



CONSILIUL LEGISLATIV

AVIZ

**referitor la proiectul de ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ
pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice
afereente unităților sanitare precum și stabilirea unor măsuri
privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și
pentru completarea unor acte normative în domeniul
sănătății și în domeniul fiscal**

Analizând proiectul de ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății și în domeniul fiscal, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr. 221 din 30.06.2023 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D718/30.06.2023,

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 ordonanță de urgență, cu următoarele observații și propuneri:

1. Proiectul de ordonanță de urgență are ca obiect, în principal, completarea capitolului II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 125/2005,

cu modificările și completările ulterioare și a Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, precum și instituirea unor derogări de la prevederile art. 1 alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare și de la prevederile art. 172 alin. (6) și (7) din Legea nr. 95/2006, respectiv de la prevederile art. 172 alin. (8) din aceeași lege.

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

3. Semnalăm că prezentul proiect reprezintă forma refăcută a proiectului de proiect de Ordonanță de urgență pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.219 din 29.06.2023 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D712/29.06.2023, pentru care s-a emis avizul favorabil cu observații și propuneri nr. 662/30.06.2023.

În continuare, reiterăm și observațiile din avizul menționat.

4. Semnalăm că, potrivit art. 41 alin. (1) și (5) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, titlul trebuie să exprime sintetic obiectul de reglementare, dar fiind un act normativ prin care se completează alte acte normative, acesta va exprima și operațiunea de completare a actelor normative avute în vedere.

5. La **preambul**, la **paragraful al doilea**, precizăm că expresia „categorie deficitară” este lipsită de claritate și precizie, aspect contrar normelor de tehnică legislativă.

La **paragraful al treilea**, este necesară clarificarea sensului sintagmei „dezechilibre structurale din perspectiva resurselor umane”, în acord cu cerințele de tehnică legislativă referitoare la motivarea acestui tip de act normativ.

La **paragraful al cincilea**, pentru rigoare normativă, sugerăm ca sintagma „unitățile sanitare sunt obligate prin lege să asigure continuitatea asistenței medicale” să fie înlocuită cu sintagma „unitățile sanitare **au obligația de a asigura** continuitatea asistenței medicale”.

La **paragraful al șaptelea**, semnalăm caracterul repetitiv al termenului „determina” din cuprinsul expresiilor „fără a determina situația în care personalul”, respectiv „ceea ce ar determina un impact negativ”, fiind necesară revederea și reformularea uneia dintre acestea.

Totodată, pentru claritatea normei, recomandăm ca sintagma „să nu poată beneficia din lipsa fondurilor necesar a fi alocate” să fie redată sub forma „să nu poată beneficia de respectivele vouchere din cauza nealocării de fonduri cu această destinație”.

La **paragraful al zecelea**, în acord cu norma de tehnică legislativă prevăzută la art. 43 alin. (3) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, termenul „premisele” se va înlocui prin expresia „elemente ale”.

La **paragraful al doisprezecelea**, pentru corectitudinea normei, expresia „contractele de furniza de servicii” trebuie înlocuită cu expresia „contractele de furnizare de servicii”.

De asemenea, pentru respectarea exigențelor normative, sugerăm ca finalul textului să fie reformulat, astfel: „**potrivit prevederilor Contractului-cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale, a medicamentelor și a dispozitivelor medicale, în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 521/2023, care intră în vigoare la data de 1 iulie 2023**”. Această observație este valabilă, în mod corespunzător, și pentru actualele **paragrafe al paisprezecelea și al șaisprezecelea**.

La **paragraful al treisprezecelea**, privind „instituirea unor măsuri necesare redresării economice” în absența legăturii tematice cu precedentul și următorul paragraf care se referă la servicii medicale, semnalăm că acesta ar trebui plasat înaintea paragrafului final.

În plus, pentru a se evita ca art. VII să fie afectat de vicii de constituționalitate, propunem ca urgența măsurii și situația extraordinară care a determinat promovarea soluției legislative să fie dezvoltate la acest paragraf din preambul, iar termenul propus a fi prelungit să fie stabilit la o durată corespunzătoare caracterului imperios al intervenției preconizate¹.

6. Pentru respectarea exigențelor de tehnică legislativă, marcarea articolelor se va realiza sub forma „Art. I”, „Art. II” etc.

7. La **art. I**, pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, partea dispozitivă se va reda astfel:

„**Art. I. - În anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, la capitolul II, după articolul 3 se introduce un nou articol, art. 3¹, cu următorul cuprins:**”.

¹ O prorogare rezonabilă a termenului actual, raportată la situația invocată, fiind cu cel mult 2 luni, și nu cu mai mult 13 luni.

La textul propus pentru art. 3¹ alin. (1), propunem reconsiderarea integrală a soluțiilor preconizate, cel puțin pentru motivele menționate mai jos.

7.1. Mai întâi, este necesară clarificarea părții introductive, deoarece modul de redactare face dificilă identificarea cu precizie a sferei beneficiarilor, neînțelegându-se dacă este vizat întreg personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar care asigură asistența medicală în cadrul programului normal de lucru și conform normei legale de muncă, dar și în afara acestora sau doar:

- cel prevăzut la art. 3 alin. (1) - (3) din același capitol - personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gărzi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru²;

- cel prevăzut la alin. (5) - medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă și au încheiat cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă;

- și, eventual, cel prevăzut la art. 2 - personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială care, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, prestează muncă în cadrul programului normal de lucru.

7.2. În al doilea rând, semnalăm că din redactarea părții introductive nu se înțelege dacă este vizat doar personalul care efectuează gărzi în afara programului normal de lucru și a normei legale de muncă sau și cel care efectuează gărzi care intră în norma legală de muncă.

7.3. La textele propuse pentru lit. a)-e), este necesară revederea soluțiilor propuse deoarece acordarea aceluiași sume indiferent de gradul profesional și nivelul studiilor este de natură să aducă atingere

² „(1) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează garzi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază.

(2) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază în zilele lucrătoare se salarizează cu un spor de până la 75% din tariful orar al salariului de bază.

(3) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, se salarizează cu un spor de până la 100% din tariful orar al salariului de bază.

(4) Procentul concret al sporului prevăzut la alin. (2) și (3) se aprobă trimestrial de comitetul director, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau a reprezentanților angajaților.”.

principiului nediscriminării³, precum și pentru a se realiza concordanța cu principiile sistemului de salarizare cuprinse la art. 6 lit. b)-f) din actul normativ în vigoare în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice⁴, Legea-cadru nr. 153/2017.

7.4. Totodată, la lit. a)-c), unde se stabilește condiționarea acordării indemnizației lunare de **efectuarea unei/a cel puțin 2 gărzi în afara normei legale de bază** (cu precizarea că la lit. c) nu mai este prevăzută și efectuarea gărzilor în afara normei legale de bază, conducând la o nouă discriminare⁵, deoarece aceste persoane ar urma să primească o majorare salarială doar pentru timpul lucrat în cadrul normei legale de bază), semnalăm că noțiunea de „gardă” nu beneficiază de prevederea legală a unui număr fix de ore care trebuie efectuate pentru a fi considerate o gardă.

Atât din cuprinsul art. 3 din Cap. II al anexei nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cât și din prevederile Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 rezultă în mod univoc faptul că sunt plătite suplimentar sau nu, în funcție de efectuarea în cadrul normei legale de muncă sau în afara acesteia ori prin încheierea de contracte de muncă cu timp parțial, ore de gardă și nu gărzi, prin aplicarea unui tarif orar raportat la salariul de bază, la care se adaugă un spor de până la 75% sau de 100 % din tariful orar al salariului de bază ori prin aplicarea unui tarif orar stabilit pentru funcția și gradul profesional în care medicii angajați cu timp parțial sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății.

7.5. În plus, la textul preconizat pentru lit. a), pentru asigurarea predictibilității normei, este necesar a se clarifica dacă prin sintagma „în afara normei legale de bază”, care nu beneficiază de accepțiune legală, a fost vizată sintagma „în afara **normei legale de muncă și a** programului normal de lucru de la **funcția de bază**”, folosită în

³ La pct. 15 din considerentele Deciziei nr. 414/2021, Curtea Constituțională, a statuat că „instituirea (...) unor reguli diferite aplicabile diferitelor categorii de personal plătit din fonduri publice nu constituie o discriminare. Opțiunea legiuitorului pentru stabilirea unui tratament juridic diferențiat sub aspectul salarizării (...) este justificată având în vedere că atribuțiile, competențele, sarcinile specifice, responsabilitățile și importanța activității desfășurate pot fi diferite chiar și pentru personalul care este încadrat pe funcții similare. Prin urmare, existența unor diferențe în ceea ce privește salarizarea este în mod obiectiv justificată, legiuitorul urmărind eliminarea dezechilibrelor și a disfuncționalităților existente în sistemul public de salarizare”.

