

Nr. 1016/SAR/14.02.2025**Către: Avocatul Poporului
Doamna Renate Weber****PETIȚIE**

Subiect: Solicitare de sesizare a Curții Constituționale privind neconstituționalitatea Ordonanței de Urgență nr. 156/2024 în ansamblul său

Sindicatul Angajaților din România, cu sediul în București, Intr. Odobești nr. 2, bl. V11, sc. A, ap. 4, parter, Sect. 3, e-mail sar.publisind@gmail.com, reprezentată legal prin Președinte – Sergiu POP,

În temeiul art. 146 lit.d) din Constituția României, precum și în temeiul art.15 alin.(1) lit.i) din Legea nr.35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului,

VĂ SOLICITĂM să sesizați Curtea Constituțională a României cu privire la neconstituționalitatea OUG nr.156/2024 - adoptată de Guvernul României și publicată în MO nr.1334 din 31 decembrie 2024.

În argumentarea acestei solicitări, **Sindicatul Angajaților din România** subliniază următoarele aspecte de neconstituționalitate:

**1. Încălcarea Articolului 40
Libertatea de asociere**

Art. 40 alin. (1) din Constituția României garantează dreptul cetățenilor de a se asocia liber, inclusiv în sindicate, pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice și sociale. Libertatea de asociere presupune nu doar dreptul de a forma sindicate, *ci și dreptul acestor organizații de a funcționa efectiv și de a-și exercita rolul esențial în reprezentarea intereselor membrilor lor.*

OUG nr. 156/2024 încalcă acest principiu fundamental prin măsurile care golesc de conținut activitatea sindicatelor și subminează dialogul social.

Una dintre principalele încălcări ale acestui drept fundamental constă în interzicerea posibilității sindicatelor de a negocia contracte colective de muncă pentru anul 2025. Prin suspendarea efectelor unor drepturi negociate colectiv, cum ar fi sporurile, majorările salariale și beneficiile prevăzute în contractele colective de muncă aflate în vigoare, statul împiedică sindicatele să-și îndeplinească rolul de protecție a intereselor membrilor lor. Această situație reprezintă **o imixtiune directă și disproportională a statului în domeniul rezervat exclusiv părților sociale**, subminând autonomia negocierii colective, care este protejată de și art. 8 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Potrivit **art. 8 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea colectivă este un proces autonom, iar intervenția statului în această sferă trebuie să fie justificată, proporțională și limitată la situații excepționale, ceea ce nu este cazul în această ordonanță.**

În plus, jurisprudența Curții Constituționale a României subliniază importanța negocierilor colective ca mijloc de garantare a echilibrului între angajatori și salariați. **Decizia nr. 64 din 24 februarie 2015 evidențiază că libertatea sindicală constituie un aspect esențial al dreptului de asociere, iar statul are obligația de a respecta și proteja acest drept, fără a interveni în mod arbitrar în desfășurarea activităților sindicale.** În acest context, dreptul la negociere colectivă este strâns legat de autonomia colectivă, care nu poate fi restrânsă decât în situații de urgență bine definite și doar dacă există o justificare adecvată, proporțională cu scopul urmărit. OUG nr. 156/2024 nu prezintă o justificare concretă pentru suspendarea drepturilor negociate, invocând doar necesități bugetare generale, ceea ce este insuficient pentru a justifica limitarea unui drept fundamental garantat constituțional.

Impactul acestei ingerințe este profund. Prin *imposibilitatea de a negocia noi drepturi* sau de a ajusta cele existente la contextul economic actual, **sindicatelor sunt transformate în entități pur formale, lipsite de capacitatea de a influența în mod real raporturile de muncă.**

Această ingerință a statului afectează și credibilitatea organizațiilor sindicale. Prin golirea de conținut a negocierilor colective, membrii sindicatelor sunt puși în situația de a percepe organizațiile ca fiind incapabile să le protejeze interesele. În timp, aceasta va conduce la scăderea semnificativă a gradului de sindicalizare. România, care deja înregistrează o rată scăzută de sindicalizare în raport cu alte state membre ale Uniunii Europene, va suferi un declin și mai accentuat în acest domeniu, contrar angajamentelor asumate prin Convenția nr.

87 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), ratificată de România, care garantează libertatea sindicală și protecția dreptului sindical.

În plus, jurisprudența Curții Constituționale subliniază în mod constant faptul că dialogul social și libertatea de asociere reprezintă elemente esențiale ale democrației constituționale. Curtea a reamintit că libertatea de asociere presupune dreptul indivizilor de a forma organizații pentru protejarea intereselor comune și că orice limitare a acestui drept trebuie să fie strict justificată și proporțională. În Decizia nr.383/2011, CCR a srealimtit **că dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate de Constituție.**

În cazul OUG nr. 156/2024, măsurile adoptate de Guvern nu îndeplinesc aceste criterii. Justificarea bugetară a suspendării negocierilor colective este insuficientă pentru a motiva restrângerea unui drept fundamental, mai ales că nu au fost prezentate analize clare privind necesitatea și proporționalitatea măsurii.

De asemenea, Decizia nr. 872/2010 a Curții Constituționale reafirmă faptul că **drepturile câștigate prin contracte colective de muncă nu pot fi modificate unilateral de către stat fără respectarea principiilor constituționale.** Prin urmare, orice intervenție a statului în domeniul autonomiei contractuale trebuie să fie justificată de o urgență extremă și să fie aplicată nediscriminatoriu. OUG nr. 156/2024, care suspendă drepturile negociate colectiv fără o justificare suficientă și fără a ține cont de specificitatea fiecărui sector, încalcă aceste principii constituționale și creează un precedent periculos pentru stabilitatea raporturilor de muncă.

Imixtiunea statului în raporturile de muncă are un efect de anihilare a ceea ce s-a negociat deja prin CCM-urile încheiate până în prezent. Toate clauzele care prevăd ajustări salariale, sporuri suplimentare sau alte beneficii sunt golite de conținut, iar eforturile sindicatelor devin inutile. Această situație este echivalentă cu o formă de **anulare retroactivă** a drepturilor câștigate, ceea ce contravine atât **art. 15 alin. (2) din Constituție**, care interzice aplicarea retroactivă a legilor.

La nivelul **Servicii de Gospodărire Urbană Ploiești SRL**, adoptarea **OUG nr. 156/2024** este considerată de către **Sindicatul Liber NOVA** o gravă încălcare a drepturilor legale ale organizațiilor sindicale și ale salariaților, cu un impact direct asupra activității sindicale.

Art. XL din OUG nr. 156/2024 contravine prevederilor explicite din **Art. 218 alin. (1) din Codul Muncii**, care stipulează: „(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.”

Prin aceste dispoziții, **Sindicatul Liber NOVA** se află în imposibilitatea de a negocia **Contractul Colectiv de Muncă (CCM)** la nivel de societate, inclusiv grilele de salarizare. Această situație are efecte multiple:

- **Discriminarea unor categorii de salariați**, din cauza aplicării unor coeficienți de ierarhizare inoperabili;
- Îngrădirea dreptului organizației sindicale de a apăra interesele membrilor săi prin negocieri colective, care reprezintă **esența activității sindicale**.

Prin limitarea accesului la negociere, **OUG nr. 156/2024** subminează nu doar drepturile legale ale sindicatului, ci și capacitatea acestuia de a susține și proteja interesele salariaților. Această situație contravine principiilor fundamentale ale dialogului social și afectează echilibrul relațiilor de muncă, ignorând drepturile colective consacrate prin legislația muncii și standardele internaționale privind libertatea sindicală.

În concluzie, OUG nr. 156/2024 încalcă articolul 40 din Constituție, prin subminarea libertății de asociere și prin afectarea gravă a dreptului sindicatelor de a-și desfășura activitatea în mod liber și eficient.

2. Încălcarea Articolului 9 Rolul sindicatelor

Art. 9 din Constituția României consacră rolul sindicatelor ca principalele organizații destinate apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților. OUG nr. 156/2024 încalcă grav acest principiu constituțional, prin măsuri care **limitează drastic capacitatea sindicatelor de a-și îndeplini rolul esențial de reprezentare și protecție**.

Prin suspendarea drepturilor negociate, cum ar fi majorările salariale, sporurile și alte beneficii, statul elimină însăși substanța negocierilor colective și, implicit, reduce sindicatele la un rol formal. Această situație

echivalează cu o neutralizare a rolului sindicatelor în promovarea intereselor salariaților.

Mai mult, impactul acestor măsuri depășește sfera raporturilor juridice, generând consecințe economice și sociale grave. De exemplu, salariații din sectoare precum sănătatea, educația și administrația publică sunt afectați direct prin înghețarea drepturilor salariale stabilite anterior în urma unor negocieri colective dificile. Aceasta conduce la scăderea încrederii salariaților în capacitatea sindicatelor de a-i reprezenta, ceea ce va determina, inevitabil, o reducere a gradului de sindicalizare. Or, rolul sindicatelor nu este doar de a negocia drepturi salariale, ci și de a asigura stabilitatea raporturilor de muncă și respectarea echității în cadrul relațiilor profesionale. OUG nr. 156/2024 subminează acest echilibru și creează premisele unui regres social.

