

TABEL DE CONCORDANȚĂ

Privind transpunerea în legislația națională a prevederilor Directivei (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

Legislația în vigoare avută în vedere pentru a fi notificată

- **Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;**
- **Legea nr. 210/1999 privind concediul de paternitate, cu modificările și completările ulterioare;**
- **Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;**
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;**
- **Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor**
- **Lege nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare**
- **Legea nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002, Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ**

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
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			
<i>Articolul 1</i> Obiect Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, facilitând concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți sau îngrijitori. În acest scop, prezenta directivă prevede drepturi individuale legate de următoarele aspecte: (a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor; (b) formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau pentru îngrijitori.	<i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 1 - (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. <i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 2 -</u> (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară. <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 1 (1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. (1¹) Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.		
<i>Articolul 2</i> Domeniu de aplicare Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.	<i>Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 1 (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. <i>Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ:</i> ART. 367		Apreciem că prevederile art. 2 din directivă sunt transpuse integral de prevederile, în vigoare, din Codul muncii, respectiv de cele din Codul administrativ (din coloana alăturată). De asemenea, Prevederea este acoperită pentru concediul de creștere copil și pentru concediul paternal.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	Dispoziții privind completarea cu alte categorii de norme Dispozițiile prezentei părți se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz. <i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 2 -</u> (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară. <i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i> ART. 4 (1) Concediul și indemnizațiile lunare pentru creșterea copilului, prevăzute de ordonanța de urgență, se acordă persoanelor îndreptățite, dacă acestea au realizat venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor <u>Legii nr. 571/2003</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul fiscal, timp de 12 luni în ultimul an anterior datei nașterii copilului sau, după caz, anterior datei la care s-a realizat încredințarea în vederea adopției, s-a încuviințat adopția ori s-a instituit plasamentul sau tutela.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și persoanele care au realizat în perioada de referință avută în vedere venituri supuse impozitului pe venit, dar care, potrivit legii, sunt scutite de plata acestora. <i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 2</u> (1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare. <i>(1[^]1) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i> <i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor</i>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999</i> ART. 3 (1) Concediul paternal se acordă numai dacă titularul acestui drept are calitatea de salariat, indiferent de modul de organizare și de finanțare a unității în care el își desfășoară activitatea. (2) Prin unitate, în sensul prevederilor alin. (1), se înțelege persoana juridică sau fizică, după caz, în beneficiul căreia prestează activitate salariatul asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 7</u> (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare. (3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.		
<i>Articolul 3</i> Definiții (1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții: (a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tată sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, pentru	<i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 1 (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.	<i>Codul muncii</i> <i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:</i> (1) ”Concediu de paternitate” este concediu acordat tatălui copilului nou-născut, în scopul de a asigura participarea efectivă a acestuia la îngrijirea nou-născutului.	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
un al doilea părinte echivalent, cu ocazia nașterii unui copil în scopul îngrijirii acestuia;	<i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999:</i> ART. 1 Titularul dreptului la concediu paternal, prevăzut la art. 1 alin. (2) din lege, cu durata de 5 zile lucrătoare, este tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului.		
(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pentru părinți pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 2</u> (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară. <u>ART. 8</u> (1) De indemnizația lunară și stimulentele de inserție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență beneficiază oricare dintre părinții firești ai copilului, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență. (2) Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(3) În situația persoanelor prevăzute la alin. (2), acordarea drepturilor prevăzute la art. 2, respectiv la art. 7 se face ținându-se seama de perioada de 12 luni anterioare celei în care, după caz, s-a aprobat adopția, a fost făcută încredințarea ori s-a instituit plasamentul sau tutela. Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor: ART. 1 (1) Beneficiază de drepturile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, denumită în continuare ordonanță de urgență, următoarele persoane, denumite în continuare persoane îndreptățite: a) oricare dintre părinții firești ai copilului/copiilor;		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	b) oricare dintre soții cărora li s-a/s-au încredințat copilul/copiii în vederea adopției sau au adoptat copilul/copiii; c) persoana care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență; d) asistentul maternal profesionist, numai pentru copiii săi naturali ori adoptați; e) persoana care a fost numită tutore.		
(c) „concediu de îngrijitor” înseamnă un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;		Codul Muncii <i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:</i> (2) "Concediu de îngrijitor este concediul pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(d) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;		Codul muncii Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins: “(3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale gravă”.	Sintagma ”problemă medicală gravă” va fii definită prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale cu Ministerul Sănătății.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(e) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui lucrător ori, atunci când dreptul intern recunoaște astfel de parteneriate, partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil al (a) unui lucrător;		<i>Codul muncii</i> <i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:</i> <u>(4) ”Rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui salariat.</u>	
(f) „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea lucrătorilor să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.	Codul Muncii ART. 118*) (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. (3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în	<i>Codul muncii</i> <i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:</i> (5) ”Mod de organizare flexibil a timpului de lucru” este posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. (4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114. ART. 108 (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin. (2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru. Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă: ART. 3 (1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.	unor programe de muncă cu timp redus de lucru. Codul administrativ La art. 374, după alin. (2) se introduc nouă noi alineate, alin. (3) – alin. (11), cu următorul cuprins: ”(3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru, potrivit art. 1531 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (5) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public. (6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca. (7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună. (8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru: a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani; b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie; c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de gravitate, dovedite prin adeverință medicală; d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă. (9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații: a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului; b) să răspundă la orice solicitări referitoare la activitatea profesională, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță primite de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru. c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz; (10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		a) verifică activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor; b) asigură modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici; c) se asigură că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii; d) se asigură că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor. (11) Pe durata exercitării activității de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, mai puțin sporul pentru condiții vătămătoare de muncă."	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		După articolul 374 se introduce un nou articol, art. 374¹, cu următorul cuprins: ”În aplicarea prevederilor art. 374 alin. (3) – (11), în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, la nivelul autorităților și instituțiilor publice se aprobă proceduri pentru desfășurarea activității de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte: a) formatul cererii de telemuncă, respectiv a cererii de muncă la domiciliu; b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu, ce le revin funcționarilor publici potrivit fișelor de post (inclusiv, dar fără a se limita la: telefon; calculator desktop sau laptop; acces la Internet; semnătura electronică; acces securizat la distanță la sistemele IT, sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la nivelul	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		compartimentului unde angajații își desfășoară activitatea ori alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz); c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a activității în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu”.	
(2) Zilele lucrătoare la care se face trimitere la articolele 4 și 6 se înțeleg că se referă la programul de lucru cu normă întreagă, astfel cum este definit de statul membru în cauză. Dreptul unui lucrător la concediu poate fi calculat proporțional cu timpul de lucru al lucrătorului, în conformitate cu programul de lucru prevăzut în contractul de muncă sau raportul de muncă al lucrătorului.	<i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 1 (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. (2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege. ART. 2 (1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are	După articolul 153¹ se introduce un nou alineat, alin. 153² cu următorul cuprins: ”(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de 10 zile, la solicitarea scrisă a salariatului”.	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare. <i>(1¹) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i> (3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective. (4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1¹), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal. <i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999:</i> ART. 3		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(1) Concediul paternal se acordă numai dacă titularul acestui drept are calitatea de salariat, indiferent de modul de organizare și de finanțare a unității în care el își desfășoară activitatea. <i>Codul muncii</i> ART. 145 (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.		
Articolul 4 Concediul de paternitate (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că <u>tații</u> sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, <u>au dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului</u>. 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	<i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 1 (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. (2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.		Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal va fi modificată în vederea modificării duratei concediului paternal de la 5 zile lucrătoare la 10 zile lucrătoare. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal. Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile.	ART. 2 (1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare. <i>(1[^]1) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i> (2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului. (3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective. <i>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1[^]1), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit</i>		și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 244/2000.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i> ART. 4 (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare. (2) Tatăl poate beneficia de prevederea cuprinsă la alin. (1) numai o singură dată. <i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999</i> ART. 1 Titularul dreptului la concediu paternal, prevăzut la <u>art. 1</u> alin. (2) din lege, cu durata de 5 zile lucrătoare, este tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	ART. 2 Solicitarea pentru acordarea concediului paternal se adresează în scris, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, conducerii unității în care tatăl își desfășoară activitatea. Aceasta are obligația de a dispune luarea măsurilor necesare în vederea acordării concediului paternal. ART. 6 (1) Tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură. (2) Dreptul la majorarea duratei concediului paternal în condițiile alin. (1) se acordă numai o singură dată, indiferent de numărul copiilor titularului.		
(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	<i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 2	<i>Codul muncii</i> Dupa art. 153¹ se introduce un nou articol, art. 153², cu următorul cuprins:	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.	(1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare. <i>(1¹) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i> (2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului. (3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective. <i>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1¹), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i>	”(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de cel puțin 10 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului”. (2) Dreptul la concediul de paternal se acordă indiferent de starea civilă și familială a salariatului. (2) Acordarea concediului de paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului”.	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999:</i> ART. 1 Titularul dreptului la concediu paternal, prevăzut la art. 1 alin. (2) din lege, cu durata de 5 zile lucrătoare, este tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului.		
