



Federația Națională Sindicală “ALMA MATER”

F.N.S. A.M. 51/14.07.2026

OPINIE JURIDICĂ
privind interpretarea dispozițiilor art. 27 alin. (6)
din Contractul colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități
din Sectorul de activitate „Învățământ Superior”,
înregistrat la Ministerul Educației și Cercetării sub nr. 517/27.04.2026

I. Obiectul opiniei juridice

Prezenta opinie juridică este formulată la solicitarea Sindicatului „UNIO” din cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și are ca obiect interpretarea dispozițiilor art. 27 alin. (6) din Contractul colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități din Sectorul de activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la Ministerul Educației și Cercetării sub nr. 517 din 27.04.2026 și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 4 din 27.05.2026.

Solicitarea a fost determinată de poziția exprimată oficial de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, potrivit căreia sintagma *„beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de maximum 6 zile lucrătoare”* nu consacră un drept colectiv născut direct din Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități, ci doar posibilitatea ca, ulterior, prin negocierea unui contract colectiv de muncă la nivelul universității, să se stabilească, în mod discreționar, dacă salariații beneficiază sau nu de un concediu suplimentar și, în caz afirmativ, durata acestuia, în limita maximă de 6 zile.

În esență, opinia juridică urmărește să stabilească dacă această interpretare este conformă cu dispozițiile Contractului colectiv de muncă, cu Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu Codul muncii și cu principiile generale care guvernează negocierea și executarea contractelor colective de muncă.

II. Situația de fapt

Din documentele comunicate Federației Naționale Sindicale „Alma Mater” rezultă următoarele împrejurări relevante:

În cadrul negocierii Contractului colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități din sectorul de activitate „Învățământ Superior”, una dintre clauzele negociate și acceptate de ambele părți contractante a privit instituirea unui concediu de odihnă suplimentar pentru personalul didactic auxiliar, personalul de cercetare și personalul administrativ din instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2 la contract.

Ca urmare a negocierii colective desfășurate între Ministerul Educației și Cercetării, în calitate de angajator, și Federația Națională Sindicală „Alma Mater”, în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul grupului de unități, în cuprinsul art. 27 alin. (6) din Contractul colectiv de muncă s-a prevăzut că:

„Personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ din unitățile prevăzute la Anexa nr. 2 beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de maximum 6 zile lucrătoare. În comisiile paritare din instituțiile și unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 se mai poate negocia 1 zi de concediu de odihnă suplimentar.”

Această clauză a fost negociată, acceptată și semnată de ambele părți contractante, ulterior fiind înregistrată la autoritatea competentă și publicată în Monitorul Oficial, dobândind astfel caracter obligatoriu pentru toate unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 la contract.

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași figurează în mod expres în Anexa nr. 2 a Contractului colectiv de muncă, fiind una dintre instituțiile pentru care părțile au convenit aplicarea tuturor clauzelor negociate la nivelul grupului de unități.

Cu toate acestea, prin adresa transmisă Sindicatului „UNIO”, conducerea Universității a apreciat că formularea „*maximum 6 zile lucrătoare*” ar demonstra că durata concediului suplimentar nu este acordată în mod direct prin Contractul colectiv de muncă, ci trebuie stabilită ulterior prin negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de universitate. În susținerea acestei interpretări, Universitatea invocă dispozițiile Codului muncii și ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, apreciind că dreptul la concediu suplimentar nu poate fi recunoscut tuturor salariaților, ci exclusiv anumitor categorii expres prevăzute de actele normative speciale.

În consecință, Universitatea a refuzat includerea în programarea concediilor de odihnă pentru anul universitar a celor șase zile de concediu suplimentar, apreciind că acestea nu sunt datorate în lipsa unui Contract colectiv de muncă încheiat la nivelul instituției.

Sindicatul „UNIO” a solicitat Federației Naționale Sindicale „Alma Mater” emiterea unei opinii juridice oficiale privind legalitatea acestei interpretări, apreciind că poziția Universității conduce, în realitate, la contestarea forței juridice obligatorii a Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități și la golirea de conținut a unei clauze negociate în mod valabil între partenerii sociali.

III. Cadrul normativ incident

Analiza juridică ce urmează are în vedere următoarele acte normative și convenționale:

- Constituția României, în special dispozițiile art. 41 privind protecția muncii și negocierea colectivă;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Legea învățământului superior nr. 199/2023;
- Contractul colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități din sectorul de activitate „Învățământ Superior”, înregistrat sub nr. 517/27.04.2026;
- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, republicată.

De asemenea, în interpretarea dispozițiilor contractuale sunt incidente principiile generale privind executarea cu bună-credință a convențiilor colective, principiul favorabilității în materia raporturilor de muncă și principiul efectului util („*effet utile*”), consacrat atât în doctrina dreptului civil, cât și în jurisprudența constantă privind interpretarea contractelor colective de muncă.

IV. Analiza juridică

1. Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități reprezintă legea părților și produce efecte obligatorii pentru toate unitățile prevăzute în Anexa nr. 2

Problema ridicată de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași nu privește, în realitate, exclusiv interpretarea sintagmei „*maximum 6 zile lucrătoare*”, ci însăși forța juridică obligatorie a Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități.

