

- EXPUNERE DE MOTIVE -

LEGE

**pentru modificarea și completarea Legii nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind
concediul paternal**

Secțiunea 1. Titlul proiectului de act normativ

Prezentul proiect de act normativ urmărește modificarea și completarea Legii nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 654 din 31 decembrie 1999, astfel încât să se asigure conformitatea sa cu Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Secțiunea 2. Contextul elaborării proiectului de act normativ. Motivele și obiectivele propunerii

1. Descrierea situației actuale

1.1. Starea legislației în România

În România, în prezent, este în vigoare Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal, publicată în Monitorul Oficial nr. 654 din 31 decembrie 1999.

Potrivit dispozițiilor cuprinse în legea menționată, la nașterea unui copil, **tații au dreptul la un concediu constând în 5 zile libere plătite pentru îngrijirea noului membru al familiei**. Acest concediu se numește **concediu paternal** și, numai în anumite condiții, poate ajunge la o **durată de aproximativ trei săptămâni**.

În conformitate cu dispozițiile Legii concediului paternal nr. 210/1999, **tatăl unui copil nou-născut are dreptul la un concediu destinat îngrijirii copilului**, indiferent dacă acesta din urmă este născut dintr-o căsătorie, din afara uneia și indiferent dacă acel copil este sau adoptat. Astfel, după cum stipulează actul normativ, tatăl copilului nou-născut are dreptul la un **concediu plătit de cinci zile lucrătoare**, cu condiția ca acesta să fie **asigurat în cadrul sistemului asigurărilor de stat**. Mai nou, adică din primăvara lui 2020, polițiștii, cadrele

militare, soldații, gradații profesioniști și funcționarii publici din penitenciare pot beneficia și ei, alături de ceilalți tați salariați, de concediul paternal plătit de cinci zile lucrătoare. De asemenea, tot de anul trecut, de concediu paternal beneficiază și judecătorii sau procurorii.

Acest **concediu** se acordă **numai la cerere, în primele opt săptămâni** de la nașterea copilului, iar pentru a-l primi, **tatăl trebuie să prezinte acte doveditoare**, și anume **certificatul de naștere al copilului**, din care să rezulte calitatea sa de tată. Legea prevede că, pe perioada concediului, **tatăl aflat în concediu paternal va primi o indemnizație egală cu salariul corespunzător perioadei respective**, ce va fi **plătită din fondul de salarii al angajatorului**.

În conformitate cu prevederile legii, există, totuși, o **posibilitate** prin care se poate **prelungi durata concediului paternal**, și anume **absolvirea unui curs de puericultură**, care **va prelungi, o singură dată, durata concediului cu încă zece zile lucrătoare**, astfel **obținându-se un concediu paternal total de 15 zile lucrătoare**. Cursul de puericultură constă în prezentarea unor noțiuni elementare teoretice și practice în vederea îngrijirii copilului mic și este ținut de către medicul de familie al tatălui, în timpul sarcinii mamei sau după nașterea copilului.

În afară de aceste dispoziții, prevederile legii statuează faptul că, în cazul nefericit al decesului mamei nou-născutului, tatăl va beneficia de restul de concediu neefectuat de către mamă. În ceea ce privește indemnizația pe care o primește tatăl în această situație, el are posibilitatea de a alege între o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie cuvenită mamei și o indemnizație calculată în funcție de salariul său de bază și de vechimea în muncă, acordată de angajator.

1.2. Starea legislației la nivelul Uniunii Europene

În anul 2019, la nivelul Uniunii Europene a fost adoptată **Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului**, denumită, în continuare, „Directiva”. Aceasta a fost adoptată în vederea completării acțiunii statelor membre în domeniul egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă, precum și pentru facilitarea concilierii vieții de familie și vieții profesionale. Prin adoptarea acestui act, Uniunea și-a exprimat interesul privind **consolidarea politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată**, astfel încât acestea să **contribuie mai eficient la realizarea**

egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor.

În mod concret, în ceea ce privește concediul paternal, art. 4 din Directivă prevede faptul că „(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, au dreptul la un **concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare**, care urmează să fie efectuat **cu ocazia nașterii copilului lucrătorului**. Statele membre pot stabili dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se acorde înainte de nașterea copilului sau dacă întregul concediu se acordă numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile. (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”.

În legătură cu indemnizația la care are dreptul lucrătorul în cazul concediului paternal, dispozițiile art. 8 alin (1) și (2) din Directivă stipulează faptul că „(1) În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau la articolul 5 alineatul (2) primesc o remunerație sau o indemnizație în conformitate cu alineatele (2) și (3) de la prezentul articol. (2) **În ceea ce privește concediul de paternitate astfel cum este menționat la articolul 4 alineatul (1)**, o astfel de remunerație sau **indemnizație asigură un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătorul respectiv l-ar primi în cazul întreruperii activităților sale pe motive legate de starea sa de sănătate**, în limita unui plafon stabilit în dreptul intern. Statele membre pot condiționa dreptul la remunerație sau indemnizație de existența unor perioade de muncă anterioare, de maximum șase luni în perioada imediat anterioară datei preconizate a nașterii copilului. (...)”.

În afară de drepturile pe care le prevede pentru lucrătorul care solicită concediu paternal, Directiva prevede și obligații care incumbă angajatorului, din interpretarea dispozițiilor art. 10 din Directivă rezultând următoarele:

- drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal ar trebui să se mențină până la sfârșitul

respectivului concediu; la sfârșitul concediului, ar trebui să se aplice aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din legislație, convențiile colective sau practicile naționale.

- la sfârșitul concediului paternal, lucrătorului trebuie să îi fie asigurat de către angajator dreptul de a reveni pe locul său de muncă sau pe un loc echivalent în condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
- angajatorul trebuie să se asigure de menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade de concediu paternal.
- angajatorul trebuie să se asigure că nu îi este aplicat un tratament mai puțin favorabil lucrătorului pe motiv că acesta a solicitat sau a efectuat concediul paternal.

2. Motivele și obiectivele propunerii. Transpunerea Directivei

În conformitate cu prevederile art. 20 din Directivă, **statele membre trebuie să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru conformarea cu dispozițiile Directivei până la cel târziu 2 august 2022**, informând, totodată, Comisia cu privire la adoptarea și intrarea în vigoare a acestor acte. De asemenea, odată cu adoptarea acestor dispoziții naționale, **statele membre ar trebui să includă în conținutul lor trimiterea la Directivă**. Aceleași dispoziții referitoare la transpunere prevăd pentru statele membre **obligația de a nu reduce nivelul general de protecție asigurat lucrătorilor în domeniile reglementate de Directivă**.

Într-un asemenea context generat de noile reglementări în vigoare la nivel european, se impune nevoia de a pune în aplicare dispozițiile prevăzute de Directiva menționată, astfel încât legislația din România să poată contribui în mod eficient la dezvoltarea politicilor unionale privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, contribuind, astfel, la realizarea egalității de gen prin repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor.

Având în vedere, pe de o parte, **discrepanțele existente în prezent între Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal**, în vigoare în România **și Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre**

viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, în vigoare la nivel european, și, pe de altă parte, **obligația de transpunere a normelor europene în dreptul intern până la data de 2 august 2022, se impune modificarea Legii nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal**, astfel cum este detaliat în secțiunea următoare.

Secțiunea 3. Elemente de modificare a cadrului legislativ. Schimbări preconizate

Având în vedere ansamblul considerentelor expuse, în primul rând, reținem faptul că Directiva introduce prin dispozițiile articolului 4 dreptul lucrătorului la un concediu de paternitate care cuprinde un număr minim de 10 zile lucrătoare și care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului. Legislația din România garantează, în prezent, dreptul tatălui copilului nou-născut la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, care este acordat, la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. **În vederea transpunerii în mod corect și la timp a Directivei în dreptul intern, se impune necesitatea ca minimul de zile ce formează concediul paternal garantat să fie majorat, de la 5 zile lucrătoare, la 10 zile lucrătoare.**

În vederea **armonizării duratelor ce compun concediul paternal**, Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal ar trebui modificată și în ceea ce privește **permisia** la care are dreptul tatăl care satisface serviciul militar obligatoriu, cu ocazia nașterii propriului copil (articolul 3); prin urmare, **durata acesteia ar trebui majorată, de la 7 zile calendaristice, cum este reglementat în prezent, la 10 zile calendaristice.**

În al doilea rând, în ceea ce privește **durata maximă totală a concediului paternal**, în prezent, în România, aceasta este **de 15 zile**, fiind compusă din: 5 zile lucrătoare garantate prin lege și 10 zile lucrătoare, care se pot adăuga celor 5 zile inițiale, cu condiția ca tatăl să efectueze și să fie absolventul unui curs de puericultură. Modificarea numărului de 5 zile lucrătoare garantate prin lege și înlocuirea acestei durate a concediului paternal cu 10 zile lucrătoare garantate nu trebuie să constituie o barieră în dreptul tatălui de a opta pentru obținerea unei durate maxime a concediului paternal, prevăzută în prezent de articolul 4 alineatul (1) din Lege, mai ales în contextul în care, ca urmare a intrării în vigoare a Directivei, statele membre au obligația de a nu reduce nivelul general de protecție asigurat lucrătorilor în domeniile

reglementate de Directivă. Tocmai de aceea, alineatul (1) al articolului 4 ar trebui să permită tatălui copilului nou-născut ca, în condițiile în care acesta obține atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal să îi fie majorată cu 5 zile lucrătoare, obținându-se, astfel, un bonus de concediu de 5 zile lucrătoare, **fără a fi modificată durata maximală a concediului paternal prevăzută în prezent de legislația națională.**