Articolul 5 Concediul pentru creșterea copilului (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are un <u>drept individual</u> la un concediu pentru creșterea copilului <u>de patru luni</u>, care <u>trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, de până la maximum opt ani</u>, care urmează să fie stabilită de fiecare stat membru sau de convențiile colective. Această vârstă este stabilită astfel încât să se asigure faptul că fiecare părinte își poate exercita dreptul la concediu pentru	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 2</u> (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, <u>au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri</u> din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
creșterea copilului în mod efectiv și în condiții de egalitate.	piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, <u>beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</u> <u>ART. 8</u> (1) <u>De indemnizația lunară și stimulentele de inserție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență beneficiază oricare dintre părinții firești ai copilului, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.</u> (2) <u>Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore.</u>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i> ART. 1 (1) Beneficiază de drepturile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, denumită în continuare ordonanță de urgență, următoarele persoane, denumite în continuare persoane îndreptățite: a) oricare dintre părinții firești ai copilului/copiilor; b) oricare dintre soții cărora li s-a/s-au încredințat copilul/copiii în vederea adopției sau au adoptat copilul/copiii; c) persoana care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență; d) asistentul maternal profesionist, numai pentru copiii săi naturali ori adoptați;		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	e) persoana care a fost numită tutore.		
(2) Statele membre se asigură că <u>două luni</u> de concediu pentru creșterea copilului <u>nu pot fi transferate</u> .	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare :</i> ART. 11 (1) Dreptul la concediul pentru creșterea copilului stabilit potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) se acordă pe bază netransferabilă persoanelor ai căror copii se nasc începând cu data de 1 martie 2012, precum și celor aflate în situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2), începând cu această dată, în situația în care ambele persoane din familia respectivă îndeplinesc condițiile de acordare a acestuia, după cum urmează: a) <u>cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu a solicitat acest drept;</u> b) în situația în care persoana prevăzută la lit. a) nu solicită dreptul la concediul care îi		Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare; Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	revine, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acesteia. (2) În situația prevăzută la alin. (1) lit. b), persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului poate opta pentru concediu fără plată sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului. (3) În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, acesta constituie perioadă asimilată în sensul art. 2 alin. (5) lit. i). <i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i> "ART. 4¹ (1) În aplicarea prevederilor art. 11 alin. (1) lit. a) din ordonanța de urgență, celălalt		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
....	părinte sau cealaltă persoană prevăzută la art. 8 alin. (2) din ordonanța de urgență care nu a solicitat dreptul la indemnizație poate solicita acest drept, dacă îndeplinește condițiile de acordare, oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap. Dacă dreptul propriu la concediu și indemnizație nu se solicită de către celălalt părinte, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului acordat primului părinte se reduc cu o lună. (2) În situația prevăzută la alin. (1), persoana îndreptățită care se află în concediu pentru creșterea copilului poate opta pentru concediu fără plată acordat de angajator sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului. (3) În cazul persoanei singure sau în cazul în care nu sunt îndeplinite condițiile de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului, prevederile art. 11 din ordonanța de urgență nu se aplică. (4) Pe perioada în care cealaltă persoană beneficiază de dreptul la concediul propriu de creștere a copilului de cel puțin o lună, dreptul celuilalt părinte la indemnizația		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	pentru creșterea copilului se suspendă în condițiile art. 16 alin. (2) din ordonanța de urgență”.		
(3) Statele membre stabilesc o <u>perioadă de preaviz rezonabilă</u> pe care lucrătorul i-o acordă angajatorului atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre țin seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de necesitățile lucrătorilor. Statele membre se asigură că <u>cererea</u> lucrătorului de concediu pentru creșterea copilului <u>precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu.</u>	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 7 (1) Concediul prevăzut la art. 2 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (2) și art. 31 din ordonanța de urgență se acordă pe bază de cerere aprobată de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită. (2) Pe perioada concediilor prevăzute la alin. (1) raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanei îndreptățite se suspendă. (3) În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură și care nu lucrează în baza unui contract		Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare; Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea/suspendarea activității pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, în situația solicitării drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1), art. 11, respectiv art. 31 alin. (1) din ordonanța de urgență. (4) În situația persoanelor care realizează concomitent venituri supuse impozitului din mai multe surse, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului se acordă pe baza documentelor doveditoare privind suspendarea a cel puțin uneia dintre activități, cu respectarea prevederilor art. 16 alin. (3) lit. c) din ordonanța de urgență. (5) Persoanele care frecventează cursurile preuniversitare, universitare, postuniversitare de masterat și de doctorat beneficiază de indemnizație pentru creșterea copilului sau de drepturile prevăzute la art. 31 alin. (1) și art. 32 alin. (1) lit. c) și d) și alin. (2) din ordonanța de urgență indiferent dacă întrerup sau nu frecventarea cursurilor pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani, în cazul copilului cu handicap.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	ART. 13 (1) Drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, reprezentând indemnizație sau stimulent de inserție, se acordă pe bază de cerere, însoțită în mod obligatoriu de: a) copia actului de identitate al solicitantului și a certificatului de naștere al copilului pentru care se solicită dreptul ori, după caz, de livretul de familie, certificate pentru conformitate cu originalul de către persoana care primește documentele; b) actele doveditoare privind calitatea solicitantului și relația acestuia cu copilul/copiii pentru care solicită dreptul, pentru situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2); c) actele doveditoare care să ateste îndeplinirea perioadelor prevăzute de art. 2; d) dovada privind veniturile realizate, eliberată de angajator/plătitorul de venit sau de organele fiscale competente, ori declarația fiscală, prevăzută de lege, pentru categoriile de venituri prevăzute la art. 3, pentru care Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, nu		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	prevede emiterea unei decizii de impunere din partea organului fiscal central; e) dovada privind suspendarea activității pentru perioada în care se solicită concediul pentru creșterea copilului; f) orice alte documente care să ateste îndeplinirea condițiilor de eligibilitate. ART. 25 (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul. <i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	ART. 4¹ (7) Solicitarea concediului și a indemnizației pentru creșterea copilului prevăzute la alin. (1) se face pe bază de cerere și documente doveditoare, în condițiile prezentelor norme metodologice, până cel târziu în ziua anterioară împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu handicap.		
(4) Statele membre pot să <u>condiționeze dreptul la concediu</u> pentru creșterea copilului <u>de o cerință privind perioada de muncă</u> sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum un an. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului (14), cu același angajator, pentru calcularea perioadelor respective se ia în considerare suma acestor contracte.	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 2</u> (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară. (5) Cele 12 luni prevăzute la alin. (1) pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații: j) se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată, așa cum este aceasta definită de <u>Legea nr. 53/2003</u> - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare; <i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<u>ART. 4</u> (1) Concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, prevăzută de <u>art. 2</u> alin. (1) din ordonanța de urgență, se acordă persoanelor îndreptățite, dacă acestea au realizat venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul fiscal, ori s-au aflat în una sau mai multe dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență timp de 12 luni în ultimii 2 ani anterior datei nașterii copilului sau, după caz, anterior datei la care s-a realizat încredințarea în vederea adopției, s-a încuviințat adopția ori s-a instituit plasamentul sau tutela. (4) Constituirea perioadei prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (1) din ordonanța de urgență se stabilește, după cum urmează: a) din 12 luni consecutive, în cazul în care în această perioadă se realizează fără întrerupere venituri supuse impozitului și/sau se înregistrează una sau mai multe dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență;		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	b) din 12 luni succesive, în care sunt îndeplinite condițiile de acordare, în cazul în care în perioada de 2 ani realizarea veniturilor supuse impozitului și/sau înregistrarea uneia sau mai multora dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență s-au produs cu întreruperi. (5) Luna calendaristică în care s-a născut copilul sau în care s-a înregistrat una dintre situațiile prevăzute la <u>art. 8</u> alin. (2) din ordonanța de urgență, indiferent de ziua din această lună în care s-a produs nașterea ori s-a înregistrat situația, face parte integrantă din perioada prevăzută la alin. (4). (6) În cazul în care în luna nașterii copilului persoana îndreptățită nu a realizat venituri supuse impozitului și nici nu s-a aflat în una sau mai multe din situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență, perioada de calcul al celor 12 luni începe cu ultima lună din cei 2 ani în care aceasta a înregistrat venituri sau s-a aflat în una dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(5) Statele membre pot să stabilească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform dreptului intern, convențiilor colective sau practicilor naționale, unui angajator i se permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă rezonabilă, pe motiv că efectuarea concediului pentru creșterea copilului atunci când este solicitat ar perturba grav buna funcționare a angajatorului. Angajatorii motivează în scris orice astfel de amânare a concediului pentru creșterea copilului.	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 7 (1) Concediul prevăzut la art. 2 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (2) și art. 31 din ordonanța de urgență se acordă pe bază de cerere aprobată de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită. (2) Pe perioada concediilor prevăzute la alin. (1) raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanei îndreptățite se suspendă. (3) În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură și care nu lucrează în baza unui contract individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea/suspendarea activității pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, în situația solicitării drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1), art.		Prevederile legislației naționale sunt mai favorabile lucrătorului, în sensul în care, în prezent, angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului, perioada de acordare fiind stabilită de comun acord cu angajatul. Prin urmare, reglementarea din legislația națională este mai favorabilă celei din directivă. Reglementarea la nivel național a posibilității angajatorului de a amana acordarea concediului de creștere ar reduce nivelul de protecție a salariatului și ar fi încălcată clauza de non-regresie menționată la art.16 din directivă.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	11, respectiv art. 31 alin. (1) din ordonanța de urgență. (4) În situația persoanelor care realizează concomitent venituri supuse impozitului din mai multe surse, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului se acordă pe baza documentelor doveditoare privind suspendarea a cel puțin uneia dintre activități, cu respectarea prevederilor art. 16 alin. (3) lit. c) din ordonanța de urgență. (5) Persoanele care frecventează cursurile preuniversitare, universitare, postuniversitare de masterat și de doctorat beneficiază de indemnizație pentru creșterea copilului sau de drepturile prevăzute la art. 31 alin. (1) și art. 32 alin. (1) lit. c) și d) și alin. (2) din ordonanța de urgență indiferent dacă întrerup sau nu frecventarea cursurilor pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani, în cazul copilului cu handicap. <u>ART. 25</u> (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul. <u>ART. 26</u> (2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor <u>art. 25</u>.		
(6) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile. Statele membre pot specifica modalitățile de aplicare a acestora. Angajatorul examinează aceste solicitări și răspunde acestora, ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorul motivează în scris orice refuz de a da curs unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil după solicitare.	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare : <u>ART. 25</u> (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul. <u>ART. 32</u> (1) Oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) care au în întreținere un copil cu dizabilitate		Transpunere parțială. Sunt necesare modificări privind reglementarea perioadelor de concediu pentru creșterea copilului în formule flexibile. La nivelul MMSS- Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare; Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	beneficiază, după caz, de următoarele drepturi: a) program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2) care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; b) concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurrente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani; (5) Persoanele care se află în situația prevăzută la alin. (1) lit. a) beneficiază de o indemnizație egală cu 50% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2).		111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011;

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(7) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când examinează cererile de concediu pentru creșterea copilului cu normă întreagă, angajatorii oferă, înainte de orice amânare în conformitate cu alineatul (5), în măsura posibilului, formule flexibile de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în temeiul alineatului (6).			Nu este reglementat de legislația națională în vigoare La nivelul MMSS -Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare; Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011.
(8) Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu dizabilități și ale părinților ai	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i>		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
căror copii suferă de o dizabilitate sau de o boală cronică.	<u>ART. 2</u> (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară. <u>ART. 8</u> (1) De indemnizația lunară și stimulentele de inserție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență beneficiază oricare dintre părinții firești ai copilului, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(2) Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore. (3) În situația persoanelor prevăzute la alin. (2), acordarea drepturilor prevăzute la art. 2, respectiv la art. 7 se face ținându-se seama de perioada de 12 luni anterioare celei în care, după caz, s-a aprobat adopția, a fost făcută încredințarea ori s-a instituit plasamentul sau tutela. <u>ART. 31</u> (1) Pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) beneficiază de un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, după cum urmează:		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	a) în continuarea concediului prevăzut la art. 2 alin. (1); b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru persoanele care au beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data nașterii copilului; c) oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care nu se încadrează în condițiile prevăzute la lit. a) și b), dar care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate definite la art. 2 alin. (1), (5) și (6). (2) Pe perioada concediului prevăzut la alin. (1) se acordă o indemnizație lunară egală cu cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2). (3) Concediul pentru creșterea copilului, prevăzut la alin. (1), se acordă pe bază de cerere de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(4) În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri profesionale din activități independente sau agricole și care nu lucrează în baza unui contract individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea activității în perioada de până la împlinirea de către copilul cu handicap a vârstei de 7 ani. (5) Pe perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) se aplică corespunzător prevederile art. 21 și 22. (6) În situația prevăzută la alin. (1) lit. a) și b), condițiile de acordare a concediului pentru îngrijirea copilului se consideră îndeplinite indiferent care dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului. <u>ART. 32</u> (1) Oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) care au în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	a) program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2) care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; b) concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurrente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani; c) sprijin lunar în cuantum de 45% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la <u>art. 2</u> alin. (2), acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 35% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	art. 2 alin. (2) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani; d) sprijin lunar în cuantum de 35% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2), acordat persoanei care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 15% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani. (2) Persoana cu dizabilitate gravă sau accentuată, care are în întreținere un copil și care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, beneficiază de sprijin lunar în cuantum de 45% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2) până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv de 15% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 2 și 7 ani. (3) Persoanele prevăzute la alin. (1) lit. c) care realizează venituri după acordarea		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	sprijinului lunar au obligația de a comunica acest fapt agenției teritoriale și beneficiază, din oficiu, de drepturile prevăzute la alin. (1) lit. d). (4) Persoanele care au în plasament sau tutelă un copil cu dizabilitate, inclusiv asistentul maternal, au dreptul la o alocație lunară de plasament, acordată în condițiile <u>Legii nr. 272/2004</u> privind protecția și promovarea drepturilor copilului, cu modificările ulterioare, în cuantum majorat cu 50%. (5) Persoanele care se află în situația prevăzută la alin. (1) lit. a) beneficiază de o indemnizație egală cu 50% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2). <i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i> ART. 9		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(1) În situația în care unul sau mai mulți dintre copiii rezultați din sarcini multiple este încadrat într-un grad de handicap, pentru acesta/aceștia, concediul și indemnizația se acordă până la împlinirea de către copil/copii a vârstei de 3 ani, astfel: a) în cazul în care există deja stabilit un drept de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, prin prelungirea perioadei de acordare dacă cererea de prelungire este depusă înainte de încetarea dreptului anterior; b) în cazul în care încadrarea în handicap se realizează după împlinirea de către copil/copii a vârstei de 2 ani și pentru acesta/aceștia a fost acordat anterior concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, prin acordarea unui nou drept de la data încadrării în grad de handicap, dacă cererea este depusă în termen de 60 zile de la această dată; c) prin acordarea unui nou drept de la data depunerii cererii în cazul în care au fost depășite termenele prevăzute la lit. a) și b). (2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația pentru creșterea copilului se		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	acordă în cuantumul plătit anterior. În cazul în care sunt încadrați în grad de handicap mai mulți copii rezultați în urma unei sarcini multiple, pe lângă indemnizația pentru creșterea copilului în cuantumul prevăzut la art. 2 alin. (2) din ordonanța de urgență se va acorda și suma prevăzută la art. 5 din ordonanța de urgență, în raport cu numărul copiilor. <i>Lege nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare</i> <u>ART. 50</u> (1) Adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare, care realizează venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din activități salariale și asimilate acestora sau, după caz, din activități independente, drepturi de autor ori activități agricole, denumit în continuare persoană îndreptățită, poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară. (1[^]1) Cuantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei emiterii hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adopției. Cuantumul indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 3,4 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acestuia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei. (1[^]2) În situația în care persoana care a beneficiat de concediu și indemnizație de acomodare adoptă unul sau mai mulți copii, într-o perioadă de până la 12 luni de la finalizarea concediului de acomodare pentru copilul adoptat anterior, dacă din calculul indemnizației conform alin. (1[^]1) rezultă un cuantum al indemnizației lunare pentru concediul de acomodare mai mic decât cuantumul indemnizației cuvenite anterior, atunci se acordă indemnizația lunară pentru concediul de acomodare primită pentru copilul adoptat anterior..		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(2) Concediul și indemnizația prevăzute la alin. (1) se acordă pe baza cererii persoanei îndreptățite, la care se anexează certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției, documentul care atestă mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare, înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejat copilul, precum și dovada intrării efective în concediu sau a suspendării activității. Cererea se completează potrivit modelului care se aprobă prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi*). (3) Drepturile prevăzute la alin. (1) se stabilesc și se acordă începând cu ziua următoare celei în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției. (4) Persoanele îndreptățite cărora li s-au stabilit drepturile prevăzute la alin. (1) nu pot beneficia, în perioada concediului de acomodare, de drepturile acordate în baza art. 2 și 7 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.		
Articolul 6 Concediul de îngrijitor (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul la un concediu de îngrijitor de cinci zile lucrătoare pe an. Statele membre pot stabili detalii suplimentare în ceea ce privește domeniul de aplicare și condițiile concediului de îngrijitor în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. Exercițarea acestui drept poate fi condiționată de prezentarea unor dovezi adecvate în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.	OUN 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurare de sănătate ART. 26 (1) Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. (1¹) În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani. ART. 27 (1) Beneficiară de indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav, opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare prevăzute la art. 7.	Codul muncii <i>Dupa art. 152 se introduce un nou articol, art. 152¹, cu următorul cuprins:</i> ”(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor cu o durată de cel puțin 5 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului. (2) Probleme medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății”.	Nu este reglementat de legislația în vigoare Transpunerea se va face prin modificarea Codului Muncii

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(2) Beneficiază de aceleași drepturi, dacă îndeplinește condițiile cerute de prezenta ordonanță de urgență pentru acordarea acestora, și asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament. ART. 27^{^1} (1) Persoanele prevăzute la art. 27 beneficiază de concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav dacă însoțesc copilul la tratament pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene. <i>HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 24		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(1) În afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite: a) căsătoria salariatului - 5 zile; b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile; c) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile. (2) Concediul plătit, prevăzut la alin. (1), se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității. Indemnizațiile cuvenite se stabilesc potrivit art. 7 alin. (1). ART. 25 (2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații: a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată; b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății. (3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților. ART. 26 (1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat. (2) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 25 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Legea 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului și a 2 zile pentru 3 sau mai mulți copii.</i> ART. 1 (1) Ziua lucrătoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, denumită în continuare liberul, se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia. (2) Titularii dreptului la liber sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. (3) Persoanele prevăzute la alin. (2) au dreptul la liber, în condițiile prevăzute de prezenta lege, pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente. ART. 3 (2) Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul. Codul muncii- art.153 concedii fara plata		
(2) Statele membre pot acorda concediul de îngrijitor pe o perioadă de referință, alta decât un an, pentru fiecare persoană care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau pentru fiecare caz.			Apreciez că reglementarea prevede un drept al SM, de care acesta se poate prevala, ci nu o prevedere obligatorie a fi transpusă.
Articolul 7 Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul fiecărui lucrător de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită	<i>BUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asig sociale de sănătate, cu modificările și completările sociale</i> Îngrijire copil bolnav <i>HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile</i>	<i>Codul muncii</i> <i>După art. 152¹ se introduce un nou articol, art. 152², cu următorul cuprins:</i> ”(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
perioadă în fiecare an sau pentru fiecare caz sau ambele.	<i>bugetare, cu modificările și completările ulterioare.</i> Legea 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului și a 2 zile pentru 3 sau mai multi copii. <i>Codul muncii</i> ART.153 (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. (2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.	indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. (2) Angajatorul și salariatul stabilesc modalitatea de recuperare a perioadei precizată la alin. (1), de comun acord.	
Articolul 8 Remunerație sau indemnizație (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) <u>primesc o remunerație sau o</u>	Legea nr. 210/1999 privind concediul de paternitate; ART. 2 (3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective. (4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1[^]), drepturile salariale cuvenite pe perioada		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
indemnizație în conformitate cu alineatele (2) și (3) de la prezentul articol.	<i>concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i> <i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;</i> ART. 4 (1) Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, potrivit prevederilor art. 2 alin. (3) din lege, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază. (2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se plătește din fondul de salarii al unității și se include în veniturile impozabile ale salariatului. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	copiilor, cu modificările și completările ulterioare; ART. 2 (2) Cuantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei. Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(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.	<i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 2 (3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective. <i>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1¹), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i> Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999 ART. 4 (1) Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, potrivit prevederilor art. 2 alin. (3) din lege, se calculează pe baza		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare. Indemnizația acordată pe perioada concediului paternal, corespunde, în prezent, nivelului prevăzut de directivă.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază. (2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se plătește din fondul de salarii al unității și se include în veniturile impozabile ale salariatului.		
(3) În ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului astfel cum este menționat la articolul 5 alineatul (2), o astfel de remunerație sau indemnizație este stabilită de statul membru sau de partenerii sociali și se stabilește astfel încât să faciliteze efectuarea concediului pentru creșterea copilului de către ambii părinți.	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> Art. 2 alin. (2) Cuantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor</i>		
Articolul 9 Formule flexibile de lucru (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.	<i>Codul Muncii</i> ART. 118*) (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. (3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.	<i>Codul muncii</i> Alineatul (1) al articolului 118 se completează și va avea următorul conținut: ”(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru salariați, inclusiv pentru îngrijitori, cu acordul sau la solicitarea salariatului sau îngrijitorului, care pot avea o durată limitată în timp”. <i>Codul administrativ</i> La art. 374, după alin. (2) se introduce nouă noi alineate, alin.	Prevederea de la art. 9 alin. (1) din directiva este mai restrictivă decât cea de la art. 118 alin. (1) din Codul Muncii.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114. ART. 108 (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin. (2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru. <i>Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:</i> ART. 2 În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații: a) telemuncă - forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună,	(3) – alin. (11), cu următorul cuprins: ”(3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru, potrivit art. 1531 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (5) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public. (6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile,	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	folosind tehnologia informației și comunicațiilor; b) telesalariat - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit. a). ART. 3 (1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.	precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca. (7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună. (8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru: a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani; b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie; c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de gravitate, dovedite prin adeverință medicală; d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă. (9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului; b) să răspundă la orice solicitări referitoare la activitatea profesională, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță primite de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru. c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz; (10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășură activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații: a) verifică activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor; b) asigură modalitatea de evidențiere a orelor de muncă	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici; c) se asigură că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii; d) se asigură că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor. (11) Pe durata exercitării activității de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, mai puțin sporul pentru condiții vătămătoare de muncă." După articolul 374 se introduce un nou articol, art. 374¹, cu următorul cuprins: "În aplicarea prevederilor art. 374 alin. (3) – (11), în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		legi, la nivelul autorităților și instituțiilor publice se aprobă proceduri pentru desfășurarea activității de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte: a) formatul cererii de telemuncă, respectiv a cererii de muncă la domiciliu; b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu, ce le revin funcționarilor publici potrivit fișelor de post (inclusiv, dar fără a se limita la: telefon; calculator desktop sau laptop; acces la Internet; semnătura electronică; acces securizat la distanță la sistemele IT, sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la nivelul compartimentului unde angajații își desfășoară activitatea ori alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz); c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		activității în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu”.	
(2) Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări, într-un termen rezonabil, ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorii motivează orice refuz al unei astfel de solicitări sau orice amânare a acestor formule.		După alineatul (4) al articolului 118, se introduc trei noi alineate, alin. (5), alin. (6) și alin. (7), cu următorul cuprins: ”(5) Angajatorii analizează solicitarea angajatului în termen de maxim trei zile lucrătoare de la înaintarea solicitării de către acesta. (6) Orice refuz a solicitării prevăzută la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator.	
(3) Atunci când formulele flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, atunci când acest lucru este justificat de o schimbare a circumstanțelor. Angajatorul examinează solicitările de revenire anticipată la programul de muncă inițial și răspunde acestor		(7) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite,	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
solicitări ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului.		în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat”.	
(4) Statele membre pot să condiționeze dreptul de a solicita formule flexibile de lucru de o cerință privind perioada de muncă sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum șase luni. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE, cu același angajator, pentru calcularea cerinței privind perioada se ia în considerare suma acestor contracte.			Reglementarea prevede un drept al SM, de care acesta se poate prevala, ci nu o prevedere obligatorie a fi transpusă.
Articolul 10 Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă (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	<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> Art. 10 (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.	Codul muncii La art. 51 după alin. (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins: ”(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) sau în cazul concediului de îngrijitor ori în cazul absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152², se mențin pe toată	Nu există astfel de reglementări în legislația care reglementează concediul de paternitate. Proiect de lege inițiat de MMSS pentru modificarea <i>Legeii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare</i>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale. <i>Considerentul 38</i> <i>Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea atașamentului lor continuu față de piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii de tipul celor ce intră sub incidența prezentei directive. Prezenta directivă protejează, în special, dreptul lucrătorilor de a reveni la același post sau la un post echivalent în urma efectuării unui astfel de concediu și dreptul de a nu suferi niciun dezavantaj în ceea ce privește condițiile contractului de muncă sau ale raportului de muncă ca urmare a efectuării unui astfel de concediu. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile aplicabile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu</i>		durata concediului, respectiv absentării”.	MMSS -Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 244/2000