Aceasta deoarece **argumentația expusă în adresa Universității conduce, în mod implicit, la concluzia că drepturile negociate și consacrate prin Contractul colectiv de muncă la nivel superior nu ar produce efecte juridice decât dacă sunt reluate și renegociate printr-un contract colectiv încheiat la nivelul fiecărei universități. O asemenea interpretare nu poate fi primită.**

Legea nr. 367/2022 consacră existența mai multor niveluri ale negocierii colective, inclusiv negocierea la nivel de grup de unități. **Finalitatea acestei forme de negociere este tocmai aceea de a crea un nucleu comun de drepturi și obligații aplicabile tuturor unităților aparținând grupului respectiv,** evitând existența unor tratamente juridice diferite în cadrul aceluiași sector de activitate.

În cazul de față, Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități a fost:

- negociat de partenerii sociali competenți;
- semnat de Ministerul Educației și Cercetării și de Federația Națională Sindicală „Alma Mater”;
- înregistrat la autoritatea competentă;
- publicat în Monitorul Oficial.

Prin urmare, **acesta nu reprezintă o simplă convenție cu valoare orientativă, ci un izvor de drept în materia raporturilor colective de muncă, obligatoriu pentru toate unitățile nominalizate în Anexa nr. 2.**

Această concluzie rezultă chiar din dispozițiile contractului. Art. 104 stabilește expres că instituțiile și unitățile în care se aplică clauzele negociate sunt cele prevăzute în Anexa nr. 2. Or, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași figurează în mod expres în această anexă.

De asemenea, art. 92 alin. (2) prevede fără echivoc: „*Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică și sunt obligatorii pentru toate unitățile din Anexa nr. 2 și tuturor organizațiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater.*”

Prin urmare, caracterul obligatoriu al Contractului colectiv de muncă nu este dedus pe cale de interpretare, ci este afirmat în mod expres chiar de voința concordantă a părților semnatare.

Această împrejurare prezintă o importanță deosebită. **Universitatea nu poate invoca propria interpretare pentru a restrânge domeniul de aplicare al unui contract colectiv pe care legea și însuși contractul îl declară obligatoriu.**

A admite contrariul ar însemna ca fiecare angajator să stabilească unilateral dacă și în ce măsură aplică un contract colectiv de muncă deja negociat și înregistrat, ceea ce ar lipsi de orice eficiență juridică instituția negocierii colective.

2. Contractul colectiv de muncă trebuie interpretat ca un ansamblu coerent, iar nu prin izolarea unei singure sintagme

Argumentația Universității pornește de la o eroare metodologică fundamentală. Întreaga demonstrație juridică este construită exclusiv în jurul cuvântului „*maximum*”, desprins din contextul normativ în care acesta a fost utilizat. **O asemenea modalitate de interpretare contravine regulilor**

generale privind interpretarea actelor juridice. Nicio dispoziție contractuală nu poate fi analizată izolat.

Interpretarea trebuie realizată sistematic, logic, teleologic, prin raportare la întregul contract și prin raportare la voința comună a părților. Această regulă este consacrată chiar de Contractul colectiv de muncă.

Art. 6 alin. (2) stabilește că: „*Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.*”

Acest text are o importanță determinantă în prezenta analiză și instituie o ordine obligatorie de interpretare.

Mai întâi se urmărește voința comună a părților și în lipsa acesteia, se aplică regulile dreptului comun. **Iar dacă, nici astfel, divergența nu este înlăturată, contractul stabilește expres că interpretarea trebuie realizată în sensul favorabil salariaților.**

Prin urmare, **chiar dacă s-ar admite — exclusiv prin absurd — că formularea „maximum 6 zile” ar permite două interpretări diferite, Contractul colectiv de muncă stabilește el însuși care dintre acestea trebuie preferată. Nu interpretarea restrictivă, care elimină dreptul. Ci interpretarea care asigură efectiv exercitarea dreptului negociat.**

Or, Universitatea procedează exact invers. Ea alege unica interpretare posibilă care conduce la lipsirea completă de efecte a dreptului negociat. **Această interpretare este incompatibilă cu art. 6 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă și, prin aceasta, chiar cu contractul pe care pretinde că îl aplică.**

3. Sintagma „beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de maximum 6 zile lucrătoare” nu poate fi interpretată în sensul inexistenței dreptului

Din punct de vedere gramatical și juridic, dispozițiile art. 27 alin. (6) conțin două elemente distincte:

- existența dreptului;
- întinderea dreptului.

Existența dreptului este consacrată prin verbul „**beneficiază**”. Întinderea dreptului este delimitată prin sintagma „**de maximum 6 zile lucrătoare**”. Universitatea confundă cele două componente. **În realitate, termenul „maximum” califică exclusiv întinderea prestației, iar nu existența dreptului.**

Aceasta este regula generală a tehnicii legislative și a redactării actelor normative. Ori de câte ori legiuitorul sau părțile utilizează expresii precum: „**până la**”, „**cel mult**” sau „**maximum**”, acestea stabilesc limita superioară a dreptului, fără a pune în discuție existența lui.

