



MINISTERUL MUNCII FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Fișă privind procedura de negociere colectivă, încheierea, înregistrarea, aplicarea, modificarea, prelungirea și încetarea acordurilor colective

A. Cadrul normativ privind negocierea colectivă pentru funcționarii publici

Libertatea de asociere în sindicate și patronate, ca și dreptul de negociere colectivă în muncă și de aplicare a convențiilor colective, sunt recunoscute de Constituția României (art. 40, art. 41 alin. (5)).

Funcționarii publici negociază colectiv în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 57/2019 Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și a normei conexe privind încheierea și aplicarea acordurilor colective de muncă (HG nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective) care reglementează părțile la negocierea colectivă, tipurile de clauze ce pot fi negociate, procedura de informare, încheierea acordurilor colective, nivelul la care se pot negocia acordurile colective, durata și efectele acestora, executarea, modificarea și încetarea acordurilor colective.

Procedura de negociere colectivă este reglementată de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, care stabilește reprezentativitatea părților pentru participarea la negociere colectivă, procedura de înregistrare a acordurilor colective (aceeași cu cea aplicabilă și înregistrării contractelor colective), modalitățile de soluționare a conflictelor colective de muncă, cu respectarea normelor și a convențiilor internaționale ale muncii, precum și sancțiunile și contravențiile aplicabile pentru nerespectarea dispozițiilor legale în materie.

Potrivit art. 487 alin. (1) al OUG nr. 57/2019 Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare *"Acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, în care pot fi stabilite anual numai măsuri referitoare la:*

- a) *constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;*
- b) *sănătatea și securitatea în muncă;*
- c) *programul zilnic de lucru;*
- d) *perfecționarea profesională;*
- e) *alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale."*

Rol IM/ITM: **Inspekția Muncii/inspectoratele teritoriale de muncă are/au un rol esențial de jucat în promovarea negocierilor colective și încurajarea părților să se angajeze cu bună-credință în negocieri colective pentru evitarea situațiilor tensionate sau conflictuale pe parcursul negocierilor.**

B. Părțile la negocierea colectivă - recunoașterea părților reprezentative în scopul negocierii colective

Legea nr. 367/2022 reglementează criteriile de reprezentativitate ale organizațiilor sindicale pentru participarea la negocierea colectivă la nivel de unitate (autoritate sau instituție publică). Pentru a fi reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale (sindicat sau federație sindicală, după caz) trebuie să cumuleze un număr de membri care reprezintă minimum 35% din totalul angajaților unității aflați într-un raport de serviciu cu unitatea, concomitent cu îndeplinirea criteriilor privind statutul legal al organizației sindicale și independența organizatorică și patrimonială (art. 54 alin. (1) lit. C, lit. c)).

Conform art. 22 alin. (1) din HG nr. 302/2022, părțile semnatare ale acordului colectiv sunt:

- conducătorul autorității sau instituției publice
- și
- sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici, sindicatele afiliate la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate ori la nivelul grupului de unități, după caz, din care face parte autoritatea sau instituția publică, sau reprezentanții funcționarilor publici, aleși prin votul secret a jumătate plus unu din numărul funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică.

Reprezentanții funcționarilor publici: În lipsa sindicatelor, funcționarii publici au dreptul să își aleagă și mandateze reprezentanți, prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al funcționarilor publici din autoritatea sau instituția publică pentru promovarea și apărarea drepturilor lor și reprezentarea în negocierea colectivă, în condițiile prevăzute de art. 6 alin. (3) lit. d) din HG nr. 302/2022.

Dosarul de înregistrare a acordului colectiv trebuie să conțină dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere și dovezile de reprezentativitate/procese-verbale de alegere a reprezentanților funcționarilor publici, după caz (art. 110 alin. (1) lit. b) și d) din Legea nr. 367/2022).

Atenție: În cazul în care o organizație sindicală semnată a unui acord colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă în baza unei hotărâri judecătorești definitive, *orice parte interesată îndreptățită să negocieze respectivul acord colectiv* are dreptul să solicite renegocierea acordului colectiv în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, acordul colectiv respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat (art. 181 alin. (3) din Legea nr. 367/2022).

Deși legea reglementează distinct părțile îndreptățite să negocieze colectiv, în practică, recunoașterea organizațiilor reprezentative ale angajaților/lucrătorilor este esențială pentru promovarea negocierilor colective. Dincolo de reprezentativitatea recunoscută de instanțele judecătorești, recunoașterea are loc atunci când părțile recunosc și acceptă o organizație ca reprezentativă în scopul negocierilor colective. Există numeroase situații în care părțile fie își contestă reprezentativitatea, fie refuză să colaboreze și să negocieze colectiv în comun, în cazul a două organizații reprezentative la nivel de unitate (instituție sau autoritate publică). Contestații apar și în cazul migrării membrilor de sindicat de la o organizație sindicală la alta și a existenței concomitente a mai mult de două organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate, cu reprezentativitate recunoscută la momente diferite de instanțele judecătorești. Exemplele menționate nu sunt limitative, spețele din practică fiind variate. Acest lucru poate duce la blocarea negocierilor colective și la o deteriorare a climatului relațiilor de muncă.

