



CONSILIUL LEGISLATIV

AVIZ

referitor la proiectul de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Analizând proiectul de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr. 234 din 20.06.2024 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D665/20.06.2024,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, cu completările ulterioare, și al art. 33 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ, cu modificările ulterioare,

Avizează favorabil proiectul de lege, cu următoarele observații și propuneri:

1. Proiectul de lege are ca obiect transpunerea parțială a prevederilor Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

2. Prin conținutul său normativ, proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

4. În vederea asigurării compatibilității cu prevederile art. 288 și 258 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, coroborate cu prevederile art. 148 alin. (2) din Constituție, precum și pentru asigurarea calității actului normativ, în aplicarea principiului legalității, consacrat la art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală, prin raportare la necesitatea respectării normelor de tehnică legislativă referitoare atât la forma, cât și la fondul reglementărilor preconizate, propunem **reanalizarea și reformularea proiectului**, cel puțin în privința aspectelor prezentate mai jos.

5. Dat fiind că unele norme vizate a se transpune privesc **stabilirea negocierilor colective, parte dintre textele preconizate a se introduce în Codul muncii necesită a fi introduse în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, iar o altă parte, care se referă la stabilirea de responsabilități pentru ministere sau alte autorități publice, se vor introduce în actele normative de organizare și funcționare ale instituțiilor și autorităților publice vizate**, neexistând motive de a fi integrate în Codul muncii și asigurându-se astfel respectarea **principiului integrării organice în sistemul legislației**, prevăzut la art. 13 din Legea nr. 24/2000 - avem în vedere în mod special lit. a) și b) -, **principiului unicității reglementării**, consacrat la art. 14 alin. (1)¹ și art. 16 alin. (3)² din aceeași lege, precum și a principiilor referitoare la atribuțiile autorităților și rangul actelor normative.

5.1. În Legea nr. 367/2022 privind dialogul social urmează a se introduce, cu o eventuală adaptare, dacă este necesară, și după reformulare pentru a se realiza transpunerea corectă a prevederilor directivei, textele preconizate pentru:

- art. 212 alin. (2) referitor la Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, mai precis la art. 82 din lege și

- art. 230 alin. (2)-(4) referitoare la planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, mai precis în Titlul VI *Negocierile colective de muncă*;

5.2. În actele normative ce reglementează organizarea și funcționarea unor instituții ale statului, cu atât mai mult cu cât au caracter de norme infralegale (de aplicare), urmează a se introduce textele preconizate pentru:

¹ „Reglementările de același nivel și având același obiect se cuprind, de regulă, într-un singur act normativ”.

² „Se supun procesului de concentrare în reglementări unice și reglementările din aceeași materie dispersate în legislația în vigoare”.

- **art. 164 alin. (5), în Hotărârea Guvernului nr. 23/2022** privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, deoarece vizează un aspect referitor la funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, clarificând și formularea „aplică ... având la bază analizele unei instituții de cercetare specializate în analiza și evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieței muncii”, deoarece aplicarea se face pe baza unei dispoziții legale, iar exprimarea „unei instituții de cercetare specializate” este imprecisă;

- **art. III alin. (1), în Hotărârea Guvernului nr. 23/2022**, deoarece stabilește o obligație de informare pentru Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;

- **art. III alin. (2), în Hotărârea Guvernului nr. 23/2022**, deoarece stabilește o obligație de raportare pentru Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;

- **art. III alin. (3), în Hotărârea Guvernului nr. 785/2022** privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, deoarece stabilește pentru Agenția Națională a Funcționarilor Publici o obligație de punere la dispoziție a unor date;

- **art. III alin. (4), în Hotărârea Guvernului nr. 488/2017** privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, deoarece stabilește pentru Inspekția muncii o obligație de punere la dispoziție a unor date;

- **art. III alin. (5), în Hotărârea Guvernului nr. 957/2005** privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Statistică, deoarece stabilește o obligație de punere la dispoziție a unor date pentru acest institut;