Din perspectivă constituțională, măsurile impuse prin această ordonanță contravin obligației statului de a respecta și sprijini activitatea sindicatelor, în calitate de reprezentanți legitimi ai salariaților. În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a subliniat în mod constant importanța dialogului social în promovarea stabilității economice și sociale, subliniind **că orice intervenție a statului în activitatea sindicatelor trebuie să fie justificată, proporțională și să respecte principiul autonomiei colective. Spre exemplu, în Decizia nr. 62 din 22 ianuarie 2019, Curtea a evidențiat că statul are obligația de a proteja libertatea de asociere sindicală, iar orice restrângere a acesteia trebuie să fie temeinic justificată și proporțională.**

OUG nr. 156/2024 nu îndeplinește aceste cerințe, deoarece nu oferă o justificare suficient de solidă pentru suspendarea drepturilor negociate colectiv, iar impactul său este disproporționat în raport cu scopul declarat al măsurii. Prin urmare, ordonanța aduce atingere principiilor constituționale fundamentale, inclusiv protecției dialogului social și respectării autonomiei colective.

Un alt aspect esențial este nerespectarea angajamentelor internaționale asumate de România, în special prin Convenția nr. 87 a Organizației Internaționale a Muncii, care protejează libertatea sindicală și interzice orice ingerință care ar putea împiedica funcționarea sindicatelor. În plus, Convenția nr. 98 a OIM, ratificată de România, prevede că părțile sociale trebuie să fie libere să negocieze colectiv, *fără interferențe din partea statului*. Ordonanța ignoră aceste obligații, afectând grav mecanismele de dialog social și reducând eficiența sindicatelor în protejarea drepturilor salariaților.

Prin blocarea negocierilor colective și anularea drepturilor negociate, salariații sunt expuși riscului unor abuzuri din partea angajatorilor, mai ales în sectoarele unde statul este principalul angajator. În plus, această intervenție creează un precedent periculos, prin care drepturile câștigate pot fi suspendate unilateral, fără o justificare adecvată sau o consultare prealabilă cu partenerii sociali.

Lipsa capacității sindicatelor de a apăra aceste drepturi reduce încrederea salariaților în eficiența organizațiilor sindicale și slăbește fundamentul dialogului social.

OUG nr. 156/2024 încalcă libertatea contractuală și autonomia negocierii colective, încălcând principii fundamentale ale dreptului muncii. Prin anularea unilaterală a drepturilor stabilite, statul:

- Subminează stabilitatea juridică a raporturilor de muncă.
- Diminuează autoritatea sindicatelor și afectează negativ dialogul social.
- Încalcă prevederile constituționale și obligațiile internaționale asumate de România.

Salariații societății **Termo Ploiești** sunt profund afectați de **OUG nr. 156/2024**, care diminuează drepturile prevăzute în CCM-ul în vigoare. Printre acestea se numără **neplata orelor suplimentare, diminuarea valorii voucherelor de vacanță și imposibilitatea negocierii unui nou CCM pentru anul 2025.** Aceste restricții subminează drepturile câștigate prin negocieri anterioare, reducând semnificativ motivația angajaților și securitatea lor economică, în timp ce afectează funcționarea unui serviciu public esențial.

În sectorul privat, mai ales în societățile comerciale cu capital majoritar de stat, măsura afectează direct competitivitatea companiilor. Fără posibilitatea de a adapta salariile și beneficiile la cerințele pieței, aceste companii vor pierde forța de muncă calificată în favoarea altor angajatori, inclusiv din străinătate. Acest fenomen agravează criza de personal calificat, deja resimțită în sectoare precum construcțiile sau energia.

SC CET HIDROCARBURI SA Arad, societate cu capital integral de stat, furnizează un serviciu public esențial pentru populația din municipiul Arad. Aproximativ 70% dintre angajații săi sunt remunerați la nivelul salariului minim pe economie, iar singurul factor care menține personalul calificat este existența unor drepturi

suplimentare prevăzute în CCM.

Prin OUG nr. 156/2024, care interzice acordarea de prime, bonusuri și alte beneficii negociate, CCM-ul devine ineficient, iar angajații sunt lipsiți de motivație. Aceasta crește riscul plecării personalului calificat și afectează continuitatea și calitatea serviciului public, deja supus presiunilor din cauza numărului insuficient de angajați.

În concluzie, OUG nr. 156/2024 încalcă articolul 9 din Constituția României prin subminarea gravă a rolului sindicatelor în apărarea și promovarea intereselor salariaților. Această ingerință nejustificată în activitatea sindicatelor contravine atât principiilor constituționale, cât și angajamentelor internaționale asumate de România, afectând echilibrul și stabilitatea raporturilor de muncă. Avocatul Poporului trebuie să sesizeze Curtea Constituțională, având în vedere consecințele grave ale acestei ordonanțe asupra libertății sindicale și a dialogului social.

3. Încălcarea Articolului 41 alin. (5) Negocierile colective

La nivelul **Centrului Național de Management al Apei Grele (CNMAG)**, instituție publică de interes național finanțată integral de la bugetul de stat, OUG nr. 156/2024 continuă să diminueze drepturile salariale ale personalului prin raportarea salariilor de bază la un salariu minim virtual de **2876 lei**, față de salariul minim brut pe țară actual de **4050 lei**, reprezentând doar **71% din salarizarea legală**.

Salariații care lucrează în condiții vătămătoare sau periculoase, conform **art. 60 din CCM CNMAG și HG nr. 917/2017**, beneficiază de sporuri reduse sub **11% din salariile de bază actuale**, mult sub nivelul de 15% prevăzut. De asemenea, indemnizațiile de hrană pentru personalul cu salarii nete sub 8.000 lei sunt calculate la un salariu minim de **2082 lei**, echivalând doar **51,4%** din cuantumul de **675 lei** prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017.

Aceste reduceri succesive ale drepturilor salariale și de indemnizație contravin **art. 92 din CCM CNMAG**, care garantează salariaților drepturile prevăzute de legea salarizării personalului plătit din fonduri publice. Conform alin. (2), în cazul

diminuării drepturilor de către Guvern, salariații membri de sindicat au dreptul de a participa la greve împotriva politicii sociale și economice.

La **Fabrica de prelucrare a concentratelor de uraniu Feldioara SRL, OUG nr. 156/2024** are un impact sever asupra condițiilor de muncă și veniturilor angajaților. **Hrana antidot pentru mediul radioactiv**, esențială pentru protecția sănătății, urma să fie majorată cu **20 lei/zi**, ajustată pentru inflație, ceea ce ar fi reprezentat un cost total de **2.807.800 lei anual** pentru cei 286 de angajați. De asemenea, angajații pierd două prime anuale: prima de sfârșit de an, din economiile la fondul de salarii (1,3 milioane lei în 2024) și bonusul pentru productivitatea în creștere (1 milion lei), ceea ce generează un efect negativ suplimentar de **2.300.000 lei**. Ordonanța împiedică ajustarea veniturilor și compensarea angajaților pentru productivitatea lor crescută și pentru condițiile dificile de muncă, subminând echitatea și motivația în rândul personalului. Totodată, **voucherele de vacanță**, negociate prin CCM în cuantum de **2500 lei/angajat**, sunt eliminate, rezultând o pierdere totală de **715.000 lei**. Aceste măsuri blochează ajustarea veniturilor și recompensarea angajaților pentru productivitatea lor crescută și pentru condițiile dificile de muncă, subminând echitatea și motivația personalului.

Intervenția ordonanței ignoră complet obligația statului de a respecta angajamentele contractuale, mai ales în domeniul bugetar, unde statul este și angajator. **Practic, statul devine judecător și parte, modificând unilateral raporturi juridice stabilite prin acorduri bilaterale.**

La nivelul **Centrului Național de Management al Apei Grele (CNMAG)**, instituție publică de interes național finanțată integral de la bugetul de stat, OUG nr. 156/2024 continuă să diminueze drepturile salariale ale personalului prin raportarea salariilor de bază la un salariu minim virtual de **2876 lei**, față de salariul minim brut pe țară actual de **4050 lei**, reprezentând doar **71% din salarizarea legală**.

Salariații care lucrează în condiții vătămătoare sau periculoase, conform **art. 60 din CCM CNMAG** și **HG nr. 917/2017**, beneficiază de sporuri reduse sub **11% din salariile de bază actuale**, mult sub nivelul de 15% prevăzut. De asemenea, indemnizațiile de hrană pentru personalul cu salarii nete sub 8.000 lei sunt calculate la un salariu minim de **2082 lei**, echivalând doar **51,4%** din cuantumul de **675 lei** prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017.

Aceste reduceri succesive ale drepturilor salariale și de indemnizație contravin **art. 92 din CCM CNMAG**, care garantează salariaților drepturile prevăzute de legea salarizării personalului plătit din fonduri publice. Conform alin. (2), în cazul diminuării drepturilor de către Guvern, salariații membri de sindicat au dreptul de a participa la greve împotriva politicii sociale și economice.

Decizia nr. 872/2010 a CCR subliniază că modificarea unilaterală a drepturilor salariale câștigate este neconstituțională. Curtea a stabilit că drepturile stabilite prin CCM-uri, odată încheiate, constituie drepturi câștigate ale salariaților. Acestea nu pot fi modificate sau anulate decât cu respectarea prevederilor legale și prin acordul părților. În această decizie, Curtea a afirmat că respectarea acordurilor colective este esențială pentru a proteja echilibrul dintre salariați și angajatori, iar orice derogare trebuie să fie strict limitată, justificată și proporțională. În absența unei justificări clare, modificările unilaterale sunt considerate o încălcare a principiului protecției juridice a părților.

