

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
Nr. 2/2088
2026 Luna 03 Ziua 19

17-03-2026

Ref. Ia: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 12 martie 2026

STIMATĂ DOAMNĂ SECRETAR GENERAL,

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

1. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 46/2003 privind drepturile pacientului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.51 din 29 ianuarie 2003, cu modificările și completările ulterioare (**Bp. 720/2025, L. 66/2026**);
2. Propunerea legislativă privind promovarea produselor agroalimentare prin lanțuri scurte de aprovizionare și trasabilitate digitală, precum și integrarea acestora în achiziții publice (**Bp. 553/2025, Plx. 94/2026**);
3. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii (**Bp. 604/2025, L. 649/2025, Plx. 111/2026**).

Totodată, vă transmitem atașat, în copie, punctul de vedere al Guvernului referitor la *propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, cu modificările și completările ulterioare (Bp. 660/2025).*

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

~~SECRET~~ 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 modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii* inițiată de domnul senator AUR Corneliu Negru împreună cu un grup de parlamentari AUR (Bp. 604/2025, L. 649/2025, Plx. 111/2026).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea *Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, propunându-se majorarea diferențiată a salariului minim brut pe țară garantat în plată în funcție de nivelul de vechime, respectiv în 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă și în funcție de nivelul studiilor absolvite.

II. Observații

1. Cu referire la aspectele propuse privind modificarea art.164 din *Codul Muncii*, în ceea ce privește majorarea diferențiată a salariului minim brut pe țară pe criteriile de vechime, în 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, precizăm că pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, prevederile art. 10 alin. (4) din *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare*, reglementează exact aceste aspecte propuse în inițiativa legislativă.

De asemenea, pentru personalul contractual ce își desfășurază activitatea în mediul privat opinăm că, la stabilirea majorării salariului minim acordat acestuia, sunt relevante și alte criterii decât cel al vechimii în muncă, de natură să consolideze retenția personalului calificat și talentat pe o perioadă lungă de timp, fiind de notorietate faptul că mediul privat se confruntă cu problema fluctuației de personal.

Față de reglementarea de la alin. (3) al art. 164 din inițiativa legislativă, menționăm faptul că, prin *Decizia nr.587 din 14 iulie 2020 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii privind stabilirea coeficienților minimali de ierarhizare privind salarizarea personalului la nivel național*, Curtea Constituțională a României s-a pronunțat deja asupra neconstituționalității stabilirii salariului minim în baza coeficienților de ierarhizare.

Subliniem și faptul că prin prevederile art. 164 din *Codul muncii* s-a realizat transpunerea *Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană*, astfel că o eventuală modificare a articolului menționat ar trebui să se realizeze fără afectarea gradului de transpunere a acesteia în legislația națională.

2. Totodată, analizând reglementarea preconizată, se observă că inițiatorii propun o modalitate de calcul a salariului minim, reglementată de *Legea 53/2003 privind Codul Muncii*, care este similară modului de calcul al salariului pentru personalul plătit din fonduri publice, relații sociale reglementate prin intermediul *Legii nr.153/2017*. Apreciem că relațiile sociale referitoare la salarizare reglementate de cele două acte normative prezintă diferențe specifice, neexistând în mod necesar o identitate între modurile de salarizare. În acest sens, instanța de

contencios constituțional a statuat faptul că¹ *”spre deosebire de sectorul privat, în sectorul public, salarizarea este reglementată, de regulă, prin lege, fără a fi supusă negocierii colective sau individuale. Cu privire la această diferență de tratament juridic, Curtea, prin Decizia nr. 874 din 25 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010, a arătat că cei care sunt angajați în raporturi de muncă în mediul bugetar sunt legați, în mod esențial, din punctul de vedere al sursei din care sunt alimentate salariile/ indemnizațiile sau soldele de bugetul public național, de încasările și de cheltuielile din acest buget, dezechilibrarea acestuia putând avea consecințe în ceea ce privește diminuarea cheltuielilor din acest buget. Or, salariile/ indemnizațiile/soldele reprezintă astfel de cheltuieli - mai exact, cheltuieli de personal. În schimb, în mediul privat raporturile de muncă sunt guvernate întotdeauna de contractul individual de muncă încheiat între un angajat și un angajator.”*

Astfel, considerăm că reglementarea, astfel cum este propusă, poate aduce atingere relațiilor sociale specifice dreptului muncii, afectând în mod semnificativ libertatea economică a părților contractului individual de muncă, precum și libertatea contractuală. Intervenția protectivă a statului în relațiile privind dreptul la muncă constă în asigurarea unui grad cât mai înalt de cuprindere în cadrul populației active a forței de muncă.

În plus, o asemenea reglementare ar goli de conținut dreptul la negocieri colective, prevăzut de art.41 alin. (5) din *Legea fundamentală*. Cea mai importantă funcție a contractelor colective este aceea de instrument de protecție a lucrătorilor, a salariaților, aceasta oferind cadrul juridic adecvat pentru a exercita asupra angajatorului o influență hotărâtoare în recunoașterea unor drepturi de personal.

3. Menționăm că în cuprinsul propunerii legislative există mai multe sintagme lipsite de claritate, precizie și previzibilitate. Lipsa acestor elemente poate atrage, în anumite circumstanțe, neconstituționalitatea textului de lege din perspectiva art. 1 alin. (5) din *Constituția României, republicată*. Detaliind cele trei cerințe de calitate care rezultă din cuprinsul art. 1 alin. (5) din *Constituție*, Curtea Constituțională a statuat²

¹ A se vedea Decizia nr. 411/2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 162 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și ale art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Monitorul Oficial nr.935/2021.

² A se vedea în acest sens Decizia Curții Constituționale nr. 183/2014 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor articolului unic pct. 2 din Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 41/1994 privind

faptul că „cerința de claritate a legii vizează caracterul neechivoc al obiectului reglementării, cea de precizie se referă la exercitarea soluției legislative alese și a limbajului folosit, în timp ce previzibilitatea legii privește scopul și consecințele care le antrenează.”. Spre exemplu, menționăm următoarele sintagme care prezintă un caracter echivoc:

- sintagma „fișa postului are o condiție de pregătire sine qua non” - pct. 1, art. 164 alin. (3²).

În plus, art. 36 alin. (2) din *Legea 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, prevede faptul că „Este interzisă folosirea neologismelor, dacă există un sinonim de largă răspândire în limba română. În cazurile în care se impune folosirea unor termeni și expresii străine, se va alătura, după caz, corespondentul lor în limba română.”

- sintagma „potrivit legii” de la pct. 1, art. 164 alin. (4) și (5), nefiind suficientă trimiterea în mod generic la un cadru normativ, fiind necesară indicarea în concret a actului normativ avut în vedere.

În plus, potrivit art. 50 alin. (2) din *Legea 24/2000*, „Dacă norma la care se face trimitere este cuprinsă în alt act normativ, este obligatorie indicarea titlului acestuia, a numărului și a celorlalte elemente de identificare.”.

4. Referitor la pct. 1 art. 164 alin. (1) din inițiativa legislativă, menționăm faptul că, din formularea propusă, nu se poate desprinde care sunt acele sindicate și patronate care urmează a fi consultate, în procedura de stabilire a salariului de bază minim brut pe țară. Cu titlu exemplificativ, în formularea textului legal în vigoare, se face trimitere la consultarea sindicatelor și a patronatelor la nivel național.

5. De asemenea, apreciem că era necesară definirea unor termeni care influențează modalitatea de calcul al salariului minim. Astfel, considerăm că se impunea definirea noțiunii de „gradație” utilizată în cuprinsul art. 164 alin. (2) din inițiativa legislativă. Pe de altă parte, dacă intenția de reglementare este aceea de a acorda noțiunii anterior amintite același sens precum în cazul noțiunii definite la art. 7 lit. j) din *Legea 153/2017*, apreciem că s-ar fi impus inserarea unei norme de trimitere,

întrucât art. 16 alin. (1) din *Legea 24/2000* prevede faptul că „În procesul de legiferare este interzisă instituirea aceluiași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative. Pentru sublinierea unor conexiuni legislative se utilizează norma de trimitere.”.

