



SINDICATUL „UNIO”
de la UNIVERSITATEA
„ALEXANDRU IOAN CUZA”
din IASI

Bulevardul Carol I, nr.11 / 700506 – Iași

Tel. 40 232 201235 fax 40 232 201201

e-mail sindicat@uaic.ro

Web: <http://www.sindicat.uaic.ro>



Nr.708/14 .07.2026

Domnule Rector,

Sindicatul „UNIO” de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, prin președintele Cosmin Dariescu, vă roagă, cu respect să dispuneți

Revocarea dispoziției Serviciului Salarizare către șefii de servicii de a se elimina din foaia colectivă de prezență a orelor suplimentare prestate de angajați și nerecuperate cu timp liber în termen de 90 de zile de la efectuarea acestora și elaborarea unei proceduri prin care salariații să își poată recupera, într-o perioadă de grație, aceste ore suplimentare restante.

În fapt, Sindicatul „UNIO” este la curent cu faptul că, în prezent, cel puțin din 7 iulie a.c., Direcția Resurse Umane – Serviciul Salarizare solicită șefilor de servicii eliminarea din foaia colectivă de prezență (pontaj) a orelor suplimentare prestate de salariați și nerecuperate în termenul de 90 de zile calendaristice, sub motivul că depășirea acestui termen ar atrage decăderea salariaților din dreptul la compensarea orelor respective.

Sindicatul „UNIO” consideră necesar să aducă la cunoștința conducerii Universității următoarele elemente de drept, care contrazic teza potrivit căreia depășirea termenului de compensare ar duce la stingerea dreptului salariatului:

1. Termenul de compensare este un termen de executare impus angajatorului, nu un termen de decădere a salariatului. Atât art. 19 alin. (7) din CCM Grup de Unități Învățământ Superior nr. 517/2026 (90 de zile), cât și art. 21 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 (60 de zile) și art. 50 din Regulamentul Intern al Universității (*“Compensarea orelor suplimentare se face cu timp liber corespunzător sau prin plată cu sporuri potrivit legii”*) stabilesc obligații în sarcina angajatorului de a organiza compensarea într-un anumit termen. Niciunul dintre aceste texte nu prevede că depășirea termenului termenului de recuperare din culpa angajatorului are drept consecință pierderea dreptului salariatului.

2. Legea prevede expres ce se întâmplă la depășirea termenului — și acesta este chiar argumentul care răstoarnă teza Universității: depășirea termenului nu stinge dreptul, ci agravează obligația angajatorului, transformând-o dintr-o simplă obligație de a acorda timp liber într-o obligație de plată, mai oneroasă pentru angajator. Potrivit art. 21 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, ca regulă generală, dacă recuperarea prin timp liber nu este posibilă în termenul legal, munca suplimentară **se plătește obligatoriu, în luna următoare**, cu un spor de minimum 75% din salariul de bază — aceeași logică regăsindu-se, pentru dreptul comun, la art. 123 alin. (1) din Codul Muncii.

Cu alte cuvinte, legiuitorul nu a lăsat neacoperită ipoteza depășirii termenului — a reglementat-o expres, iar consecința aleasă este exact opusul celei invocate de Universitate. Depășirea termenului nu creează un vid care ar putea fi umplut, în lipsă de reglementare, cu decăderea salariatului din drept: ea declanșează, prin voința expresă a legiuitorului, o obligație **suplimentară și mai strictă** pentru angajator. Mecanismul este exact opusul decăderii — depășirea termenului nu slăbește poziția salariatului, ci **consolidează** răspunderea angajatorului.

Această componentă de plată este însă **suspendată pentru personalul bugetar printr-un tipar de derogări anuale succesive** — OUG nr. 115/2023 (pentru anul 2024), OUG nr. 156/2024 (pentru anul 2025) și, cel mai recent, **Legea nr. 141/2025, art. XVIII**, care derogă expres de la art. 21 alin. (2)-(6) din Legea nr. 153/2017 și prevede că, pentru personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, munca suplimentară prestată în anul 2026 se compensează **exclusiv prin timp liber corespunzător**, în următoarele 90 de zile, fără posibilitatea plății în bani.

Suspendarea componentei de plată nu suspendă însă principiul — suspendă doar canalul prin care acesta se materializează. Rațiunea pentru care legiuitorul a ales, inițial, sancțiunea plății — faptul că depășirea termenului agravează, nu stinge, obligația

angajatorului — rămâne intactă și sub regimul derogatoriu; se schimbă doar mijlocul prin care obligația se execută, nu existența ei. Atâta vreme cât legea specială pentru anul în curs interzice plata și impune exclusiv timp liber, întreaga greutate a obligației inițiale — care, în absența derogării, s-ar fi împărțit între timp liber și bani — rămâne concentrată, integral, pe componenta de timp liber. Universitatea nu poate invoca derogarea bugetară drept temei de dezlegare a obligației, ci, dimpotrivă, derogarea îi impune o obligație de timp liber și mai fermă, tocmai pentru că este singura formă de compensare rămasă legal posibilă. Eliminarea orelor din pontaj, fără acordarea zilelor corespunzătoare, este, în acest context, cu atât mai lipsită de temei legal.

