



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI  
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

**Biroul permanent al Senatului**

L600,587,651/..... 7.11.2022  
650,646,510,635,645.

Nr. 11933/2022  
03. NOV. 2022

**Către: DOMNUL MARIO OVIDIU OPREA,  
SECRETARUL GENERAL AL SENATULUI**

**Ref. la:** punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 28 octombrie 2022

**STIMATE DOMNULE SECRETAR GENERAL,**

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

1. *Propunerea legislativă privind unele măsuri pentru continuarea activității pe funcții de execuție de către persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare (Bp. 409/2022, L. 600/2022);*
- L587/2022 2. *Propunerea legislativă privind modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 23/2016 privind înființarea Institutului Național de Administrație, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 44/2017, cu modificările ulterioare (Bp. 502/2022);*
- L651/2022 3. *Propunerea legislativă pentru reducerea poverii fiscale pe muncă (Bp. 563/2022);*
- L650/2022 4. *Propunerea legislativă pentru modificarea alineatului (1) al articolului 310 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (Bp. 559/2022);*
- L646/2022 5. *Propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 16/1996 a Arhivelor Naționale, republicată (Bp. 555/2022);*
- L570/2022 6. *Propunerea legislativă privind modificarea și completarea Decretului – Lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri (Bp. 457/2022);*
- L635/2022 7. *Propunerea legislativă pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (Bp. 546/2022);*
- L645/2022 8. *Propunerea legislativă pentru instituirea anului 2023 ca Anul Ciprian Porumbescu, (Bp. 553/2022).*

Cu deosebită considerație,

**NINI SĂPUNARU**

**SECRETAR DE STAT**



PRIM MINISTRU

**Doamnă vicepreședinte,**

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 privind unele măsuri pentru continuarea activității pe funcții de execuție de către persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare*, inițiată de domnul senator USR Cristinel Gabriel Berea împreună cu un grup de parlamentari USR (**Bp. 409/2022, L 600/2022**).

### **I. Principalele reglementări**

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și/sau completarea mai multor acte normative, respectiv *Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României, cu modificările ulterioare și Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu completările ulterioare*, în sensul introducerii unor noi dispoziții pentru persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare din domeniile reglementate prin actele normative menționate mai sus.

Astfel, prin inițiativa legislativă se reglementează continuarea activității până la vârsta de 70 de ani de către persoanele care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare.

De asemenea, se propune ca salariații să poată opta pentru continuarea activității, exclusiv pentru funcții de execuție, pentru activitățile remunerate din fonduri publice, cum ar fi funcționarii publici, personalul didactic, medicii, cercetătorii științifici și membrii corpului diplomatic și consular.

## II. Observații

1. În ceea ce privește Art. 1 din inițiativa legislativă, menționăm că potrivit art. 56 alin. (4) din *Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Astfel, în urma completării actului normativ amintit prin *Legea nr. 93/2019 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, s-a majorat vârsta până la care salariații pot fi menținuți în activitate.

Considerăm că art. 56 alin. (4), menționat anterior, reprezintă o reflectare a politicii naționale și europene privind menținerea în activitate a angajaților mai mult timp, pentru a limita efectele dezechilibrului existent între generații.

Astfel, *Codul muncii* asigură cadrul general aplicabil tuturor domeniilor de activitate, iar dispozițiile caracteristice, specifice fiecărui domeniu, sunt stabilite prin legi speciale.

Totodată, și în alte domenii de activitate, drepturi acordate anumitor categorii specifice de personal sunt reglementate prin acte normative specifice, inițiate de către ministerele care gestionează domeniul respectiv.

De asemenea, în cadrul relațiilor de muncă funcționează *principiul egalității de tratament* față de toți salariații și angajatorii, orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin

asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată fiind interzisă.

Prin modificările aduse actelor normative, considerăm că este discriminatoriu ca, după împlinirea vârstei de 70 de ani, salariatul să nu poată deține o funcție de conducere, în cadrul relațiilor de muncă fiind necesar să funcționeze *principiul egalității de tratament* față de toți salariații și angajatorii.

Acest lucru echivalează cu o retrogradare care contravine prevederilor legale, acestea prevăzând expres și limitativ cazurile în care se aplică această măsură.

2. Referitor la Art. 2 din inițiativa legislativă, cu privire la completarea art. 517 din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019*, prin care este reglementată posibilitatea continuării activității doar de către funcționarii publici aflați într-o funcție de conducere, exclusiv pe o funcție de execuție, până la împlinirea vârstei de 70 de ani, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea entității ierarhic superioare, precizăm următoarele:

Așa cum este detaliat și în *Expunerea de motive*, opinăm că propunerea de limitare a posibilității continuării raporturilor de serviciu/muncă după data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare la exercitarea unor funcții publice/ocuparea unor poziții de execuție trebuia corelată cu inițiativa legislativă într-o manieră care să materializeze exclusiv această opțiune de politică publică.

