

NR. 174341/17.09.2026

**ACT ADIȚIONAL NR. 3 la Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A. nr.
333/18.09.2024**

Se încheie între Societatea de Transport București STB S.A., prin reprezentanții angajatorului, și Sindicatul Transportatorilor din București, în baza art. 57–62 din CCM STB S.A. nr. 333/18.09.2024, prelungit prin AA nr. 2/10.09.2025 până la 30.09.2026. CCM se completează cu prezentul PLAN SOCIAL, care devine Anexa nr. 12 la CCM.

PLAN SOCIAL
cuprinzând măsurile sociale ce vor fi aplicate cu ocazia
concedierilor colective

Temeiul legal

Codul Muncii, art.65 - „(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.”

Codul Muncii, art.67 - „Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.”

Codul Muncii, art. 68 alin. (1) lit. c) și alin. (2) - „Concediere colectivă — concedierea, în 30 de zile calendaristice, a cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați. La stabilirea numărului efectiv se iau în calcul și încetările din inițiativa angajatorului, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.”

Codul Muncii, art. 69 alin. (2) și (3) - „Notificarea către sindicat cuprinde: numărul total și categoriile de salariați; motivele; numărul și categoriile afectați; criteriile ordinii de prioritate; măsurile de limitare; măsurile de atenuare și compensațiile; perioada; termenul pentru propuneri. Criteriile de la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajare după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.”

Codul Muncii, art.71 - „Sindicatul poate propune măsuri de evitare/diminuare a concedierilor în 10 zile calendaristice; angajatorul răspunde în scris și motivat în 5 zile calendaristice.”

Codul Muncii, art.72 alin. (1) - „Ulterior consultărilor, angajatorul notifică în scris ITM și AMOFM cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.”

Codul Muncii, art.76 - „Decizia de concediere conține obligatoriu: motivele; durata preavizului; criteriile ordinii de prioritate (numai la concedieri colective); lista locurilor de muncă disponibile și termenul de opțiune, în condițiile art. 64 (ÎCCJ, Decizia RIL nr. 6/2011: lit. d) nu creează prin sine obligația art. 64 la concedierea pe art. 65).”

Legea dialogului social nr. 367/2022 - „Actele adiționale la contractele colective de muncă se înregistrează la ITM și produc efecte de la data înregistrării ori de la o dată ulterioară convenită de părți.”

Codul Muncii, art. 229 alin. (4) - „Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.”

I. Prevederi generale

Art.1. STB SA parcurge un proces de reorganizare și restructurare a activității, aprobat prin: Nota Direcției Economice nr.194075/18.02.2026; Planul de eficientizare nr.2/19.02.2026 (revizuit la 03.04.2026); Decizia CA nr.23/19.02.2026; Hotărârea AGA nr.3/20.02.2026; HCGMB nr.178/13.05.2026; în limita plafonului total de 32.200.000 lei inclusiv CAM, pentru plecări voluntare și concedieri colective. Noua organigramă și statul de funcții, precum și prezentul Plan Social, se aprobă de organul competent potrivit actului constitutiv, ulterior consultării Sindicatului reprezentativ și anterior emiterii deciziilor individuale de concediere. A fost identificat un număr de cca. 800 de posturi ce urmează a fi reduse, repartizate conform Anexei 1 (existent personal) și Anexei 2 (repartizarea reduceri posturi).

**ANEXA 1 - Existent de personal la data de 30.06.2026, pe structuri
organizatorice**

Serviciul Audit Public Intern	1	17			18
Director General	1				1
Structuri direct subordonate Directorului General	15	340	3	156	514
Direcția Managementul Resurselor Umane	3	106		2	111
Direcția Transport Autovehicule Rutiere	30	134	34	3266	3464
Direcția Transport, Întreținere și Reparații Material Rulant	45	185	65	2692	2987
Deprtamentul Comercial	3	34		765	802
Direcția Economică	4	75		2	81
Direcția Generală Tehnică și Infrastructură	27	136	44	958	1165
Serviciul Control Intern	1	17			18
Direcția Contract de Delegare și Programe de Transport	8	57	1	284	350
TOTAL GENERAL	138	1101	147	8.125	9.511

