



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000, Email: drparlament@gov.ro

Nr. 6591/2026

03-06-2026

Către: DOAMNA IOANA BRAN - VOINEA
SECRETARUL GENERAL AL CAMEREI DEPUTAȚILOR

Ref. la: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 28 mai 2026

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
Nr. 2/5490
2026 Luna 06 Ziua 08

STIMATĂ DOAMNĂ SECRETAR GENERAL,

Vă transmitem, alăturat, în original, punctele de vedere ale Guvernului referitoare la:

1. Proiectul de Lege pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 155/2001 privind aprobarea programului de gestionare a câinilor fără stăpân (Bp. 616/2025, Plx. 104/2026);

2. Proiectul de Lege privind interzicerea obligării conducătorilor auto din transportul rutier de mărfuri la efectuarea operațiunilor de descărcare a mărfurilor transportate (Bp. 538/2025, Plx. 105/2026);

3. Propunerea legislativă pentru modificarea art. 3 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 46/2022 privind măsurile de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2019/452 al Parlamentului European și al Consiliului din 19 martie 2019 de stabilire a unui cadru pentru examinarea investițiilor străine directe în Uniune, precum și pentru modificarea și completarea Legii concurenței nr. 21/1996 (Bp. 120/2025 Plx. 185/2025);

4. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii asistenței sociale nr. 292/2011 (Bp. 42/2026, Plx. 334/2026);

5. Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Bp. 596/2025, Plx. 142/2026);

6. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice (Bp. 765/2025, Plx. 280/2026);

7. Propunerea legislativă pentru completarea Legii educației fizice și sportului nr. 69/2000 (Bp. 167/2026); Plx 423/2026

8. Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului (Bp. 45/2026, Plx. 354/2026);

9. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea art. 470 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (Bp. 766/2025, Plx. 281/2026);

10. Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023 (Bp. 80/2026, Plx. 371/2026);

11. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea aliniatului (2) al art. 331 din Legea nr. 227/2025 privind Codul fiscal (Bp. 114/2026); Plx 417/2026

12. Proiectul de Lege privind instituirea Zilei Alesului Local (Bp. 30/2026, L. 166/2026);

Plx 382/2026

Totodată, vă transmitem atașat, în copie, punctul de vedere al Guvernului referitor la *propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (Bp. 121/2026)*. P1-X 441/2026

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

~~SECRETAR DE STAT~~



PRIM MINISTRU

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit.b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul:

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă pentru completarea Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, inițiată de domnul senator AUR Cătălin Silegeanu împreună cu un grup de parlamentari AUR (Bp.596/2025, Plx.142/2026).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare completarea *Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare*, în sensul introducerii unui mecanism de redistribuire a subvenției lunare acordate angajatorilor care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ, astfel:

- acordarea, din suma prevăzută de lege (2.250 lei/lună), a unei tranșe de retenție (1.250 lei/lună) pentru angajator și a unui bonus de retenție pentru absolvent (1.000 lei/lună), plătibile la împlinirea a 12 luni de la data încadrării;

- stabilirea regimului juridic al acestor sume, în sensul că nu sunt considerate venituri salariale și sunt neimpozabile;

- stabilirea prin norme metodologice a procedurii de acordare și a documentelor justificative;

- instituirea obligației angajaților care încetează raporturile de muncă sau de serviciu anterior termenului prevăzut de lege (18 luni) de a restitui, în totalitate, sumele încasate, împreună cu dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în cazurile expres prevăzute de lege.

II. Observații

1. Menționăm că propunerile de la pct.1 al art. I din inițiativa legislativă nu sunt corelate cu prevederile alin.(2) ale art.80 din *Legea nr.76/2002*¹, asupra căruia se intervine.

Deși soluția propusă la alin. (1¹) al art. 80 menține cuantumul total al subvenției prevăzute la art.80 alin. (1) din *Legea nr. 76/2002*¹ și nu generează impact bugetar suplimentar, ea schimbă în mod substanțial mecanismul de acordare al acestei subvenții.

Astfel, art. 80 alin. (2) consacră în prezent o plată lunară către angajator, iar noul alin. (1¹) prevede transformarea acesteia într-o plată unică, efectuată la împlinirea a 12 luni, atât pentru tranșa destinată angajatorului, cât și pentru bonusul acordat absolventului.

Mai mult, art. 81 alin. (1) din lege stabilește că subvențiile nu se acordă pe perioadele în care raporturile de muncă sunt suspendate, iar alin. (2) prevede expres acordarea proporțională a sumelor, în funcție de timpul efectiv lucrat.

Or, noul mecanism propus la art. 80 alin. (1¹) prevede o plată unică la împlinirea a 12 luni, indiferent de modul în care s-a derulat raportul de muncă în acest interval.

De asemenea, *Legea nr. 76/2002* este concepută ca un instrument de sprijin financiar destinat angajatorilor, iar nu ca un mecanism de compensare directă a salariaților.

Introducerea unui „*bonus de retenție*” plătit direct absolventului reprezintă o prestație nouă, care nu este definită și nu se regăsește în structura actului normativ.

Observația este valabilă și pentru „*tranșă de retenție*”.

