

POZIȚIA CCIFER FAȚĂ DE PROIECTUL DE LEGE ÎNREGISTRAT SUB NR. L146/2015

DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII – INIȚIATIVĂ CETĂȚENEASCĂ

Unul dintre pilonii de bază ai competitivității economiei României îl constituie piața muncii, iar o reglementare legală echilibrată și suplă a acesteia reprezintă vectorul esențial al încrederii investitorilor și deopotrivă a salariaților în succesul demersului comun al creșterii sustenabile a performanței economiei locale.

Prima reglementare cu adevărat europeană a raporturilor de muncă din România – Codul muncii actual – a suferit de la adoptarea sa din 2003 multiple modificări dictate de parcursul european al țării noastre ori de contextele politice, economice și sociale. Un progres evident în sensul echilibrării raporturilor dintre angajat și angajator și al flexibilizării atât de necesare mediului de afaceri pentru păstrarea competitivității a venit odată cu modificările de substanță din anul 2011 (concomitent cu reglementarea mult mai rațională a dialogului social prin intermediul Legii nr. 62/2011). Deși încă departe de suplețea, echilibrul și flexibilitatea reglementării raporturilor de muncă din alte state europene, Codul muncii actual reprezintă o garanție, fie ea și minimă, a stabilității pieței muncii și, pe cale de consecință, a competitivității actuale a economiei românești. Cadrul actual, în vigoare din anul 2011, a condus la o creștere a numărului de locuri de muncă și la scăderea ratei șomajului, la o creștere economică pozitivă, o creștere a salariului minim și mediu și la o scădere a numărului de conflicte de muncă.

CCIFER constată cu neplăcută surprindere că reglementarea actuală a raporturilor de muncă (individuale sau colective) face în prezent obiectul unui număr record de inițiative legislative și propuneri de modificare care creează premisele periclitării grave a situației economice actuale și a creșterii competitivității României. Lipsa de predictibilitate, instabilitatea și incoerența cadrului legislativ actual (cauzate de numărul mare de modificări succesive ale reglementărilor, precum și de nerespectarea normelor elementare de tehnică legislativă) reprezintă aspecte asupra cărora reprezentanții mediului de afaceri din România au tras în permanență, în ultimii ani, serioase semnale de alarmă.

Proiectul de lege înregistrat sub nr. L146/2015 (“Proiectul”), de modificare a Codului muncii, adoptat tacit de Senatul României și aflat în prezent în lucru la comisiile de specialitate ale Camerei Deputaților, reprezintă alături de celelalte inițiative legislative paralele (de modificare a Legii dialogului social, de reglementare a conflictelor de muncă și a negocierilor colective) o tentativă de revenire la un cadru legislativ anacronic,

populist, profund inadapdat contextului economic actual și în flagrantă disonanță cu tendințele europene în domeniu.

De asemenea, ne exprimăm îngrijorarea asupra faptului că un proiect legislativ de o asemenea importanță a fost adoptat tacit de către Senatul României, fără a face obiectul unor dezbateri, analize, consultări, fără a se obține și lua în considerare avizele necesare și fără a se face un studiu de impact privind implicațiile economice și sociale pe care o asemenea modificare legislativă le-ar putea avea. Cu atât mai mult considerăm că în camera decizională se impune o dezbatere publică de substanță asupra acestui proiect de modificare pentru a evita adoptarea unor măsuri al căror impact poate fi de natură a destabiliza piața muncii și dezvoltarea economică a României.

În acest sens, vă rugăm să ne invitați la dezbaterile care vor avea loc pe marginea acestui proiect legislativ în Comisiile de specialitate ale Camerei Deputaților, pentru a putea prezenta și susține punctul de vedere al mediului investițional pe care îl reprezentăm și pentru a putea învedera situațiile practice cu care acesta se confruntă în desfășurarea activității.

Camera Franceză de Comerț, Industrie și Agricultură din România ("CCIFER") a fost creată în 1996, în prezent regrupând aproape 500 de companii franceze și române, în jurul unor valori și interese comune. Preocupările noastre majore sunt durabilitatea și stabilitatea investițiilor actuale, precum și creșterea potențialului României de a atrage noi investiții.