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Codul muncii</i> ART. 50 Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: f) forță majoră; ART. 51 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații: a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; c) concediu paternal; g) concediu de acomodare. 		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	ART. 49 (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. (3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne. ART. 145 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile. (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual. (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată. (5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate. (6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	copiilor, cu modificările și completările ulterioare; <u>ART. 21</u> (1) În perioada în care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5), persoana îndreptățită <u>are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de art. 154 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.</u> (2) Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate</u> prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. (3) La stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	sănătate se ia în calcul valoarea indemnizației pentru creșterea copilului. <u>ART. 22</u> (1) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.</u> (2) Perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) <u>constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea,</u> cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare. <u>ART. 25</u>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul. (2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul: a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap; b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentei de inserție prevăzut la art. 7 alin. (1); c) salariatei/salariatului care se află în concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a). (3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate. (4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	falimentului angajatorului, în condițiile legii. Legea 202/2002 -AV CAPITOLUL II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii ART. 10 (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariaata este gravidă sau se află în concediu de maternitate; b) salariaata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități; c) salariatul se află în concediu paternal.		
(2) Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6, <u>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</u>	<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i>		Transpunere parțială. Transpunerea totală va fi realizată prin modificarea <i>Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată,</i>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<u>muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.</u>	<u>CAPITOLUL II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii</u> <u>ART. 10(8)</u> La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. (9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare		<i>cu modificările și completările ulterioare</i> <u>ART. 10</u> (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, sau a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(3) Statele membre <u>definesc statutul contractului sau al raportului de muncă</u> 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.	Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare <i>ART. 50</i> <i>Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:</i> <i>f) forță majoră;</i> <i>ART. 51</i> <i>(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:</i> <i>a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;</i> <i>b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;</i> <i>c) concediu paternal;</i>	Codul muncii Alineatul (4) al art. 145 se modifică și va avea următorul cuprins: ”(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de paternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor, absența de la locul de muncă în condițiile art. 152², se consideră perioade de activitate prestată”.	Nu există astfel de reglementări în legislația care reglementează concediul de paternitate. Vor fi incluse în proiectul de modificare a Legii nr. 210/1999. La nivelul MMSS -Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal; La nivelul MMSS - Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000;

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	 <i>g) concediu de acomodare.</i> <i>ART. 49</i> <i>(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.</i> <i>(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.</i> <i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</i> <u>ART. 21</u>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(1) În perioada în care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5), <u>persoana îndreptățită are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de art. 154 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.</u> (2) Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.</u> (3) La stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se ia în calcul valoarea indemnizației pentru creșterea copilului. <u>ART. 22</u> (1) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1),		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.</u> (2) Perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) <u>constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea,</u> cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare. <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> CAPITOLUL II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	ART. 10 (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariaata este gravidă sau se află în concediu de maternitate; b) salariaata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități; c) salariatul se află în concediu paternal. (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariaata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
Articolul 11 Discriminare 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.	<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 10</u> (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi. <i>Codul muncii</i> ART. 5 (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune	<i>Codul muncii</i> După alineatul 9 al articolul 5, se introduce un nou alineat, alin. 10, cu următorul cuprins” (10) Orice tratament defavorabil al salariaților datorat solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile stipulate la art. 39 alin.(1) din lege, este interzis”.	Proiect de Lege de modificare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	politică, <u>situație sau responsabilitate familială</u>, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare. (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane. (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. (8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.		
Articolul 12 Protecția împotriva concedierii și sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a <u>interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor</u> 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.	<i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 25</u> (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul. (2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:		Transpunere parțială. Nu există reglementări pentru concediul de îngrijitor prevăzut la art. 6. Sunt necesare completări ale Legii nr. 210/1999 cu reglementări privind interdicția de concediere a lucrătorului după revenirea din concediul de paternitate. La nivelul MMSS - Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal;

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap; b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție prevăzut la art. 7 alin. (1); c) salariatei/salariatului care se află în concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a). (3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate. (4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii. (5) În situația prevăzută la art. 7 alin. (2), salariața/salariatul are obligația de a anunța, în scris, angajatorul cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.	<i>Codul muncii</i> La art. 60 alin. (1) după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i) cu următorul cuprins: "ART. 60 "i) <i>pe durata efectuării concediului de paternitate, concediului pentru creșterea copilului și concediului de îngrijitor sau absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152²".</i>	Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 Proiect de Lege de modificare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(6) Este interzis angajatorului să restricționeze accesul salariații/salariatului la acordarea stimulentei de inserție prevăzută la art. 7 alin. (2), dacă aceasta/acesta și-a îndeplinit obligația prevăzută la alin. (5). Legea 202/2002 <u>ART. 10</u> <u>(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.</u> (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate; b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități; c) salariatul se află în concediu paternal.		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Codul muncii</i> Art 60 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; 		
(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		<i>La art. 62 după alin. (2) se introduc două noi alineate,</i>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
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.		alin. (3) și alin. (4), cu următorul conținut: ” (3) Salariații care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor, ori ca urmare a absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152², pot solicita angajatorului să furnizeze, în scris, motivele întemeiate pentru concediere. (4) În cazul concedierii unui salariat care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor, decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		judecătorească la care se contestă”.	
(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.	Legea 202/2002 <u>CAPITOLUL VI</u> - Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex <u>ART. 30</u> (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă. (2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât		Prevedere transpusă integral prin art.272 din Codul muncii