Astfel, dacă legea prevede că un anumit spor poate fi acordat „**în cuantum de până la 15%**”, aceasta nu înseamnă că angajatorul poate decide discreționar să nu mai recunoască dreptul la spor atunci când sunt îndeplinite condițiile legale.

În același mod, sintagma „maximum 6 zile” stabilește plafonul până la care poate ajunge concediul suplimentar negociat la nivel de grup de unități. Ea nu transformă dreptul într-o simplă eventualitate și nici nu conferă angajatorului posibilitatea de a-l suprima.

Dacă aceasta ar fi fost voința părților contractante, textul ar fi fost redactat cu totul diferit. S-ar fi utilizat formule precum: „**se poate acorda**”, „**angajatorul poate acorda**”, „**părțile pot conveni acordarea**” sau „**poate beneficia**”. Or, niciuna dintre aceste formule nu se regăsește în art. 27 alin. (6).

Părțile au utilizat forma imperativă: „**beneficiază**”. În limbaj juridic, verbul „**beneficiază**” consacră existența unui drept deja născut, nu posibilitatea nașterii sale în viitor. Această diferență terminologică este esențială și nu poate fi ignorată prin desprinderea din context a cuvântului „*maximum*”.

4. Interpretarea susținută de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” lipsește de efecte juridice însăși clauza negociată, încălcând principiul efectului util al contractului colectiv de muncă

Un principiu fundamental al interpretării actelor juridice, unanim recunoscut atât în doctrina dreptului civil, cât și în jurisprudența instanțelor naționale și europene, este acela potrivit căruia orice clauză contractuală trebuie interpretată în sensul producerii de efecte juridice, iar nu în sensul golirii sale de conținut.

Acest principiu, cunoscut în doctrină sub denumirea de **principiul efectului util (*effet utile*)**, impune ca interpretarea unei convenții să fie realizată astfel încât fiecare dispoziție negociată de părți să își păstreze utilitatea practică și să producă efectele juridice urmărite prin încheierea contractului.

Aplicând acest principiu în prezenta cauză, rezultă că interpretarea propusă de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” este incompatibilă cu însăși rațiunea existenței art. 27 alin. (6).

Într-adevăr, dacă sintagma „*maximum 6 zile*” ar însemna că fiecare angajator este liber să acorde zero zile, o zi, două zile, trei zile sau șase zile, după propria apreciere, fără existența niciunui criteriu stabilit prin Contractul colectiv de muncă, atunci negocierea purtată la nivel de grup de unități ar fi fost lipsită de orice finalitate.

În această interpretare, dreptul negociat de Federația Națională Sindicală „Alma Mater” nu ar reprezenta decât o simplă recomandare adresată angajatorilor. Or, aceasta nu poate fi voința părților contractante. Negocierea colectivă nu urmărește formularea unor recomandări. Ea urmărește stabilirea unor obligații juridice obligatorii.

Contractul colectiv de muncă reprezintă instrumentul prin care drepturile salariaților sunt negociate și garantate.

Dacă fiecare angajator ar putea decide ulterior dacă aplică sau nu drepturile negociate, instituția negocierii colective ar deveni lipsită de conținut iar consecința ar fi una absurdă...

Federația ar negocia luni de zile cu Ministerul Educației și Cercetării, s-ar semna Contractul colectiv de muncă, ar fi înregistrat și publicat în Monitorul Oficial, iar ulterior fiecare rector ar putea aprecia că anumite articole îi convin, iar altele nu.

O asemenea concluzie este incompatibilă atât cu Legea nr. 367/2022, cât și cu principiul securității raporturilor juridice.

5. Interpretarea sistematică a art. 27 alin. (6) demonstrează că părțile au urmărit instituirea unui drept minim garantat, iar nu lăsarea existenței dreptului la libera apreciere a angajatorilor

Interpretarea unei dispoziții contractuale nu poate fi realizată exclusiv prin raportare la alineatul analizat. Întregul Contract colectiv de muncă trebuie citit ca un sistem unitar.

Or, chiar alin. (6) al art. 27 conține un al doilea enunț, pe care Universitatea îl ignoră complet. Textul prevede: „*În comisiile paritare (...) se mai poate negocia o zi de concediu de odihnă suplimentar*.” Acest al doilea alineat este esențial și demonstrează fără echivoc intenția părților. **Dacă dreptul la concediul suplimentar ar urma să fie negociat integral la nivelul fiecărei universități, așa cum susține UAIC, atunci alineatul al doilea nu și-ar mai găsi nicio justificare logică.**

Într-adevăr, dacă universitatea poate negocia între zero și șase zile, de ce ar mai prevedea contractul posibilitatea negocierii unei singure zile suplimentare?