Rol IM/ITM: Inspecția Muncii are un rol important de jucat în încurajarea părților să își recunoască reprezentativitatea constatată de instanță, să își accepte legitimitatea, să coopereze și să păstreze o atitudine deschisă și pozitivă la masa negocierilor.

C. Nivelul la care se pot încheia acorduri colective și efectele

Negocierea clauzelor și încheierea acordurilor colective se fac în mod liber de către părți, acestea aflându-se pe poziție de egalitate juridică.

Acordul colectiv se poate încheia exclusiv la nivelul unei autorități sau instituții (art. 24 din HG nr. 302/2022)

Atenție: Legislația aplicabilă acordurilor colective nu prevede posibilitatea încheierii acestora la niveluri superioare (grup de unități, sectoare de negociere colectivă).

D. Obligația inițierii negocierii colective

Conducătorul autorității sau instituției publice înaintează proiectul de buget sindicatului reprezentativ al funcționarilor publici, respectiv sindicatului afiliat la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate sau la nivelul grupului de unități din care face parte autoritatea sau instituția publică ori, după caz, reprezentanților funcționarilor publici desemnați prin votul a jumătate plus unul din numărul total al funcționarilor publici. (art. 23 alin. (1) din HG nr. 302/2022)

Inițiativa negocierii colective aparține oricăreia dintre părți. Partea care inițiază negocierea colectivă înaintează și propunerea de acord colectiv care stă la baza negocierii colective. (art. 23 alin. (3) din HG nr. 302/2022)

Negocierea colectivă a acordului colectiv este obligatorie, în termen de 10 zile calendaristice de la data înaintării proiectului de buget al autorității sau instituției publice către cealaltă parte semnatară. (art. 23 alin. (2) din HG nr. 302/2022)

La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, cu condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate. (art. 28 alin. (3) din HG nr. 302/2022)

E. Informarea prealabilă negocierii colective

Autoritatea sau instituția publică furnizează sindicatelor reprezentative, sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate ori la nivelul grupului de unități, după caz, din care face parte autoritatea sau instituția publică, sau reprezentanților funcționarilor publici, informațiile necesare pentru încheierea acordurilor colective, precum și proiectul de buget. (art. 22 alin. (4) din HG nr. 302/2022)

IM/ITM are un rol deosebit atât pe componenta de prevenție, prin prezentarea și diseminarea obligațiilor legale ale angajatorilor privind negocierea colectivă, cât și pe componenta de informare în cadrul negocierilor colective și de prevenire și conciliere a conflictelor colective de muncă generate de nerespectarea procedurii de informare din cadrul negocierii colective.

Promovarea cerințelor specifice pentru conduita în negociere a părților, ca o premisă a ajungerii la un acord, este esențială în proces. Recomandările făcute nu vor solicita în nicio situație părților aflate în negociere să facă concesii, să fie de acord cu propunerile făcute de cealaltă parte, sau să ajungă la un acord, ci vor pune accentul pe negocierea cu bună-credință și pe conduita părților în timpul negocierilor. De asemenea, un rol esențial revine Inspecției Muncii/ITM în prevenirea și soluționarea conflictelor colective de muncă, prin participarea activă în concilierea obligatorie.

F. Încheierea acordurilor colective

Acordurile colective se încheie în trei exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, și unul pentru depozitar, și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele (art. 27 alin. (1) din HG nr. 302/2022):

- a) informații referitoare la cele două părți, inclusiv calitatea persoanelor semnatare și actul în baza căruia respectivele persoane au drept de reprezentare, precum și mandatul reprezentanților desemnați să negocieze acordul colectiv;
- b) perioada pentru care se încheie acordul colectiv;
- c) măsurile prevăzute la art. 487 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- d) obligațiile asumate de cele două părți, pe fiecare dintre domeniile pentru care s-a negociat;
- e) data încheierii și semnăturile reprezentanților celor două părți;
- f) alte informații, conform obligațiilor instituite prin lege.

Informațiile menționate cu titlu de obligație minimală pot fi completate cu alte informații considerate necesare sau relevante, inclusiv sub forma anexelor.

G. Durata acordurilor colective și prelungirea valabilității acestora

Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar, și **își prelungesc valabilitatea** până la aprobarea bugetului autorității sau instituției publice din anul următor semnării acordurilor colective. (art. 26 din HG nr. 302/2022)

H. Înregistrarea și publicarea acordurilor colective

Înregistrarea unui contract colectiv de muncă este responsabilitatea părților semnatare și o condiție esențială pentru ca acesta să producă efecte. Cunoașterea obligațiilor legale și respectarea etapelor procedurii de negociere pot facilita întocmirea dosarului de înregistrare a acordului colectiv, cu evitarea situațiilor generatoare de timp.