- **art. III alin. (6), în actul normativ modificator al actelor normative de organizare și funcționare unde au fost prevăzute și obligațiile de punere la dispoziție a unor informații, dar ca dispoziție de sine stătătoare, marcată cu cifră romană;**

- **art. III alin. (7), în toate actele normative de organizare și funcționare unde au fost prevăzute și obligațiile de punere la dispoziție a unor informații;**

- **art. III alin. (8), în Hotărârea nr. 23/2022**, deoarece vizează o obligație de raportare pentru Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Propunem reconfigurarea intervențiilor propuse, asupra cărora ne-am oprit *supra*, astfel încât să se poată evita susceptibilitatea neconcordanței cu prevederi constituționale, întrucât doar în acte normative secundare, de tipul hotărârii Guvernului, se pot stabili măsuri de aplicare, de punere în executare a prevederilor legii, deoarece hotărârile se emit pentru organizarea executării legilor, dar și deoarece adoptarea măsurilor de executare a legilor printr-un act normativ de rangul legii s-ar realiza fără luarea în considerare a prevederilor art. 1 alin. (4) din Constituție, referitoare la separația și echilibrul puterilor în stat și ale art. 61 alin. (1) din Legea fundamentală³, dar și a principiului ierarhiei actelor normative, prevăzut la art. 4 din Legea nr. 24/2000 și, implicit, a principiului legalității.

6. Constatăm că unele dintre definițiile din directivă nu au fost transpuse expres prin prezentul proiect, acestea neexistând în fondul activ al legislației interne, iar altele nu includ toate aspectele vizate de directivă.

Precizăm că definițiile nu pot fi transpuse decât **tot prin definiții sau norme care stabilesc expres sensul unui termen sau al unei expresii**. Dacă sensul unei expresii din directivă rezultă din interpretarea unor norme, din coroborarea acestora, atunci textul directivei **nu a fost transpus**, dat fiind că persoanele fizice beneficiare ale prevederilor directivei nu au acces la tabelul de corespondență și nu pot invoca decât actul intern de transpunere (exceptând cazul normelor din directivă care se bucură de efect direct).

Este cazul definițiilor de la art. 3 pct. 1 și 2 din directivă pentru „salariu minim” și „salariu minim legal”, care nu au fost transpuse prin prezentul proiect, textele propuse pentru **art. 160 alin. (3) și (4)** referindu-se la *salariul de bază minim brut* și la *salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată*.

³ În acest sens, menționăm că în jurisprudența Curții Constituționale (Decizia nr. 494/2013) s-a reținut că „acceptarea ideii potrivit căreia Parlamentul își poate exercita competența de autoritate legiuitoare în mod discreționar, oricând și în orice condiții, adoptând legi în domenii care aparțin în exclusivitate actelor cu caracter infralegal, administrativ, ar echivala cu o abatere de la prerogativele constituționale ale acestei autorități consacrate de art. 61 alin. (1) din Constituție și transformarea acesteia în autoritate publică executivă. Or, o astfel de interpretare este contrară celor statuate de Curtea Constituțională în jurisprudența sa și, prin urmare, în contradicție cu prevederile art. 147 alin. (4) din Constituție, care consacră obligativitatea *erga omnes* a deciziilor Curții Constituționale”.

În ceea ce privește definițiile de la art. 3 pct. 3 și 4 din directivă pentru expresiile „*negocieri colective*” și „*convenție colectivă*”, semnalăm că definițiile existente în legislație pentru expresiile „*negociere colectivă*” și „*contract colectiv de muncă*” nu acoperă și aspectul referitor la dispozițiile privind „**condițiile de angajare**”, prevăzut în directivă și diferit de aspectul referitor la dispozițiile privind condițiile de muncă. Prin urmare, textele din Legea nr. 367/2022, în prezent, **transpun incomplet** definițiile menționate din directivă.