O astfel de prestație ar necesita delimitarea clară a naturii juridice a beneficiului, precum și corelarea cu dispozițiile ce reglementează tipurile de măsuri active din cuprinsul legii pentru a evita confuziile cu veniturile asimilate salariilor sau cu formele de asistență.

De asemenea, la alin. (1¹) lit. b) al art. 80, se introduce sintagma „*motive disciplinare*”, fără a determina înțelesul acesteia.

Pentru unitate terminologică, textul ar fi trebuit să facă trimitere la art. 61 lit. a) din *Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu*

¹ ART. 80

(1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei.

(2) Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma prevăzută la alin. (1) pe o perioadă de 18 luni.

*modificările și completările ulterioare*².

Cu privire la dispozițiile alin.(1²) ale art. 80 din inițiativa legislativă, potrivit cărora sumele care vor fi acordate angajatorului, precum și absolventului nu sunt considerate venituri salariale și sunt incluse în categoria veniturilor neimpozabile, precizăm faptul că norma propusă necesită revizuire, având în vedere faptul că sumele acordate angajatorului nu pot face obiectul unei reguli care instituie excluderea acestora din categoria veniturilor din salarii și includerea în categoria veniturilor neimpozabile.

Referitor la propunerea de a exclude din categoria veniturilor salariale a sumelor primite de angajații absolvenți încadrați în muncă și includerea acestora în categoria veniturilor neimpozabile, arătăm că, potrivit prevederilor legislației fiscale și procedural fiscale în vigoare, veniturile neimpozabile nu se declară Agenției Naționale de Administrare Fiscală de către plătitorii/beneficiarii de venituri, existând premisele ca acestea să nu poată fi cunoscute și luate în considerare la orice analiză a situației veniturilor obținute de persoana respectivă (de exemplu, în cazul unei analize a organelor fiscale, a instituțiilor de credit sau a instituțiilor publice care acordă diferite subvenții/ajutoare ca formă de sprijin).

De asemenea, precizăm faptul că, prin instituirea unei norme care include aceste sume în categoria veniturilor neimpozabile, fără ca aceasta să fie integrată în corpul *Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare*, dispoziția are un caracter ambiguu, în sensul în care nu face referire la excluderea acestor sume din categoria celor supuse contribuțiilor sociale obligatorii.

De asemenea, potrivit *Legii nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu modificările și completările ulterioare*, ANOFM este o instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, aflată sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale [art. 1 alin. (1)] care funcționează în temeiul *principiului tripartitismului* și este condusă de un consiliu de administrație format din 15 membri - reprezentanți ai Guvernului, ai confederațiilor sindicale și ai confederațiilor patronale reprezentative la nivel național (art. 12).

Președintele ANOFM, care este, totodată, președinte al consiliului de administrație, este numit prin decizie a Prim-ministrului și are rang de secretar de stat (art. 19).

Totodată, ministrul muncii delegă președintelui atribuțiile de

² ART. 61

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

ordonator principal de credite al bugetului asigurărilor pentru șomaj [(art. 20 alin. (1)]

Mai mult, potrivit art. 84² din *Legea 76/2002*, „*procedura pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 84¹ se aprobă prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei*”.

Prin urmare, prevederea propusă la art. 80 alin. (1²), potrivit căreia procedura se stabilește „*prin ordin comun al Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă*”, nu se corelează cu sistemul normativ existent și contravine direct mecanismului deja instituit de legiuitor.

2. Raportat la forma actuală a art. 83 din *Legea nr. 76/2002*³, arătăm că obligația de menținere a raportului de muncă sau de serviciu revine exclusiv angajatorului, care este singurul responsabil pentru păstrarea încadrării pe o perioadă de minimum 18 luni.

Ca urmare, doar angajatorul este ținut să restituie integral sumele primite cu titlu de subvenție, împreună cu dobânda de referință a BNR, atunci când raportul de muncă încetează înainte de termen, pentru motive imputabile acestuia, sau pentru situațiile expres prevăzute de lege.

În schimb, textul de la art. I pct.2 al inițiativei legislative nu se integrează în mod armonios în cuprinsul acesteia, stabilind că angajații ar fi obligați să restituie, sumele încasate, împreună cu dobânda.

Această soluție contravine concepției și arhitecturii actuale a reglementării în ansamblu.

Mai mult, restituirea sumelor către agențiile pentru ocuparea forței de muncă este, potrivit legii, o obligație ce decurge din calitatea angajatorului de beneficiar al fondurilor publice, calitate pe care salariatul nu o deține.

Prin urmare, introducerea unei obligații de restituire în sarcina angajatului nu se corelează cu regimul juridic actual al art. 83, afectează logica normei, inversează responsabilitățile stabilite de legiuitor.

Astfel, în concret, alin. (2) al art. 83 din *Legea nr.76/2002* obligă

³ ART. 83

(1) Angajatorii care încadrează absolvenți în condițiile art. 80 sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data încheierii*).