Cu toate acestea, în legătură cu durata maximă a concediului paternal, există în prezent o **limită impusă de legislația națională**, și anume: **durata maximă - de 15 zile - a concediului paternal poate fi acordată numai o singură dată.** Având în vedere instituirea, prin dispozițiile Directivei, a unui **nivel minim de protecție a dreptului la concediu paternal**, având în vedere necesitatea de a pune la dispoziția tatălui nou-născutului dreptul de a efectua un concediu paternal de cel puțin 10 zile lucrătoare, precum și obligația de a garanta acest drept, având în vedere scopul principal al acestei Directive, de a facilita concilierea vieții profesionale și vieții personale, având în vedere faptul că **dispozițiile Directivei nu disting în a acorda tatălui o singură dată dreptul la concediul paternal**, dispozițiile alineatului (2) al articolului 4 ar trebui modificate, în sensul **acordării posibilității tatălui copilului nou-născut de a beneficia de concediul paternal cu ocazia nașterii unui copil, nu doar o singură dată. În ceea ce privește însă, cursul de puericultură, acesta ar trebui efectuat și absolvit o singură dată.**

În al treilea rând, având în vedere necesitate de a transpune în mod corect dispozițiile Directivei, reținem **importanța de a reglementa drepturile prevăzute în art. 10 din Directivă** și nevoia de a introduce un articol separat în acest sens, cu următorul conținut: „(1) Drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin până la sfârșitul respectivului concediu. La sfârșitul concediului, se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din legislație, convențiile colective sau practicile naționale. (2) La sfârșitul concediului paternal, lucrătorul are dreptul de a reveni pe locul său de muncă sau pe un loc echivalent în condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile și are dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul. (3) Angajatorul se asigură de menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade de concediu paternal. (4) 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.”

În al patrulea rând, întrucât alineatul (3) al articolului 20 din Directivă prevede că adoptarea normelor de drept intern trebuie să cuprindă o trimitere la Directivă sau trebuie

însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale, apreciem ca fiind necesară introducerea unui nou articol în acest sens.

Nu în ultimul rând, modificarea legislației în materie atrage cu sine necesitatea de a modifica și actualiza normele metodologice de aplicare, prin urmare, noile prevederi trebuie să cuprindă precizări în acest sens.

Secțiunea 4. Impactul socio-economic al proiectului de act normativ

1. Impactul social

Prezentul proiect de act normativ urmărește modificarea Legii nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal, armonizând prevederile din dreptul intern cu noile norme europene, reglementate de Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Instituirea cadrului normativ armonizat va permite României să contribuie în mod eficient la dezvoltarea politicilor unionale privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, contribuind, astfel, la realizarea egalității de gen prin repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor.

2. Impactul asupra mediului de afaceri

Nu este cazul, durata maximă a concediului paternal fiind menținută.

3. Impactul asupra mediului.

Nu este cazul

4. Impactul asupra drepturilor fundamentale

Prezentul proiect de act normativ contribuie la consolidarea principiului de bază al Uniunii Europene, și anume, egalitatea între bărbați și femei, prevăzut la articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), precum și la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (Carta); potrivit dispozițiilor celui din urmă articol, statele membre au obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate

domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. În plus, articolul 33 din Cartă prevede dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională.

Modificările din prezenta lege contribuie la întărirea principiilor egalității de gen și ale echilibrului dintre viața profesională și cea privată, care sunt reafirmate în cadrul principiilor 2 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale, care a fost proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017.

Prin urmare, prezenta propunere de act normativ contribuie la armonizarea legislației interne cu dreptul european, astfel încât să se consolideze misiunea Uniunii Europene în ceea ce privește concilierea vieții profesionale și a vieții de familie, conducând la consolidarea obiectivului Uniunii de a realiza egalitatea de gen.

5. Impactul macro-economic

Costurile generate de acordarea concediului de paternitate rămân, în principiu, aceleași ca și până acum.

DUMITRACHE ILEANA CRISTINA

Budoi Iulian Constantin

Solomon Adrian