Cât privește definiția de la **art. 3 pct. 5** din directivă pentru expresia „*acoperirea negocierilor colective*” („înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă, calculat ca raport între numărul lucrătorilor acoperiți prin convenții colective și numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu dreptul intern și practica națională”), constatăm că aceasta lipsește din proiect, iar textul propus pentru **art. III alin. (2)** din Codul muncii **nu transpune** definiția menționată, ci stabilește o obligație de raportare pentru Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, folosind expresia „rata de acoperire a negocierilor colective”, al cărei sens nu este explicat nici în Codul muncii, nici în Legea nr. 367/2022.

Prin urmare, **pentru o transpunere corectă**, în Codul muncii ar trebui definite expresiile „salariu minim” și „salariu minim legal”, iar în Legea nr. 367/2022, expresia „*acoperirea negocierilor colective*”, urmând totodată ca definițiile formulate *de lege lata* pentru expresiile „*negociere colectivă*” și „*contract colectiv de muncă*” să fie completate și cu referirea la **dispozițiile privind condițiile de angajare**.

7. Precizăm că achiesăm la observațiile a treia, a cincea și a șasea, formulate de Consiliul Economic și Social în avizul nr. 4128/20.06.2024, prin care s-a semnalat că: „nu rezultă din textul proiectului în ce măsură obligativitatea aplicării salariului minim se impune și altor categorii de lucrători, în afara celor care au contract individual de muncă. Astfel, modificările aduse la art. II al Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, vor fi lipsite de suport de drept și, ca atare, vor fi complet lipsite de eficiență”; „din textul proiectului nu rezultă clar obligațiile procedurale care să garanteze aplicarea unui salariu minim conform dispozițiilor

Directivei”; „proiectul de act normativ nu garantează punerea efectivă în aplicare a unei protecții a salariului minim, stabilită prin dispoziții legale sau asigurată prin convențiile colective, ca element esențial în acordarea și executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune. În acest sens, nu sunt sancționate situațiile de nerespectare a convențiilor colective care asigură protecția salariului minim în contextul participării la procedurile de achiziții publice și concesiune, și nici cele ale executării unor contracte de achiziții publice sau concesiune, ceea ce conduce la plata către lucrători a unor salarii mai mici decât nivelul salariului convenit în convențiile colective sectoriale, sau în cel al lanțului de subcontractare ulterior, așa cum cere textul Directivei”.

8. La art. I partea **dispozitivă**, pentru rigoarea redactării, sintagma „Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 Codul muncii” se va înlocui cu sintagma „**Legea nr. 53/2003 - Codul muncii**”.

9. În textul preconizat la **pct. 1 pentru art. 160 alin. (2)** din Codul muncii, întrucât, pe de o parte acesta reia norma de la alin. (1), definind prin excludere salariul de bază, iar pe de altă parte, este și incorect ca semnificație, deoarece caracter fix pot avea și unele indemnizații, sporuri sau adaosuri, fiind prevăzute de legi, contracte colective sau individuale de muncă, mențiunea cu privire la „componenta fixă” este deopotrivă eronată și inutilă în context, motiv pentru care textul de la alin. (2) necesită a se elimina.

Pe de altă parte, **textul de la alin. (1) de lege lata este necesar și trebuie păstrat deoarece reprezintă definiția conceptului de „salariu” („reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă”)**, iar informațiile cuprinse în textul propus în proiect pentru alin. (1) pot fi adăugate în finalul definiției deja reglementate.

Referitor la textele preconizate pentru **alin. (3) și (4) ale art. 160**, referitoare la *salariul de bază minim brut* și la *salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată*, precizăm că acestea nu respectă succesiunea logică a normelor într-un act normativ, **locul acestora fiind, numai dacă nu introduc paralelisme legislative, în art. 164 din Codul muncii unde se reglementează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată**.

Pentru o corectă sistematizare a legislației, în acord cu prevederile art. 53 alin. (2) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora, succesiunea și

gruparea dispozițiilor de fond cuprinse în actul normativ **se fac în ordinea logică** a desfășurării activității reglementate, este necesară resistemizarea în consecință a soluțiilor preconizate în cauză.