În plus, la art. 164 alin. (2) din propunerea legislativă nu se precizează care este nivelul salariului de bază minim brut aplicabil pentru tranșa de vechime de la 0 la 3 ani. Deși se face trimitere la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), nu este clar dacă acesta reprezintă nivelul inițial aferent primei tranșe de vechime sau dacă există o gradație distinctă pentru perioada 0-3 ani.

6. Textele alin. (2) și (3) art.164 sunt neclare, întrucât din formularea acestora nu rezultă cine are obligația de a stabili majorarea suplimentară a salariului.

Totodată, în ceea ce privește propunerea de diferențiere a salariului minim brut pe țară garantat în plată în funcție de vechime și nivelul studiilor prin noile alin. (2) și (3) ale art. 164, vă comunicăm următoarele:

- din punctul de vedere al angajatorului aceasta ar presupune efectuarea unui calcul laborios pentru fiecare angajat în parte la încadrarea în muncă, având în vedere faptul că în economie sunt o serie de mici întreprinzători care folosesc forță de muncă, persoane ce nu au calificarea corespunzătoare pentru aplicarea formulelor de calcul propuse, prin introducerea alin. (2) și (3) la art.164 din *Codul muncii*;

- din punctul de vedere al angajatului aceasta ar presupune efortul de a prezenta la fiecare loc de muncă documente din care să rezulte vechimea totală în muncă precum și toate actele de studii.

De asemenea, având în vedere prevederile art. 97 alin. (1) din *Legea nr.367/2022 - privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare*, negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

Prin urmare, unitățile cărora li se aplică această prevedere legală au posibilitatea de a stabili coeficienții de ierarhizare salarială la negocierea contractului colectiv de muncă.

7. Cu privire la art. 164 alin. (3) din inițiativa legislativă, apreciem că erau necesare clarificări suplimentare referitoare la termenii de *muncitor calificat* și *muncitor necalificat*, prevăzuți de lit. a) și lit. b),

întrucât acești termeni nu beneficiază de o reglementare legală, iar norma preconizată poate genera dificultăți în aplicare fără un cadru legal clar stabilit.

Referitor la art. 164 alin. (3) lit. c), apreciem că norma preconizată trebuia evaluată și dimensionată, întrucât noțiunea de școală profesională și diplomă de calificare nu sunt în concordanță cu terminologia utilizată de actele normative în vigoare care reglementează relațiile sociale specifice sistemului de învățământ. Astfel, potrivit art. 15 alin. (1) lit. d) din *Legea 198/2023 a învățământului preuniversitar, cu modificările și completările ulterioare*, „Învățământul preuniversitar se desfășoară pe următoarele niveluri: ... d) învățământul liceal, cu o durată, de regulă, de 4 ani”, iar, potrivit alin. (2) din cadrul aceluiași articol al aceluiași act normativ „Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. d), în cazul învățământului liceal tehnologic, beneficiarii primari au dreptul de a primi diplomă de absolvire după 3 ani și pot participa la examenul de certificare a calificării profesionale. În urma promovării acestui examen, absolvenții primesc certificat de calificare profesională corespunzător nivelului 3.”. Prin urmare, textul preconizat trebuia formulat pentru a fi în concordanță și cu normele *Legii 198/2023*.

Totodată, cu privire la art. 164 alin. (3), lit. d), apreciem că se impunea formularea normei având în vedere dispozițiile art. 102 alin. (1) din *Legea 198/2023*, potrivit căroră „Absolvenții învățământului liceal primesc diploma de absolvire, foaia matricolă și, după caz, certificatul de calificare profesională de nivel 3 sau 4, parte a portofoliului educațional, care atestă finalizarea studiilor liceale și care conferă dreptul de acces, în condițiile legii, pe piața muncii”. Așadar, era necesară trimiterea la personalul care a absolvit învățământul liceal, care a primit diplomă de absolvire.

