obiectul contractului individual de muncă:

- ✓ perioada concediului de îngrijitor acordat salariatului¹⁰;
- ✓ perioada de probă¹¹;
- ✓ perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională¹².

În plus, constituie perioade de activitate prestată pentru stabilirea duratei concediului de odihnă anual următoarele perioade, care nu presupun prestarea muncii ce face obiectul contractului individual de muncă:

- ✓ perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă;
- ✓ perioada concediului de maternitate;
- ✓ perioada concediului paternal;
- ✓ perioada concediului de risc maternal;
- ✓ perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav;

⁸ „Raportul de serviciu se suspendă de drept atunci când funcționarul public se află în una dintre următoarele situații: c) este desemnat să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții ale Uniunii Europene sau în alte organisme sau instituții de drept public internațional, ca reprezentant al autorității sau instituției publice sau al statului român, pentru perioada respectivă; Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. c) constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.” (art. 513 alin. (1) și (3) Codul administrativ)

⁹ „Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public în următoarele situații: a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii; b) concediu pentru îngrijirea copilului până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în condițiile legii; c) concediul de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției; d) concediu paternal; j) desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale pe perioadă determinată, în alte situații decât cele prevăzute la art. 513 alin. (1) lit. c). Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. a) - d) și j) constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.” (art. 514 alin. (1) și (4) Codul administrativ)

¹⁰ „Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.” (art. 152¹ alin. (1) și (3) Codul muncii)

¹¹ „Perioada de probă constituie vechime în muncă.” (art. 32 alin. (3) Codul muncii)

¹² „Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.” (art. 197 alin. (3) Codul muncii)

- ✓ perioada concediului de îngrijitor acordat salariatului;
- ✓ perioada absenței de la locul de muncă¹³.

Constatăm că legiuitorul a extins conceptul de vechime în muncă/serviciu/specialitate/gradul profesional pentru anumite perioade care nu presupun prestarea muncii ce face obiectul contractului individual de muncă, în considerarea principiului solidarității. Aceasta în mod similar cu extinderea conceptului de *stagiu de asigurare/cotizare* în sistemele de asigurări sociale prin conceptul de *perioade asimilate/necontributive*, care nu presupun plata contribuțiilor sociale, în vederea stabilirii drepturilor prevăzute de legislația de asigurări sociale.

Cu toate acestea, legiuitorul a omis perioadele aferente concediilor medicale de asigurări sociale de sănătate la care au dreptul asigurații în condițiile **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**.

În consecință, **propunerea legislativă** completează **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005** și prevede că perioadele în care asiguratul beneficiază de concediile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se au în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

Aceste perioade sunt:

- ✓ perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă¹⁴;
- ✓ perioada concediului pentru carantină/izolare¹⁵;
- ✓ perioada concediului pentru maternitate¹⁶;
- ✓ perioada concediului de risc maternal¹⁷;
- ✓ perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav¹⁸;
- ✓ perioada concediului pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice¹⁹.

¹³ „La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² se consideră perioade de activitate prestată.” (art. 145 alin. (4) Codul muncii)

¹⁴ „cel mult 183 de zile în interval de un an” (art. 13 alin. (1) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005)

¹⁵ „pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică”/„în funcție de evoluția bolii”/„în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării” (art. 20 alin. (2) Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic/art. 20 alin. (2) și (2¹) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005)

¹⁶ „126 de zile calendaristice” (art. 23 alin. (1) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005)

¹⁷ „nu poate depăși 120 de zile” (art. 10 alin. (2) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă)

¹⁸ „maximum 45 de zile calendaristice pe an” (art. 29 alin. (1) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005), cu excepții

¹⁹ „cel mult 45 de zile calendaristice în interval de un an” (art. 30¹ alin. (3) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005)

Prin prezenta propunere legislativă, foștii pacienți – viitori supraviețuitori, femeile în stare de maternitate – viitoare mame și îngrijitorii oamenilor în suferință, fie copii bolnavi fie pacienți cu afecțiuni oncologice se vor afla în aceeași situație cu oamenii care nu au avut niciodată acest statut în ceea ce privește drepturile ce se acordă în raport cu vechimea în muncă și în serviciu, precum și în specialitate în domeniile ocupării forței de muncă și al salarizării.

Aceasta, cu atât mai mult cu cât, în baza legislației în vigoare, anumitor categorii de oameni – e.g. părinții care au în creștere copii în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul celor cu handicap, tații care participă efectiv la îngrijirea copilului nou-născuților, îngrijitorii rudelor sau persoanelor cu care locuiesc în aceeași gospodărie și care au nevoie de îngrijire sau sprijin personal ca urmare a unei probleme medicale grave – li se recunoaște deja vechimea în muncă și în serviciu, precum și în specialitate pe perioada asumării acestor responsabilități.