Din această perspectivă, apreciem că era necesară clarificarea normei care vizează „*continuarea*” raporturilor de serviciu pentru persoanele care anterior dețineau funcții de conducere exclusiv pe o poziție de execuție.

Astfel, pentru persoanele care anterior dețineau funcții de conducere, norma ar fi trebuit să reglementeze modificarea raporturilor de serviciu și nu continuarea acestora. O eventuală „*continuare*” poate fi admisă doar în situația menținerii raporturilor de serviciu/muncă pentru funcționarii publici, respectiv personalul contractual care ocupa funcții de execuție.

Reamintim că prevederile *Codului administrativ* reprezintă, de la data intrării sale în vigoare, sediul materiei pentru raporturile de serviciu ale personalului încadrat în autorități și instituții publice, cu excepția situației în care, prin statute speciale sau funcții publice specifice nu se prevede altfel, în timp ce, pentru raporturile de muncă, sediul materiei este reprezentat de *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*.

Astfel, apreciem că intervențiile asupra celorlalte acte normative, respectiv *Legea educației naționale nr. 1/2011, Legea nr. 95/2006, Legea nr. 269/2003* sau *Legea nr. 319/2003*, excedează acestui deziderat.

Raționamentul are în vedere necesitatea asigurării coerenței legislative aplicabilă diferitelor categorii de funcții sau funcționari publici sau funcții specifice din autoritățile sau instituțiile publice din România (centrale, teritoriale sau locale) indiferent de statutul aplicabil și evitării reglementării unor discriminări limitate la categoriile de personal din autoritățile sau instituțiile reglementate de actele normative menționate anterior.

Totodată, propunerea legislativă stabilește limita de vârstă până la care salariatul/funcționarul public poate fi menținut în activitate, respectiv până la împlinirea vârstei de 70 de ani.

În această materie, reglementarea în vigoare stabilește ca drept de continuare a activității, un termen maxim de 3 ani (identic pentru bărbați sau femei) aplicabil de la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare.

Subliniem că, din analiza art. 517 din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019*, rezultă că încetarea raportului de serviciu al funcționarului public acționează *ope legis*.

Astfel, raportul de serviciu existent încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2) al aceluiași articol, potrivit cărora acesta poate aproba menținerea funcționarului public în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Pe perioada în care este dispusă menținerea în activitate pot fi aplicate dispozițiile art. 378.

Semnalăm că, potrivit dispozițiilor art. 53 alin. (1) din *Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare*, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani

pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în *Anexa nr. 5* la această lege.

Totodată, *Decizia Curții Constituționale a României nr. 112/2021*<sup>1</sup> stabilește că dispozițiile art. 98 alin. (1) lit. d) din *Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici*, astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 24 din *Legea nr. 156/2018*, și ale art. 517 alin. (1) lit. d) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019* sunt constituționale în măsura în care sintagma „*condiții de vârstă standard*” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea exercitării raportului de serviciu, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Astfel, în motivarea excepției de neconstituționalitate, Curtea Constituțională a României reține că dispozițiile art. 98 alin. (1) lit. d) din *Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici*, astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 24 din *Legea nr. 156/2018*, precum și dispozițiile art. 517 alin. (1) lit. d) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ* referitoare la sintagma „*condiții de vârstă standard*” în ceea ce privește încetarea de drept a raportului de serviciu al funcționarului public femeie, respectă prevederile art. 1 alin. (3) și art. 16 din *Legea fundamentală*, precum și pe cele ale art. 14 alin. (1) lit. c) și art. 9 din *Directiva 2006/54/CE*<sup>2</sup>, în măsura în care nu exclud posibilitatea funcționarului public femeie de a solicita continuarea exercitării raportului de serviciu, în condiții identice cu funcționarul public bărbat, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Așadar, apreciem că norma propusă nu trebuie să facă distincție între funcția publică deținută de funcționarul public la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, respectiv funcție publică de execuție sau de conducere.

În acest sens, continuarea activității până la împlinirea vârstei de 70 de ani în cadrul autorității sau instituției publice doar de către funcționarul public care deține o funcție publică de execuție devine discriminatorie, încălcând dreptul constituțional la muncă.

---

<sup>1</sup> referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 98 alin. (1) lit. d) din *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, în redactarea anterioară modificării prin art. I pct. 24 din *Legea nr. 156/2018* pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, ale art. 98 alin. (1) lit. d) din *Legea nr. 188/1999*, astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 24 din *Legea nr. 156/2018*, și ale art. 517 alin. (1) lit. d) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ*, precum și a prevederilor art. 98 alin. (3) din *Legea nr. 188/1999*.

<sup>2</sup> a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

Totodată, Curtea Constituțională a României a reținut în jurisprudența sa, că dreptul la muncă este un drept complex, ce implică diferite aspecte, dintre care libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezintă numai una dintre componentele acestui drept.

Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să îi asigure stabilitatea, neputându-se concepe că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și a limitelor constituționale<sup>3</sup>.

Într-o atare situație, operează o restrângere a exercițiului dreptului la muncă întemeiată exclusiv pe criteriul funcției deținute, ceea ce nu întrunește cerința unei justificări obiective și raționale.

Astfel, rațiunile care explică instituirea unui tratament diferit între funcționarii publici de execuție și de conducere, în ceea ce privește condițiile obținerii dreptului la pensie, nu își păstrează fundamentarea logică atunci când sunt transpuse în materia referitoare la încetarea de drept a raportului de serviciu și nu pot fi invocate, în consecință, ca temei al unei reglementări diferite în această din urmă situație.

Prin urmare, indiferent de funcția publică deținută la data îndeplinirii cumulative a condițiilor pentru pensionare, funcționarii publici au posibilitatea de a solicita continuarea raportului de serviciu cu respectarea vârstei standard de pensionare prevăzută de lege, în condițiile expuse anterior.

Așadar, funcționarii publici trebuie să beneficieze de un tratament egal, cu respectarea principiului egalității, consfințit de prevederile art. 2 lit. d) din *Legea nr. 263/2010*, prin care se asigură tuturor participanților la sistemul public de pensii, contribuabili și beneficiari, un tratament nediscriminatoriu, între persoane aflate în aceeași situație juridică, în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege.

3. În ceea ce privește dispozițiile Art. 4 din inițiativa legislativă, referitoare la modificarea art. 391 alin. (7) din *Legea nr. 95/2006*, semnalăm că aplicarea măsurii doar în cazul medicilor, nu și a celorlalte categorii de personal cu studii superioare constituie o dispoziție discriminatorie și inequitabilă.

---

<sup>3</sup> a se vedea în acest sens paragraful 30 din Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015.

4. În ceea ce privește Art. 5 din inițiativa legislativă, precizăm că în cadrul Ministerului Afacerilor Externe sunt încadrate, potrivit art. 14 alin. (1) din *Hotărârea Guvernului nr. 16/2017 privind organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Externe, cu modificările și completările ulterioare*, mai multe categorii de personal, după cum urmează: personal diplomatic și consular, personal pe funcții de execuție specifice Ministerului Afacerilor Externe și cu alte categorii de personal contractual, precum și funcționari publici.

Totodată, regimul juridic aplicabil funcțiilor din cadrul Ministerului Afacerilor Externe este stabilit prin *Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României, cu modificările ulterioare*, act normativ cu caracter de lege organică, care conferă personalului Ministerului Afacerilor Externe un statut socioprofesional specific.

În prezent, art. 55 din actul normativ mai sus menționat, prevede că: „*Membrii Corpului diplomatic și consular al României care împlinesc vârsta legală de pensionare își pot continua activitatea cu acordul ministrului afacerilor externe.*”

În ceea ce privește posibilitatea continuării desfășurării activității ulterior împlinirii vârstei de pensionare, doar pe un post de execuție, apreciem că această limitare impusă prin lege va conduce la descurajarea personalului diplomatic și consular, cu experiență în domeniu, care ocupă funcții de conducere, să opteze pentru menținerea în activitate la momentul împlinirii vârstei de pensionare.

Formarea unui diplomat este un proces îndelungat și extrem de laborios, ceea ce ne determină să susținem faptul că, în această profesie, experiența în activitate profesională este mult mai relevantă față de competențele profesionale.

Totodată subliniem că inițiativa legislativă nu reglementează și situația specială a ambasadorilor extraordinari și plenipotențieri și a consulilor generali care sunt șefi de consulate generale, numiți prin decret prezidențial, respectiv prin hotărâre de Guvern.

Spre deosebire de celelalte categorii de personal din administrația publică centrală, în cazul ambasadorilor extraordinari și plenipotențieri și a consulilor generali care sunt șefi de consulate generale, încetarea contractului individual de muncă în vederea pensionării nu este atributul exclusiv al angajatorului, respectiv al Ministerului Afacerilor Externe, întrucât încetarea, respectiv continuarea activității lor trebuie coroborată cu procedurile de numire/rechemare a ambasadorilor extraordinari și plenipotențieri și a consulilor generali care sunt șefi de consulate generale,



respectiv cu publicarea în *Monitorul Oficial al României, Partea I*, a decretelor prezidențiale/hotărârilor de Guvern de numire/rechemare și cu respectarea termenului de 90 de zile de la data publicării pentru încheierea efectivă a misiunii și a raportului de muncă.

Astfel, situația acestor două categorii de personal trebuie reglementată separat, mai ales în considerarea faptului că legea nu prevede o durată fixă a mandatului lor, care să permită aplicarea unui regim similar cu cel al persoanelor alese în funcții publice sau celor pentru care durata mandatului este prevăzută de *Constituția României*.

5. În ceea ce privește Art. 6 din inițiativa legislativă subliniem că introducerea unui nou articol în *Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare*, este inoportună din perspectiva aspectului științific.

Astfel, conform inițiativei legislative, cercetătorii științifici care au împlinit vârsta de pensionare prevăzută de lege nu pot deține funcții de coordonare științifică, așa cum sunt prevăzute la art. 20 din *Legea nr. 319/2003*.

Conform articolului invocat, funcțiile de coordonare științifică sunt următoarele: a) director program cercetare-dezvoltare; b) director proiect cercetare-dezvoltare; c) șef program cercetare-dezvoltare; d) șef proiect cercetare-dezvoltare.

Apreciem că introducerea acestui nou articol presupune imposibilitatea unui cercetător cu experiență dovedită, care dorește să își continue activitatea în cadrul unui institut național de cercetare-dezvoltare, de a accesa finanțare națională sau internațională, devenind astfel un angajat care va greva bugetul instituției respective.

6. Semnalăm că, din analiza *Expunerii de motive*, rezultă că aceasta nu respectă cerințele prevăzute de art. 6 alin. (1) și (2) precum și art. 31 alin. (1) din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*.

Astfel era necesară justificarea în *Expunerea de motive*, în mod punctual și temeinic a soluțiilor normative propuse, cu redarea cerințelor care reclamă intervenția normativă, cu referire specială la principiile de bază și finalitatea reglementărilor propuse, cu evidențierea elementelor noi.

Totodată, raportat la faptul că în *Expunerea de motive* nu se regădesc informații cu privire la necesitatea reglementării continuării activității doar pentru anumite categorii de personal care îndeplinesc condițiile de pensionare, apreciem că era necesară completarea *Expunerii de motive* cu informații în acest sens.

În ceea ce privește soluțiile legislative preconizate la Art. 1 pct. 2, Art. 2 pct. 1, Art. 3 pct. 2, Art. 4-6 ale inițiativei legislative, arătăm că acestea încalcă dispozițiile constituționale ale art. 16 alin. (1) privind egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice și art. 41 alin. (1) privind munca și protecția socială a muncii, deoarece interzic persoanelor care au împlinit o anumită vârstă (70 ani respectiv 67 de ani în cazul altor categorii profesionale) de a ocupa o funcție de conducere și a de fi remunerați în consecință, doar prin efectul legii, fără o justificare adecvată și rezonabilă.

De asemenea, sunt încălcate dispozițiile art. 20 din *Constituția României* referitor la tratatele internaționale privind drepturile omului, prin raportare la dispozițiile art. 2 paragraful 1 din *Declarația Universală a Drepturilor Omului* care interzice discriminarea.

În acest sens, amintim și *Cauza W. Mangold contra R. Helm*, în care s-a arătat că o „*legislație care reține vârsta muncitorului ca unic criteriu de încheiere a unui contract de muncă cu durată determinată, fără a se fi demonstrat că fixarea unui prag de vârstă este necesară pentru atingerea unui obiectiv de inserție profesională, trebuie să fie considerată ca depășind cadrul potrivit și necesar pentru a atinge obiectivul urmărit*”.

7. Menționăm că Guvernul a inițiat un proiect de lege cu un conținut similar, respectiv *proiectul de Lege privind unele măsuri pentru continuarea activității de către persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare* (L 229/2021, Plx. 421/2021) care a fost adoptat de Senat și, în prezent, se află în procedură de avizare la comisiile de specialitate ale Camerei Deputaților.

### **III. Punctul de vedere al Guvernului**

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

Cu stimă,

**Nicolae-Ionel CIUCĂ**

**PRIM-MINISTRU**



Doamnei senator **Alina-Ștefania GORGHIU**  
Vicepreședintele Senatului