În interpretarea Universității, alineatul al doilea devine inutil. Or, contractele nu se interpretează în sensul în care una dintre clauze devine lipsită de conținut. **Dimpotrivă, existența alineatului al doilea demonstrează că părțile au considerat deja negociată problema concediului suplimentar prin Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități.**

Negocierea la nivel local nu mai privește existența dreptului. Ea privește doar posibilitatea acordării unei facilități suplimentare, peste nivelul stabilit prin Contractul colectiv superior. **Aceasta este singura interpretare care conferă efect juridic ambelor teze ale art. 27 alin. (6).**

6. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu poate diminua drepturile stabilite prin Contractul colectiv de muncă la nivel superior

*Un alt argument invocat indirect de Universitate constă în susținerea că lipsa unui Contract colectiv de muncă la nivelul instituției ar împiedica aplicarea art. 27 alin. (6). **Nici această teză nu poate fi primită.***

Legea dialogului social nr. 367/2022 consacră existența unei arhitecturi a negocierii colective. Contractele colective încheiate la nivel superior au tocmai rolul de a stabili standardele comune aplicabile tuturor unităților aflate în sfera lor de aplicare. **Contractele colective încheiate la nivel inferior au rolul de a particulariza aceste drepturi și de a negocia drepturi suplimentare. Nu au rolul de a elimina drepturile deja negociate.**

Această concluzie rezultă din însăși natura juridică a contractului colectiv de muncă. ***Dacă s-ar admite contrariul, fiecare angajator ar putea înlătura unilateral drepturile negociate la nivel superior prin simpla neîncheiere a unui Contract colectiv de muncă la nivel de unitate.***

Mai grav, angajatorul ar fi stimulat să refuze negocierea colectivă tocmai pentru a evita aplicarea drepturilor stabilite prin Contractul colectiv superior. **O asemenea interpretare este incompatibilă cu finalitatea Legii nr. 367/2022.**

Negocierea colectivă reprezintă un mecanism de extindere a protecției salariaților, nu un instrument prin care angajatorul poate evita aplicarea drepturilor deja negociate.

În lipsa unui Contract colectiv de muncă la nivel de universitate, se aplică în mod direct Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități. Nu există niciun vid normativ. **Dimpotrivă, acesta este tocmai rolul Contractului colectiv de muncă superior.**

7. Invocarea Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 nu justifică refuzul aplicării Contractului colectiv de muncă

În adresa comunicată Sindicatului „UNIO”, Universitatea invocă dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 pentru a susține că numai anumite categorii de personal pot beneficia de concedii suplimentare. **Argumentul este, în opinia noastră, neîntemeiat.**

Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 stabilește cadrul general privind concediul de odihnă pentru personalul din sectorul bugetar și enumeră anumite ipoteze în care concedii suplimentare sunt recunoscute prin acte normative. Aceasta nu interzice însă negocierea colectivă. **Dimpotrivă, Codul muncii și Legea nr. 367/2022 recunosc expres posibilitatea stabilirii prin contractele colective de muncă a unor drepturi mai favorabile decât minimul legal, atât timp cât acestea nu contravin unor norme imperative.**

În dreptul muncii funcționează principiul potrivit căruia legea stabilește standardul minim de protecție, iar contractul colectiv poate institui drepturi suplimentare. Acesta este unul dintre fundamentele negocierii colective.

În consecință, simplul fapt că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 reglementează anumite situații de concediu suplimentar nu înseamnă că partenerii sociali nu puteau negocia un drept colectiv suplimentar pentru salariații din învățământul superior. Dimpotrivă, acesta este exact rolul Contractului colectiv de muncă.

Mai mult, trebuie observat că Ministerul Educației și Cercetării, parte semnatară a Contractului colectiv de muncă, nu a formulat nicio rezervă cu privire la legalitatea art. 27 alin. (6).

Prin urmare, este lipsit de coerență juridică ca o instituție aflată în sfera de aplicare a contractului să invoce ulterior pretinsa nelegalitate a unei clauze negociate și acceptate chiar de ministerul în subordinea căruia funcționează.

8. Principiul favorabilității în dreptul muncii exclude interpretarea restrictivă adoptată de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”

Dreptul muncii reprezintă o ramură autonomă a dreptului, guvernată de principii proprii, diferite de cele specifice dreptului civil clasic. **Între acestea, unul dintre principiile fundamentale îl constituie principiul favorabilității, consacrat atât de legislația muncii, cât și de jurisprudența constantă a instanțelor judecătorești.**

Acest principiu presupune că, în cazul existenței mai multor interpretări posibile ale unei norme juridice sau ale unei clauze contractuale, **trebuie preferată acea interpretare care conduce la protejarea drepturilor salariatului și la valorificarea scopului social al normei, iar nu cea care conduce la restrângerea sau anihilarea dreptului.**

În materia contractelor colective de muncă, acest principiu dobândește o forță juridică suplimentară, întrucât contractul colectiv nu reprezintă un simplu contract sinalagmatic, ci rezultatul negocierii colective dintre partenerii sociali, fiind destinat instituirii unor drepturi minimale garantate pentru întreaga categorie profesională pe care o reglementează.