ANEXA 2 — Reducerea de posturi pe structuri organizatorice

Entitate organizatorică	Cond.	Exec.	Maiș.	Cond.veh.	Întreț.	Rest	TOTAL
Structuri subordonate direct DG	2	140	1	-	12	16	171
Audit Public Intern	-	2	-	-	-	-	2
Directia Generala Tehnica si Infrastructura	4	51	7	-	160	10	232
Departamentul Managementul Resurselor Umane	-	22	-	-	-	-	22
Directia Transport, Intretinere si Reparatii Material Rulant	3	28	1	-	30	13	75
Directia Economica	-	17	-	-	-	-	17
Directia Contract de Delegare si Programe de Transport	-	11	-	-	2	33	46
Directia Transport Autovehicule Rutiere	2	13	2	-	-	8	25
Departamentul Comercial	-	5	-	-	-	200	205
Serviciul Control Intern	-	5	-	-	-	-	5
TOTAL	11	294	11	0	204	280	800

Din totalul de 800 de posturi vizate de reducere: personal TESA (conducere, execuție și maiștri) — 316 posturi; personal muncitor — 484 posturi.

Art.2. Pentru aplicarea concedierilor colective și atenuarea consecințelor, STB SA împreună cu Sindicatul reprezentativ stabilesc măsurile din prezentul Plan Social, conform art. 57- 62 din CCM STB SA aplicabil. Planul Social face parte integrantă din CCM STB SA aplicabil.

Art.3. Scopul Planului Social este de a oferi un cadru contractual cu măsuri pentru limitarea, evitarea sau atenuarea consecințelor reorganizării și restructurării.

Art.4. Niciun act privitor la Programul de restructurare nu va putea fi încheiat sau executat fără aplicarea prevederilor prezentului Plan Social privind protecția salariaților afectați (art. 62 alin. (4) din CCM STB SA aplicabil).

Art.5. În cazul oricărei restructurări sau externalizări, STB SA va negocia cu Sindicatul reprezentativ măsuri de protecție socială a salariaților afectați, în vederea diminuării sau eliminării consecințelor negative.

II. Compensații și drepturi acordate salariaților supuși concedierii

Conform articolului LXXI din *Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*, cu modificările și completările ulterioare, unde se precizează că,

„ (3) Autoritatea publică tutelară poate mandata reprezentanții statului în adunarea generală a acționarilor la societăți și consiliul de administrație al regiilor autonome, ca în cazul operatorilor economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr.26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, aprobată cu completări prin Legea nr.47/2014, cu modificările și completările ulterioare, să poată prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli anuale **acordarea a cel mult 12 salarii/indemnizații cu titlu de plată compensatorie în cazul concedierilor colective/ disponibilizărilor salariaților.**”

În Contractul Colectiv de Muncă STB SA pentru anii 2024-2025 prelungit prin Actul Adițional nr. 2/10.09.2025 până la data de 30.09.2026 aplicabil se precizează:

„Art.62. (2) Salariul mediu brut la nivel de STB SA cuprinde salariul de încadrare, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri, conform Art.104 alin. (1), (2), din prezentul CCM STB SA aplicabil. „Art.104 (2) Salariul brut lunar cuprinde salariul de încadrare, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.”

Art.6. În conformitate cu prevederile *Codului Muncii* art.67, prevederile *Contractului Colectiv de Muncă STB SA pentru anii 2024-2025* prelungit prin Actul Adițional nr.2/10.09.2025 până la data de 30.09.2026, articolul LXXI din *Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung* cu modificările și completările ulterioare, HGCMB nr.178 din 13.05.2026 prin care s-a stabilit plafonul maxim ce va putea fi folosit pentru compesarea în situația concedierilor colective, persoanele disponibilizate vor beneficia de o compensație în funcție de vechimea în STB SA, acordată lunar, începând cu luna în care salariatul este concediat, astfel:

- **2 salarii medii brute** - pentru salariații cu vechime în STB SA mai mică de 15 ani;
- **3 salarii medii brute** - pentru salariații cu vechime în STB SA de la 15 până la 20 de ani (exclusiv);
- **4 salarii medii brute** - pentru salariații cu vechime în STB SA de cel puțin 20 de ani.