3. Interpretarea contrară este exclusă expres de Codul Muncii. Potrivit **art. 38 din Codul Muncii**, salariații nu pot renunța la drepturile recunoscute prin lege, orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la aceste drepturi fiind **lovită de nulitate** — o nulitate absolută, în doctrină și jurisprudență, întrucât norma ocrotește un interes general, iar nu un interes pur privat al angajatorului. Potrivit **art. 170 din Codul Muncii**, acceptarea fără rezerve a unei situații de fapt sau semnarea unor acte de evidență nu poate fi interpretată ca o renunțare a salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin integral.

4. Prescripția aplicabilă este de 3 ani, nu de 90 de zile. Dreptul la acțiune privind drepturile salariale, inclusiv compensarea orelor suplimentare, se prescrie în termenul general de **3 ani** de la data la care erau datorate, potrivit **art. 171 alin. (1) din Codul Muncii** — nu în termenul de execuție a recuperării de 60/90 de zile, care privește exclusiv obligația angajatorului de a organiza compensarea, nu termenul în care salariatul își poate valorifica dreptul.

5. Analogia cu concediul de odihnă confirmă acest raționament. Chiar și pentru concediul de odihnă — un drept cu o structură procedurală mai riguroasă, unde salariatul are, potrivit **art. 149 din Codul Muncii**, obligația expresă de a-l efectua în perioada programată — legea nu permite stingerea dreptului dacă acesta nu este efectuat: **art. 146 alin. (2) din Codul Muncii** obligă angajatorul să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul. Cu atât mai mult, în cazul orelor suplimentare — unde niciun text legal nu impune vreo obligație similară de “efectuare” în sarcina salariatului, și nici de condițiile introduse la art. 146 alin. (2) (motive justificate, acordul salariatului) — depășirea termenului de compensare nu poate avea drept consecință o sancțiune mai severă (stingerea dreptului) decât cea aplicabilă concediului de odihnă (simpla reprogramare).

6. Modificarea retroactivă a pontajului ridică o problemă separată și mai gravă. Potrivit **art. 119 alin. (1) din Codul Muncii**, evidența timpului de muncă este o obligație a angajatorului, iar pontajul constituie un document oficial supus controlului Inspecției Muncii. Modificarea acestuia, retroactivă, prin eliminarea unor ore efectiv prestate și consemnate, fără temei legal, ridică inclusiv o problemă de conformitate cu legislația penală.

Având în vedere faptul că, până în prezent, practica constantă la nivelul Universității a permis salariaților să efectueze zilele libere corespunzătoare orelor suplimentare fără o aplicare strictă a termenului de 90 de zile, introducerea, fără o comunicare oficială prealabilă, a unei practici de eliminare retroactivă a orelor din pontaj reprezintă o schimbare unilaterală și injustă, aplicată fără avertisment, salariaților care au scontat, cu bună-credință, pe flexibilitatea acceptată până acum.

În acest context, Sindicatul solicită următoarele **măsuri**:

1. **Revocarea aplicării acestei dispoziții** la nivelul serviciilor ;
2. **Comunicarea oficială, în scris, către toți salariații**, a schimbării practicii de compensare a orelor suplimentare, cu indicarea datei de la care aceasta produce efecte;
3. **Instituirea unui termen de grație**, cu păstrarea în pontaj a orelor suplimentare acumulate și nerecuperate, **în interiorul căruia Universitatea va stabili și va comunica oficial, în scris, o procedură internă clară** privind modul în care Direcția Resurse Umane – Serviciul Salarizare trebuie să procedeze pe măsură ce se apropie termenul de 90 de zile prevăzut de CCM. O asemenea procedură ar trebui să prevadă cel puțin:
 - (a) notificarea scrisă a salariatului și a șefului ierarhic direct, cu un termen rezonabil de preaviz înainte de expirarea celor 90 de zile;
 - (b) stabilirea, de comun acord cu salariatul, a unor date concrete pentru efectuarea zilelor libere corespunzătoare;
 - (c) modalitatea de acțiune a Universității în situațiile în care compensarea prin timp liber nu a putut fi organizată în interiorul termenului, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

Considerăm că propunerea de mai sus reprezintă o soluție simplă și echitabilă, care nu presupune costuri suplimentare pentru Universitate și care respectă atât dreptul

salariaților la compensarea integrală a orelor lucrate, cât și interesul instituției de a avea, pe viitor, o practică clară și predictibilă.

În drept, invocăm prevederile art. 19 alin. (7) CCM GU, art. 21 alin. (1) Legea-cadru nr. 153/2017, art. XVIII al Legii nr. 141/2025, art. 38, 170 și 171 Codul muncii .

14. 07.2026

Cosmin Dariescu



Domnului Rector al Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași