

UNIVERSITATEA	
"ALEXANDRU IOAN CUZA" DIN IAȘI	
INTRARE	NR. 12019
IEȘIRE	
ziua 24	luna 06
20 16	
Nr. 705 / 24.06.2026	

Stimate Domnule Președinte al Senatului UAIC,

Sindicatul „UNIO” de la Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, prin președintele său, Cosmin Dariescu, vă înaintează prezenta

**REPLICĂ LA PROIECTUL DE RĂSPUNS AL SENATULUI CU PRIVIRE LA
SESIZAREA SINDICATULUI ASUPRA ÎNCĂLCĂRII DE CĂTRE RECTOR A ART.
70 AL CARTEI UAIC**

1. Afirmția conform căreia gestionarea relației Rector-sindicatele nu intră în competența instituțională a Senatului este contrazisă de art. 11 alin. 5, art. 12 alin. 1 lit. a), de art. 15 alin. 2 literele a) și i), de art. 19 și de art. 137 alin. 2 litera m) ale Legii nr. 199/2023 precum și de logică. Relația cu sindicatele ține de controlul strategic și de legalitate. Altfel, de ce mai figurează în Carta UAIC art. 70? Este doar un element de decor ce poate fi, oricând, încălcat? De ce este obligatoriu, pentru Carta UAIC, conform art. 15 alin. 2 litera a) al Legii nr. 199/2023 să conțină și modalități de eliberare din funcție a persoanelor care ocupă funcții de conducere? Cine le poate elibera din funcție, în afara Senatului? De ce relația cu sindicatele este un element de legalitate al Cartei UAIC, specificat în art. 15 alin. 2 litera i) al Legii nr. 199/2023? Conform art. 137 alin. 2 litera m) al Legii nr. 199/2023, Senatul are competența să intervină și să aplice eventuale sancțiuni Rectorului, în calitate de semnatar al contractului de management pentru că relația deteriorată cu sindicatele afectează performanța instituțională, supravegheată de Senat. Raționând altfel am transforma Carta UAIC într-un document fără valoare juridică. În ceea ce privește reaua-credință, această stare este definită nu de existența sau inexistența unor negocieri ci de modul în care Rectorul își folosește prerogativele în raport cu prevederile legale (în sens larg) ce reglementează drepturile sociale și economice ale angajaților. Conform art. 14 Cod civil, orice persoană fizică sau persoană

juridică trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile civile cu bună-credință, *în acord cu ordinea publică și bunele-moravuri*. Ori, Sindicatul UNIO s-a convins (inclusiv pe parcursul negocierii) că pentru domnul Rector, ordinea publică are o sferă de cuprindere extrem de restrânsă, în care intră doar acele prevederi legale care pot fi interpretate într-o manieră favorabilă angajatorului. *Să fie oare și Senatul UAIC de rea-credință, în raport cu prevederile din art. 11 alin. 5, art. 12 alin.1 lit. a), art. 15 alin. 2 literele a) și i), art. 19 și ale celor din art. 137 alin.2 litera m) ale Legii nr. 199/2023?* Ne-am afla atunci în prezența unui abuz de drept, săvârșit împreună de Rector și Senat!!! Abuzul de drept este definit de art. 15 Cod civil astfel: „Niciun drept nu poate fi exercitat în scopul de a vătăma sau păgubi pe altul ori într-un mod excesiv și nerezonabil, contrar bunei-credințe.”