Thermoenergy Group S.A., societate afectată de aplicarea **art. XXXIV din OUG nr. 156/2024**, se confruntă cu pierderea unor drepturi câștigate de angajați prin negocieri colective de-a lungul anilor. Printre acestea se numără bonusurile acordate cu ocazia sărbătorilor (Paște, 8 Martie, Ziua Energeticianului), imposibilitatea plății orelor suplimentare, precum și ajutoarele pentru deces sau accidente de muncă. De asemenea, salariații pierd jumătate din valoarea voucherelor de vacanță, un drept câștigat anterior. Aceste restricții reduc drastic veniturile angajaților, afectând puterea lor de cumpărare și moralul, în timp ce compromit eficiența dialogului social.

4. Încălcarea articolului 41 din Constituție Dreptul la muncă și condiții echitabile de muncă

Art. 41 din Constituția României consacră dreptul fundamental la muncă, subliniind obligația statului de a garanta condiții echitabile și remunerație adecvată pentru salariați. OUG nr. 156/2024 aduce restricții severe care contravin acestui drept, afectând nu doar stabilitatea raporturilor de muncă, ci și echitatea în ceea ce privește remunerarea și condițiile de muncă.

Ordonanța introduce măsuri care includ:

1. **Înghețarea drepturilor salariale** la nivelul lunii noiembrie 2024, indiferent de contractele colective sau individuale în vigoare;
2. **Eliminarea posibilității de negociere a creșterilor salariale pentru anul 2025;**
3. **Compensarea exclusiv prin timp liber a muncii suplimentare**, fără opțiunea unei recompense financiare;
4. **Blocarea ocupării posturilor vacante**, afectând funcționarea optimă a instituțiilor publice și serviciilor esențiale.

Aceste măsuri intervin în mod direct asupra dreptului la muncă, împiedicând evoluția profesională, remunerarea justă și accesul la un mediu de muncă echitabil.

OUG nr. 156/2024 interferează grav cu aplicarea art. 164 alin. (8) din Codul muncii, care prevede în mod explicit că salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea acestei perioade, angajatorul este obligat să acorde salariatului un salariu de bază superior celui minim garantat. Această obligație reprezintă un mecanism fundamental pentru protecția salariaților, evitând stagnarea veniturilor și asigurând o progresie salarială minimă adaptată la experiența și calificările acumulate de angajat. Totodată, această dispoziție protejează salariații de abuzuri și de menținerea forțată la nivelul salariului minim, indiferent de evoluția lor profesională sau de creșterea costurilor vieții.

Prin prevederile sale, OUG nr. 156/2024 permite blocarea aplicării acestei obligații legale, prin faptul că îngheață drepturile salariale și suspendă posibilitatea negocierii individuale și colective în anul 2025. Aceasta conduce în mod direct la imposibilitatea aplicării creșterilor salariale prevăzute de art. 164 alin. (8) din Codul muncii. Deși actul normativ nu modifică explicit acest articol, efectele sale practice îl golesc de conținut. Angajatorii, mai ales cei din sectorul public și din companiile cu capital majoritar de stat, invocă constrângerile bugetare impuse de ordonanță pentru a justifica menținerea salariilor la nivelul minim, chiar și după expirarea perioadei de 24 de luni. Această situație contravine spiritului legii și obiectivului art. 164 alin. (8), care este acela de a proteja salariatul de stagnarea veniturilor într-un context economic dinamic.

În plus, ordonanța a generat deja practici abuzive prin care unii angajatori sugerează salariaților să accepte reducerea salariului la nivelul minim brut garantat. Argumentul invocat este cel al avantajului fiscal oferit de scutirea de taxe pentru suma de 300 de lei, însă această practică maschează o încălcare a obligației de a asigura

salarii proporționale cu munca prestată și cu calificările angajaților. În loc să susțină progresia salarială, ordonanța creează premisele pentru menținerea forțată a salariaților la un nivel de venit minim, în pofida creșterii inflației și a scăderii puterii de cumpărare.

Această consecință reprezintă o încălcare a multor principii fundamentale ale dreptului muncii. În primul rând, **dreptul la remunerație echitabilă, consacrat de art. 41 alin. (2) din Constituția României**, este serios afectat. Salariul minim este conceput ca un prag de protecție socială, nu ca un standard permanent. Menținerea pe termen lung a salariaților la acest nivel contravine scopului salariului minim, *care este acela de a asigura un nivel de trai decent pentru angajații necalificați sau aflați la începutul carierei, și nu de a substitui progresia salarială prevăzută de lege*. În al doilea rând, ordonanța contravine obligației de progresie salarială, prevăzută de art. 164 alin. (8), eliminând practic dreptul salariaților de a beneficia de majorări salariale în baza experienței și vechimii acumulate. **Aceasta afectează în mod disproportional salariații din categoriile vulnerabile, cum ar fi cei angajați recent sau lucrătorii din domenii cu salarizare redusă, precum retailul sau producția industrială.**

Drepturile stabilite de lege sau prin negociere reprezintă o protecție minimă care nu poate fi anulată prin intervenții legislative abuzive. De asemenea, CCR a arătat în numeroase decizii că orice intervenție legislativă care afectează raporturile de muncă trebuie să fie proporțională, justificată și să respecte echilibrul între interesele părților. Ordonanța nu îndeplinește aceste criterii, deoarece impune restricții generalizate asupra salariilor fără a oferi justificări clare privind necesitatea sau proporționalitatea măsurilor.

Impactul social al ordonanței este deosebit de grav. Sute de mii de salariați sunt afectați, atât în sectorul public, cât și în companiile cu capital de stat. Aceștia sunt privați de creșterile salariale prevăzute de lege, într-un context economic în care inflația erodează rapid puterea de cumpărare. În loc să promoveze dialogul social și echitatea în relațiile de muncă, ordonanța creează un climat de nesiguranță și favorizează abuzurile angajatorilor, subminând încrederea salariaților în aplicabilitatea legii. Prin urmare, această intervenție legislativă nu doar că încalcă dispozițiile legale în vigoare, ci subminează însăși esența dreptului muncii ca instrument de protecție socială.

Prin înghețarea salariilor și eliminarea posibilității de ajustare a acestora conform inflației sau performanței, **BUG nr. 156/2024 subminează dreptul la o remunerație adecvată.** Potrivit art. 41 alin. (2) din Constituție, salariul trebuie să

fie proporțional cu munca prestată și să asigure un nivel de trai decent. Măsurile ordonanței contravin acestui principiu.

Eliminarea posibilității de compensare financiară a muncii suplimentare încalcă art. 41 alin. (1) din Constituție, care garantează dreptul la condiții echitabile de muncă. În anumite domenii, cum ar fi sănătatea sau serviciile de urgență, volumul mare de muncă face imposibilă acordarea timpului liber compensatoriu. Astfel, salariații sunt obligați să lucreze peste program fără a primi o compensație adecvată, ceea ce reprezintă o încălcare flagrantă a drepturilor lor.

În sistemul penitenciar, spre exemplu, deficitul de personal combinat cu imposibilitatea de a compensa financiar orele suplimentare determină o suprasolicitare continuă a angajaților, ceea ce le afectează sănătatea și echilibrul profesional. Măsura contravine nu doar Constituției, ci și Directivei 2003/88/CE privind timpul de lucru, care prevede obligația angajatorilor de a respecta drepturile fundamentale ale lucrătorilor la odihnă și remunerație echitabilă.

Apoi, stagnarea salariilor descurajează salariații de a-și continua activitatea pe termen lung în aceeași companie, ceea ce duce la o creștere a fluctuației de personal și la pierderea productivității. În al doilea rând, această situație afectează și angajatorii, care, în loc să motiveze salariații prin creșteri salariale, vor întâmpina dificultăți în retenția forței de muncă și în menținerea unui nivel optim de performanță.

Un exemplu concret poate fi observat în domeniul retailului, unde mulți salariați sunt angajați la salariul minim pe economie. Conform art. 164 alin. (8), aceștia ar trebui să beneficieze de o majorare salarială după doi ani de activitate, însă ordonanța face imposibilă aplicarea acestei dispoziții. Rezultatul este o stagnare a veniturilor, care, combinată cu inflația ridicată, reduce semnificativ puterea de cumpărare a salariaților și amplifică nemulțumirile sociale.

Mai mult, măsura contravine **obligațiilor internaționale asumate de România** prin ratificarea **Cartei Sociale Europene**, care garantează dreptul lucrătorilor la o remunerație echitabilă. Stagnarea salariilor și eliminarea progresiei contravin acestui principiu, expunând România riscului unor critici și sancțiuni din partea organismelor internaționale.

Exemplul legat de situația SACET Iași ilustrează perfect impactul profund și nociv al **OUG nr. 156/2024** asupra blocării negocierilor colective și individuale, precum și asupra stabilității locurilor de muncă și motivației salariaților. Într-un context economic deja dificil, lipsa posibilității de a negocia creșteri salariale și alte beneficii afectează direct capacitatea angajatorilor de a menține un mediu de lucru stabil și echitabil, având consecințe semnificative asupra salariaților.