(2) Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților, anterior termenului prevăzut la alin. (1), sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate pentru fiecare absolvent pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din următoarele motive:

a) încetarea raportului de muncă în temeiul art. 55 lit. b), art. 56 lit. d) și e), art. 61 lit. d) și art. 65 din *Legea nr. 53/2003*, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 516 lit. b), art. 517 alin. (1) lit. f) și art. 519 alin. (1) lit. c) și d) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019*, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Abrogat.

(4) Absolvenții pot fi încadrați în condițiile art. 80, o singură dată pentru fiecare formă de învățământ, în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor.

angajatorul să restituie sumele în cazurile prevăzute, iar alin. (2¹) introduce o obligație paralelă pentru angajat în cazuri asemănătoare.

Astfel, norma nu stabilește clar dacă obligațiile sunt alternative, cumulative sau condiționate una de cealaltă, ceea ce generează o problemă tehnică majoră din perspectiva încălcării principiilor de precizie și previzibilitate.

De asemenea, precizăm faptul că apar trei riscuri: posibilitatea dublelor restituiri, interpretări divergente la nivelul Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și potențiale litigii privind delimitarea responsabilităților.

Totodată, semnalăm lipsa unor excepții obligatorii pentru conformitate cu dreptul muncii, respectiv alin. (2¹) instituie o obligație de restituire cu dobândă pentru angajat fără a excepta:

- situațiile în care angajatorul încalcă obligații contractuale;
- cazurile de demisie justificată;
- situațiile ce țin de sănătate, accidente, maternitate etc.

Astfel, lipsa unor excepții, care contravine *principiului protecției salariatului* și poate ridica *probleme de constituționalitate* privind proporționalitatea măsurilor (art. 53 din *Constituție*), reprezintă nu doar o problemă de fond, ci și o deficiență de tehnică legislativă.

În plus, semnalăm lipsa de corespondență între enumerările de temeuri juridice ale încetării raporturilor de muncă regăsită la art. 83 alin.(2¹) lit.a), trimiterile fiind diferite articole ale *Legii nr.53/2003*.

Astfel, alin. (2) se referă la art. 61 lit. d), iar alin. (2¹) face trimitere la art. 61 integral, ceea ce extinde nejustificat sfera cazurilor, instituind două regimuri juridice paralele și incoerente, aplicabile aceleiași situații.

Această neconcordanță generează lipsă de unitate și contravine exigenței de corelare internă.

3. Cu privire la art. III din inițiativa legislative, apreciem că soluția republicării *Legii nr. 76/2002* nu este justificată.

Potrivit art. 70 alin. (1) din *Legea 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, „*actul normativ modificat sau completat în mod substanțial se republică având la bază dispoziția cuprinsă în actul de modificare, respectiv de completare*”. Or, având în vedere conținutul inițiativei legislative, apreciem că nu este îndeplinită condiția completării în mod substanțial, pentru a atrage necesitatea republicării actului normativ.

4. În ceea ce privește *Expunerea de motive*, considerăm că aceasta nu îndeplinește toate exigențele prevăzute în cuprinsul art. 31 din *Legea nr.24/2000*.

De asemenea, precizăm faptul că art. 31 alin. (1) din *Legea nr.24/2000* prevede faptul *Expunerea de motive* trebuie să cuprindă „cerințele care reclamă intervenția normativă, cu referire specială la insuficiențele și neconcordanțele reglementărilor în vigoare; principiile de bază și finalitatea reglementărilor propuse, cu evidențierea elementelor documente de politici publice sau la actul normativ pentru a căror implementare este elaborat respectivul proiect. Pentru ordonanțele de urgență vor fi prezentate distinct elementele obiective ale situației extraordinare care impune reglementarea imediată, nefiind suficientă utilizarea procedurii parlamentare de urgență, precum și eventualele consecințe care s-ar produce în lipsa luării măsurilor legislative propuse”.

Astfel, apreciem că era necesară completarea instrumentului de motivare și prezentare cu justificarea clară a cerințelor care reclamă intervenția normativă, respectiv a măsurilor vizate.

În plus, semnalăm că inițiativa legislativă nu respectă condițiile de fond prevăzute de art. 61 din *Legea nr. 24/2000* pentru modificarea și completarea actelor normative, ceea ce afectează concepția generală și caracterul unitar al reglementării⁴.

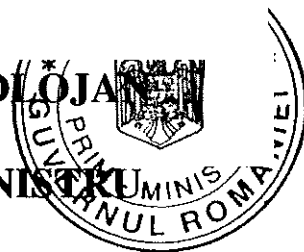
III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.**

Cu stimă,

Ilie-Gavril BOLOJAN

PRIM-MINISTRU



Domnului deputat Sorin-Mihai GRINDEANU
Președintele Camerei Deputaților

⁴ ART. 61

(1) Modificarea sau completarea unui act normativ este admisă numai dacă nu se afectează concepția generală ori caracterul unitar al celui act sau dacă nu privește întreaga ori cea mai mare parte a reglementării în cauză; în caz contrar actul se înlocuiește cu o nouă reglementare, urmând să fie în întregime abrogat.

(2) Prevederile modificate sau care completează actul normativ trebuie să se integreze armonios în actul supus modificării ori completării, asigurându-se unitatea de stil și de terminologie, precum și succesiunea normală a articolelor.