⁴ principiul nediscriminării, principiul egalității, principiul importanței sociale a muncii, principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate.

⁵ În paragraful 16 din Decizia Curții Constituționale nr. 657/2019 s-a reținut că: „În ceea ce privește principiul egalității în drepturi, Curtea Constituțională a reținut într-o jurisprudență constantă, (...) că acesta presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. Ca urmare, situațiile în care se află anumite categorii de persoane trebuie să difere în esență pentru a se justifica deosebirea de tratament juridic, iar această deosebire de tratament trebuie să se bazeze pe un criteriu obiectiv și rațional (...)”.

Capitolul II din anexa nr. II. Această observație este valabilă, în mod corespunzător, pentru toate situațiile similare din proiect.

7.6. De asemenea, referitor la soluția preconizată la **lit. d)**, constând în acordarea unei indemnizații lunare brute de 500 lei („pentru asistenții medicali, tehnicieni de radiologie și imagistică licențiați, asistenți medicali de laborator clinic licențiați, licențiați în balneofiziokinetoterapie și recuperare, asistenți medicali dentari licențiați, asistenți medicali de profilaxie dentară licențiați, asistenți medicali licențiați în nutriție și dietetică, moașe, surori medicale, indiferent de nivelul studiilor”), constatăm și caracterul incomplet al acesteia, comparativ cu ipotezele prevăzute la **lit. a)-c) și e)**, lipsind condiția efectuării cel puțin a unei gărzi în afara normei legale de muncă sau a asigurării continuității asistenței medicale în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care nu se lucrează.

Totodată, la **lit. d)**, precizăm că textul este lipsit de claritate în ceea ce privește sintagma „licențiați în balneofiziokinetoterapie și recuperare”, neînțelegându-se despre ce categorie de personal este vorba, fiind necesară completarea normei în acest sens, în mod logic funcția de licențiat neexistând, ci pentru ocuparea unei anumite funcții fiind necesară îndeplinirea condiției de a fi licențiat într-un anumit domeniu de studii.

7.7. În ceea ce privește soluția preconizată la **lit. e)** - de acordare a unei indemnizații lunare brute de 100 lei pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare nu se lucrează, dar nu mai mult de 300 lei lunar, pentru toate categoriile de personal, cu excepția celor prevăzute la **lit. a)-c)** - este necesară reconsiderarea acesteia deoarece textul este neclar, neînțelegându-se dacă această indemnizație se va acorda în plus persoanelor prevăzute la **lit. d)** sau altor categorii de personal din sistemul sanitar public decât cele prevăzute la **lit. a)-d)**.

În plus, la **lit. e)**, semnalăm că trimiterea „în conformitate cu reglementările legale în vigoare” este imprecisă, pentru respectarea exigențelor de tehnică legislativă, fiind necesară menționarea actelor normative avute în vedere de inițiatori.

La **alin. (2)**, pentru rigoare în exprimare, propunem ca sintagma „prevăzute în acest articol” să fie înlocuită cu expresia „prevăzute la **alin. (1)**”.

8. La **art. III alin. (1)**, pentru o completă informare, sintagma „cu modificările și completările ulterioare” se va înlocui cu sintagma

„aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare”. Observația este valabilă și pentru alin. (2).

La alin. (2), pentru evitarea dubiilor în interpretare, este necesar a se prevedea dacă este vizat personalul care, în anul 2023, până la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, nu a beneficiat de vouchere de vacanță.

La alin. (3), pentru evitarea exprimării pleonastice, sintagma „în termen de maximum 30 zile” se va scrie „în termen de 30 de zile”.

9. La art. IV, pentru respectarea exigențelor normative, sintagma „Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1138/2.12.2004, cu modificările și completările ulterioare” trebuie înlocuită cu sintagma „Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1138 din 2.12.2004, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 125/2005, cu modificările și completările ulterioare”.

Referitor la textul preconizat a fi introdus ca art. 37¹ alin. (1) în Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, semnalăm necesitatea revederii acestuia, în primul rând pentru clarificarea sferei beneficiarilor și realizarea unității terminologice. Precizăm că textul propus vizează *personalul contractual din sistemul public de sănătate*, dar titlul actului normativ de bază prevede ca beneficiari *personalul contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar*.