Neplata unei tranșe la scadență atrage exigibilitatea integrală a sumelor rămase.
NOTĂ: pentru anul 2025, salariul mediu brut la nivel de STB SA a fost de 9.837,16 lei/lună.

Art.7. Suma acordată cu titlu de compensație la momentul disponibilizării nu este exceptată de la plata contribuțiilor către bugetul asigurărilor sociale de stat și către FNUASS, regimul fiscal aplicându-se potrivit Codului fiscal în vigoare la data plății.

Art.8. Persoanele beneficiare de plăți compensatorii sunt asigurate în sistemul asigurărilor sociale de sănătate în perioada acestor drepturi, care și constituie stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în măsura declarării și plății contribuțiilor.

Art.9. Persoanele ale căror contracte încetează prin concediere colectivă pot beneficia de indemnizație de șomaj dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr.76/2002, verificarea și stabilirea dreptului revenind agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

Art.10. Salariații disponibilizați pe perioada acordării plăților compensatorii vor beneficia în continuare de carduri de identitate STB SA, conform CCM aplicabil.

Art.11. De la personalul disponibilizat nu se recuperează contravaloarea sumelor neachitate pentru echipamente de protecție sau de lucru, precum și contravaloarea concediilor de odihnă efectuate până la acea dată.

Art.12. În cazul în care în perioada de acordare a plăților compensatorii survine decesul salariatului disponibilizat, STB SA va acorda gratuit, familiei ajutorul de deces. decontarea cval. sicriu, însemn religios și transport pe teritoriul municipiului București conform CCM STB SA aplicabil.

III. Măsuri pentru reducerea numărului de salariați disponibilizați

Art.13. Desființarea posturilor vacante existente în statul de funcții la declanșarea acțiunii de concediere colectivă, precum și facilitarea și încurajarea pensionării salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege, prin informare și consiliere; pensionarea operează exclusiv ca urmare a obținerii deciziei de pensie (art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii) și nu poate fi impusă de angajator.

Art.14. STB SA va aduce la cunoștința salariaților, prin structurile sale administrative și prin Sindicatul reprezentativ, numărul posturilor ce se desființează, la nivelul fiecărei entități organizaționale.

Art.15. STB SA va organiza în perioada imediat următoare cursuri de pregătire, recalificare și perfecționare în vederea reconversiei forței de muncă; aceste cursuri se stabilesc cu consultarea Sindicatului reprezentativ și demarează de îndată.

Art.16. STB SA va aduce permanent la cunoștința salariaților, prin structurile administrative și prin Sindicatul reprezentativ, posturile devenite vacante la nivelul STB SA și va oferi posibilitatea de calificare, recalificare și perfecționare, pentru a putea beneficia de alte oportunități (alte posturi/ loc de muncă), în vederea evitării disponibilizărilor.

Art.17. STB SA va oferi sprijin tuturor salariaților disponibilizabili în căutarea unui post în interiorul STB SA; salariatului disponibilizabil i se va da posibilitatea participării cu prioritate la cursuri de pregătire, recalificare și perfecționare, costurile fiind suportate integral de STB SA.

Art.18. Coordonarea eforturilor de redistribuire revine Departamentului Managementul Resurse Umane, care se va preocupa de:

- a) informarea permanentă a salariaților cu privire la posturile vacante din interiorul STB SA;
- b) consilierea angajaților în domeniul orientării profesionale, în funcție de posturile disponibile și de cursurile organizate de STB SA;
- c) informarea salariaților despre derularea activităților de redistribuire, pentru utilizarea eficientă a cunoștințelor și aptitudinilor și estimarea nevoilor viitoare de pregătire;
- d) informarea Sindicatului reprezentativ în cazul reclamațiilor individuale.

Art.19. Personalul disponibilizabil poate deveni disponibilizat cu respectarea criteriilor stabilite prin prezentul Act adițional la CCM STB SA aplicabil și în Codul Muncii, urmare a procesului de restructurare, după epuizarea tuturor oportunităților de redistribuire și reinstruire.

Art.20. După determinarea numărului și structurii de personal disponibilizabil, angajatorul va încerca să găsească oportunități de calificare, pregătire, recalificare, perfecționare suplimentară sau alt loc de muncă. Personalul pentru care s-au epuizat toate aceste oportunități și care nu a reușit să ocupe un alt loc de muncă devine disponibilizat.