În prezenta cauză, aplicarea principiului favorabilității este impusă chiar de Contractul colectiv de muncă. Astfel, art. 6 alin. (2) stabilește expres că, ***în cazul în care asupra interpretării unei clauze contractuale există divergențe, iar acestea nu pot fi înlăturate prin consens sau prin aplicarea regulilor dreptului comun, interpretarea se realizează în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.***

Această dispoziție are caracter obligatoriu pentru toate părțile contractante și pentru toate unitățile aflate în sfera de aplicare a Contractului colectiv de muncă.

În consecință, chiar admitând, prin absurd, că sintagma „*maximum 6 zile*” ar permite două interpretări diferite, Universitatea nu era îndreptățită să aleagă interpretarea cea mai restrictivă. Dimpotrivă, Contractul colectiv îi impunea obligația de a adopta interpretarea care conservă și valorifică dreptul negociat.

Interpretarea potrivit căreia salariații nu beneficiază de niciuna dintre cele șase zile de concediu suplimentar până la negocierea unui contract colectiv de muncă la nivelul universității reprezintă exact opusul interpretării favorabile salariaților.

Prin urmare, această interpretare încalcă nu doar spiritul Contractului colectiv de muncă, ci chiar regula expresă de interpretare instituită de art. 6 din acesta.

9. Buna-credință în executarea Contractului colectiv de muncă exclude posibilitatea refuzului unilateral de aplicare a unei clauze negociate

Un alt principiu fundamental incident în prezenta cauză este **principiul executării cu bună-credință a convențiilor colective**. Acest principiu este consacrat atât de Codul muncii, cât și de Legea nr. 367/2022 și reprezintă expresia obligației reciproce a partenerilor sociali de a respecta drepturile și obligațiile asumate prin negocierea colectivă.

Contractul colectiv de muncă nu produce efecte numai în momentul semnării sale. El produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate, iar executarea sa presupune conduita loială a tuturor părților implicate.

În consecință, niciuna dintre unitățile cărora li se aplică acest contract nu poate proceda la reinterpretarea unilaterală a clauzelor sale într-o manieră care conduce la diminuarea drepturilor negociate.

A admite contrariul ar însemna că fiecare angajator ar putea proceda, după propria apreciere, la rescrierea Contractului colectiv de muncă. Aceasta ar echivala cu modificarea unilaterală a contractului. Or, principiul pacta sunt servanda, aplicabil și contractelor colective de muncă, exclude o asemenea posibilitate.

Drepturile negociate colectiv nu pot fi diminuate printr-un act unilateral al angajatorului și nici printr-o interpretare unilaterală care modifică sensul voinței exprimate de părțile semnatare.

10. Poziția Universității conduce la negarea însăși a instituției negocierii colective

Dincolo de analiza punctuală a art. 27 alin. (6), **este necesară observarea consecințelor sistemice pe care le-ar produce interpretarea susținută de Universitate.**

Dacă aceasta ar fi acceptată, orice angajator inclus într-un grup de unități ar putea susține că:

- sporurile negociate colectiv nu produc efecte până la negocierea unui CCM la nivel de unitate;
- drepturile privind timpul de muncă sunt doar orientative;
- drepturile privind concediile suplimentare pot fi ignorate;
- alte beneficii negociate colectiv pot fi amânate sine die.

În esență, Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități ar deveni un act lipsit de eficiență juridică. Această concluzie contrazice însă întreaga arhitectură a Legii nr. 367/2022.

Scopul negocierii colective la nivel superior este tocmai acela de a evita existența unor standarde diferite în cadrul aceluiași sector de activitate și de a asigura protecția uniformă a salariaților.

Prin urmare, interpretarea susținută de Universitate este incompatibilă cu însăși finalitatea reglementării legale.

Mai mult decât atât, acceptarea unei asemenea interpretări ar crea un precedent deosebit de periculos pentru întregul sistem de negociere colectivă din învățământul superior.

Dacă s-ar admite că fiecare instituție cuprinsă în Anexa nr. 2 poate interpreta în mod autonom și unilateral clauzele Contractului colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități, s-ar ajunge, în mod inevitabil, la posibilitatea ca fiecare angajator să selecteze acele dispoziții contractuale pe care înțelege să le aplice și să le înlăture pe cele pe care le consideră inoportune sau excesive. **O asemenea abordare ar lipsi de efecte juridice însăși instituția negocierii colective la nivel de grup de unități, ar compromite caracterul obligatoriu al Contractului colectiv de muncă și ar afecta grav autoritatea partenerilor sociali care au negociat și semnat acest act juridic.**

În realitate, miza prezentei interpretări depășește cu mult problema punctuală a concediului de odihnă suplimentar. Ea privește însăși forța juridică a Contractului colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități și capacitatea acestuia de a produce efecte uniforme în toate instituțiile pentru care a fost negociat. **Din această perspectivă, orice interpretare care permite derogări unilaterale de la clauzele sale ar contraveni atât voinței părților semnatare, cât și scopului pentru care legiuitorul a consacrat negocierea colectivă la acest nivel.**

Din această perspectivă, prezenta opinie juridică nu urmărește doar clarificarea modalității de aplicare a art. 27 alin. (6), ci și reafirmarea caracterului obligatoriu și unitar al Contractului colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități, ca instrument esențial al dialogului social în învățământul superior.