Vom prezenta în continuare o succintă poziție asupra a principalelor modificări vizate de Proiectul L146/2015, precizând că solicităm avizarea nefavorabilă și, pe cale de consecință, respingerea Proiectului având în vedere consecințele negative pe care adoptarea sa le-ar putea genera, cu mențiunea că reprezentanții și membrii CCIFER, alături de ceilalți actori principali ai mediului investițional din România, își exprimă disponibilitatea totală în legătură cu dezbaterea publică reală și consistentă care, în mod necesar, trebuie să precedă decizia politică a votului din Parlament asupra acestei inițiative.

*
* *
*

1. Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă ("CIM")

1.1. *Obligativitatea negocierii individuale a modalităților de verificare a aptitudinilor salariatului,* *(Punctul 4 din Proiect)*

Proiectul prevede introducerea unui nou element obligatoriu al CIM și, pe cale de consecință, obligativitatea negocierii sale individuale, respectiv modalitățile de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale salariatului. Se afectează grav posibilitatea angajatorilor de a-și organiza activitatea și strategia de business prin

introducerea unei masuri abuzive care implică dificultăți majore de aplicare în practică (în special pentru societățile care au un număr mare de salariați).

1.2. Impunerea unei proceduri birocratice și de lungă durată pentru modificarea CIM prin act adițional
(Punctul 6 din Proiect)

Proiectul prevede introducerea unei modalități excesiv de anevoioase în ceea ce privește modificarea prin act adițional a CIM. Se elimină în mod nejustificat posibilitatea de a modifica CIM prin simplul acord de voință al părților, introducându-se obligativitatea parcurgerii unei proceduri anevoioase și inutile (comunicarea în scris a propunerii angajatorului, răspunsul scris al salariatului în termen de 10 zile, încheierea actului adițional în termen de 15 zile). Modificarea nu face decât să îngreuneze și să complice desfășurarea raporturilor de muncă în contextul în care oricum Codul muncii actual nu permite modificarea CIM fără acordul salariatului. O astfel de "procedură" birocratică inutilă și fără nicio finalitate practică poate avea un impact negativ semnificativ asupra dinamicii raporturilor de muncă prin creșterea excesivă a formalismului raporturilor de muncă.

1.3. Limitarea excesivă a dreptului angajatorului de a stabili obiective de performanță pentru salariați
(Punctele 5, 7, 13 și 24 din Proiect)

Introducerea în CIM a clauzei de obiectiv de performanță și reglementarea legală a acesteia creează premisele unor dificultăți practice majore. Se elimină dreptul angajatorului de a stabili obiectivele de performanță care fac, în accepțiunea Proiectului, obiectul atât al negocierii individuale, cât și al celei colective (este aproape imposibil de imaginat cum angajatorul va putea negocia individual dar și colectiv obiectivele de performanță individuală ale fiecărui salariat în parte !). Se limitează drastic posibilitățile angajatorului de a-și organiza activitatea pe principii de eficiență economică. Prin reglementarea deficitară combinată a obiectivelor de performanță și a necorespunderii profesionale (care practic dispare ca noțiune, prin limitarea posibilității de concediere a salariaților neperformanți, aceasta fiind posibil numai pe perioada de probă – a se vedea punctul 1.11 de mai jos) se încurajează lipsa de performanță și introducerea unui egalitarism legal desuet, contrar principiilor de eficiență economică. Performanța economică a angajatorilor poate fi astfel pusă în pericol întrucât va depinde aproape exclusiv de negocierea obiectivelor cu salariații și cu sindicatele / reprezentanții salariaților, fapt ce ar putea diminua semnificativ performanța și dezvoltarea activității pe perioada negocierii, până la ajungerea la un acord.

1.4. Reglementarea excesiv de strictă a clauzei de neconcurență (Punctele 8, 9 și 10 din Proiect)

Proiectul vizează reglementarea mult mai strictă a clauzei de neconcurență prin extinderea efectelor clauzei de neconcurență asupra perioadei contractuale și limitarea acestora (numai cu caracter de excepție) asupra perioadei post-contractuale. Se prevede condiționarea existenței clauzei de probarea de către angajator a unui prejudiciu în contextul prestării de salariat a unor activități aflate în concurență cu cea a angajatorului, precum și

de plata unei indemnizații de minim 25% pe perioada contractuală care se adaugă celei de minim 50% pentru perioada post-contractuală. Proiectul introduce o contradicție flagrantă cu prevederea actuală care reglementează obligație de fidelitate a salariatului față de angajator, obligație a cărei executare va fi practic condiționată în viitor de plata indemnizației de minim 25% din salariul de bază.