10. La pct. 2, la textul propus pentru **art. 164 la alin. (1) teza I**, pentru coerența exprimării, este necesară revederea și reformularea sintagmei superfetatorii „se stabilește **anual** ... cu actualizarea periodică **o dată pe an**”, întrucât stabilirea anuală a salariului înseamnă că acesta este actualizat în fiecare an.

La **alin. (4)**, în acord cu prevederile art. 49 din Legea nr. 24/2000, marcarea elementelor enumerării se va realiza prin folosirea literelor alfabetului românesc, și nu a cifrelor - 1), 2), 3), 4), 5), iar o enumerare nu va cuprinde, la rândul său o altă enumerare.

La **alin. (8)**, unde se preconizează ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit prin hotărâre a Guvernului, să poată fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă, iar după expirarea perioadei respective, acesta să fie plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, pentru a evita susceptibilitatea aducerii atingere libertății economice consacrate la art. 45 și la art. 135 alin. (1) din Constituție, în componenta privind libertatea contractuală, apare necesară revederea sau eliminarea textului.

Libertatea de a contracta, prevăzută la art. 1169 din Codul civil se aplică și în cazul contractului individual de muncă, părțile fiind libere să încheie contracte de muncă și „să determine conținutul acestora, în limitele impuse de lege, de ordinea publică și de bunele moravuri”. Deci, în virtutea principiului libertății contractuale, orice angajator privat are dreptul să negocieze clauze contractuale, incluzând-o în mod evident pe cea referitoare la salariu, care este un element esențial al contractului, cu respectarea art. 11 din Codul muncii, potrivit căruia „Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi **sub nivelul minim stabilit prin acte normative** ori prin contracte colective de muncă”.

Totodată, precizăm că norma este și inutilă, deoarece un salariu superior celui de bază minim brut pe țară garantat în plată este orice salariu mai mare decât cel anterior acordat, fie și cu 1 ban, astfel încât, din punct de vedere formal, orice angajator se poate conforma.

11. Întrucât introduce un **paralelism legislativ** cu prevederile cuprinse în art. 112 alin. (2) din Legea nr. 367/2022, la care și trimite fără a conține informații juridice suplimentare, textul propus la **pct. 3** pentru **art. 212 alin. (3)** din Codul muncii se va elimina.

12. La **pct. 5**, precizăm că textele propuse pentru **art. 230 alin. (2) și alin. (3) teza I** nu transpun în mod corect și complet art. 4 alin. (2) teza I din directivă, unde se prevede că fiecare stat membru în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80% **crează (adică este obligat să creeze sau să instituie)** un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia, nefiind clar care sunt condițiile favorabile negocierilor colective stabilite prin prezentul proiect.

Precizăm că, prin textele propuse, doar se preconizează elaborarea unui plan de acțiune pentru sprijinirea și promovarea negocierilor colective, fără a fi stabilite termene clare sau obiective specifice în vederea creșterii nivelului ratei de acoperire către valoarea de 80%.

De asemenea, lipsesc măsurile interne de transpunere a art. 4 alin. (5) tezele a V-a și a VI-a, referitoare la revizuirea periodică a planului de acțiune și la actualizarea acestuia, care ar trebui realizată tot cu consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia ori ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali.

Mai mult, în teza finală a art. 4 alin. (5) din directivă se prevede că un astfel de plan de acțiune este revizuit cel puțin o dată la 5 ani și acesta, precum și orice actualizare a sa, trebuie făcute publice, iar această prevedere din dreptul Uniunii nu este transpusă prin proiectul promovat.

La textul propus pentru **art. 230 alin. (3) teza a II-a**, semnalăm următoarele:

- expresia „**lucrători ... acoperiți de acorduri colective**” nu beneficiază de semnificație juridică, este imprecisă, improprie limbajului normativ și specifică limbajului colocvial; totodată, precizăm că la art. 3 pct. 5 din directivă este formulată o definiție pentru expresia „acoperirea negocierilor colective”, însă această definiție nu a fost transpusă prin prezentul proiect, astfel încât textele preconizate referitoare la lucrători acoperiți sunt lipsite de predictibilitate;

- din sintagma „contracte colective de muncă în vigoare” este necesară eliminarea expresiei „în vigoare”, deoarece raportarea se face întotdeauna la un act juridic în vigoare la un anumit moment;

- referitor la sintagma „sau extinse în aplicare”, pentru o corectă exprimare și asigurarea concordanței cu normele prevăzute la art. 110 alin. (4) și (8) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, aceasta necesită a fi înlocuită cu sintagma „sau a căror aplicare a fost extinsă”.

Cele trei observații referitoare la art. 230 alin. (3) teza a II-a sunt valabile pentru toate situațiile similare din cuprinsul proiectului.

13. La pct. 6, referitor la textul preconizat pentru **art. 260 alin. (1) lit. a)**, este necesară reformularea acestuia, deoarece se folosește exprimarea „salariului de bază minim brut, stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil”, însă ceea ce se garantează în plată, conform art. 164 din Codul muncii *de lege lata* și *de lege ferenda*, este „salariul de bază minim brut”, stabilit prin hotărâre a Guvernului, prin contracte colective putând fi stabilit un alt salariu de bază minim brut, fără ca statul (ca subiect de drept public) să aibă obligația de a garanta plata acestuia, singura situație în care ar putea fi obligat să garanteze plata unui salariu fiind aceea în care statul (prin instituțiile și autoritățile sale) este subiect de drept privat și acționează în calitate de angajator și partener social.

Totodată, dat fiind că amenda se stabilește prin raportare la fiecare persoană căreia nu i s-au acordat drepturile legale, dar și la totalitatea persoanelor aflate în această situație, pentru asigurarea predictibilității normei, este necesar a se prevedea criterii de stabilire a marjei de apreciere pentru amenda corespunzătoare nerespectării drepturilor unei persoane.

În plus, pentru claritatea, previzibilitatea și accesibilitatea normei, în acord cu principiul legalității, expresia „nerespectarea **dispozițiilor** privind garantarea în plată a salariului minim brut” trebuie completată, în sensul indicării exprese a dispozițiilor avute în vedere.

14. La pct. 8, întrucât textul preconizat pentru **art. 278 alin. (3)** din Codul muncii introduce un **paralelism legislativ** cu prevederea de la alin. (2) *de lege lata* care stabilește **de o manieră generală aplicarea Codului muncii „cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de**

muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”, fiind contrar art. 16 din Legea nr. 24/2000 și jurisprudenței constante în materie, este necesară eliminarea acestuia.

În plus, în ceea ce privește sintagma „cu excepția indemnizației pentru internship, acordată în condițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul, cu modificările și completările ulterioare”, precizăm **că în mod greșit raportul juridic de internship este calificat ca fiind raport juridic de muncă**, deoarece **activitatea desfășurată de intern nu are natura activității salariate** desfășurate în executarea unui contract de muncă, constând în prestarea de muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, ci **are rolul de a completa formarea profesională a unei persoane**, deoarece la art. 2 din Legea nr. 176/2018, „*programul de internship*” este definit ca „**activitatea specifică desfășurată de intern pe o perioadă de timp limitată în cadrul unei organizații-gazdă, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe**”.

Mai mult, **natura juridică diferită a raportului de internship de aceea a unui raport juridic de muncă**, adică neconfundarea contractului de internship cu vreo formă de contract de muncă sau act juridic producând efecte juridice similare, rezultă și din prevederile art. 5 alin. (5) și art. 10 alin. (5) din Legea nr. 176/2018, care dispun că, **încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă**, sub sancțiunea nulității absolute, respectiv că, în urma evaluării activității internului, **organizația-gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă**, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și de competențele dobândite de intern.

În altă ordine de idei, dacă (deși în mod greșit și nefundamentat) raportul juridic de internship ar fi considerat raport juridic de muncă, textul propus pentru **art. 278 alin. (3) din Codul muncii ar contraveni prevederilor Directivei (UE) 2022/2041**, care la art. 2 prevede că aceasta se aplică **lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție**, acesta constituind un motiv suficient pentru eliminarea soluției preconizate.

Altfel, dacă un contract de muncă este deghizat într-un contract de internship, în mod cert se aplică prevederile directivei și implicit cele interne de transpunere, dat fiind că salariul minim adecvat trebuie acordat tuturor lucrătorilor, așa cum se precizează și în considerentul (21) din preambulul actului juridic al Uniunii Europene care se urmărește a se transpune: „cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii, atât din sectorul privat, cât și din cel public, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin intermediul platformelor, stagiarii, ucenicii și alți lucrători cu contracte atipice, precum și falșii lucrători independenți și lucrătorii nedeclarați (...) ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. **Existența unui raport de muncă ar trebui să fie stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză**”.

15. La art. II, partea introductivă, pentru rigoarea redactării, este necesară reformularea acesteia, astfel:

„Art. II. – Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012, cu modificările ulterioare, se completează după cum urmează:”.

16. La art. III alin. (2) lit. a), pentru evitarea paralelismului legislativ, este necesară reformularea textului propus, întrucât reia prevederile art. 230 alin. (3) teza a II-a, propus la pct. 5 din proiect.

La alin. (7), pentru asigurarea caracterului complet al normei, datele vizate ar trebui comunicate defalcat și în funcție de **sectorul de activitate**, fiind necesară completarea textului în consecință.

17. Totodată, formulăm următoarele *observații de ordin formal*, referitoare la *maniera improprie* de redactare a *mențiunilor de transpunere*, susceptibile de a nu asigura deplina conformitate a demersului cu exigențele Uniunii Europene:

17.1. Cu caracter principal, apreciem că **soluția** de asigurare a unei **transpuneri complete** a normelor **Directivei (UE) 2022/2041**, prin însumarea mai multor **transpuneri cu caracter parțial a dispozițiilor acestei directive**, corelativ **modificării mențiunilor de transpunere preexistente** din cuprinsul unor acte normative, **nu este una adecvată și corespunzătoare scopului urmărit**, cu atât mai mult cu cât se creează **paralelisme legislative**, prin **preluarea repetitivă** a acelorași norme europene (ex: „transpunerea art. 9 al **Directivei (UE)**

2022/2041”, în cuprinsul modificărilor aduse Legii nr. 98/2016, Legii nr. 99/2016, respectiv, Legii nr. 100/2016).

Sugerăm ca soluție posibilă, pentru **asigurarea unicității preluării aceleiași dispoziții europene**, redactarea unui singur articol, în contextul *modificării și completării Codului muncii*, prin care să se realizeze articularea normativă, prin norme de trimitere, la reglementările legale din **domeniul achizițiilor publice**, respectându-se astfel rigorile prevederii europene ale art. 9 din directivă.

17.2. În mod similar, se creează **confuzii prin transpunerea aceluiași dispoziții, în cadrul unor mențiuni de transpunere cu caracter parțial**, ocazionate de intervențiile asupra Codului muncii și Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, care preiau la nivelul dreptului intern dispoziții europene identice (*ex: art. 3, art. 4 alin. (1) lit. a), art. 5 alin. (6), art. 7, art. 11, art. 12 din Directiva (UE) 2022/2041*).

17.3. În același sens, apreciem ca nefundamentată și neconcordantă cu principiul interzicerii paralelismului legislativ, soluția de a asigura **transpunerea aceluiași norme dintr-o directivă**, atât prin modificarea și completarea Codului muncii, cât și a Codului administrativ, fiind ignorate conexiunile juridice care există și sunt precizate în legislația internă între cele două reglementări-cadru esențiale naționale în privința nașterii și desfășurării *lato sensu* a raporturilor juridice de muncă, fie a celor stabilite în virtutea unui **contract de muncă**, fie a unui **raport de serviciu**, în cazul funcționarilor publici.

PRESEDINTE

Florin VORDACHE

București
Nr. 639/21.06.2024