11. Lipsa unui Contract colectiv de muncă la nivelul Universității nu suspendă și nu înlătură aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități

În argumentația Universității apare, implicit, ideea că neîncheierea unui Contract colectiv de muncă la nivelul instituției ar împiedica aplicarea drepturilor prevăzute de Contractul colectiv superior. Această teză este lipsită de suport juridic.

Contractele colective de muncă nu funcționează într-un raport de substituție. Ele funcționează într-un raport de complementaritate.

În lipsa unui Contract colectiv de muncă la nivel de unitate, raporturile colective de muncă sunt guvernate de contractul colectiv aflat în vigoare la nivelul superior aplicabil. În caz contrar, fiecare angajator ar putea evita aplicarea Contractului colectiv de muncă prin simplul refuz de a negocia unul nou la nivelul unității. **O asemenea interpretare ar transforma neexecutarea obligației de negociere într-un mijloc de suprimare a drepturilor salariaților.** Legea nr. 367/2022 nu permite o asemenea consecință.

Dimpotrivă, negocierea colectivă la nivel inferior este destinată completării și dezvoltării drepturilor existente, nu suspendării lor.

12. Rolul Comisiei Paritare prevăzute de art. 14 din Contractul colectiv de muncă

Sindicatul „UNIO” a solicitat Federației să analizeze și oportunitatea convocării Comisiei Paritare prevăzute de art. 14 din Contractul colectiv de muncă. ***În opinia noastră, această propunere este pe deplin întemeiată.***

Comisia Paritară nu reprezintă un organ jurisdicțional și nici un mecanism de modificare a Contractului colectiv de muncă. Rolul acesteia este acela de a asigura interpretarea și aplicarea unitară a clauzelor contractuale, prevenind apariția unor practici divergente la nivelul unităților aflate în sfera de aplicare a Contractului colectiv de muncă.

În situația în care o unitate interpretează diferit o dispoziție contractuală, iar această interpretare este susceptibilă să afecteze aplicarea uniformă a Contractului colectiv de muncă, **convocarea Comisiei Paritare reprezintă instrumentul instituțional firesc pentru clarificarea voinței comune a părților semnatare.**

În prezenta cauză, existența unei interpretări divergente formulate de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” justifică pe deplin sesizarea Comisiei Paritare. Aceasta cu atât mai mult cu cât interpretarea dată de Universitate privește nu o situație individuală, ci un drept colectiv aplicabil tuturor salariaților din categoria vizată.

Din această perspectivă, apreciem că Federația Națională Sindicală „Alma Mater” poate solicita Ministerului Educației și Cercetării, convocarea Comisiei Paritare în vederea adoptării unei interpretări unitare a art. 27 alin. (6), interpretare care să fie opozabilă tuturor unităților din Anexa nr. 2 și să prevină perpetuarea unor practici neunitare la nivelul sistemului național de învățământ superior.

V. Combaterea punctuală a argumentelor invocate de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Având în vedere argumentele expuse în adresa comunicată Sindicatului „UNIO”, se impune formularea următoarelor observații punctuale.

1. Cu privire la susținerea că sintagma „*maximum 6 zile*” ar exclude acordarea efectivă a concediului suplimentar

Acesta reprezintă argumentul central al Universității și, în același timp, argumentul cel mai puțin convingător din punct de vedere juridic.

După cum s-a arătat anterior, formularea utilizată de art. 27 alin. (6) cuprinde două componente distincte:

- consacrarea dreptului, prin utilizarea verbului „**beneficiază**”;
- delimitarea întinderii dreptului, prin sintagma „**de maximum 6 zile lucrătoare**”.

În limbajul juridic, termenul „*maximum*” exprimă limita superioară a prestației, iar nu caracterul facultativ al dreptului. Dacă intenția părților contractante ar fi fost aceea de a lăsa existența dreptului la libera apreciere a fiecărei universități, formularea aleasă ar fi fost cu totul diferită. Astfel, textul ar fi utilizat expresii precum: „*se poate acorda*”, „*angajatorul poate acorda*”, „*părțile pot negocia acordarea*” sau „*se poate beneficia*”. Or, niciuna dintre aceste formulări nu se regăsește în art. 27 alin. (6).

Dimpotrivă, părțile au utilizat forma imperativă „beneficiază”, consacrand existența dreptului, iar nu posibilitatea eventuală a nașterii acestuia.

Rezultă, așadar, că Universitatea transformă o limitare cantitativă într-o pretinsă lipsă a obligației de acordare, operațiune de interpretare care nu are niciun suport juridic.

2. Cu privire la susținerea că dreptul ar trebui negociat exclusiv prin Contractul colectiv de muncă la nivelul universității

Nici această interpretare nu poate fi primită.

În primul rând, Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități este, potrivit Legii nr. 367/2022 și propriilor sale dispoziții, obligatoriu pentru toate unitățile prevăzute în Anexa nr. 2.