1.5. ***Limitarea excesivă a efectelor clauzei de confidențialitate (Punctele 11 și 12 din Proiect)***

Similar cu punctul 1.4 de mai sus, se intenționează modificarea reglementării clauzei de confidențialitate prin limitarea drastică a efectelor sale doar la “anumite categorii de informații și pe o durată determinată de timp”. Acest aspect poate periclita serios utilizarea de informații comerciale sensibile, obligând practic angajatorii la luarea de măsuri suplimentare și costisitoare de protejare a secretelor de afaceri.

1.6. ***Limitarea drastică a posibilităților angajatorului de a verifica aptitudinile salariatului (Punctele 15, 16, 17, 18, 19 și 20 din Proiect)***

Proiectul propune reglementarea alternativă a modalităților de verificare a aptitudinilor salariatului: concursul/examenul sau perioada de probă, față de reglementarea cumulativă din prezent. Astfel, angajatorul nu va mai avea posibilitatea impunerii unei perioade de probă pentru salariat, dacă acesta a fost testat în cadrul procesului de recrutare. Se limitează drastic posibilitățile de selecție reală a personalului de către angajatori, în contextul în care oricum piața muncii din România se caracterizează printr-o lipsă acută a forței calificate de muncă. **Se elimină dreptul angajatorului de a înceta CIM pe durata perioadei de probă prin simpla notificare**, golind practic de conținut noțiunea perioadei de probă.

1.7. ***Obligativitatea întocmirii dosarului de pensionare de către angajatori (Punctul 25 din Proiect)***

Proiectul propune impunerea abuzivă în sarcina angajatorului a obligației de a comunica Caselor teritoriale de pensii informațiile necesare în vederea întocmirii deciziilor de pensionare pentru limită de vârstă a propriilor salariați cu 60 de zile înainte de pensionare (în prezent salariatul este cel care depune dosarul la Casa teritorială de pensii). Obligația se poate dovedi una extrem de împovărătoare pentru angajatori. Se încalcă principiul evitării paralelismului legislativ prin normarea unui alt domeniu reglementat distinct (legislația pensiilor).

1.8. ***Reducerea temporară a activității angajatorului nu se mai poate realiza pentru motive economice (Punctul 26 din Proiect)***

Proiectul vizează restricționarea excesivă a condițiilor în care angajatorul poate modifica unilateral durata timpului de muncă în cazul reducerii temporare de activitate prin eliminarea “motivelor economice” (principalele motive care pot sta la baza unei astfel de decizii) și impunerea de proceduri suplimentare prelabile de consultare cu salariații. Se limitează drastic flexibilitatea atât de necesară în contextul dinamicii actuale a realităților economice și reactivitatea necesară pentru redresarea activității angajatorului în caz de dificultăți temporare economice.

1.9. **Limitarea condițiilor în care se poate dispune delegarea sau detașarea** (Punctele 27, 28, 29, 30 și 31 din Proiect)

Proiectul restricționează excesiv condițiile în care angajatorul poate dispune delegarea sau detașarea salariatului prin limitarea la o singură prelungire în perioada de referință, în contextul în care oricum în prezent este necesar acordul salariatului pentru astfel de prelungiri. De asemenea, în prezent Codul muncii nu limitează numărul de prelungiri succesive ale delegării sau detașării. Se limitează drastic flexibilitatea și posibilitățile angajatorului de a apela la delegare și detașare ca modalități eficiente de organizare a activității, precum și dreptul salariatului care dorește să beneficieze de aceste modalități de desfășurare a muncii.

1.10. **Formalizarea drastică a încetării CIM prin acordul părților** (Punctul 36 din Proiect)

Se limitează și formalizează excesiv cadrul legal de reglementare a încetării CIM prin acordul părților prin impunerea de clauze obligatorii (cum ar fi clauza de acordare a unei indemnizații pentru salariat, indiferent de voința părților).

1.11. **Eliminarea dreptului angajatorului de a concedia salariatul pentru necorespondere profesională** (Punctul 40 din Proiect)

Se propune limitarea excesivă și illogică a posibilităților de concediere pentru necorespondere profesională, aceasta fiind posibilă numai pe durata perioadei de probă – ceea ce practic echivalează cu eliminarea totală a dreptului angajatorului de a concedia salariații neperformanți. Se încurajează lipsa de performanță, revenirea la un sistem egalitarist anacronic și, prin combinarea acestei reglementări cu cea a modalităților alternative de verificare a aptitudinilor salariatului (examinare sau perioadă de probă), se creează premisele unei deprofesionalizări profunde a forței de muncă și reducere a competitivității.

1.12. **Eliminarea criteriului de performanță profesională la selecția personalului afectat de concedierea colectivă și reintroducerea perioadei de 9 luni în care angajatorul nu poate face noi încadrări** (Punctele 47 și 48 din Proiect)

Proiectul propune revenirea la reglementarea ultraprotecționistă a concedierii colective anterioare anului 2011 și la prevederile ultimului contract colectiv de muncă la nivel național, reglementare anacronică și paralelă care și-a dovedit ineficiență practică și nocivitatea economică. Se propune eliminarea criteriului de performanță profesională din procedura de selecție a personalului afectat de concedieri colective, revenindu-se la reglementările anterioare bazate exclusiv pe criterii sociale. Propunerea impune renunțarea la salariații performanți și păstrarea celor cu situația socială defavorabilă având drept consecință directă scăderea dramatică a competitivității angajatorului, cu impact asupra tuturor locurilor de muncă ale respectivului angajator. Flexibilitatea raporturilor de muncă, în contextul dinamicii economice actuale, precum și posibilitățile

de reactivitate ale angajatorilor sunt afectate profund prin reintroducerea perioadei de 9 luni de la data concedierii colective în care angajatorul nu poate face noi încadrări.

2. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată

2.1. Limitarea drastică a posibilității utilizării CIM pe perioadă determinată (Punctele 49, 50, 51 și 52 din Proiect)

Se limitează drastic domeniul de aplicare și condițiile în care angajații și angajatorii pot apela la levierul util și necesar al CIM pe perioadă determinată prin restrângerea duratei agregate la 24 de luni (față de 36 luni în prezent), limitarea la două prelungiri consecutive, eliminarea motivului de “modificare temporară a structurii activității angajatorului” și supunerea la negociere colectivă a unor lucrări, proiecte și programe care pot genera nevoie de contracte pe perioadă determinată. Se restrânge absurd și excesiv exercițiul unei modalități normale de reactivitate și flexibilitate la nivelul organizării de bază a activității angajatorului.

3. Munca prin agent de muncă temporară

3.1. Limitarea drastică a posibilității utilizării muncii temporare (Punctele 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 și 62 din Proiect)

Se limitează drastic domeniul de aplicare și condițiile în care angajatorii pot apela la levierul util și necesar al CIM temporare prin restrângerea duratei agregate la 24 de luni (față de 36 luni în prezent), limitarea cazurilor în care un angajator poate apela la serviciile unui agent de muncă temporară și remunerarea salariatului temporar pe perioada dintre misiuni (având drept consecință creșterea semnificativă a costurilor generale pentru angajatorii beneficiari ai muncii temporare). Se restrânge absurd și excesiv exercițiul unei modalități normale de reactivitate și flexibilitate la nivelul organizării de bază a activității angajatorului și se riscă o creștere semnificativă a cheltuielilor bugetare ca urmare a limitării utilizării acestei modalități de organizare a muncii (explicată de creșterea ratei șomajului).

4. Timpul de muncă și timpul de odihnă

4.1. Limitarea muncii suplimentare în anumite domenii de activitate (Punctul 65 din Proiect)

Proiectul vizează limitarea abuzivă a domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni (până la 6 luni) pentru care media orelor de muncă să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Această reglementare poate conduce la excluderea unor domenii care nu au fost avute în vedere de inițiatorii propunerii, dar pentru care este necesară aplicarea prevederii. Considerăm că prevederea actuală ar trebui formulată în sensul creșterii flexibilității, nu al limitării ei, pentru a răspunde mai bine nevoilor pieței muncii.

4.2. Negocierea colectivă a programelor individualizate de muncă (Punctul 66 din Proiect)

Se propune negocierea colectivă a programelor individualizate de muncă, având drept consecință formalizarea excesivă a procesului și diminuarea nefirească a rolului negocierii individuale directe într-o problemă care privește individual și nu colectiv pe salariați.

4.3. **Creșterea excesivă a costului muncii suplimentare de la 75% la 175%** (Punctul 67 și 68 din Proiect)

Se propune creșterea semnificativă a costului muncii suplimentare prin acordarea cumulată de timp liber și a unui spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază, față de reglementarea actuală care prevede acordarea alternativă a timpului liber sau a sporului la salariu. Această prevedere conduce la instituirea unei obligații extrem de oneroase în sarcina angajatorului care, în situația în care nu este posibilă acordarea de timp liber în compensare, se vede nevoit să achite un spor de minim 175% (față de minim 75% în prezent) pentru munca suplimentară. Consecințele creșterii semnificative și nesustenabile a costului muncii suplimentare se pot dovedi extrem de serioase asupra costului muncii în general și mai ales asupra competitivității și atractivității economiei locale. Flexibilitatea este și ea afectată grav prin propunerea ca timpul liber pentru compensarea muncii suplimentare să fie acordat într-o perioadă de 30 de zile, și nu de 60 cum este în prezent.

4.4. **Introducerea acordului sindicatelor asupra normelor de muncă** (Punctul 69 din Proiect)

Se propune instituirea condiției suplimentare și excesive de acord al sindicatelor sau reprezentanților salariaților asupra criteriilor de normare a muncii și cerințelor de aplicare, afectându-se grav prerogativa fundamentală a oricărui angajator de a-și structura și organiza activitatea conform principiilor eficienței economice. Facem precizarea că în prezent normele de muncă sunt supuse consultării organizațiilor sindicale sau reprezentanților salariaților. Lipsa acordului asupra normelor de muncă poate conduce la blocaje semnificative în activitatea angajatorilor și la scăderea competitivității.

5. Salarizarea

5.1. **Creșterea semnificativă a sporului pentru munca în weekend – spor de minim 75%** (Punctul 70 din Proiect)

Se propune instituirea unui quantum de minim 75% din salariul de bază pentru sporul cuvenit în situația în care repausul săptămânal se acordă în alte zile decât sâmbăta și duminica. În prezent legea nu impune un quantum minim al acestui spor, acesta fiind stabilit prin acordul partenerilor sociali. Consecința imediată a acestei prevederi este creșterea semnificativă și nesustenabilă a costului muncii. A se vedea și argumentele similare de la punctul 4.3. de mai sus.

5.2. **Introducerea acordului sindicatului în cazul cererilor de concediu de formare profesională** (Punctul 71 din Proiect)

Se propune instituirea formalității excesive suplimentare a acordului sindicatului ori al reprezentanților salariaților în cazul respingerii de către angajator a cererii de concediu de formare profesională formulată de salariat. Imixtiune gravă în prerogativa fundamentală a angajatorului de a-și structura și organiza activitatea conform principiilor eficienței economice.

5.3. **Introducerea unui nou spor la salariu** (Punctul 72 din Proiect)

Se propune introducerea unui spor nou la salariu pentru perioadele în care salariatul se află la dispoziția angajatorului putând fi chemat oricând la serviciu. Consecința imediată a acestei prevederi este creșterea semnificativă și nesustenabilă a costului muncii. A se vedea și argumentele similare de la punctele 4.3. și 5.1. de mai sus.

5.4. **Potențială creștere a salariului minim** (Punctul 75 din Proiect)

Se propune instituirea unui nou prag minim al cuantumului net al salariului minim brut pe țară la 50% din salariul de bază mediu net la nivel național. Consecința imediată a acestei prevederi poate fi creșterea semnificativă a costului muncii. A se vedea și argumentele similare de la punctul 4.3., 5.1. și 5.3. de mai sus.

6. Formarea profesională

6.1. **Limitarea excesivă a posibilităților de retenție a salariaților care beneficiază de formare profesională** (Punctul 78 din Proiect)

Proiectul vizează propunerea excesivă și nefundamentată ca doar salariații care au beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională cu o durată de cel puțin un an să nu aibă inițiativa încetării CIM pentru o anumită perioadă de timp, față de reglementarea actuală care nu include o asemenea limitare. Majoritatea covârșitoare a cursurilor de formare profesională au durate de sub an, costurile acestora putând fi însă semnificative pentru angajator. Consecința adoptării unei asemenea restricții ar putea fi pierderea interesului angajatorilor pentru acordarea posibilităților reale și utile de formare profesională salariaților, în lipsa unor garanții legale serioase că vor putea beneficia de investițiile efectuate în formarea personalului.

7. Dialogul social

7.1. **Drepturi excesive membrilor în conducerea sindicatelor sau reprezentanții salariaților** (Punctele 81, 82, 84 și 85 din Proiect)

Se propun măsuri de protecție excesive și drepturi vădit discriminatorii pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor reprezentative și pentru reprezentanții salariaților: un număr de minim 20 ore pe lună alocate activității de reprezentare considerat ca timp efectiv lucrat (față de reglementarea actuală care lasă la negocierea partenerilor sociali un astfel de timp, în funcție de mărimea, natura și specificul activității), respectiv imunitate absolută pe durata mandatului și pe o perioadă de 2 ani după încetarea acestuia, inclusiv

pentru concedierea pentru necorespondere profesională. Reglementarea actuală nuanțează imunitatea la concediere prevăzând numai interdicția concedierii pentru motive care țin strict de activitatea sindicală / de reprezentare a intereselor salariaților. Se instituie diferențieri nejustificate între drepturile reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor reprezentative și ale reprezentanților salariaților (reprezentanții salariaților pot fi concediați pentru necorespondere profesională, pe când reprezentanții sindicatelor nu). Propunerile sunt discriminatorii, nefundamentate și instituie revenirea la un sistem protecționist, total inadecvat realităților actuale.

7.2. Creșterea nejustificată a drepturilor de reprezentare a organizațiilor sindicale nereprezentative (Punctul 83 din Proiect)

Se propune acordarea către organizațiile sindicale nereprezentative a acelorași drepturi de reprezentare de care se bucură reprezentanții salariaților. O organizație sindicală nereprezentativă care reprezintă interesele a 1% din salariați va avea aceleași drepturi pe care le au reprezentanții aleși de 50% +1 din totalul de salariați. Se înfrâng în mod evident principiile echității, tratamentului egal și al voinței majorității reprezentative și se îngreunează procesul de negociere colectivă

8. Jurisdicția muncii

8.1. Modificări redundante și reglementări paralele cu Codul de procedură civilă în materie contencioasă (Punctele 93, 94, 95, 96 și 97 din Proiect)

Se propun modificări redundante sau reglementări legislative paralele cu Codul de procedură civilă în materie de drept procesual al litigiilor de muncă. Se instituie obligații și termene foarte stricte în sarcina instanțelor de judecată (față de cele actuale care sunt deja foarte stricte și imposibil de respectat de instanțe), în condițiile în care realitatea instanțelor judecătorești din România a dovedit că impunerea unor astfel de condiționări este lipsită de eficacitate practică și logică legislativă. Cu titlu de exemplu, Proiectul propune ca (i) soluționarea fondului cauzei să se realizeze în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile, (ii) pronunțarea să poate fi amânată cel mult 2 zile, (iii) redactarea hotărârilor să se realizeze în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare (!!!) etc.

9. Reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național (Punctul 98 din Proiect)

Se propune revenirea la modalitatea ilegală, profund nefundamentată și excesiv de formalistă a dublei reglementări a raporturilor de muncă prin (re)introducerea conceptului de contract colectiv de muncă la nivel național, în fapt o reglementare distinctă, paralelă cu Codul muncii. Menționăm ca paralelismul legislativ este interzis expres de art. 16 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată. Considerăm inacceptabilă o astfel de propunere, în contextul în care dubla reglementare din trecut a creat o serie nesfârșită de probleme practice de interpretare și aplicare și dezbateri inutile.