Situația SACET Iași reflectă presiunile și dificultățile specifice unui sector critic, cum este cel al furnizării de energie termică. De la un număr mediu de 390 de angajați în 2021, personalul s-a redus la 291 de angajați, dintre care 62 sunt pensionari angajați pe perioadă determinată, cu contracte care urmează să expire la 31 martie 2025. Această reducere de personal vine într-un context de creștere a numărului de clienți și a cererilor de bransare la sistemul public, ceea ce pune o presiune suplimentară asupra angajaților existenți. În aceste condiții, eforturile depuse de salariați pentru a furniza servicii de calitate sunt remarcabile, însă acestea nu sunt recompensate sau sprijinite printr-un cadru legislativ favorabil.

Adoptarea **OUG nr. 156/2024**, în mod specific prevederile **art. XXXIV**, punctul c, care interzic acordarea de premii, prime, bonusuri, bonificații și alte drepturi de natură salarială similare, accentuează insecuritatea financiară și reduce motivația angajaților. CCM-urile și CIM-urile încheiate anterior, care prevăd beneficii variabile, cum ar fi prime legate de performanță, realizarea unor indicatori de eficiență sau recompense pentru implicare în muncă, devin inaplicabile, golindu-se de conținut. Aceasta duce la o **scădere drastică a veniturilor** salariaților și, implicit, a puterii lor de cumpărare într-un context inflaționist sever.

Blocarea negocierilor și imposibilitatea de a adapta salariile la creșterile inflaționiste subminează grav relațiile de muncă și capacitatea angajatorului de a răspunde nevoilor salariaților. Această situație determină mulți angajați să își îndrepte atenția spre alți angajatori, în special din mediul privat, unde dedicarea, experiența și competențele lor sunt apreciate și recompensate corespunzător. Exodul forței de muncă calificate afectează nu doar angajatorul, ci și beneficiarii serviciilor publice, care resimt o scădere a calității serviciilor oferite.

Efectele juridice și sociale ale OUG nr. 156/2024 în acest caz sunt multiple:

1. **Încălcarea obligațiilor contractuale** – contractele individuale și

colective de muncă, semnate conform legislației în vigoare, sunt golite de conținut prin imposibilitatea acordării beneficiilor variabile. Acest lucru contravine **Art. 1270 din Codul Civil**, care garantează caracterul obligatoriu al contractelor legal încheiate.

2. **Demotivarea salariaților** – interzicerea acordării premiilor și bonusurilor legate de performanță elimină unul dintre puținele mecanisme prin care angajatorii pot stimula implicarea și productivitatea angajaților.
3. **Creșterea fluctuației de personal** – salariații calificați, în special cei cu experiență în domeniu, vor fi tentați să migreze către mediul privat, unde recompensele salariale sunt mai competitive, ceea ce va accentua deficitul de personal calificat.
4. **Scăderea calității serviciilor publice** – reducerea motivației și a personalului disponibil afectează direct beneficiarii serviciilor publice, care se confruntă cu întârzieri și scăderi ale standardelor de calitate.

Risc de necompensare a muncii suplimentare

OUG nr. 156/2024 impune compensarea muncii suplimentare exclusiv prin timp liber, eliminând astfel posibilitatea acordării unei compensații financiare. Deși această practică este deja întâlnită în sectorul bugetar, ordonanța ignoră specificitatea anumitor activități și impactul direct asupra salariaților din domeniile vizate.

În dreptul muncii, **munca suplimentară** reprezintă orele efectuate peste programul normal de lucru, iar Codul muncii prevede la art. 122 alin. (1) că această muncă trebuie compensată fie prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile, fie, în caz de imposibilitate, printr-un spor la salariu. Această dublă posibilitate este menită să asigure atât flexibilitatea angajatorului, cât și protecția salariatului. Eliminarea opțiunii de compensare financiară, impusă de OUG nr. 156/2024, contravine drepturilor consacrate de Codul muncii. Această măsură afectează în mod special domeniile în care munca suplimentară este frecvent întâlnită și dificil de compensat prin timp liber, cum ar fi sănătatea, învățământul, serviciile de urgență și administrația publică.

Ce se întâmplă în situațiile în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber este imposibilă?

Un exemplu elocvent este situația personalului medical. În spitale, munca suplimentară este adesea indispensabilă pentru acoperirea deficitului de personal și pentru asigurarea continuității actului medical. Timpul liber acordat pentru compensarea orelor suplimentare este greu de aplicat, mai ales în condițiile unei suprasolicitări cronice a personalului. Obligația exclusivă de a compensa munca suplimentară prin timp liber creează riscul ca orele libere să nu poată fi acordate în termenul legal, generând o încălcare a drepturilor salariaților. În astfel de situații, alternativa compensării financiare ar fi esențială pentru respectarea drepturilor prevăzute la art. 41 din Constituție privind **condițiile echitabile de muncă**.

Prin **neacordarea drepturilor salariale** și imposibilitatea **plătii orelor suplimentare, indicatorii de performanță stabiliți de ANEPIP** sunt grav afectați. Acest lucru are un impact direct asupra randamentului general al **Companiei Municipale Energetica Servicii București**, reducând eficiența operațională și capacitatea de a respecta cerințele de performanță impuse. În aceste condiții, activitatea companiei este subminată, iar calitatea serviciilor oferite riscă să scadă semnificativ.

Necompensarea muncii suplimentare prin bani, în cazul în care aceasta nu poate fi acordată prin timp liber, echivalează cu o expropriere a timpului și efortului salariatului, fără o contraprestație din partea angajatorului. Aceasta poate fi calificată ca **o formă de muncă forțată, interzisă nu doar de Constituția României - art. 42,** ci și de standardele internaționale aplicabile. Situația devine și mai gravă în cazul încetării de drept a contractului de muncă (cum ar fi la atingerea vârstei de pensionare sau în cazul decesului salariatului), când posibilitatea acordării timpului liber compensatoriu dispare complet. Salariatul sau moștenitorii acestuia nu au acces la nicio formă de compensare financiară, ceea ce adâncește caracterul de muncă forțată al orelor suplimentare prestate.

În acest context, măsura ignoră **specificitatea activităților din anumite domenii** și impactul negativ asupra angajaților, care sunt deja suprasolicitați. Această măsură, deși prezentată drept o soluție fiscală, nu ține cont de realitățile din anumite domenii de activitate unde acordarea timpului liber compensatoriu este imposibilă sau inadecvată. Astfel, efectele acestei prevederi se traduc direct prin încălcarea drepturilor fundamentale ale salariaților, crearea unui dezechilibru în raporturile de muncă și **subminarea funcționării eficiente a unor sectoare critice sau chiar strategice ale țării.**

Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești - **F.I.G.N. Depogaz Ploiești SRL**, principalul operator de înmagazinare a gazelor naturale din România, cu o cotă de 90,54% din capacitatea activă totală, este direct afectat de **OUG nr. 156/2024**, care impune înghețarea salariilor la nivelul lunii noiembrie 2024. Aceasta nu doar că blochează ajustările salariale necesare, prevăzute în **Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat prin Memorandum**, dar conduce și la diminuarea drepturilor salariale stipulate în **Contractul Colectiv de Muncă**.

Sistemul de salarizare al Depogaz, fiind reglementat de CCM și specific operatorilor economici, nu se aliniază structurii salariale din sectorul public, ceea ce face prevederile **Art. XXXIV din OUG nr. 156/2024** inaplicabile în acest context. În loc să sprijine operatorul economic în îndeplinirea obligațiilor strategice naționale și europene, ordonanța generează incertitudini și reduce motivația angajaților, afectați de pierderea drepturilor câștigate.

În primul rând, măsura ignoră complet domeniile în care specificul muncii nu permite compensarea prin timp liber. Exemple clare includ sistemul penitenciar, poliția, administrația caselor de pensii sau alte structuri publice în care volumul mare de muncă și lipsa personalului fac imposibilă acordarea orelor libere compensatorii. În aceste cazuri, eliminarea posibilității de compensare financiară echivalează cu obligarea salariaților să presteze muncă suplimentară fără nicio compensație reală. Aceasta contravine **art. 41 din Constituție**, care garantează dreptul la condiții echitabile de muncă.

Prin această reglementare, statul devine un **angajator privilegiat pe piața muncii**, beneficiind de o derogare implicită de la normele generale care reglementează compensarea muncii suplimentare. Salariații din societățile comerciale cu capital de stat sau în care statul este acționar majoritar se află în aceeași situație, deoarece aceștia sunt supuși unor reglementări similare. În timp ce angajatorii privați sunt obligați să respecte prevederile Codului muncii, inclusiv compensarea financiară a muncii suplimentare, statul se poziționează ca excepție, permițându-și să elimine această obligație pentru salariații proprii. **Acest lucru afectează libera concurență pe piață.**

Mai mult, efectele acestei măsuri sunt agravate de blocarea ocupării posturilor vacante, impusă de aceeași ordonanță. În sectoare deja suprasolicitate, lipsa personalului suplimentar, combinată cu imposibilitatea compensării adecvate a muncii suplimentare, va conduce inevitabil la **scăderea calității**

- Federația PUBLISIND
- Blocul Național Sindical
- PSI / EPSU

serviciilor prestate. Aceasta este o consecință directă în domenii precum casele de pensii, unde recalcularea pensiilor și gestionarea unui volum mare de cereri sunt sarcini urgente, iar personalul existent este insuficient. În lipsa compensațiilor financiare, salariații vor fi obligați să lucreze peste program, ceea ce va afecta grav sănătatea acestora și va contribui la creșterea fenomenului de epuizare profesională.

Încălcarea accesului la muncă prin blocarea posturilor vacante

Prin blocarea ocupării posturilor vacante, OUG nr. 156/2024 **limitează în mod direct accesul la muncă, garantat de art. 41 alin. (1),** care stipulează că statul trebuie să asigure *accesul liber la muncă* și să creeze condițiile necesare pentru exercitarea acestui drept. Instituțiile publice esențiale, precum spitalele și unitățile de învățământ, sunt împiedicate să angajeze personal suplimentar, deși se confruntă cu un deficit cronic de resurse umane.

Prin blocarea ocupării posturilor vacante, statul limitează accesul cetățenilor la locuri de muncă în sectorul public, ceea ce contravine obligației constituționale de a promova ocuparea forței de muncă. Într-un context economic dificil, cu o inflație ridicată și o nevoie acută de locuri de muncă stabile, această măsură devine o barieră suplimentară pentru cetățenii care doresc să se angajeze.

Un exemplu concret este situația sistemului medical de urgență. Serviciile de ambulanță și unitățile de primiri urgențe sunt deja supuse unei presiuni extraordinare, din cauza volumului mare de pacienți și a deficitului de personal. Blocarea angajărilor va amplifica aceste probleme, determinând o creștere a epuizării personalului existent și afectând grav accesul pacienților la servicii rapide și eficiente. De asemenea, casele de pensii, implicate în recalcularea și gestionarea unui număr mare de dosare, sunt un alt exemplu de instituții în care lipsa personalului va duce la întâzieri semnificative în soluționarea cererilor cetățenilor, afectând direct drepturile acestora.

În concluzie, blocarea ocupării posturilor vacante afectează grav eficiența și continuitatea serviciilor publice, limitează accesul cetățenilor la piața muncii și subminează drepturile fundamentale garantate de Constituție.

5. Încălcarea articolului 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi

Art. 53 din Constituția României reglementează cadrul constituțional pentru restrângerea drepturilor și libertăților fundamentale, stabilind condiții stricte pentru aplicarea acestor restrângeri. Conform acestuia, restrângerea poate avea loc doar în anumite situații excepționale, pentru a proteja valori esențiale precum securitatea națională, ordinea publică, sănătatea publică sau drepturile altor persoane. În plus, aceasta trebuie să respecte următoarele condiții:

1. **Restrângerea să fie reglementată exclusiv prin lege.**
2. **Restrângerea să fie justificată de un scop legitim**, necesar într-o societate democratică.
3. **Restrângerea să fie proporțională** cu scopul urmărit, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și să nu afecteze însăși substanța dreptului restrâns.

Ordonanța de Urgență nr. 156/2024 impune restricții semnificative asupra unor drepturi fundamentale, fără a respecta criteriile stricte prevăzute de Constituție.

1. Nerespectarea cerinței de adoptare prin lege

Curtea Constituțională, prin **Decizia nr. 152 din 6 mai 2020**, a stabilit că restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți fundamentale poate fi realizată doar prin lege, în sensul strict al termenului, și nu prin ordonanțe de urgență sau alte acte normative cu forță juridică inferioară. În această decizie, Curtea a subliniat că "Guvernul nu poate, prin ordonanță de urgență, să restrângă exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți fundamentale". De asemenea, prin **Decizia nr. 457 din 25 iunie 2020**, Curtea a reiterat că drepturile și libertățile publice pot fi restrânse exclusiv printr-o lege adoptată de Parlament, și nu prin acte ale Executivului precum ordonanțele de urgență.

Aceste decizii confirmă faptul că ordonanțele de urgență trebuie utilizate strict pentru reglementarea unor situații urgente și excepționale și nu pot include măsuri care limitează drepturi fundamentale. Astfel, o ordonanță de urgență nu poate avea caracterul de „lege” în sens constituțional atunci când restrânge drepturi fundamentale, iar o astfel de utilizare contravine principiilor constituționale fundamentale.

2. Lipsa justificării necesității măsurilor într-o societate democratică

Conform **art. 53 alin. (2)**, orice restrângere a exercițiului unor drepturi trebuie să fie „necesară într-o societate democratică”. Aceasta presupune ca

măsurile restrictive să fie motivate de o nevoie urgentă și justificată, cum ar fi protecția securității naționale, ordinii publice, sănătății publice sau altor drepturi fundamentale. În cazul OUG nr. 156/2024:

- Guvernul nu a demonstrat necesitatea restrângerii drepturilor fundamentale pentru a proteja valori democratice esențiale.
- Justificarea oferită în preambulul ordonanței, care invocă „necesitatea echilibrării bugetului de stat”, nu reprezintă un scop legitim în sens constituțional. Curtea Constituțională a statuat, în **Decizia nr. 872/2010**, că motivele financiare nu pot constitui temei suficient pentru restrângerea drepturilor fundamentale.

Ordonanța elimină drepturile câștigate prin CCM-uri, inclusiv sporurile, primele și majorările salariale negociate pentru anul 2025, fără să demonstreze cum aceste măsuri contribuie efectiv la protecția unui interes public major. În lipsa unei justificări obiective și temeinice, restricțiile impuse devin arbitrare.

3. Ne reprezentarea caracterului proporțional al măsurilor

Restrângerea unui drept fundamental trebuie să respecte principiul proporționalității, adică măsura luată trebuie să fie adecvată, necesară și să nu depășească ceea ce este strict necesar pentru atingerea scopului legitim. OUG nr. 156/2024 încalcă acest principiu din mai multe perspective:

a) Înghețarea salariilor și eliminarea progresiei salariale

Ordonanța blochează progresia salarială prevăzută de **art. 164 alin. (8) din Codul muncii**, care garantează majorarea salariilor după 24 de luni de activitate. Aceasta afectează disproporționat categoriile vulnerabile de salariați, inclusiv lucrătorii cu salarii mici.

b) Restrângerea negocierilor colective

Ordonanța face imposibilă negocierea unor noi CCM-uri pentru anul 2025, golind de conținut dialogul social și afectând capacitatea sindicatelor de a reprezenta interesele salariaților.

Proportionalitatea presupune că statul trebuie să identifice soluții mai puțin restrictive pentru atingerea obiectivelor sale. În acest caz, măsuri alternative, precum eliminarea cheltuielilor ineficiente sau prioritizarea investițiilor, ar fi fost mai adecvate și mai puțin intruzive decât suspendarea drepturilor câștigate de salariați.

4. Afectarea substanței drepturilor fundamentale

Prin măsurile sale, OUG nr. 156/2024 afectează însăși esența drepturilor fundamentale garantate de Constituție. În special:

- Dreptul la muncă și condiții echitabile este golit de conținut prin eliminarea compensațiilor financiare pentru orele suplimentare, ceea ce duce la prestarea muncii suplimentare fără o recompensă adecvată.
- Dreptul la negocieri colective este neutralizat, sindicatele pierzând capacitatea de a proteja interesele salariaților.

În sectorul public, eliminarea compensațiilor financiare pentru munca suplimentară a generat situații în care salariații din sănătate și administrație sunt obligați să presteze ore suplimentare fără o compensație reală. Această practică afectează grav echilibrul raporturilor de muncă și creează un precedent periculos.

6. Încălcarea condițiilor de urgență prevăzute de art. 115 alin. (4) din Constituție

Adoptarea Ordonanței de Urgență nr. 156/2024 contravine prevederilor **art. 115 alin. (4) din Constituția României**, care permite Guvernului să adopte ordonanțe de urgență **numai în situații extraordinare a căror reglementare nu poate fi amânată și numai cu motivarea explicită a urgenței.**

Curtea Constituțională a stabilit, prin Decizia nr. 63 din 8 februarie 2017, că ordonanța de urgență, ca act normativ excepțional, trebuie să fie justificată prin **necesitatea și urgența reglementării unei situații care, prin circumstanțele sale, impune adoptarea unor soluții imediate pentru evitarea unei grave atingeri aduse interesului public.** Mai mult, Curtea a subliniat că adoptarea unei ordonanțe de urgență nu poate fi folosită ca instrument de legiferare ordinară, substituindu-se competenței exclusive a Parlamentului.

În cazul OUG nr. 156/2024, **Guvernul nu a demonstrat existența unei situații extraordinare care să justifice reglementarea prin ordonanță de urgență.** Motivarea urgenței din preambulul actului normativ se referă la „necesitatea echilibrării bugetului de stat” și la „menținerea sustenabilității financiare”, însă **Curtea Constituțională a statuat în repetate rânduri că motivele de natură financiară nu constituie o justificare suficientă pentru adoptarea unei OUG.**

În acest sens, Decizia nr. 255 din 11 mai 2005 precizează că simpla invocare a unor probleme bugetare nu este de natură să justifice reglementarea prin

ordonanță de urgență, iar măsurile care afectează drepturi fundamentale trebuie adoptate prin lege, în Parlament, și nu prin acte normative emise de Guvern.

Mai mult, prin Decizia nr. 785/2019, Curtea Constituțională a reținut că justificarea unei ordonanțe de urgență trebuie să fie clară, concretă și obiectivă, iar lipsa unei motivări riguroase poate duce la declararea acesteia ca neconstituțională.

În cazul OUG nr. 156/2024, preambulul ordonanței nu conține o motivare reală a urgenței și nu demonstrează în ce fel reglementarea propusă ar evita o atingere gravă adusă interesului public. Dimpotrivă, măsurile introduse **afectează drepturile fundamentale ale salariaților și subminează dialogul social**, fără ca Guvernul să fi prezentat o justificare detaliată a necesității adoptării acestora prin ordonanță de urgență.

7. Încălcarea articolului 115 alin. (6) din Constituția României

Art. 115 alin. (6) din Constituție stabilește că ordonanțele de urgență nu pot afecta drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale prevăzute de Constituție. Prin prevederile sale, OUG nr. 156/2024 aduce atingere acestui principiu în mai multe moduri.

Prin condiționarea negocierilor colective de aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli și prin limitarea autonomiei părților sociale de a stabili drepturi salariale și financiare, ordonanța de urgență încalcă dreptul fundamental la negociere colectivă, garantat de art. 41 alin. (5) din Constituție. Negocierile colective reprezintă un pilon fundamental al dialogului social și o expresie directă a dreptului la muncă și la condiții echitabile de muncă. Limitarea acestora afectează grav capacitatea sindicatelor de a proteja interesele salariaților, subminând stabilitatea raporturilor de muncă și reducând substanțial drepturile câștigate prin contractele colective de muncă.

OUG nr.156/2024 este o reglementare cu caracter temporar, menită să răspundă unor situații excepționale. **Cu toate acestea, modificările introduse prin art. XL din OUG nr. 156/2024 au un caracter permanent, instituind derogări definitive de la Legea nr. 367/2022 și eliminând posibilitatea salariaților din societățile comerciale cu capital majoritar de stat de a negocia liber drepturi salariale și financiare.**

Această măsură contravine însăși naturii ordonanței criticate, care trebuie să fie limitată în timp și justificată de o **urgență obiectivă**, precum combaterea

unui deficit bugetar temporar. Lipsa unei justificări clare și imposibilitatea încadrării acestor măsuri în criteriile de urgență impuse de art. 115 alin. (4) din Constituție demonstrează nelegalitatea actului normativ.

3. Afectarea regimului instituțiilor fundamentale

Prin slăbirea rolului sindicatelor și limitarea negocierilor colective, ordonanța de urgență afectează **regimul dialogului social**, care reprezintă o instituție fundamentală a statului democratic. Sindicatele, ca principale organizații destinate apărării drepturilor salariaților, sunt împiedicate să își îndeplinească misiunea constituțională prevăzută de art. 9 din Constituție. În plus, derogarea permanentă de la Legea nr. 367/2022 golește de conținut mecanismele de protecție socială instituite prin legislația muncii și creează premisele unui regres grav în materie de drepturi colective.

8. Încălcarea articolului 15 alin. (2) din Constituția României Neretroactivitatea legii

Art. 15 alin. (2) din Constituția României prevede principiul neretroactivității legii, conform căruia **„legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”** Acest principiu fundamental protejează stabilitatea raporturilor juridice și încrederea cetățenilor în lege, fiind aplicabil tuturor normelor juridice, inclusiv celor emise de Guvern sub formă de ordonanțe de urgență.

Acest principiu constituie un pilon fundamental al statului de drept, protejând securitatea juridică și încrederea cetățenilor în stabilitatea reglementărilor legale.

Prin raportarea măsurilor ordonanței la situația din luna noiembrie 2024, OUG nr. 156/2024 creează efecte juridice ce se aplică indirect asupra raporturilor juridice stabilite anterior adoptării sale. Concret, CCM-urile negociate și încheiate în luna decembrie 2024, în deplină conformitate cu legislația în vigoare la acel moment, devin inaplicabile sau sunt modificate implicit de ordonanță. Această interferență contravine principiului neretroactivității, deoarece introduce măsuri care afectează drepturile și obligațiile stabilite prin acorduri colective încheiate înainte de intrarea în vigoare a actului normativ. Deși ordonanța nu recunoaște explicit aplicabilitatea retroactivă, efectele sale asupra raporturilor juridice preexistente echivalează cu o formă de retroactivitate mascată.

În cazul **Fabrica de prelucrare a concentratelor de uraniu Feldioara SRL**, **OUG nr. 156/2024** împiedică valorificarea productivității crescute cu 16% din anul 2024 față de 2023. Salariul mediu lunar de 11.052 lei/angajat urma să fie renegociat în 2025, în baza legii bugetului de stat, pentru toți cei 286 de angajați, cu o creștere estimată între 10-16%. Prin această ordonanță, angajații pierd o majorare salarială între **1105 lei și 1768 lei lunar**, ceea ce înseamnă o pierdere totală de aproximativ **316.000 - 505.648 lei pe lună**. Măsura blochează recompensarea angajaților pentru productivitatea crescută și subminează motivația acestora.

Prin dispozițiile sale, Ordonanța de Urgență nr. 156/2024 încalcă principiul neretroactivității prin două mecanisme:

1. **Modificarea situațiilor juridice deja constituite** – anularea sau suspendarea efectelor unor contracte colective de muncă încheiate înainte de intrarea în vigoare a ordonanței.
2. **Impunerea unor efecte juridice asupra drepturilor deja câștigate** – blocarea aplicării unor clauze negociate anterior în mod legal.

OUG nr. 156/2024 impune înghețarea drepturilor salariale și suspendarea unor clauze negociate prin contractele colective de muncă în vigoare, indiferent de momentul încheierii acestora. Această intervenție anulează efectele juridice ale unor acorduri perfect valide la data încheierii lor, ceea ce reprezintă o aplicare retroactivă a legii.

Exemplu: Dacă un CCM a fost negociat și înregistrat legal în decembrie 2024, iar clauzele sale prevăd creșteri salariale sau beneficii pentru anul 2025, OUG nr. 156/2024 împiedică aplicarea acestor clauze. Astfel, drepturile salariale, constituite deja prin acordul părților, sunt modificate sau anulate printr-un act normativ ulterior, ceea ce contravine principiului neretroactivității.

În **Decizia nr. 830/2008**, Curtea Constituțională a stabilit că aplicarea unei legi noi asupra situațiilor juridice perfect constituite anterior intrării sale în vigoare încalcă principiul neretroactivității, consfințit de **art. 15 alin. (2) din Constituție**. În această decizie, Curtea a reafirmat că drepturile deja dobândite și perfectate anterior adoptării unei noi reglementări nu pot fi modificate sau anulate retroactiv.

Contractele colective de muncă sunt echivalente cu acte juridice bilaterale care produc efecte obligatorii pentru părți, conform **art. 1270 din Codul civil**, în sensul că acestea reprezintă "legea părților". Prin urmare, intervenția legislativă care modifică sau anulează drepturi stabilite prin contractele colective de muncă constituie o încălcare a principiului neretroactivității și este neconstituțională, cu excepția cazului în care există o justificare proporțională și documentată, conform jurisprudenței Curții.

Prin impunerea înghețării salariilor și eliminarea unor beneficii negociate, OUG nr. 156/2024 afectează clauze deja stipulate în contractele individuale și colective de muncă. Acest lucru echivalează cu o anulare retroactivă a unor drepturi deja câștigate de salariați.

Exemplu: În cazul unei fabrici care a negociat creșteri salariale pentru anul 2025 în baza rezultatelor economice favorabile din 2024, aceste creșteri nu mai pot fi aplicate din cauza ordonanței. Astfel, salariații sunt privați de beneficiile unei negocieri desfășurate în deplină conformitate cu legea în vigoare la momentul respectiv.

Principiul neretroactivității protejează nu doar raporturile juridice în ansamblul lor, ci și **drepturile câștigate** în temeiul acestor raporturi. Drepturile salariale, primele, sporurile și alte beneficii negociate constituie drepturi câștigate ale salariaților, care nu pot fi modificate sau anulate decât în condițiile prevăzute de lege la momentul încheierii contractului.

Exemplu concret: Dacă în decembrie 2024 s-a stabilit prin CCM că salariații dintr-o companie publică vor primi o primă anuală în luna iunie 2025, OUG nr. 156/2024 blochează acordarea acestei prime. Astfel, salariații sunt privați de un drept câștigat, cu aplicarea retroactivă a unei interdicții normative.

Efectele retroactivității mascate asupra raporturilor de muncă

1. **Subminarea securității juridice.** Prin modificarea unilaterală a unor clauze contractuale încheiate legal, statul creează un precedent periculos care subminează încrederea părților în stabilitatea regimului juridic al raporturilor de muncă. Acest lucru afectează nu doar salariații, ci și angajatorii, care se văd obligați să gestioneze conflicte de muncă rezultate din anularea unor drepturi câștigate.
2. **Crearea unui climat de incertitudine.** Salariații nu mai pot avea certitudinea că drepturile lor negociate colectiv vor fi respectate. Aceasta descurajează dialogul social și fragilizează echilibrul relațiilor de muncă, în contradicție cu prevederile art. 41 alin. (5) din Constituție.