În al doilea rând, acceptarea unei asemenea teze ar conduce la concluzia că toate drepturile negociate prin Contractul colectiv de muncă la nivel superior ar deveni inaplicabile până la negocierea unui Contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Această concluzie este incompatibilă cu însăși instituția negocierii colective și cu rolul Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități.

În realitate, contractul colectiv încheiat la nivelul universității nu are rolul de a crea existența drepturilor deja negociate la nivel superior. Rolul său este acela de a adapta și completa aceste drepturi, fără a le diminua sau înlătura. ***Orice interpretare contrară ar transforma Contractul colectiv de muncă la nivel superior într-un act lipsit de eficiență juridică.***

3. Cu privire la invocarea Hotărârii Guvernului nr. 250/1992

Universitatea apreciază că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 ar limita posibilitatea acordării concediului suplimentar exclusiv la situațiile expres prevăzute de acest act normativ. **O asemenea interpretare ignoră însă natura juridică a contractului colectiv de muncă.**

Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 stabilește cadrul general aplicabil concediului de odihnă pentru personalul din sectorul bugetar. Ea nu conține nicio dispoziție care să interzică negocierea colectivă a unor drepturi mai favorabile salariaților.

Or, Legea nr. 367/2022 și Codul muncii consacră expres rolul contractului colectiv de muncă de a institui drepturi suplimentare, mai favorabile decât minimul legal, în măsura în care acestea nu contravin unor dispoziții imperative.

În consecință, invocarea Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 nu poate constitui temei juridic pentru refuzul aplicării unei clauze negociate și asumate prin Contractul colectiv de muncă.

Mai mult, trebuie subliniat un aspect esențial. Ministerul Educației este parte semnatară a Contractului colectiv de muncă. **Prin semnarea acestuia, Ministerul și-a exprimat acordul asupra legalității tuturor clauzelor contractuale, inclusiv asupra art. 27 alin. (6).**

În aceste condiții, o universitate aflată în coordonarea Ministerului nu poate opune propriul punct de vedere pentru a lipsi de efecte o clauză negociată și acceptată chiar de autoritatea publică reprezentativă a angajatorului.

4. Cu privire la pretinsa lipsă a unui Contract colectiv de muncă la nivelul Universității

Din analiza adresei rezultă că ***Universitatea pare să considere că inexistența unui Contract colectiv de muncă la nivelul instituției ar suspenda aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități. Această teză este contrară atât Legii nr. 367/2022, cât și logicii negocierii colective.***

În lipsa unui Contract colectiv de muncă la nivelul universității, raporturile colective de muncă nu rămân lipsite de reglementare. **Dimpotrivă, ele sunt guvernate în mod direct de Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel superior.**

Orice altă interpretare ar permite angajatorului să eludeze aplicarea Contractului colectiv de muncă prin simplul refuz de a negocia unul nou la nivelul unității. **O asemenea consecință este incompatibilă cu principiul bunei-credințe și cu finalitatea Legii dialogului social.**

VI. Interpretarea autentică a Contractului colectiv de muncă. Voința comună a părților semnatare prevalează asupra interpretării unilaterale a unei unități din sfera de aplicare a contractului

În analiza prezentei probleme juridice trebuie avut în vedere un aspect esențial, insuficient evidențiat în poziția exprimată de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

Contractul colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități nu reprezintă un act unilateral emis de Ministerul Educației și nici un regulament intern al universităților. El reprezintă rezultatul unei negocieri colective desfășurate între două părți colective cu deplină capacitate de negociere:

- Ministerul Educației, în calitate de reprezentant al angajatorilor din grupul de unități;
- Federația Națională Sindicală „Alma Mater”, în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul grupului de unități.

Prin urmare, conținutul Contractului colectiv de muncă exprimă voința comună a celor două părți semnatare. Această împrejurare prezintă consecințe juridice directe asupra modului de interpretare a clauzelor sale.

În dreptul contractelor funcționează regula fundamentală potrivit căreia interpretarea trebuie să urmărească identificarea voinței comune a părților contractante și nu sensul pe care, ulterior, una dintre persoanele obligate prin contract înțelege să îl atribuie unilateral unei anumite clauze. **Acest principiu este aplicabil cu atât mai mult contractelor colective de muncă, care reprezintă rezultatul unui proces complex de negociere și conciliere între partenerii sociali.**

În cauza de față nu există niciun element care să permită concluzia că, în cursul negocierii Contractului colectiv de muncă, Ministerul Educației și Federația Națională Sindicală „Alma Mater” ar fi urmărit ca existența concediului suplimentar să fie lăsată la libera apreciere a fiecărei universități. Dimpotrivă. Întregul context al negocierii demonstrează contrariul.

Introducerea art. 27 alin. (6) în Contractul colectiv de muncă a reprezentat unul dintre rezultatele concrete ale negocierii colective purtate între Federație și Minister. Scopul negocierii a fost acela de a institui un drept colectiv aplicabil tuturor instituțiilor din Anexa nr. 2.