Art.21. Conducerea STB SA va notifica salariații care vor fi disponibilizați, oferindu-le posibilitatea recalificării în meseriile deficitare, în limita locurilor disponibile; în termen de 3 zile lucrătoare de la comunicare, salariații comunică răspunsul asupra ofertei primite. Lipsa răspunsului în termen sau refuzul ofertei se consideră neacceptare, salariatul urmând procedura de disponibilizare, fără ca aceasta să afecteze drepturile prevăzute de prezentul Plan Social.

Art.22. Pentru o perioadă de 12 luni de la data declanșării concedierilor colective, nu se efectuează angajări; necesarul de personal se asigură din interiorul STB SA prin recalificare și reconversie profesională. Prin excepție, după verificarea posibilităților de ocupare prin redistribuire internă și după informarea și consultarea Sindicatului reprezentativ, pot fi efectuate angajări pentru posturi deficitare, pentru care nu există personal intern disponibil și calificat, ori necesare continuității și siguranței serviciului public; motivele derogării se consemnează în scris.

IV. Criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate și măsuri de atenuare

Art.23. În cazul în care măsura desființării locului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare/perfecționare și a încheiat un act adițional, STB SA nu-i va putea pretinde despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, pentru cheltuielile de formare profesională.

Art.24. Când se desființează unele posturi dintr-o categorie în care există mai multe posturi la fel, salariații care vor pleca se aleg comparându-i doar între cei care ocupă același fel de post (aceeași muncă, aceeași calificare). Grupul de salariați care se compară se stabilește în scris, înainte de aplicarea criteriilor, cu consultarea Sindicatului reprezentativ. Criteriile se aplică la fel pentru toți salariații din grup. Listele finale se întocmesc de angajator.

Art.25. Definitivarea numărului și a categoriilor de posturi afectate se face cu consultarea Sindicatului reprezentativ, în condițiile art. 69 alin. (2) din Codul Muncii; identificarea individuală se realizează ulterior, prin aplicarea documentată a criteriilor.

Sindicatul este informat și consultat asupra metodologiei și aplicării criteriilor, poate formula observații la care angajatorul răspunde motivat; întocmirea și asumarea deciziilor individuale revin angajatorului.

Art.26. În aplicarea art.58 din CCM STB SA aplicabil și a art. 69 alin. (3) din Codul Muncii, la desfacerea contractelor individuale de muncă se procedează în următoarea ordine:

a) rezultatele obținute și competența profesională, evaluate pe baza sistemului de evaluare aplicabil. În situația de egalitate în ce privește rezultatele obținute și competența profesională, se va lua în calcul:

- numărul și relevanța calificărilor, competențelor și autorizărilor valabile, necesare activităților și posturilor menținute după reorganizare;

- vechimea în STB SA; prioritatea de a rămâne în cadrul STB S.A. având salariații cu vechime mai mare.

b) persoanele care cumulează pensia cu salariul;

c) persoanele care beneficiază efectiv de pensie pentru limită de vârstă ori îndeplinesc condițiile, situația fiind verificată individual, cu respectarea principiului nediscriminării (OG nr. 137/2000);

d) încetarea cumulului de funcții, funcțiile cumulate devenind disponibile/desființate, inclusiv persoanele care realizează venituri din alte activități;

e) persoanele care nu au copii sau părinți în întreținere.

Criteriile de la (a)–(e) se aplică numai după epuizarea evaluării și a departajării profesionale de la (a). Este interzisă utilizarea altor criterii în afara criteriilor sociale expres și legal convenite.

Art.27. Nu pot fi desfăcute contractele individuale de muncă:

(a) în cazurile de interdicție temporară prevăzute la art. 60 din Codul Muncii (incapacitate temporară de muncă; carantină; salariați gravidă, dacă angajatorul a cunoscut situația anterior deciziei; concediu de maternitate; concediu pentru creșterea copilului; concediu pentru îngrijirea copilului bolnav; concediu de odihnă), verificate nominal la data emiterii deciziei individuale, interdicțiile neaplicându-se reorganizării judiciare / falimentului/dizolvării, nu reorganizării interne;