În vederea elaborării propunerii legislative au fost derulate consultări la care au participat, *inter alia*, reprezentanți ai²⁰:

- ✓ autorităților și instituțiilor publice – Administrația Prezidențială (conf. univ. dr. Diana Loreta Păun - consilier prezidențial Departamentul Sănătate Publică); Ministerul Sănătății (dr. Andrei Baci, dr. Vass Levente - secretari de stat); Casa Națională de Asigurări de Sănătate (conf. univ. dr. Adela Cojan - președinte); Casa de Asigurări de Sănătate a Municipiului București (Lavinia Mămularu - director executiv adjunct, medic șef); Autoritatea Națională de Management al Calității în Sănătate (dr. Sorin Gabriel Ungureanu – director general adjunct);
- ✓ organizațiilor profesionale și neguvernamentale – Colegiul Medicilor din România (prof. univ. dr. Daniel Coriu - președinte); European Cancer Organisation (conf. univ. dr. László Csaba Dégi - președinte); Federația Asociațiilor Bolnavilor de Cancer din România (Marian Alin Bujan - coordonator programe); Coaliția Organizațiilor Pacienților cu Afecțiuni Cronice din România (Radu Costin Gănescu - președinte); Asociația Dăruiește Aripi (Alina Pătrăhău - președinte, Raluca Brăgărea - consultant Public Affairs&Comunicare, Andreea Drăgan - manager de proiect); Centrul pentru Inovație în Medicină (dr. Marius Geantă – președinte); Societatea Română de Sindrom Lynch (asist. univ. MD-PhD Oana Cristina Voinea - președinte); Societatea Națională de Medicina Familiei (dr. Ioana Daciana Toma – secretar); Asociația Pacienților cu Tumori Neuroendocrine (Virgil Goran - președinte); Asociația Eu și Endometrioza (Clarisa Iordache - fondator); Asociația Suport pentru Educație și Sănătate (Mihaela Cotîrlă - președinte); Fundația Youth Cancer Europe (Victor Gîrbu - ambasador); Clubul Temerarii - Comunitatea Națională a Tinerilor Români Supraviețuitori de Cancer Ana Maria Țoțovină – membru); HOSPICE Casa Speranței (Mirela Nemțanu - director executiv); Asociația R.O.Z. (Delia Grigoriu - președinte); Platforma 360medical.ro (dr. Fotin Nicolae);
- ✓ unităților sanitare – Centrul Medical Neolife România (dr. Cristina Berteanu - director medical); Institutul Oncologic „Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București (dr. Bogdan Cosmin Tănase - manager); Spitalul Zetta (Andreea Constantin Vilciov - director

²⁰ **Ziua națională a supraviețuitorilor de cancer**, ajunsă la a doua ediție, a fost marcată de Parlamentul României printr-o dezbatere organizată sub tematica „Speranță și reintegrare pentru supraviețuitorii de cancer – de la prevenție și diagnosticare timpurie la reintegrare deplină în societate” în data de 6 iunie 2023. Consultările au fost derulate în cadrul acestei dezbateri (https://www.facebook.com/SenatulRomaniei/videos/628440259210119/?locale=ro_RO).

general); Spitalul Universitar de Urgență Elias (prof. univ. dr. Cornelia Nițipir - șef secție Secția de oncologie medicală); Spitalul Clinic Județean de Urgență „Pius Brînzeu” Timișoara (prof. univ. dr. Virgil Păunescu - manager de proiect Centrul de Terapii Genice și Celulare în Tratatamentul Cancerului - OncoGen);

✓ mediului academic – Universitatea Politehnică București (conf. univ. dr. Elena Ovreiu).

La eveniment a participat Alexandru Gheorghe, supraviețuitorul care a lansat ideea propunerii legislative²¹.

Așadar, în continuarea procesului de reconciliere a sarcinilor profesionale și a celor de îngrijire, depunem spre dezbatere și adoptare propunerea legislativă – *LEGE pentru completarea art. 8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate*.²²

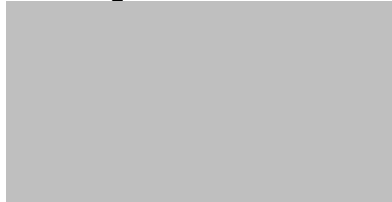
În numele inițiatorilor,



Senator Nicoleta Pauliuc



Senator Nicolae Ionel Ciucă



²¹ https://www.facebook.com/photo?fbid=658149612801609&set=a.301703435112897&locale=ro_RO

²² Menționăm că au fost puse în aplicare prevederile art. 138 alin. (5) din Constituția României, republicată, ale art. 15 alin. (2) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 15 alin. (1) lit. a) din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare.