

Nr. 1251/19.08.2026

CĂTRE:

MINISTERUL ECONOMIEI, DIGITALIZĂRII, ANTREPRENORIALITĂȚII ȘI TURISMULUI
În atenția Domnului Ministru

Observații și propuneri cu privire la proiectul Hotărârii Guvernului pentru modificarea HG nr. 189/2025 privind organizarea și funcționarea Ministerului Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului

Stimate Domnule Ministru,

În cadrul procedurii de transparență decizională privind proiectul Hotărârii Guvernului pentru modificarea HG nr. 189/2025, **Sindicatul Național PRO LEX** formulează următoarele observații și propuneri, având în vedere impactul major al reorganizării asupra structurii Ministerului, asupra funcțiilor publice și posturilor contractuale, precum și asupra carierei și drepturilor salariale ale personalului.

1. Organigrama și numărul de posturi trebuie stabilite prin hotărâre a Guvernului, iar nu transferate, în elementele lor esențiale, spre reglementare prin ordin al ministrului

Considerăm că soluția prevăzută la art. I pct. 3 din proiect, prin care se modifică art. 8 alin. (2) din HG nr. 189/2025, ridică o problemă serioasă de conformitate cu chiar normele invocate drept temei al proiectului.

Potrivit **art. 62 alin. (3) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ**, aspectele specifice organizării și funcționării ministerelor, altele decât cele din domeniul apărării și ordinii publice, se reglementează **prin hotărâre a Guvernului**.

Mai mult, **art. 62 alin. (4)** stabilește expres că prin actul de organizare și funcționare al ministerului se stabilesc, între altele, **organigrama și numărul de posturi ale ministerului**.

În același timp, **art. 63 alin. (1)** prevede că structura organizatorică a ministerelor cuprinde direcții generale, direcții, servicii și alte compartimente funcționale, iar **alin. (2)** stabilește competența ministrului în sensul aprobării, prin ordin, a regulamentului de organizare și funcționare prin care se stabilesc **atribuțiile compartimentelor funcționale**.

Din interpretarea coroborată a acestor norme rezultă o delimitare a competențelor:

Guvernul stabilește, prin HG, organizarea ministerului, organigrama și numărul de posturi, iar ministrul pune în executare această organizare și stabilește, prin ROF, atribuțiile compartimentelor.

Or, proiectul propus inversează în parte această logică normativă.

Potrivit formei propuse pentru art. 8 alin. (2), ministrul va putea, prin ordin, să organizeze **direcții în cadrul direcțiilor generale, servicii și compartimente** și să stabilească **numărul posturilor de conducere și numărul posturilor de execuție aferente acestora**.

Mai mult, nota de fundamentare precizează în mod expres că „organizarea internă”, inclusiv **desființarea, înființarea sau reorganizarea direcțiilor, serviciilor și compartimentelor componente**, precum și repartizarea detaliată a atribuțiilor urmează să fie realizate ulterior, prin ordin al ministrului.

În aceste condiții, se pune în mod legitim problema dacă organigrama ministerului mai este, în realitate, stabilită prin hotărârea Guvernului, astfel cum impune art. 62 alin. (3)-(4) din Codul administrativ, sau dacă o parte substanțială a acesteia este transferată spre reglementare unui act administrativ normativ inferior, respectiv ordinului ministrului.

2. Proiectul extinde semnificativ competența ministrului față de reglementarea actuală

Observăm că art. 8 alin. (2) din HG nr. 189/2025, în forma în vigoare, permite organizarea prin ordin a unor direcții, servicii și compartimente „**în cadrul structurilor deja existente**” și „**fără a se modifica anexa nr. 3**”.

Prin proiect, aceste garanții sunt eliminate, iar ministrului i se conferă competența de a organiza direcții, servicii și compartimente și de a stabili numărul posturilor de conducere și de execuție ale acestora.

Diferența este esențială.

În actuala reglementare, ordinul ministrului operează în interiorul unei structuri deja stabilite prin HG și fără modificarea anexei.

În forma propusă, anexa la HG prezintă în principal structurile de rang superior, în timp ce configurația organizatorică efectivă urmează să fie stabilită ulterior prin ordin.

Prin urmare, ordinul ministrului riscă să nu mai aibă exclusiv caracterul unui act de executare și detaliere a HG, ci să devină chiar actul prin care se determină o parte importantă a reorganizării.

Or, potrivit **art. 108 alin. (2) din Constituție**, hotărârile Guvernului sunt emise pentru organizarea executării legilor, iar potrivit **art. 4 alin. (3) din Legea nr. 24/2000**, actele normative date în executarea legilor, ordonanțelor sau hotărârilor Guvernului trebuie să fie emise în limitele și potrivit normelor care le ordonă.

Totodată, art. 56 alin. (1) lit. a) din Codul administrativ stabilește între atribuțiile ministrului organizarea, coordonarea și controlul **aplicării** legilor, ordonanțelor și hotărârilor Guvernului, iar alin. (2) prevede că ministrul conduce aparatul propriu al ministerului **stabilit prin hotărâre a Guvernului**.

În consecință, apreciem că ordinul ministrului trebuie să pună în executare o structură organizatorică suficient determinată prin HG, iar nu să substituie HG-ul în stabilirea elementelor esențiale ale acesteia.

3. Stabilirea prin ordin a structurii și a distribuției posturilor poate afecta direct cariera funcționarilor publici

Problema nu are un caracter exclusiv formal sau de tehnică legislativă.

Proiectul stabilește numai un **număr maxim de 600 de posturi**, față de 709 în prezent.

Prin urmare, HG nu stabilește că vor exista în mod obligatoriu 600 de posturi și nici nu indică repartizarea acestora pe structurile organizatorice.

Ministrul va putea stabili ulterior, prin structura organizatorică detaliată și prin statul de funcții:

- numărul concret de posturi pentru fiecare structură;
- numărul funcțiilor de conducere și al funcțiilor de execuție;
- distribuirea acestora pe direcții, servicii și compartimente;

- configurația concretă a posturilor care vor rezulta după reorganizare.

Aceste decizii pot produce efecte directe asupra situației funcționarilor publici.

Dacă, spre exemplu, o structură în care există în prezent 15 posturi ocupate primește prin ordin numai 10 posturi, **reducerea celor 5 posturi rezultă în mod concret din decizia adoptată prin ordin**, iar nu direct din hotărârea Guvernului.

Efectul poate consta în aplicarea procedurilor prevăzute de art. 518 și 519 din Codul administrativ, inclusiv organizarea unui examen între funcționarii care îndeplinesc condițiile pentru aceeași funcție rezultată din reorganizare sau eliberarea din funcția publică pentru reducerea postului.

De altfel, chiar nota de fundamentare recunoaște că, anterior măsurilor individuale, trebuie analizată corespondența dintre vechea și noua structură, inclusiv prin raportare la **categoria, clasa, gradul profesional, condițiile de ocupare și atribuțiile funcțiilor publice**, iar în anumite situații se va organiza examen sau se va proceda la eliberarea din funcție.

Rezultă că stabilirea structurii, dimensionarea compartimentelor și configurarea statului de funcții **nu sunt operațiuni neutre din perspectiva carierei funcționarilor publici**.

Tocmai din acest motiv, elementele esențiale ale reorganizării care determină existența, menținerea sau reducerea unor structuri și posturi trebuie să rezulte în mod suficient de clar și previzibil din actul normativ prin care se realizează reorganizarea.

4. Organigrama supusă consultării este insuficientă pentru a permite evaluarea reală a reorganizării

Organigrama în vigoare permite identificarea direcțiilor, serviciilor și compartimentelor existente în cadrul Ministerului. Organigrama transmisă anterior evidențiază această structură detaliată.

Prin contrast, noua structură supusă consultării se limitează în mare măsură la structurile de nivel superior, în timp ce configurarea concretă este amânată pentru ordinul ministrului.

În aceste condiții, partenerii sociali nu pot determina:

- ce direcții, servicii și compartimente vor exista efectiv;
- care dintre structurile actuale se desființează;
- ce structuri vor prelua atribuțiile celor desființate;
- câte posturi vor reveni fiecărei structuri;
- câte funcții de conducere și câte funcții de execuție vor exista;
- câte dintre cele 109 posturi eliminate sunt vacante și câte sunt ocupate;
- care sunt funcțiile publice efectiv afectate de reorganizare.

Considerăm că nu poate exista o consultare sindicală efectivă asupra reorganizării în lipsa acestor informații.

5. Este necesară prezentarea proiectului statului de funcții și a ROF anterior finalizării reorganizării

Nota de fundamentare prevede că structura organizatorică detaliată, statul de funcții și ROF vor fi aprobate ulterior adoptării HG.

În același timp, proiectul presupune comasarea unor structuri și separarea unor atribuții și posturi din structurile actuale pentru transferarea lor către direcții generale diferite.

Fără proiectul ROF nu se poate verifica dacă și unde sunt preluate toate atribuțiile structurilor desființate.

Fără proiectul statului de funcții nu se poate verifica natura funcțiilor rezultate, numărul acestora, raportul dintre funcțiile de conducere și cele de execuție, condițiile de ocupare și corespondența dintre funcțiile actuale și cele viitoare.

Solicităm, în consecință, ca **proiectul structurii organizatorice detaliate, proiectul statului de funcții și proiectul ROF să fie comunicate organizațiilor sindicale și supuse consultării anterior adoptării măsurilor definitive de reorganizare.**

6. Reorganizarea trebuie să constituie și cadrul pentru eliminarea inechităților salariale existente
La nivelul Ministerului există situații în care salariați care ocupă **aceeași funcție, au același grad profesional și aceeași gradație sunt salariați diferit.**

O asemenea situație trebuie analizată cu atât mai mult în contextul reorganizării, când personal provenit din structuri diferite urmează să fie încadrat în aceleași structuri sau să exercite atribuții similare.

Legea-cadru nr. 153/2017 consacră principiile nediscriminării și egalității salariale, respectiv tratamentul egal pentru personalul care prestează aceeași activitate și salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală; aceeași lege definește „funcția similară” prin raportare, între altele, la condițiile de studii, grad/treaptă profesională, gradație și vechime.

Considerăm că nu este justificat ca noua structură să preia și să perpetueze diferențe salariale existente între persoane aflate în situații profesionale identice sau comparabile.

Propunem ca, anterior aprobării noului stat de funcții și încadrării personalului, să fie realizată o analiză comparativă a salarizării pentru funcțiile similare și să fie identificate și eliminate diferențele salariale care nu au o justificare legală obiectivă.

Reorganizarea reprezintă cadrul administrativ adecvat pentru realizarea acestei corelări, astfel încât personalul încadrat pe funcții similare în noua structură să nu pornească de la niveluri salariale diferite fără un temei legal.

7. Nota de fundamentare nu reflectă impactul social real al măsurii

Nota de fundamentare menționează, la capitolul privind impactul social, că proiectul „nu se referă la acest subiect”.

În același timp, documentația prevede reducerea numărului maxim de posturi de la **709 la 600**, adică eliminarea a 109 posturi, precum și reducerea corespunzătoare a funcțiilor de conducere.

De asemenea, sunt reglementate expres proceduri care pot conduce la examene între funcționari, acordarea preavizului și eliberarea din funcția publică.

În aceste condiții, apreciem că afirmația potrivit căreia proiectul nu are impact social trebuie reanalizată.

Solicităm completarea notei de fundamentare cu cel puțin:

numărul posturilor vacante eliminate, numărul posturilor ocupate afectate, numărul funcțiilor de conducere reduse, numărul estimat al funcționarilor și salariaților contractuali afectați și soluțiile avute în vedere pentru reîncadrarea acestora.

8. Necesitatea analizării competenței unui Guvern interimar de a adopta o reorganizare de asemenea amploare

Potrivit **art. 110 alin. (4) din Constituția României**, Guvernul al cărui mandat a încetat îndeplinește numai actele necesare administrării treburilor publice până la învestirea noului Guvern.

Or, proiectul analizat nu presupune numai măsuri administrative punctuale, ci o reconfigurare amplă a arhitecturii ministerului, prin:

- reducerea cu 109 a numărului maxim de posturi;
- comasarea și reorganizarea unor structuri;
- crearea unor noi direcții generale;
- transferarea de atribuții și personal între structuri;
- reducerea funcțiilor de conducere;
- posibila afectare a raporturilor de serviciu și de muncă.

În acest context, solicităm fundamentarea expresă a încadrării acestei măsuri în categoria actelor strict necesare administrării treburilor publice.

Menționăm, ca element de prudență juridică și fără a prezenta soluțiile drept hotărâri definitive asupra fondului, că **Curtea de Apel București a dispus în perioada 30 iulie–3 august 2026 suspendarea executării a 11 hotărâri adoptate de Guvernul interimar**, Executivul anunțând formularea recursurilor. Printre actele suspendate se află inclusiv HG nr. 545/2026, care privea modificarea structurii organizatorice a unui minister.

Prin urmare, apreciem că este necesară o analiză juridică deosebit de riguroasă înainte de promovarea unei noi hotărâri care produce efecte structurale și asupra carierei personalului.

9. Propuneri concrete

Față de cele expuse, **Sindicatul Național PRO LEX** solicită:

- a) reformularea art. 8 alin. (2), astfel încât ordinul ministrului să aibă exclusiv rolul de punere în executare și detaliere a structurii aprobate prin HG, fără posibilitatea de a modifica prin act administrativ inferior elementele esențiale ale organigramei;
- b) completarea anexei nr. 3 astfel încât să rezulte structura organizatorică efectivă a Ministerului, inclusiv direcțiile, serviciile și compartimentele care rezultă din reorganizare;
- c) prezentarea repartizării celor 600 de posturi pe structurile organizatorice, cu indicarea numărului funcțiilor de conducere și de execuție;
- d) prezentarea unui tabel comparativ între structura actuală și structura propusă, din care să rezulte pentru fiecare structură: structura care o preia, atribuțiile transferate, numărul posturilor ocupate și vacante care se mențin, se transferă sau se desființează;
- e) prezentarea proiectului statului de funcții și a proiectului ROF și consultarea organizațiilor sindicale anterior aprobării acestora;
- f) realizarea unei analize a salarizării funcțiilor similare și identificarea unei soluții pentru eliminarea diferențelor salariale lipsite de justificare legală obiectivă;
- g) completarea notei de fundamentare cu impactul real asupra personalului;
- h) fundamentarea expresă a compatibilității reorganizării propuse cu limitele constituționale ale activității unui Guvern interimar.

În ceea ce privește art. 8 alin. (2), propunem, a se reformula textul, astfel:

„În cadrul structurii organizatorice prevăzute în anexa nr. 3, statul de funcții și regulamentul de organizare și funcționare se aprobă prin ordin al ministrului economiei, digitalizării, antreprenoriatului și turismului, cu respectarea structurii organizatorice și a numărului de posturi aprobate prin prezenta hotărâre, fără modificarea prin ordin a structurii organizatorice stabilite prin anexa nr. 3.”

Considerăm că o asemenea soluție ar respecta distincția stabilită de Codul administrativ între **competența Guvernului de a stabili organizarea, organigrama și numărul de posturi ale ministerului și**

competența ministrului de a pune în executare această organizare și de a stabili prin ROF atribuțiile compartimentelor, asigurând în același timp transparența reorganizării și protecția drepturilor de carieră ale funcționarilor publici.

Cu stimă,

SINDICATUL NAȚIONAL PRO LEX

Președinte,
Vasile Lincu