Cu privire la art. 164 alin. (3) lit. e) - f) și g), apreciem că se impunea formularea sintagmei „diplomă de calificare” sub forma „certificat de calificare profesională”, pentru a ține cont și de cadrul normativ actual din domeniul învățământului preuniversitar.

Potrivit art. 58 alin. (17) din *Legea 198/2023*, „Absolvenții învățământului postliceal care susțin și promovează examenul de certificare a calificării profesionale primesc certificat de calificare profesională...”. Totodată, absolvirea școlilor de maiștri atrage acordarea certificatului de calificare profesională, având în vedere dispozițiile art. 58 alin. (7) din *Legea 198/2023* care prevăd că „Școlile de maiștri sunt școli postliceale.”.

Tot cu privire la punctul 1 din inițiativa legislativă, care urmează să modifice art.164 alin (3), precizăm următoarele:

- la litera i), considerăm că era necesară precizarea numai a studiilor superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență, respectiv a programelor de studii organizate potrivit sistemului Bologna, care structurează învățământul superior în cele trei cicluri: licență, masterat și doctorat,

- la litera j), trebuia specificat sistemul de studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență, respectiv sistemul Bologna care a uniformizat învățământul superior din Europa prin structurarea studiilor în trei cicluri principale: licență, masterat și doctorat, sau sistemul de învățământ universitar în vigoare înainte de apariția *Legii educației naționale nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare*, conform căreia diploma de licență obținută este, conform legislației actuale, echivalentă cu o diploma de masterat din sistemul post-Bologna;

- la litera k), se impunea înlocuirea sintagmei „studii superioare de scurtă durată” cu expresia “studii superioare de lungă durată”, întrucât nivelul doctoral se poate obține numai după absolvirea studiilor superioare de lungă durată.

Prin urmare, în ceea ce privește art. 164 alin. (3) lit. h) - k), apreciem că normele preconizate trebuiau să țină cont atât de prevederile *Legii 199/2023 a învățământului universitar*, cât și de dispozițiile *Legii nr. 1/2011 a educației naționale*. Spre deosebire de prevederile legislației anterioare, *Legea 199/2023* nu mai prevede studiile superioare de lungă durată. Astfel, potrivit art. 26 alin. (1) din *Legea 199/2023*, „Formarea inițială, în învățământul superior, se realizează prin programe de studii universitare organizate pe 4 cicluri, după cum urmează: a) ciclul scurt, în cadrul căruia se organizează programe de studii universitare de scurtă durată; b) ciclul I - în cadrul căruia se organizează programe de studii universitare de licență; c) ciclul II - în cadrul căruia se organizează programe de studii universitare de masterat; d) ciclul III - în cadrul căruia se organizează programe de studii universitare de doctorat.”. Totodată, art. 26 alin. (2) din *Legea 199/2023* prevede că „Formarea continuă, în învățământul superior, ulterioară formării inițiale, se realizează prin programe de studii postuniversitare, după cum urmează: a) programe de studii postuniversitare de formare profesională a adulților; b) programe de studii postdoctorale; c) programe de studii postuniversitare de rezidențiat; d) programe de formare profesională a adulților.”. Astfel, considerăm că era necesar ca normele preconizate să

țină cont și de noua reglementare în materia învățământului universitar.

Referitor la sintagma „*diplomă de licență*”, precizăm că potrivit art. 43 alin. (1) din *Legea 199/2023*, „*Diploma de studii conferită după promovarea unui program de studii de scurtă durată se numește diplomă de absolvire.*”, iar, potrivit art. 44 alin. (1) din același act normativ, „*Diploma de studii conferită după promovarea unui program de studii universitare de licență se numește diplomă de licență, diplomă de inginer, diplomă de arhitect sau, după caz, diplomă de urbanist.*”. Astfel, apreciem că reglementarea propusă ar fi trebuit să aibă în vedere și aceste prevederi.

