



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

PARLAMENTUL ROMÂNIEI	
CAMERA DEPUTAȚILOR	
SECRETAR GENERAL	
Nr.	2/4053
20	25 Luna 03 Ziua 27

Nr. 1649/2025

25-03-2025

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

Ref. la: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 20 martie 2025

STIMATĂ DOAMNĂ SECRETAR GENERAL,

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

1. *Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată în Monitorul Oficial nr. 652 din 28 august 2015 (Bp. 408/2024, Plx. 618/2024);*

2. *Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea alineatelor (3) și (5) ale articolului 3 din Legea nr. 212/2022 privind unele măsuri pentru reducerea riscului seismic al clădirilor (Bp. 488/2024, Plx. 32/2025);*

3. *Proiectul de Lege pentru completarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public (Bp. 485/2024, Plx. 57/2025);*

4. *Propunerea legislativă pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (Bp. 484/2024, Plx. 30/2025).*

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 Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ*, inițiată de doamna deputat USR Diana Stoica și domnul deputat USR Alin-Gabriel Apostol (**Bp. 484/2024, Plx. 30/2025**).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare completarea *Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare*, cu nou articol prin care se vizează înființarea *Sistemului electronic național de evidență a orelor de muncă prestate zilnic de către salariații din sectorul public*, administrat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, cu scopul eficientizării și digitalizării administrației publice, reducând riscul de abuzuri sau erori legate de prezența și pontajul salariaților din sectorul public.

II. Observații

1. Precizăm că din cuprinsul *Expunerii de motive* nu reiese clar scopul introducerii unui astfel de sistem național de evidență a orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat din sectorul public. Se menționează faptul că prevederea este necesară pentru digitalizarea condicilor de prezență, dar și pentru a avea un sistem de evidență al intervalelor orare la care angajații

ajung și pleacă de la serviciu. Menționăm faptul că, în prezent, autoritățile și instituțiile publice de la nivel central și de la nivel local au dreptul și autonomia necesare pentru a utiliza sisteme de pontaj electronice, dacă apreciază oportună utilizarea unor astfel de sisteme.

În legislația actuală există prevederi care reglementează modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, stabilind această obligație în sarcina angajatorului, legislație aplicabilă deopotrivă și *"fiecărui salariat din sectorul public pentru categoriile de personal prevăzute în legislația cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice"* prin prisma prevederilor cuprinse în *Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019*, respectiv:

- *"Prezentul cod se completează cu Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, precum și cu alte reglementări de drept comun aplicabile în materie."* [Art. 1 alin.(2)],

- *"Raportul de serviciu se exercită cu durată normală a timpului de muncă, stabilită de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu excepțiile prevăzute de prezentul cod."* [Art. 377],

- *"Contractul individual de muncă se încheie între persoana care îndeplinește condițiile pentru a fi angajată pe o funcție contractuală și autoritatea sau instituția publică, prin reprezentantul său legal, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea următoarelor cerințe specifice: [...] "* [Art.542 alin.(1)]

În plus, *Legea nr.53/2003 privind Codul muncii* prevede, la art.119, că angajatorul are obligația să țină evidenta orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru. Întrucât *Codul muncii* distinge între muncă de noapte, muncă suplimentară și muncă prestată în sărbătorile legale, orele de muncă trebuie evidențiate distinct. Evidența orelor de muncă de către angajator își găsește rațiunea în faptul că, în baza evidenței orelor de muncă prestate, angajatorul calculează angajatului salariul, ținând cont de toate documentele sale interne. Pentru se putea verifica în ce măsură evidența angajatorului reflectă realitatea, ea trebuie însoțită de documente justificative, care se păstrează la nivelul fiecărui angajator. Aceste prevederi din *Codul muncii* se aplică *mutatis mutandis* și salariaților din sectorul public.

De asemenea, considerăm că nu este necesară sau justificată încărcarea activității Agenției Naționale a Funcționarilor Publici cu o nouă sarcină de

administrare a unor chestiuni interne ale autorităților și instituțiilor publice (intervalul de prezență al angajaților la lucru).