3. **Posibile conflicte de muncă.** Blocarea aplicării unor clauze salariale deja negociate poate genera proteste și greve, mai ales în sectoare unde drepturile câștigate reprezintă o componentă importantă a veniturilor salariaților.

Închețarea salariilor la nivelul lunii noiembrie 2024, fără ajustarea acestora la rata inflației, contravine principiilor constituționale privind echitatea socială și *protecția valorii economice a drepturilor dobândite*, precum și a reglementărilor europene.

Exemplul societății **Publitrans 2000 SA** evidențiază impactul concret și profund al prevederilor **art. XXXIV din OUG nr. 156/2024** asupra capacității de funcționare și conformitate cu obligațiile legale ale operatorilor economici care gestionează servicii de interes public.

Publitrans 2000 SA, în calitate de operator desemnat prin contract de delegare a gestiunii pentru transportul public local de persoane, are o serie de obligații stabilite atât prin legislația națională, cât și prin reglementările europene în vigoare. Contractul, încheiat pentru o perioadă de 10 ani, include realizarea serviciului de transport public pe raza celor 8 unități administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public Pitești. Această activitate este esențială pentru asigurarea accesului cetățenilor la servicii de mobilitate, fiind, în mod evident, un serviciu de interes public.

În anul 2024, **Legea nr. 421/2023 a bugetului de stat** a permis creșteri ale cheltuielilor salariale cu un procent maxim de 6%, necesare pentru extinderea activităților de transport în noile localități membre ale Asociației. Mai mult, extinderea serviciilor a fost aprobată printr-un memorandum guvernamental, recunoscând necesitatea creșterii personalului pentru a asigura funcționarea eficientă a transportului public.

Însă, prin OUG nr. 156/2024, societatea se confruntă cu imposibilitatea legală de a reîntregi cheltuielile de natură salarială pentru personalul nou angajat, precum și de a reflecta în bugetul pe anul 2025 majorările salariale deja efectuate. Art. XXXIV din OUG impune restricții asupra bugetelor de venituri și cheltuieli ale operatorilor economici, fără a ține cont de obligațiile contractuale existente sau de nevoile financiare generate de extinderea activității.

Această situație pune societatea Publitrans 2000 SA în imposibilitatea executării

contractului de delegare, ceea ce atrage consecințe multiple:

1. **Încălcarea obligațiilor contractuale** – societatea nu mai poate respecta condițiile asumate prin contract, riscând sancțiuni contractuale sau chiar rezilierea.
2. **Afectarea serviciilor de interes public** – reducerea activității sau imposibilitatea asigurării personalului necesar extinderii activității afectează direct cetățenii care depind de serviciile de transport public.

9. Încălcarea articolului 47 alin. (1) din Constituția României Dreptul la un nivel de trai decent

Art. 47 alin. (1) din Constituția României prevede că „**Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.**” Acest principiu fundamental obligă statul să adopte măsuri legislative și de politică publică care să garanteze condiții materiale și financiare minime necesare pentru un trai decent. Prin adoptarea OUG nr. 156/2024, Guvernul nu doar că a eșuat să respecte această obligație constituțională, dar a și impus măsuri care afectează negativ nivelul de trai al cetățenilor.

Pensiile reprezintă principalul mijloc de subzistență pentru o categorie vulnerabilă a populației – pensionarii. Aceste venituri nu sunt doar un drept câștigat, ci o formă de securitate socială care trebuie protejată împotriva erodării puterii de cumpărare. În lipsa indexării periodice cu rata inflației, pensiile își pierd valoarea reală, afectând capacitatea beneficiarilor de a-și acoperi necesitățile de bază, cum ar fi alimentele, medicamentele sau utilitățile. Într-un context de inflație ridicată, această neactualizare devine *o formă de regres social*, contrară obligațiilor statului de a asigura un trai decent pentru cetățeni.

Neindexarea pensiilor contravine principiului protecției drepturilor câștigate. Conform **jurisprudenței Curții Constituționale**, drepturile stabilite prin legi speciale, inclusiv pensiile, reprezintă o componentă a securității sociale care nu poate fi diminuată sau ignorată prin măsuri administrative sau legislative care nu respectă proporționalitatea și necesitatea.

Impactul social al acestei măsuri este considerabil. **Pensionarii sunt deja una dintre cele mai vulnerabile categorii sociale, expuși riscului de sărăcie și excluziune socială.** Lipsa indexării pensiilor agravează aceste probleme, forțându-i pe mulți dintre ei să reducă cheltuielile esențiale sau să depindă de

sprijin financiar din partea familiilor. În mediul rural, unde veniturile sunt deja reduse, neactualizarea pensiilor afectează în mod disproporționat această categorie, amplificând disparitățile economice și sociale.

Amânarea acordării indemnizațiilor de solidaritate

Prorogarea intrării în vigoare a **Art. 58¹ din Legea nr. 448/2006**, introdusă prin OUG nr. 156/2024, contravine grav scopului și rațiunii pentru care această indemnizație a fost adoptată. Dispozițiile acestui articol aveau drept obiectiv îmbunătățirea situației sociale și economice a persoanelor cu dizabilități, o categorie socială extrem de vulnerabilă, afectată disproporționat de noile reglementări ale sistemului public de pensii. **Amânarea implementării acestor măsuri perpetuează inechitățile și vulnerabilitățile care ar fi trebuit remediate prin adoptarea acestei indemnizații.**

Prorogarea intrării în vigoare a indemnizației prevăzute de Art. 58¹ contravine **art. 47 alin. (1) din Constituție**. Indemnizația a fost adoptată tocmai pentru a răspunde nevoilor acute ale persoanelor cu dizabilități, afectate de sărăcie și excluziune socială. Prin prorogare, statul își încalcă obligația constituțională de a proteja categoriile vulnerabile și de a lua măsuri imediate pentru reducerea inegalităților sociale.

Adoptarea art. 58¹ din Legea nr. 448/2006 a fost justificată prin efectele negative și discriminatorii produse de noua lege a pensiilor publice asupra persoanelor cu dizabilități. Noua formulă de calcul a pensiilor a condus la scăderea semnificativă a veniturilor pentru multe persoane cu dizabilități, lăsându-le fără resurse suficiente pentru a acoperi necesitățile de bază. Indemnizația a fost creată pentru a compensa aceste pierderi și pentru a asigura un sprijin suplimentar, menit să reducă vulnerabilitatea economică și să combată sărăcia în această categorie socială. **Prorogarea implementării contrazice însăși urgența care a stat la baza adoptării acestei măsuri, prelungind starea de insecuritate economică pentru persoanele cu dizabilități.**

Prin amânarea aplicării indemnizației, OUG nr. 156/2024 perpetuează tratamentul inegal aplicat persoanelor cu dizabilități, ceea ce contravine și **art. 16 alin. (1) din Constituție**, care garantează egalitatea în fața legii. Indemnizația a fost concepută tocmai pentru a corecta efectele discriminatorii ale legislației anterioare, iar prorogarea sa menține aceste inegalități, în loc să le remedieze. De asemenea, această măsură ignoră principiile consfințite de **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități**, ratificată de România, care

obligă statele să adopte măsuri pozitive pentru a sprijini incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

Amânarea aplicării indemnizației agravează situația economică a persoanelor cu dizabilități, care sunt deja afectate disproportional de creșterea costurilor de trai și de accesul limitat la oportunități de angajare. În multe cazuri, familiile persoanelor cu dizabilități sunt cele care suportă costurile asociate îngrijirii, ceea ce amplifică presiunea financiară asupra acestora. Lipsa indemnizației nu doar că menține aceste familii în pragul sărăciei, dar afectează și capacitatea lor de a oferi sprijin adecvat.

OUG nr. 156/2024 introduce măsuri contrare prevederilor art. 47 alin.(1) din Constituție, respectiv prin faptul că:

- diminuează capacitatea cetățenilor de a-și acoperi nevoile esențiale, cum ar fi locuința, hrana, sănătatea și educația.
- crează riscuri de sărăcire pentru categoriile vulnerabile, cum sunt angajații cu salarii mici sau cei care depind de sporuri pentru a atinge un venit minim decent.
- a redus sprijinul social indirect oferit prin sporuri salariale și beneficii prevăzute în contractele colective de muncă.
- a eliminat posibilitatea unor creșteri salariale, ceea ce agravează inechitățile economice și reduce capacitatea salariaților de a-și asigura un trai decent.
- a eliminat posibilitatea compensării financiare pentru orele suplimentare și prin înghețarea salariilor, OUG nr. 156/2024 creează premisele unui tratament injust pentru salariați, în special pentru cei care se află la limita subzistenței.

10. Încălcarea Articolului 16 alin. (1) din Constituția României Egalitatea în fața legii

OUG nr. 156/2024 prevede înghețarea salariilor și eliminarea unor drepturi câștigate pentru salariații din sectorul public sau din companiile unde statul e acționar majoritar. În timp ce salariații din sectorul privat nu sunt afectați de aceste măsuri restrictive. Aceasta creează o discriminare evidentă între cele două categorii de salariați, fără ca diferențierea să fie justificată printr-un scop legitim sau printr-o analiză obiectivă.