2. Legat de chestiunea de la litera a) (litigiul privind suspendarea plății salariului diferențiat) nu mai are rost să insistăm, pozițiile conducerii UAIC și ale sindicatului fiind atât de diferite încât conflictul a ajuns pe rolul instanței. Legat de chestiunea de la litera b), sindicatul susține *repunerea în situația anterioară*, adică recunoașterea celor șase zile suplimentare de concediu de odihnă. Art. 27 alin. 6 al noului Contract colectiv de muncă Grup de unități "Învățământ superior" este foarte clar în privința mizei negocierii în comisia paritară: o zi de concediu de odihnă suplimentar. Menționăm, de asemenea, faptul, că negocierile asupra acestui subiect nici nu au cadru legal de desfășurare, domnul Rector omițând să constituie Comisie paritară la nivelul UAIC, conform obligațiilor impuse prin art. 14 Contract colectiv Grup de Unități. Menționăm că sindicatul a solicitat constituirea respectivei comisii în ședința de negociere din 12 iunie a.c., fără ca domnul Rector să ne dea răspuns în termenul prevăzut de art. 14 alin.2 CCM GU (5 zile de la înregistrare). Reamintim, de asemenea, că potrivit Adresei domnului Rector către facultăți și structuri administrative, Nr.653/14.01.2026, Rectorul a contestat doar temeiul juridic nu și cuantumul acestor zile suplimentare de concediu de odihnă. A ridica obiecțiuni cu privire la cuantum, atunci când reapare temeiul legal, este o dovadă de rea-credință! Cu privire la chestiunea de la litera c), modul în care este pusă problema de către autorul/autorii răspunsului Senatului la sesizarea sindicatului încalcă prezumția de nevinovăție a angajaților consacrată prin articolele 57 și 23 alin. 11 Constituție și în art.14 alin. 2 Cod civil și 8 Codul muncii. Autorul pornește de la premisa că, în lipsa unor dovezi a situațiilor personale, salariații ar folosi aceste zile drept zile de concediu suplimentar! În temeiul prezumției de bună-credință (de

- nevinovăție), consacrată și de art. 6 alin.2 al Convenției europene a drepturilor omului, angajatorul trebuie să dovedească utilizarea frauduloasă de către un angajat a celor cinci zile libere per an universitar pentru rezolvarea unor situații personale și nu angajatul trebuie să își probeze situația personală! Cerința dovezii situației personale este de natură să facă această dispoziție inaplicabilă (multe dintre situații neputând fi dovedite, sau probarea lor ar pune angajatul într-o poziție stânjenitoare: spre exemplu certuri în familie, dismenoree, decompensare psihiatrică, violență în familie, „căderea uscată” ori „umedă” a dependenților de alcool sau tentativele de suicid)! În susținerea caracterului abuziv al cerinței dovezii situațiilor personale pentru care se pot acorda cele 5 zile libere per an universitar invocăm faptul că în cuprinsul art. 28 Contract colectiv Grup de unități, cerința dovezii este prevăzută expres (art. 28 alin.1 lit. i, litera j sau art. 28 alin.4)! Până și în instanțele de dreptul muncii, conform art. 272 Codul muncii, angajatorul trebuie să dovedească culpa angajatului și nu invers! Cerința dovezii situațiilor personale reprezintă o intruziune în viața privată a angajaților și o încălcare a demnității acestora, prin presupunerea lipsei sale de onestitate! Este surprinzător faptul că pentru autorii documentului protejarea vieții private a angajaților (ocrotită prin art. 8 Convenției europene a drepturilor omului) este „un abuz de drept și o îmbogățire fără justă cauză”!
3. Dialogul social materializat prin negocieri, pentru a fi eficient, trebuie să ducă la un acord rațional, dacă așa ceva este posibil, eficient, în scopul obținerii armonizării intereselor angajator-angajați și trebuie să îmbunătățească sau măcar să nu înrăutățească relațiile dintre părți. Din păcate, așa cum am arătat și în aceste pagini, Sindicatul „UNIO” își exprimă îndoiala asupra eficienței negocierilor în curs și a caracterului lor ameliorator pentru relațiile angajator-angajați în contextul în care dispozițiile legale sunt interpretate astfel încât să nu producă efecte sau în contra angajaților, prezumția de bună credință și demnitatea ființei umane nu sunt valori fundamentale ale negocierii, iar sesizările sindicatului asupra unor probleme reale de natură să genereze conflicte de muncă sunt bagatelizate de către Senat.

24 iunie 2026

Cosmin Dariescu

