



PRIM MINISTRU

1147  
14062021

**Doamnă președinte,**

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. (b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul:

## **PUNCT DE VEDERE**

referitor la *propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii privind concediul paternal nr. 210/1999*, inițiată de domnii deputați PSD Marius-Constantin Budăi, Adrian Solomon și doamna deputat PSD Ileana-Cristina Dumitrache (**Bp. 112/2021, L 146/2021**).

### **I. Principalele reglementări**

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea *Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare*, astfel încât să se asigure conformitatea acestui act normativ cu prevederile *Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului*, după cum urmează:

- introducerea de reglementări pentru a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți;
- extinderea perioadei concediului paternal plătit de la 5 zile lucrătoare, la 10 zile lucrătoare, în cazul nașterii unui copil;
- aplicarea prevederilor și în cazul drepturilor acordate personalului militar (polițiști, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate), respectiv extinderea acordării concediului paternal plătit, de 10 zile lucrătoare, și pentru aceste categorii de lucrători;
- prelungirea de la 7 zile la 10 zile lucrătoare a permisiei în cazul tatălui care satisface serviciul militar obligatoriu;



- modificarea prevederilor art. 4 alin. (1), astfel încât durata concediului paternal să se prelungească cu 5 zile lucrătoare în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursurilor de puericultură;

- modificarea art. 4 alin. (2) astfel încât să permită tatălui, care a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, să beneficieze de majorarea cu 5 zile lucrătoare a concediului paternal cu ocazia nașterii fiecărui copil;

- completarea *Legii* cu dispozițiile art. 10 din cuprinsul *Directivei (UE) 2019/1158*<sup>1</sup>, astfel încât să se asigure protecția drepturilor lucrătorului care solicită concediul paternal, protecția locului de muncă la finalizarea concediului paternal, precum și menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.

## II. Observații

1. Subliniem că *Directiva (UE) 2019/1158* instituie condiții de armonizare minimale, statele membre putând adopta prevederi mai favorabile lucrătorilor, comparativ cu nivelul de protecție oferit de aceasta.

În ceea ce privește mențiunea de transpunere prevăzută de art. 2 din inițiativa legislativă, apreciem că aceasta ar trebui reformulată în conformitate cu art. 45 din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*<sup>2</sup>.

De asemenea, pentru a se asigura o transpunere completă și corectă a normelor europene, se impune analizarea dispozițiilor art. 11, 12 și 13 din

---

<sup>1</sup> Art. 10 „(1) Drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrători la data la care începe concediul menționat la articolele 4, 5 și 6 sau absența de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă. La sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă, se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale. (2) Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6, lucrătorii au dreptul de a reveni pe locul lor de muncă sau pe un loc echivalent în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile și au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul. (3) Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau a absenței de la locul de muncă prevăzută la articolul 7, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de securitate socială, printre care contribuțiile la sistemul de pensii, asigurând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.”

<sup>2</sup> Art. 45 (1) În situația actelor normative care transpun direct norme comunitare în dreptul intern, după partea dispozitivă a acestora se face o mențiune care să cuprindă elementele de identificare a actului comunitar care a fost preluat, după modelul urmator: „Prezenta/prezentul... (se menționează tipul actului normativ) transpune Directiva nr. .../... privind ..., publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. .../... ”

(2) Dacă printr-un act normativ se transpune doar parțial un act comunitar, mențiunea prevăzută la alin. (1) trebuie să specifice în detaliu textele (secțiuni/articole/paragrafe, după caz) transpuse



*Directiva (UE) 2019/1158*<sup>3</sup>, în contextul în care în cadrul acestora sunt prevăzute obligații în sarcina statelor membre pentru care nu se regăsește un corespondent în normele propuse.

Spre exemplu, deși la art. 1 pct. 8 din inițiativa legislativă (art. 4<sup>1</sup> alin. (4)) norma propusă prevede că „angajatorul se asigură că nu îi este aplicat un tratament mai puțin favorabil lucrătorului pe motiv că acesta a solicitat sau a efectuat concediul paternal”, nu a fost reglementată nicio sancțiune în cazul nerespectării acestei obligații, cu toate că la art. 13 din *Directiva (UE) 2019/1158* s-a stabilit că „Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.”

În același sens, apreciem că textul normativ ar fi trebuit completat cu prevederi, la nivel de principiu, în sensul art. 4 alin. (2) și (3) din *Directivă*<sup>4</sup>.

2. Semnalăm, cu titlu general, obligația statelor membre de a transmite Comisiei Europene informații suficient de clare și precise privind normele naționale de transpunere, ca urmare a pronunțării *Hotărârii CJUE în cauza c-543/17, Comisia Europeană/Regatul Belgiei*, pct. 59.

---

<sup>3</sup> Art. 11 „Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau o absență de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 sau pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute la articolul 9.”

Art. 12 „(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru menționate la articolul 9. (2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la articolul 9 pot solicita angajatorului să furnizeze motivele întemeiate pentru concediere. În ceea ce privește concedierea unui lucrător care a solicitat sau a efectuat un concediu prevăzut la articolul 4, 5 sau 6, angajatorul prezintă motivele pentru concediere în scris. (3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 probează, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că au fost concediați din astfel de motive, sarcina de a proba că concedierea s-a întemeiat pe alte motive îi revine angajatorului. (4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să stabilească un regim probatoriu mai favorabil lucrătorilor. (5) Statele membre nu sunt obligate să aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde investigarea faptelor cauzei revine instanței sau organismului competent. (6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.”