Prin neaplicarea efectivă a prevederilor art. 164 alin.(8) din Codul muncii, se de asemenea, o discriminare indirectă între salariați. Conform **art. 16 alin. (1) din Constituție, toți cetățenii sunt egali în fața legii, iar discriminarea sub orice**

formă este interzisă. Prin suspendarea progresiei salariale, salariații care îndeplinesc criteriile pentru o majorare salarială după 24 de luni de activitate sunt tratați în mod identic cu cei care abia au început activitatea, fără a se ține cont de experiența acumulată sau de contribuția adusă. Aceasta afectează în special tinerii salariați, care sunt privați de oportunitățile de creștere salarială prevăzute de lege.

În plus, eliminarea compensației financiare încalcă **art. 120 alin. (2) din Codul muncii**, care prevede că munca suplimentară poate fi prestată doar cu acordul salariatului. Prin restrângerea opțiunii de compensare financiară, ordonanța descurajează salariații să accepte efectuarea orelor suplimentare, ceea ce poate afecta grav funcționarea unor instituții publice esențiale, cum ar fi spitalele sau unitățile de poliție.

OUG nr. 156/2024 afectează drepturi câștigate de salariații din sectoare cu condiții de muncă grele sau periculoase, prin eliminarea sporurilor specifice și a altor beneficii acordate pentru compensarea acestor condiții. Aceasta echivalează cu o discriminare față de categoriile de salariați protejate, cum sunt cei care lucrează în sănătate, poliție, învățământ sau administrația publică.

Ordonanța limitează dreptul sindicatelor de a negocia și de a încheia noi contracte colective de muncă, ceea ce afectează în mod diferit salariații, în funcție de domeniul de activitate și de poziția lor în raport cu negocierile colective. Această restrângere a dialogului social conduce la un tratament discriminatoriu între categoriile de salariați care depind în mod semnificativ de negocierile colective pentru protecția drepturilor lor.

11. Încălcarea articolului 148 alineatul 2 Respectarea dreptului european

Art. 148 alin. (2) din Constituție stabilește prioritatea dreptului Uniunii Europene față de normele interne contrare și obligă statul român să asigure conformitatea legislației naționale cu directivele și tratatele europene.

Neplata concediilor de odihnă neefectuate la încetarea raporturilor de muncă, impusă prin prevederile OUG nr. 156/2024, reprezintă o încălcare gravă a drepturilor fundamentale garantate de legislația națională și europeană. Această reglementare ignoră obligațiile legale ale angajatorului de a asigura compensarea zilelor de concediu neefectuate, afectând drepturile salariaților și generând riscuri juridice semnificative pentru statul român.

În primul rând, măsura contravine **art. 146 din Codul muncii**, care prevede în mod explicit obligația angajatorului de a plăti zilele de concediu de odihnă neefectuate la încetarea raporturilor de muncă. Acest articol are rolul de a proteja drepturile salariaților la o remunerație echitabilă pentru timpul de odihnă neutilizat și de a asigura conformitatea legislației naționale cu reglementările europene. Ordonanța elimină această obligație, lăsând salariații într-o situație de vulnerabilitate juridică, mai ales în cazurile în care concediul nu poate fi efectuat din motive obiective, cum ar fi programul de lucru excesiv sau imposibilitatea acordării zilelor libere din cauza deficitului de personal.

Măsura intră, de asemenea, în **contradicție cu Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru**, care prevede dreptul fiecărui lucrător la cel puțin patru săptămâni de concediu anual plătit. Conform **art. 7 alin. 2 din Directivă, atunci când raportul de muncă încetează și concediul nu a fost efectuat, lucrătorul are dreptul la o compensație financiară echitabilă pentru zilele de concediu neutilizate**. Directiva are un caracter imperativ și urmărește protejarea sănătății și securității lucrătorilor, statele membre neavând posibilitatea de a diminua aceste drepturi prin legislație națională.

Reglementarea din OUG nr. 156/2024 contravine, de asemenea, **jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)**, care a consolidat dreptul lucrătorilor la concediu plătit ca fiind un principiu fundamental al dreptului social al Uniunii Europene. În cauza **C-214/16 (King)**, CJUE a stabilit că lucrătorii care nu și-au putut efectua concediul anual au dreptul la o compensație financiară echivalentă, iar acest drept nu poate fi restrâns prin legislație națională. Similar, în cauza **C-619/16 (Kreuziger)**, Curtea a reafirmat că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi supus limitărilor sau condițiilor care contravin obiectivelor Directivei 2003/88/CE.

Jurisprudența CJUE arată clar că lucrătorii pot invoca aceste drepturi în fața instanțelor naționale, chiar și în absența unor dispoziții explicite în legislația națională, beneficiind de efectul direct al directivei europene. Astfel, prevederile OUG nr. 156/2024 riscă să creeze un val de litigii individuale, prin care salariații să solicite instanțelor compensații financiare pentru zilele de concediu neefectuate, în baza legislației și jurisprudenței europene.

Neplata concediilor neefectuate expune România și la riscul de **proceduri de infringement** din partea Comisiei Europene. Directiva 2003/88/CE are un caracter obligatoriu pentru toate statele membre, iar nerespectarea acesteia poate duce la deschiderea unei proceduri oficiale împotriva României.

Impactul social al acestei măsuri este profund negativ, afectând în special salariații din sectoare unde acordarea concediilor de odihnă este frecvent împiedicată de volumul mare de muncă sau de deficitul de personal, cum ar fi sănătatea, educația și administrația publică. În aceste domenii, angajații nu își pot utiliza concediul anual din motive care țin de organizarea activității, iar neplata acestuia la încetarea raporturilor de muncă îi privează de o compensație echitabilă. Această situație generează o încălcare a dreptului fundamental la odihnă și la o remunerație justă, afectând sănătatea și bunăstarea angajaților.

Prin adoptarea art. XL din OUG nr. 156/2024, care introduce art. 12² în OG nr. 26/2013, România încalcă obligațiile asumate prin **Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană**, transpusă prin **Legea nr. 283/2022**, precum și obligațiile prevăzute de **Regulamentul (UE) 2021/241 privind Mecanismul de Redresare și Reziliență (PNRR)**.

Directiva (UE) 2022/2041 prevede că statele membre trebuie să promoveze și să consolideze negocierile colective pentru asigurarea unui salariu minim adecvat și a unor condiții decente de muncă. Ordonanța de urgență adoptată încalcă aceste principii prin introducerea unor limitări permanente asupra negocierilor colective în sectorul public și în societățile comerciale cu capital majoritar de stat, condiționând drepturile salariale de aprobarea bugetelor și eliminând autonomia negocierilor colective.

Această derogare de la Legea nr. 367/2022 afectează nu doar stabilitatea relațiilor de muncă, ci și drepturile fundamentale ale salariaților, încălcând principiile **caracterului progresiv al drepturilor sociale** și reducând protecția acordată prin dreptul Uniunii. Prin urmare, adoptarea unei astfel de măsuri contravine obligației statului de a respecta **prioritatea dreptului european** și de a implementa standardele minime de protecție socială impuse prin legislația Uniunii Europene.

Mai mult, modificarea permanentă a **Legii nr. 367/2022 privind dialogul social** aduce atingere unui jalon asumat prin **PNRR**, care impune principiul **ireversibilității reformelor structurale** în domeniul dialogului social. Prin Regulamentul (UE) 2021/241, acest principiu este explicit reglementat, iar statele membre au obligația de a garanta că reformele implementate în cadrul PNRR vor rămâne stabile și nu vor fi anulate sau modificate în mod contrar obiectivelor stabilite.

12. Încălcarea articolului 135 alineatul 2 litera a Eficiența și continuitatea serviciilor publice

- Federația PUBLISIND
- Blocul Național Sindical
- PSI / EPSU

Blocarea ocupării posturilor vacante, impusă de OUG nr. 156/2024, reprezintă o intervenție care afectează grav funcționarea instituțiilor publice și drepturile fundamentale ale cetățenilor. Această măsură generează multiple consecințe juridice și practice, subminând eficiența serviciilor publice, continuitatea acestora și accesul cetățenilor la muncă.

În primul rând, blocarea posturilor vacante contravine **principiului eficienței și continuității serviciilor publice**, garantat de **art. 135 alin. 2 lit. a din Constituție**, care prevede obligația statului de a asigura funcționarea eficientă a economiei naționale și a serviciilor publice de interes general. Instituțiile publice din domenii critice, cum ar fi sănătatea, educația și administrația, depind de resursele umane pentru a oferi servicii de calitate. Lipsa personalului afectează grav capacitatea acestora de a răspunde nevoilor cetățenilor. În sănătate, de exemplu, blocarea posturilor pune în pericol activitatea spitalelor și a serviciilor de urgență, care deja se confruntă cu un deficit cronic de personal. În unitățile de primiri urgențe, unde volumul mare de pacienți necesită resurse umane suplimentare, această măsură va duce inevitabil la suprasolicitarea personalului existent, scăderea calității actului medical și prelungirea timpilor de așteptare.

Având în vedere cele menționate mai sus, solicităm respectuos Avocatului Poporului să sesizeze Curtea Constituțională pentru a declara neconstituționalitatea acestei ordonanțe, în vederea protejării egalității în fața legii pentru toți cetățenii, conform Constituției României.

Vă mulțumim pentru atenția acordată și așteptăm răspunsul dumneavoastră.

Cu stimă,

Sergiu POP

Președinte