Dacă intenția părților ar fi fost aceea ca fiecare universitate să decidă ulterior dacă acordă sau nu concediul suplimentar, negocierea acestei clauze la nivelul grupului de unități nu și-ar fi avut nicio utilitate practică. În această ipoteză, părțile ar fi inserat în contract o simplă recomandare adresată universităților, iar nu o obligație colectivă. **Or, o asemenea concluzie este incompatibilă cu însăși natura juridică a Contractului colectiv de muncă.**

Trebuie observat că Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași nu este parte semnatară a Contractului colectiv de muncă. Universitatea este un subiect obligat la executarea Contractului colectiv de muncă, iar nu unul dintre autorii acestuia.

În consecință, Universitatea nu poate proceda la reinterpretarea unei clauze contractuale într-un sens diferit de voința exprimată de părțile care au negociat și au semnat contractul. O asemenea posibilitate ar conduce la consecințe inadmisibile. Fiecare instituție aflată în Anexa nr. 2 ar putea atribui propriul înțeles fiecărei clauze contractuale. Unele universități ar acorda drepturile negociate, altele le-ar restrânge iar altele le-ar elimina complet.... **Rezultatul ar fi desființarea caracterului unitar al Contractului colectiv de muncă și transformarea acestuia într-un ansamblu de simple recomandări fără caracter obligatoriu.** Aceasta nu poate fi voința legiuitorului și nici voința partenerilor sociali.

De altfel, însuși Contractul colectiv de muncă a prevăzut mecanismul prin care asemenea situații trebuie soluționate. Art. 14 instituie Comisia Paritară tocmai pentru ipoteza apariției unor dificultăți de interpretare sau aplicare a clauzelor contractuale. Rezultă că părțile semnatare au înțeles să excludă posibilitatea existenței unor interpretări autonome formulate de fiecare unitate în parte. **Interpretarea unitară trebuie realizată prin mecanismul convențional stabilit chiar de Contractul colectiv de muncă.**

În aceste condiții, **interpretarea exprimată unilateral de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” nu poate prevala asupra voinței comune a părților semnatare și nici asupra mecanismului de interpretare instituit prin Contractul colectiv de muncă.**

VII. Concluzii

În considerarea argumentelor expuse anterior, Federația Națională Sindicală „Alma Mater” concluzionează că interpretarea exprimată de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași este

contrară dispozițiilor Contractului colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități, Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și principiilor fundamentale ale dreptului muncii și, în consecință, nu poate justifica refuzul acordării dreptului prevăzut de art. 27 alin. (6) din Contractul colectiv de muncă.

În acest context, concluziile prezentei opinii juridice sunt următoarele:

1. Contractul colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități din sectorul de activitate „Învățământ Superior”, înregistrat sub nr. 517/27.04.2026 și publicat în Monitorul Oficial, produce efecte juridice obligatorii pentru toate instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2, inclusiv pentru Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
2. Art. 27 alin. (6) instituie un drept colectiv negociat, iar utilizarea verbului „beneficiază” demonstrează fără echivoc că părțile au urmărit consacrarea existenței dreptului la concediul de odihnă suplimentar.
3. Sintagma „de maximum 6 zile lucrătoare” stabilește exclusiv limita superioară a întinderii dreptului și nu poate fi interpretată în sensul inexistenței obligației de acordare a concediului suplimentar.
4. Interpretarea susținută de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” este incompatibilă cu:
 - regulile de interpretare prevăzute chiar de art. 6 din Contractul colectiv de muncă;
 - principiul favorabilității în dreptul muncii;
 - principiul executării cu bună-credință a contractelor colective;
 - principiul efectului util al convențiilor colective;
 - finalitatea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.
5. Lipsa unui Contract colectiv de muncă la nivelul Universității nu suspendă și nu împiedică aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, acesta reprezentând izvorul de drept aplicabil raporturilor colective de muncă din cadrul instituției.
6. Invocarea Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 nu justifică refuzul executării Contractului colectiv de muncă, întrucât acest act normativ nu interzice negocierea colectivă a unor drepturi mai favorabile salariaților și nu poate prevala asupra obligației asumate prin Contractul colectiv de muncă încheiat în condițiile Legii nr. 367/2022.

În consecință, apreciem că poziția exprimată de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași nu are suport juridic și nu poate fundamenta refuzul aplicării dispozițiilor art. 27 alin. (6) din Contractul colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități.

VIII. Demersuri instituționale recomandate

Având în vedere divergența de interpretare apărută în practică, apreciem că Federația Națională Sindicală „Alma Mater” poate avea în vedere următoarele demersuri instituționale:

- solicitarea convocării Comisiei Paritare prevăzute de art. 14 din Contractul colectiv de muncă, împreună cu Ministerul Educației, în vederea adoptării unei interpretări unitare a art. 27 alin. (6), aplicabile tuturor unităților din Anexa nr. 2;
- susținerea organizațiilor sindicale afiliate în toate demersurile administrative și judiciare având ca obiect executarea Contractului colectiv de muncă;

- în măsura în care practica neunitară persistă, inițierea procedurilor prevăzute de Legea nr. 367/2022 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv sesizarea autorităților competente și promovarea acțiunilor în justiție pentru obligarea angajatorilor la executarea Contractului colectiv de muncă.



Av. Mihaela SAVA