Acordurile colective la nivel de unitate (instituție sau autoritate publică) se depun și înregistrează prin grija părților la Inspectoratele Teritoriale de Muncă în care angajatorii își au sediul (art. 106 alin. (2), coroborat cu art. 110 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 367/2022). Legea nr. 367/2022 dispune **conținutul dosarului de înregistrare a acordurilor colective de muncă** (art. 110 alin. (2), astfel:

- acordul colectiv, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării acordului colectiv;
- dovezile de reprezentativitate ale părților sau procesele-verbale de alegere a reprezentanților funcționarilor publici;
- procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- mandatele prevăzute de lege.

Legea prevede înregistrarea acordului colectiv de muncă după *verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale*, în caz contrar, contractul este restituit părților pentru conformare (art. 112 alin. (1) din Legea nr. 367/2022).

Împotriva refuzului înregistrării acordurilor colective părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004 (art. 114 din Legea nr. 367/2022).

Inspekția Muncii eliberează, la cerere, o copie în format electronic a acordului colectiv încheiat la nivel de unitate, oricărui angajat al unității respective (art. 112 alin. (2) din Legea nr. 367/2022).

Important: Depunerea dosarului de înregistrare cu nerespectarea conținutului acestuia constituie motiv de refuz de înregistrare a acordului colectiv (art. 113 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 367/2022).

Atenție: Refuzul nejustificat al părților semnatare de înregistrare a acordurilor colective, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare parte care refuză înregistrarea.

Acordurile colective încheiate de autorități și instituții publice, ca și actele adiționale la acestea, constituie informații de interes public și sunt afișate la sediul și publicate pe pagina web a autorității sau instituției respective. (art. 27 alin. (4) din HG nr. 302/2022)

Rol IM/ITM: Promovarea obligațiilor legale și condițiile procedurale legate de negocierea, încheierea și înregistrarea acordurilor colective sprijină părțile în acest demers și conduce la evitarea situațiilor care constituie motiv de neînregistrare a acordurilor colective.

Efectuarea de analize sectoriale privind negocierile colective și diseminarea bunelor practici identificate contribuie la promovarea unor negocieri colective informate, constructive și semnificative. Informațiile fiabile privind negocierea colectivă pot să ajute autoritățile publice să încurajeze relațiile de muncă bazate pe cooperare, prin identificarea și diseminarea bunelor practici. Datele administrative pot ajuta autoritățile publice să determine gradul în care anumite sectoare sunt acoperite de negocierea colectivă, astfel încât să își direcționeze resursele către sectoarele mai vulnerabile în care nu au loc negocieri colective.

I. Efectele acordurilor colective

Clauzele acordului colectiv produc efectele numai pentru personalul din cadrul autorității sau instituției publice respective. (art. 24 alin. (2) din HG nr. 302/2022)

Drepturile și obligațiile individuale ale funcționarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele acordului colectiv în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective. (art. 28 alin. (4) din HG nr. 302/2022)

J. Punerea în aplicare a acordurilor colective

Părțile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor, neîndeplinirea obligațiilor asumate atrăgând răspunderea civilă și, după caz, disciplinară a părților care se fac vinovate de aceasta. (art. 28 alin. (1) din HG nr. 302/2022)

Acordurile colective nu pot conține prevederi contrare, drepturi și obligații sub nivelul minim stabilit prin acte normative. Clauzele acordurilor colective nu pot exceda sau, după caz, nu pot stabili îngrădirea drepturilor și obligațiilor reglementate prin lege sau drepturi ori

obligații suplimentare față de cele reglementate prin lege în derularea raporturilor de serviciu. (art. 25 din HG nr. 302/2022)

Acordurile colective încheiate cu nerespectarea prevederilor legale sunt nule de drept. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile legii, la cererea oricărei persoane interesate. (art. 30 din Hg nr. 302/2022)

Pentru gestionarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a acordurilor colective, la nivelul autorităților și instituțiilor publice sunt constituite comisii paritare formate din reprezentanți desemnați, cu respectarea principiului parității și al asigurării reprezentativității părților, de către părțile semnatare ale acordului colectiv. (art. 3 -12 din HG nr. 302/2022).

O copie a acordului colectiv, încheiat în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și ale prezentei hotărâri, se transmite comisiei paritare. (art. 27 alin. (3) din HG nr. 302/2022)

K. Modificarea acordurilor colective

Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării prin act adițional. Actul adițional se aduce la cunoștință publicului prin publicarea pe pagina de internet a autorității sau instituției publice. (art. 28 alin. (2) din HG nr. 302/2022)

L. Încetarea acordurilor colective

Acordul colectiv încetează (art. 29 din HG nr. 302/2022):

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
- b) la data încetării activității autorității sau instituției publice;
- c) prin acordul părților;
- d) la data rămânerii definitive a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

Rol IM/ITM: Promovarea și informarea angajatorilor și a angajaților asupra procedurii de negociere colectivă și diseminarea de bune practici în materie de negociere colectivă sunt esențiale pentru susținerea negocierilor colective. Un rol activ revine Inspecției Muncii/Inspectoratelor teritoriale de muncă ca garant al respectării obligațiilor legale privind inițierea negocierii colective, verificării reprezentativității organizațiilor sindicale/alegerii reprezentanților funcționarilor publici, înregistrării acordurilor colective, precum și ca furnizor de asistență tehnică părților pentru derularea corectă a procedurii de negociere colectivă.