(b) reprezentanții salariaților și liderii de sindicat, protejați împotriva represaliilor pe durata mandatului, în condițiile art. 10 din Legea nr. 367/2022, fără ca aceasta să constituie imunitate față de o desființare reală a postului;

(c) în cazurile prevăzute la art. 59 din Codul Muncii (interdicția concedierii pe criterii discriminatorii ori pentru exercitarea drepturilor sindicale);

(d) protecții contractuale: dacă măsura afectează doi soți din STB SA, se desface de regulă CIM al soțului cu venitul cel mai mic; sunt protejate persoanele unice susținătoare de familie sau cu peste doi copii în îngrijire, cu excepția refuzului unui post vacant corespunzător oferit.

Art.28. Dacă un angajat disponibilizabil nu poate fi redistribuit la nivelul de salarizare actual, poate fi redistribuit pe un alt post, cu acordarea nivelului maxim pentru postul oferit, conform procedurilor interne, cu consimțământul salariatului (art. 41 din Codul Muncii).

Art.29. Salariatul disponibilizat care locuiește într-un cămin STB SA, cu contract valabil, nu va putea fi evacuat mai devreme de 12 luni de la disponibilizare; cazarea se exercită în baza unui contract de comodat încheiat în formă scrisă, în limita locurilor disponibile.

Art.30. Angajatorul comunica Sindicatului reprezentativ lista personalului ce urmează a fi disponibilizat împreună cu modul de aplicare a criteriilor de selecție, liste ce vor fi analizate din punct de vedere al respectării criteriilor împreună cu reprezentanții Sindicatului reprezentativ. Sindicatul poate formula mențiuni/obiecții în situația nerespectării criteriilor.

V. Plecări voluntare

Art.31. (1) Persoanele care solicită voluntar includerea pe lista de disponibilizări și nu se încadrează în prevederile Art.26 din prezentul Plan social privind ordinea de prioritate, beneficiază de o compensație de 6 salarii medii brute la nivel de STB SA (anul anterior, 2025), acordată într-o singură tranșă sau eșalonat în 2 (două) tranșe lunare egale consecutive, începând cu luna în care încetează activitatea; neplata unei tranșe la scadență atrage exigibilitatea integrală a sumelor rămase.

(2) Plățile compensatorii se acordă proporțional cu timpul lucrat stabilit prin Contractul Individual de Muncă.

Art.32. Plecările voluntare se aprobă de către Directorul General, pentru fiecare post în parte, cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

Numărul celor care vor opta pentru varianta „voluntar” va fi de cel mult 200 persoane. Perioada de depunere a cererilor este de 4 zile lucrătoare de la data comunicării anunțului. Directorul General poate respinge motivat o cerere când salariatul ocupă un post care nu se desființează sau critic pentru continuitatea activității.

Dacă numărul cererilor eligibile depășește numărul, departajarea se face în ordinea depunerii. Plecările voluntare se includ în numărul total al concedierii colective (art. 68 din Codul Muncii).

Art.33. Regimul plecărilor voluntare este distinct de cel al concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului; criteriile de ordine de prioritate (art.58 din CCM și cele de mai sus) NU se aplică plecărilor voluntare, acestea operând pe baza acordului părților (art. 55 lit. b) din Codul Muncii) și a aprobării Directorului General. Consimțământul salariatului este liber exprimat. Se aduce expres la cunoștința salariatului că încetarea prin acordul părților nu dă, prin ea însăși, drept la indemnizație de șomaj.

VI.Dispoziții finale

Art.34. Prezentul Plan Social nu reglementează și nu anticipează operațiuni de externalizare sau transfer de întreprindere. În cazul unei asemenea operațiuni se aplică integral Codul Muncii, Legea nr. 67/2006 și obligațiile de informare și consultare prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă.

Art. 35. Prezentul Act adițional s-a încheiat în trei exemplare și face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă al STB SA nr.333/18.09.2024 și se depune spre înregistrare la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, în condițiile Legii dialogului social nr. 367/2022. Actul adițional produce efecte de la data înregistrării, cu excepția clauzelor pentru care părțile au stabilit expres o dată ulterioară, în limitele legii.

ANGAJATOR STB S A	SINDICATUL TRANSPORTATORILOR DIN BUCUREȘTI
-------------------	--