Precizăm că Agenția Națională a Funcționarilor Publici are conferite în legislația actuală doar atribuțiile și competențele prevăzute de art. 401 din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019*, evidența orelor de muncă prestate zilnic de salariații din sectorul public nefiind una dintre ele, această evidență fiind atributul exclusiv al instituției în cadrul căreia acest personal își desfășoară activitatea. În acest context, obligația stabilită de prevederile art. 119 din *Legea nr.53/2003* este una în conformitate cu dreptul comunitar și legislația comunitară, angajatorul și/sau instituția fiind cel/cea care este obligată să țină evidența timpului de lucru a salariaților săi, crearea unui sistem electronic național de evidență a orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat din sectorul public pentru categoriile de personal prevăzute în legislația cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și care să fie administrat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici neavând nicio finalitate, punerea în practică a inițiativei legislative putând genera o serie de dificultăți ce nu au fost anticipate și analizate în *Expunerea de motive*.

Totodată, în *Expunerea de motive* se precizează faptul că sistemul de pontaj electronic este utilizat, în prezent, în România, cu precădere de către operatorii economici din mediul privat cu mulți angajați, în cazul autorităților și instituțiilor publice cu număr redus de angajați (exemplu: la nivelul comunelor) nu sunt clare avantajele utilizării unui astfel de sistem care pentru a fi cu adevărat funcțional, ar presupune instalarea de dispozitive de blocare a accesului în instituție (turnichete și/sau uși cu deschidere pe bază de cartelă).

Astfel, considerăm că nu este justificată crearea unui sistem informatic la nivel național pe care toate autoritățile instituțiile publice să fie constrânse să îl utilizeze zilnic pentru pontajul propriilor angajați. Mai mult decât atât, implementarea prezentului act normativ ar conduce la translatarea atribuțiilor de ordin organizatoric intern, care revin fiecărei instituții publice în parte, de la nivel intern la nivel național. O asemenea sarcină este menită să le încarce inutil cu atribuții suplimentare de importanță relativ scăzută raportat la scopul și obiectivele administrației publice din România.

Tot în *Expunerea de motive* se menționează faptul că acest sistem național de evidență a orelor prestate zilnic de fiecare salariat din sectorul public ar aduce „multiple beneficii”, inclusiv prin automatizarea procesului de pontaj care „ar elimina necesitatea verificărilor manuale și ar reduce volumul de muncă birocratic”. În acest sens, precizăm faptul că un sistem de

pontaj electronic nu elimină necesitatea verificărilor manuale și a analizării unor alte tipuri de documente precum: cereri de concediu de odihnă, concedii medicale, cereri privind învoirile, deplasările în interes de serviciu (deplasări externe sau deplasări interne, deplasări ale angajaților proprii la sediul altor instituții sau autorități publice, etc.).

2. În altă ordine de idei, semnalăm că *Expunerea de motive* nu respectă structura instrumentului de prezentare și motivare prevăzută la art. 31 din *Legea nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, deoarece nu sunt prezentate, printre altele, informații cu privire la impactul financiar asupra bugetului general consolidat nici cu privire la consultările derulate, concluziile studiilor lucrărilor de cercetare, ceea ce conduce la concluzia nerespectării exigenței de tehnică legislativă referitoare la obligația fundamentării actelor normative.

De asemenea, în inițiativa legislativă nu sunt prezentate informațiile cu privire la costul potențial al unui astfel de sistem informatic mamut la nivel național și nici elemente de detaliere a procesului de realizare a evidenței și a posibilelor sancțiuni ce decurg din utilizarea sau neutilizarea acestuia de către angajați sau angajatori, elemente care nu pot fi detaliate prin hotărâre a Guvernului, ci este necesar a fi stabilite la nivel de reglementare primar.

Totodată, potrivit prevederilor art.6 teza I din *Legea nr.24/2000*, „Proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă”, iar potrivit prevederilor art. 24 alin. (1) „Soluțiile legislative preconizate prin proiectul de act normativ trebuie să acopere întreaga problemă a relațiilor sociale ce reprezintă obiectul de reglementare pentru a se evita lacunele legislative”.

3. În plus, semnalăm că în structura *Codului administrativ* există deja un articol marcat cu art. 411¹. Prin urmare, articolul propus în inițiativa legislativă pentru completare nu poate fi marcat cu același număr. De altfel, norma nu poate fi introdusă nici în Secțiunea a 4 a: *Evidența personalului plătit din fonduri publice. Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public*, deoarece nu se subsumează evidenței personalului plătit din fonduri publice.

Totodată, potrivit art. 382 din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, Titlul II - Statutul funcționarilor publici*, nu se aplică următoarelor categorii de funcționari publici:

“a) personalul contractual salariat din aparatul propriu al autorităților și instituțiilor publice, care desfășoară activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreținere-reparații și de deservire, pază, precum și alte categorii de personal care nu exercită prerogative de putere publică;

b) personalul salariat încadrat la cabinetul demnitarului;

c) magistrații, personalul asimilat acestora și, după caz, categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor;

d) cadrele didactice și alte categorii de personal din unitățile și instituțiile de învățământ;

e) persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică;

f) personalul din unitățile sanitare;

g) personalul regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, precum și al societăților din sectorul public;

h) personalul militar;

i) membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul contractual încadrat pe funcții specifice ministerului cu atribuții în domeniul afacerilor externe.”

În ce privește denumirea sistemului de evidență propus ca fiind un sistem de evidență a tuturor salariaților din sectorul public, precizăm că denumirea trebuie circumstanțiată la conținutul reglementat de Titlul al- II-lea din Partea a VI-a din *Codul administrativ*, titlu ce sistematizează normele juridice aplicabile doar statutului funcționarilor publici și nu tuturor categoriilor de personal plătit din fonduri publice potrivit *Legii-cadru nr. 153/2017*.

Cu privire la personalul contractual, menționăm că, în conformitate cu art. 119 din *Codul muncii*, „(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru. (2) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specific desfășurată de către aceștia.”

Cu privire la categoria magistraților, semnalăm că, potrivit art. 107 alin.(1) și (2) din *Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor*, evoluția carierei de judecător sau procuror se consemnează în fișa din dosarul profesional, care se întocmește și se păstrează de Consiliul Superior al Magistraturii, date care sunt confidențiale, în condițiile prevăzute de lege. Prin urmare, era necesară exceptarea în mod expres a magistraților și a personalului asimilat acestora de la aplicarea prevederilor prezentului demers legislativ.

Astfel art. 411¹ alin. (2) al Articolului unic din inițiativa legislativă, considerăm că acesta trebuie eliminat fiind contrar art.1 alin. (5) din *Constituția României, republicată*.

În acest context, Curtea Constituțională¹ a apreciat că „*în condițiile în care corelarea tehnico-legislativă este necesară pentru asigurarea acestor cerințe, modalitatea concretă în care Parlamentul a ales să o realizeze afectează claritatea, precizia și previzibilitatea legii, având în vedere că, potrivit jurisprudenței instanței de control constituțional, cerința de claritate a legii vizează caracterul neechivoc al obiectului reglementării, cea de precizie se referă la exactitatea soluției legislative alese și a limbajului folosit, în timp ce previzibilitatea legii privește scopul și consecințele pe care le antrenează*”.

4. Referitor la art. 411¹ alin. (3) din inițiativa legislativă, considerăm că este de analizat dacă gestionarea unui sistem electronic de evidență a orelor de muncă este compatibil cu rolul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, prevăzut de art. 400 alin. (1) din *Codul administrativ*, potrivit căruia „*pentru dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial și pentru crearea unei evidențe necesare gestiunii personalului plătit din fonduri publice se organizează și funcționează, în subordinea ministerului cu atribuții în domeniul administrației publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică*.”

5. Apreciem că aplicarea prevederilor inițiativei legislative conduce la un impact negativ asupra bugetului general 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

¹ Decizia nr.467 din 29 iulie 2019 publicată în Monitorul Oficial nr.765 din 20.09.2019, paragr. 241-242

influența negativ ținuta 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,
Ion-Marcel CIOLEACU
PRIM-MINISTRU



Domnului deputat Ciprian- Constantin Șerban
Președintele Camerei Deputaților