<sup>4</sup> Art. 4 (2) Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.

(3) Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.



Astfel, pentru fiecare dispoziție dintr-o directivă, trebuie indicată, într-o manieră suficient de clară și precisă, norma națională de transpunere.

Prin urmare, statele membre trebuie să indice exact, printr-un tabel de concordanță<sup>5</sup> (document explicativ), care sunt prevederile din legislația națională care asigură transpunerea efectivă.

De asemenea, Comisia Europeană a indicat și că, în principiu, este posibilă declanșarea procedurii de infringement chiar și numai pentru lipsa documentelor explicative.

3. Semnalăm că implementarea acestei noi *Directive* va avea impact asupra prevederilor legislației naționale, transpunerea noilor prevederi în legislația națională fiind obligatorie până la data de 2 august 2022.

În acest context, subliniem că demersurile pentru dezbatere și adoptare de către Parlament, precum și cele privind publicarea în Monitorul Oficial trebuie să se desfășoare în interiorul termenului de transpunere.

Considerăm că erau necesare și alte modificări/completări, astfel încât să fie asigurată claritate la nivel legislativ și o transpunere corespunzătoare a prevederilor noii *Directive*.

În ceea ce privește Art. 1 pct. 1 din inițiativa legislativă, noile modificări ar fi trebuit să precizeze clar care sunt beneficiarii actului normativ, respectiv persoanele care au dreptul să solicite concediul paternal, precum și statutul ocupațional al acestora, modificările făcând referire la „lucrătorii părinți”.

Prevederile actuale ale legii sunt aplicabile doar persoanelor asigurate în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, precum și polițiștilor, cadrelor militare, soldaților și gradaților profesioniști, precum și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.

Având în vedere că termenul de „lucrător” nu apare în cuprinsul acestei legi, era necesară definirea acestuia, cu precizarea clară a categoriilor de lucrători (lucrători salariați, independenți, ș.a.).

Întrucât prevederile art. 8 din cuprinsul noii *Directive* stabilesc și cerințe minime în ceea ce privește asigurarea unei indemnizații adecvate pe perioada concediului paternal, considerăm că ar fi trebuit precizat în

---

<sup>5</sup> Tabelul de concordanță care însoțește proiectele de acte normative naționale de transpunere promovate ar trebui să aibă forma stabilită prin art. 17 alin. (2) lit. c) din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009, cu modificările și completările ulterioare.



*Expunerea de motive* că plata drepturilor de concediu paternal va fi susținută ca și până acum din fondul de salarii al unității și va fi egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

În acest caz, noile prevederi care permit majorarea cu 5 zile lucrătoare a concediului paternal cu ocazia nașterii fiecărui copil, vor genera cheltuieli suplimentare pentru angajatori, în situația în care angajații vor avea mai mult de un copil, motiv pentru care prezenta inițiativa legislativă ar fi trebuit supusă consultărilor și dezbaterilor cu patronatele.

În ceea ce privește norma propusă la Art. 1 pct. 5 din inițiativa legislativă, prevederile referitoare la situațiile în care tatăl satisface serviciul militar obligatoriu ar fi trebuit adaptate contextului actual, întrucât serviciul militar obligatoriu a fost suspendat în România, potrivit prevederilor *Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, cu modificările ulterioare*.

Referitor la soluțiile normative propuse la Art. 1 pct. 7 din inițiativa legislativă, prin care au fost modificate prevederile actuale referitoare la durata concediului paternal în cazul în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, respectiv majorarea concediului paternal cu încă 5 zile lucrătoare, în cazul nașterii unui singur copil, pentru claritate legislativă în locul sintagmei „cu ocazia nașterii unui copil” trebuia utilizată sintagma „cu ocazia nașterii fiecărui copil”.

Semnalăm că Art. 1 pct. 8 din inițiativa legislativă, referitor la introducerea art. 4<sup>1</sup>, care reproduce prevederile art. 10 din *Directiva (UE) 2019/1158*, necesită reformulare și adaptare la contextul legislativ național, astfel încât să fie coroborat și cu prevederile art. 10 alin. (3), (6) și (8) din *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, precum și cu alte prevederi similare din *Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*.

În același timp, dat fiind faptul că acest demers legislativ asigură o transpunere parțială a întregii *Directive*, apreciem că ar trebuit avută în vedere și legislația națională privind acordarea de beneficii de asistență socială, concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

4. Menționăm că, potrivit art. 47 alin. (4) din *Legea nr. 24/2000*, „în cazul actelor normative care au ca obiect modificări sau completări ale altor acte normative, articolele se numerează cu cifre romane, păstrându-se numerotarea cu cifre arabe pentru textele modificate sau completate.”

Având în vedere dispozițiile de mai sus, era necesară numerotarea celor 5 articole din prezenta inițiativă legislativă cu cifre romane.

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

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

Cu stimă,

**Florin-Vasile CÎȚU**  
**PRIM-MINISTRU**

---

**Doamnei senator Anca Dana DRAGU**  
**Președintele Senatului**