În plus, reglementarea preconizată nu are în vedere toate ipotezele aplicabile în baza noii legislații în domeniul învățământului universitar. Spre exemplu, reglementare preconizată prevede acordarea unui coeficient minim de ierarhizare pentru personalul cu studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență și master, dar nu prevede și ipoteza personalului cu studii superioare de scurtă durată absolvite cu diplomă de licență și master. O astfel de reglementare riscă să genereze un tratament inegal pentru persoane care se află în situații identice sau asemănătoare, ceea ce conduce la încălcarea art. 16 din *Constituție*.

8. Referitor la pct. 1 - art. 164 alin. (3¹) din inițiativa legislativă, apreciem că se impunea reformularea sintagmei „*personal salarial*”, întrucât acest termen nu este prevăzut de legislația muncii. Totodată, apreciem că se impunea formularea sintagmei „*vechime în specialitate experiență*”, întrucât norma este echivocă și nu se poate desprinde intenția de reglementare, prin alăturarea atât a termenului de specialitate, cât și experiență.

De asemenea, considerăm că erau necesare justificări suplimentare în conținutul instrumentului de prezentare și motivare referitoare la opțiunea de a condiționa acordarea coeficientului de ierarhizare numai muncitorilor calificați cu o vechime de mai mult de 2 ani.

9. Cu privire la pct. 1 - art. 164 alin. (3²) din propunerea legislativă, apreciem că norma preconizată este neclară, nefiind clar care sunt destinatarii normei preconizate. Astfel, textul propus amintește despre personalul administrativ și de specialitate, fără a exista o definiție legală a acestor subiecte. Totodată, nu este clar nici domeniul de aplicare al normei preconizate, întrucât formularea „*încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este cea prevăzută pentru fiecare categorie în parte*”

și/sau pentru care fișa postului are o condiție de pregătire sine qua non" nu permite identificarea în concret a raporturilor juridice avute în vedere de inițiator. Drept urmare, apreciem că reglementarea preconizată naște premisele afectării securității juridice.

10. Referitor la pct. 1 - art. 164 alin. (4) din propunerea legislativă, pentru o exprimare riguroasă, apreciem că formularea „*potrivit programului legal de lucru aprobat*” se impunea a fi modificată în sensul „*potrivit programului legal de muncă aprobat*”.

11. Precizăm că modalitatea de calcul de la pct. 1 - art. 164 alin. (5) din inițiativa legislativă este neclară, întrucât cele trei alineate la care se face trimitere pot stabili valori diferite ale salariului de bază minim brut pe țară, fără a fi indicat în mod expres care dintre acestea trebuie utilizată ca referință.

În aceste condiții, drepturile și obligațiile prevăzute de alte acte normative nu pot fi determinate în mod coerent, deoarece nu este precizat dacă ele se raportează la salariul minim general, la un salariu minim diferențiat sau la o altă valoare stabilită prin lege. Or existența mai multor niveluri ale salariului minim impune o delimitare clară a bazei de calcul.

Drepturile și obligațiile stabilite prin alte legi trebuie să aibă în vedere salariul de bază minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului, ca reper unic și previzibil, pentru a asigura unitatea de aplicare a legislației, securitatea juridică și evitarea interpretărilor divergente. În forma actuală, textul nu îndeplinește aceste cerințe.

12. În ceea ce privește pct. 1 - art. 164 alin. (7) teza finală din inițiativa legislativă, apreciem că nu este clară ipoteza avută în vedere de inițiator. Astfel, nu sunt clare care sunt acele motive neimputabile care împiedică salariatul să își desfășoare activitatea în timpul programului normal de muncă. În plus, referitor la grevă, apreciem că acesta nu este un motiv neimputabil salariatului. De altfel, art. 51 alin. (1) lit. f) din *Codul muncii* prevede faptul că participarea la grevă poate atrage suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa salariatului.

13. În ceea ce privește pct. 2 din inițiativa legislativă, pentru claritate, considerăm că era necesară menționarea faptului că sancțiunea contravențională principală este amenda contravențională, iar nu amenda, astfel cum se prevede în cuprinsul normei preconizate.