În al doilea rând, precizăm că textul art. 37 alin. (1) din aceeași Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 115/2004, asupra căruia nu se intervine, conține o soluție normativă referitoare întreg regimul juridic aplicabil *concediului de odihnă* al personalului salarizat potrivit acestei ordonanțe de urgență, trimitând la cadrul general în materia salarizării personalului contractual bugetar - „*Personalul salarizat potrivit prezentei ordonanțe de urgență are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă și la alte concedii, precum și la drepturile aferente, în condițiile stabilite pentru personalul contractual din sectorul bugetar*” - textul vizând inclusiv durata minimă și efectivă a concediului de odihnă anual.

Mai mult, la alin. (2) al art. 37 se trimite pentru complinire în materia salarizării și a altor drepturi ale personalului vizat de actul de bază la „prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun, civile și administrative, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice”.

În acest context, precizăm că la art. 145 din Codul muncii se prevede că:

„(1) *Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.*

(2) *Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile*”.

În ceea ce privește durata minimă a concediului de odihnă anual cuvenit personalului contractual din sectorul bugetar, inclusiv din sistemul sanitar public nu se aplică art. 145 alin. (1) din Codul muncii, ci art. 23 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008⁶, aceasta fiind de **21 de zile lucrătoare pe an**.

Referitor la durata efectivă a concediului de odihnă anual cuvenit personalului contractual din sectorul bugetar, inclusiv din sistemul public de sănătate, în prezent este aplicabil art. 145 alin. (2) din Codul muncii, aceasta urmând să se stabilească, în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile, fără a exista o limită maximă legală.

Prin stabilirea unei durate maxime a concediului de odihnă anual cuvenit personalului contractual din sistemul public de sănătate, de 38 de zile lucrătoare, se va **opera o derogare de la prevederile art. 145 alin. (2) din Codul muncii**, în sensul că durata efectivă a concediului de odihnă pentru această categorie de personal se poate stabili pe baza contractului colectiv de muncă, dar cu o limitare legală la cel mult 38 de zile lucrătoare, astfel încât în contractul colectiv de muncă, după intrarea în vigoare a prezentului proiect, nu se va mai putea prevedea o durată mai mare.

Întrucât referitor la durata concediului de odihnă **cuvénit aceluiași beneficiari** - personalul contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar - o normă generală (alin. (1) al art. 37) și o normă derogatorie (textul propus pentru alin. (1) al art. 37¹) nu pot coexista în același act normativ, deoarece ar reglementa soluții contradictorii, propunem revederea atât a normei *de lege lata* de la art. 37 alin. (1), cât și a celei *de lege ferenda*. Cea mai indicată soluție, respectând și exigențele de tehnică legislativă referitoare la sistematizarea ideilor într-o ordine logică, **ar fi aceea a unei intervenții**

⁶ privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale.

de completare a art. 37, cu un alineat introdus după alin. (1), alin. (1¹), unde să fie redat textul propus la actualul art. 37¹ alin. (1), reformulat. Din aceste rațiuni, precum și pentru claritatea normei, propunem ca noul alineat să reglementeze faptul că **prin derogare de prevederile art. 145 alin. (2) din Codul muncii**, durata maximă a concediului de odihnă anual convenit personalului contractual din unitățile sanitare publice, este de 38 de zile lucrătoare, durata efectivă stabilindu-se în funcție de vechime prin contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate.

În plus, pentru evitarea dubiilor în interpretare, este necesar a se clarifica dacă durata maximă preconizată a concediului de odihnă anual prevăzut pentru personalul contractual din sistemul public de sănătate va include și zilele de concediu de odihnă suplimentar, prevăzute de la art. 147 alin. (1) și art. 147¹ alin. (1) din Codul muncii, cel puțin 3 zile lucrătoare, acordate pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani⁷, respectiv 3 zile, acordate pentru salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”.

Totodată, referitor la vechime, pentru asigurarea preciziei normei, este necesar a se prevedea dacă este vizată vechimea în muncă, vechimea în specialitate sau vechimea realizată în aceeași unitate sanitară.

Drept consecință a celor de mai sus, **partea dispozitivă a art. IV** va fi reformulată astfel încât să exprime în mod corect natura intervenției legislative și elementul structurat vizat.

10. La art. IV, la textul propus pentru **actualul art. 37¹ alin. (2)**, propunem revederea integrală soluției, deoarece, în primul rând, aceasta nu se poate integra în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 115/2004, având natura unei norme de sine stătătoare, deoarece vizează persoane care nu mai dețin calitatea de salariat al unei unități sanitare publice.

În al doilea rând, semnalăm că prin folosirea sintagmei „pe postul reînființat în aceeași activitate”, norma este lipsită de precizie și predictibilitate, neînțelegându-se ce operațiune juridică ar putea constitui „reînființarea în aceeași activitate”.

Precizăm că dacă o unitate sanitară se desființează, îi încetează personalitatea juridică sau încetează să existe, după caz, iar dacă se înființează o nouă persoană juridică sau se reînființează o altă unitate

⁷ Cu precizarea că, în prezent, la art. 147 alin. (2) din Codul muncii se prevede că numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

sanitară fără personalitate juridică, fie aceasta și cu aceeași denumire și același sediu, posturile create sunt posturi noi, nu posturi reînființate.

Totodată, este necesar a se preciza dacă sunt vizate posturi cu aceleași condiții de muncă și atribuții cu cele desființate.

În plus, pentru claritatea normei și asigurarea caracterului complet al redactării, în acord cu principiul legalității, este necesar a se prevedea în ce va consta prioritatea la angajare/reangajare, cum se va stabili ordinea de prioritate între persoane cu vocație similară de reangajare pe posturi similare celor desființate, care va fi procedura de notificare a foștilor salariați și termenul în care vor avea posibilitatea de opta pentru ocuparea noului post, aspecte care sunt de natura legii.

Totodată, pentru asigurarea egalității de tratament a persoanelor concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatului, textul necesită reformulare astfel încât să se aplice în orice situație în care un post a fost desființat, iar într-o perioadă de 12 luni de la desființare se reînființează în cazul aceleiași unități sanitare sau se creează unul cu atribuții și condiții de muncă similare fie în aceeași unitate sanitară, fie în unitatea nou înființată (reînființată).

11. La art. V, referitor la textul preconizat pentru art. 75 alin. (8), este necesară clarificarea expresiei „într-o formă legală”, urmând ca în locul acesteia să se introducă o trimitere la prevederile privind formele de desfășurare a activității de către medici.

12. În ceea ce privește soluția normativă propusă la art. VI alin. (5), semnalăm că în redactarea actuală este de natură să genereze paralelisme legislative și să nu țină cont de caracterul temporar al unor norme exprimat în mod expres deoarece art. VI alin. (1), (2) și (4) din proiect au aceeași redactare cu alin. (1), (2) și (4) ale art. XLII din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 168/2022.

În ceea ce privește alin. (3), semnalăm că, potrivit art. XLII alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, dispozițiile alin. (1) și (2) ale aceluiași articol se aplică până la data de 30 iunie 2023, ceea ce înseamnă că alin. (1) și (2) ies în mod automat din vigoare la 30 iunie 2023, o normă care să prevadă încetarea aplicării acestor dispoziții începând cu data de 1 iulie 2023, fiind nu doar inutilă, ci generând și paralelism legislativ.

Prin urmare, întrucât măsura propusă la alin. (5) al art. VI constă, astfel cum reiese din Nota de fundamentare, **în prorogarea termenului prevăzut la alin. (3) al art. XLII din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, până la 31 decembrie 2023, în acord cu exigențele de tehnică legislativă, referitoare la unicitatea reglementării**

și la exprimarea intervențiilor legislative, **textul art. VI va trebui reformulat astfel încât să exprime doar operațiunea de modificare a art. XLII alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022, în sensul că „(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică până la data de 31 decembrie 2023”.**

13. La art. VI alin. (2), pentru evitarea repetițiilor, recomandăm ca sintagma „care au drept scop prevenirea și controlul infecției cu virusul SARS-CoV-2” să fie înlocuită cu sintagma „care au drept scop prevenirea și controlul infecției cu acest virus”.

14. La art. VII, partea dispozitivă se va reformula, astfel:

„Art. VII. – La articolul 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2019 privind instituirea unor facilități fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 648 din 5 august 2019, aprobată prin Legea nr. 216/2021, cu modificările și completările ulterioare, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:”.

Referitor la textul *de lege ferenda* al art. 22 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2019 privind instituirea unor facilități fiscale, pentru a se accentua caracterul urgent al măsurii preconizate, în acord cu dispozițiile referitoare la adoptarea unui asemenea act normativ, propunem ca termenul preconizat să fie restrâns, o soluție adaptată elementelor de fapt invocate în preambul, constituind-o prelungirea celui prevăzut în textul *de lege lata* cu cel mult două luni. Ulterior dacă urgența măsurii se menține, termenul ar putea fi din nou prelungit prin același tip de act normativ și cu o durată similară, un termen mai mare putând fi reglementat fără alte constrângeri printr-o lege.


PREȘEDINTE

Florin IORDACHE


București
Nr. 668/30.06.2023