În plus, sancțiunea contravențională prevăzută în textul inițiativei legislative, respectiv amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, era necesar să se aibă în vedere asigurarea unui echilibru între interesul public și cel individual³.

Mai mult, referitor la *principiul stabilității/securității raporturilor juridice*, prin *Decizia nr. 404 din 10 aprilie 2008*⁴, Curtea a reținut că „*deși nu este în mod expres consacrat de Constituția României, acest principiu se deduce atât din prevederile art. 1 alin. (3), potrivit cărora România este stat de drept, democratic și social, cât și din preambulul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, astfel cum a fost interpretat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa. Referitor la același principiu, instanța de la Strasbourg a reținut că "unul dintre elementele fundamentale ale supremației dreptului este principiul securității raporturilor juridice". (Hotărârea din 6 iunie 2005 pronunțată în Cauza Androne împotriva României; Hotărârea din 7 octombrie 2009 pronunțată în Cauza Stanca Popescu împotriva României).*”

Totodată, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că „*odată ce Statul adoptă o soluție, aceasta trebuie să fie pusă în aplicare cu claritate și coerență rezonabile pentru a evita pe cât este posibil insecuritatea juridică și incertitudinea pentru subiectele de drept vizate de către măsurile de aplicare a acestei soluții (..)*”⁵

Având în vedere *principiul stabilității și securității raporturilor juridice*, astfel cum a fost consacrat în jurisprudența Curții Constituționale și a Curții Europene a Drepturilor Omului, se impune revizuirea alin. (4) care face trimitere la modalități diferite de stabilire a salariului de bază minim brut pe țară, astfel încât toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii să se raporteze la un singur salariu de bază minim brut pe țară, clar determinat și previzibil, pentru a respecta exigențele constituționale și convenționale privind claritatea și coerența reglementării.

Totodată, menționăm că, potrivit dispozițiilor art. 1 alin. (1) lit. b)

³ În acest sens, înveredăm faptul că, extrapolând în situația de față argumentele stabilite prin *Decizia nr. 405/2016 a Curții Constituționale a României*, rezultă că aceasta a reținut că „*în sens larg, scopul urmărit de legiuitor prin legislația penală este acela de a apăra ordinea de drept, iar, în sens restrâns, este acela de a apăra valori sociale, identificate de legiuitor în partea specială a Codului penal, acest scop fiind, în principiu, legitim. Totodată, măsurile adoptate de legiuitor pentru atingerea scopului urmărit trebuie să fie adecvate, necesare și să respecte un just echilibru între interesul public și cel individual. (...)*”.

⁴ Publicată în *Monitorul Oficial al României, Partea I*, nr.347 din 6 mai 2008

⁵ Hotărârea din 1 decembrie 2005 pronunțată în cauza *Păduraru împotriva României*, Hotărârea din 6 decembrie 2007 pronunțată în cauza *Beian împotriva României*.

al Directivei nr. 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, „În vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă în Uniune, în special a gradului de adecvare al salariilor minime pentru lucrători, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială, prezenta directivă instituie un cadru pentru:... (b) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor.”, context în care pot fi create premisele încălcării art. 288 din TFUE și art. 48 din Constituție.

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

În acest sens, precizăm faptul că art. 31 alin. (1) din *Legea 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 noi; concluziile studiilor, lucrărilor de cercetare, evaluărilor statistice, referirile la documente de politici publice sau la actul normativ pentru a căror implementare este elaborat respectivul proiect. Pentru ordonanțele de urgență vor fi prezentate distinct elemente 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 măsurii legislative propuse”.

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

15. Apreciam că aplicarea prevederilor inițiativei legislative ar putea conduce la un impact negativ asupra bugetului consolidat.

În acest context, menționăm că Guvernul are obligația de a conduce politica fiscal-bugetară în mod prudent pentru a gestiona resursele, obligațiile bugetare și riscurile fiscale, iar adoptarea inițiativei legislative ar influența negativ ținta de deficit bugetar, stabilitatea macroeconomică și ratingul de țară în relația cu organismele financiare internaționale.

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