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei. <u>ART. 35</u> (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați. (2) Sindicatele sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane. <i>Codul muncii</i> ART. 272 Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare;		
(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să stabilească un regim probatoriu mai favorabil lucrătorilor.	<i>Codul muncii</i> ART. 272 Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare;		
(5) Statele membre nu sunt obligate să aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde investigarea faptelor cauzei revine instanței sau organismului competent.			

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.	Legea 135/2010 Codul de procedură penală Art. 99 Sarcina probei (1) În acțiunea penală sarcina probei aparține în principal procurorului, iar în acțiunea civilă, părții civile ori, după caz, procurorului care exercită acțiunea civilă în cazul în care persoana vătămată este lipsită de capacitate de exercițiu sau are capacitate de exercițiu restrânsă. (2) Suspectul sau inculpatul beneficiază de prezumția de nevinovăție, nefiind obligat să își dovedească nevinovăția, și are dreptul de a nu contribui la propria acuzare. (3) În procesul penal, persoana vătămată, suspectul și părțile au dreptul de a propune organelor judiciare administrarea de probe.		
Articolul 13 Sancțiuni 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	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare; <u>ART. 26</u>		Transpunere parțială. Sunt necesare completări ale Legii nr. 210/1999 cu reglementări privind sancțiunile în cazul nerespectării prevederilor

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
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.	(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei nerespectarea de către primar a prevederilor art. 14 alin. (2) și art. 19 alin. (2). (2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 25. (3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 500 lei la 2.000 lei nerespectarea de către beneficiari a prevederilor art. 19 alin. (1). (4) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1) - (3) se fac de către inspectorii sociali. (5) Constatarea contravențiilor se poate efectua și de către celelalte organe de control ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în cadrul controalelor de fond sau tematice proprii dispuse de ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, conform atribuțiilor prevăzute la art. 3 alin. (1) lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 344/2014*) privind organizarea și	<i>Codul muncii</i>	legislației naționale care transpun prevederile directivei. Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal;

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și pentru modificarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare. Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare; ART. 260 (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei; r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) - (9) și ale art. 59 lit. a), cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei. <i>(Art.5- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</i> <i>(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de</i>	La articolul 260, după litera s) se introduce trei noi litere, lit. ș), lit. t) și lit. Ț), cu următorul cuprins: “ș) Încălcarea de către angajați a obligației prevăzute la art. 107² al (3), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei pentru fiecare element cu privire la care nu a fost îndeplinită obligația de informare.” t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹, art.153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei. Ț) încălcarea obligației prevăzută la art. 153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei.	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă. (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare. (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane. (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. (8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare. ) (ART. 59 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată; b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare: CAPITOLUL VII - Control, constatare și sancționare ART. 37 (1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (1 [^] 1) și (2) - (4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 22 și art. 29.		
Articolul 14 Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare cu scopul de a asigura respectarea cerințelor stabilite în prezenta directivă.	<i>Codul muncii</i> Art.5- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, <i>situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală</i>, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă. (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare. (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane. (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	principiului tratamentului egal și al nediscriminării. (8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare. ) ART. 59 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată; b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale) ART. 60 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: g) *) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; ART. 220 (1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. (2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. ART. 226 Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați. Regulamentul intern ART. 242 Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților; d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților; Legea dialogului social 62/2011 ART. 10 (1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală. (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special. <i>OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:</i> Art (2) (2) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers,		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. <i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>ART. 26</u> (1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei nerespectarea de către primar a prevederilor art. 14 alin. (2) și art. 19 alin. (2). (2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 25. (3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 500 lei la 2.000 lei nerespectarea de către beneficiari a prevederilor art. 19 alin. (1).		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(4) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1) - (3) se fac de către inspectorii sociali. (5) Constatarea contravențiilor se poate efectua și de către celelalte organe de control ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în cadrul controalelor de fond sau tematice proprii dispuse de ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, conform atribuțiilor prevăzute la art. 3 alin. (1) lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 344/2014*) privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și pentru modificarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare. <i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> ART. 12 (1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza. (2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).		
Articolul 15 Organisme de promovare a egalității Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE să promoveze, să analizeze, să supravegheze și să	<i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i> <u>CAPITOLUL V</u> - Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați <u>ART. 23</u>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
susțină egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex, sunt competente în ceea ce privește aspectele legate de discriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.	(1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale. OG nr. 137/ 2001 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare ART. 16, 17, 18, 19		
Articolul 16 Nivelul de protecție (1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.			Nu se transpune

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie temei pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Interzicerea unei astfel de reduceri a nivelului de protecție nu aduce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a stabili, având în vedere circumstanțele care se schimbă, dispoziții legislative, de reglementare sau contractuale, altele decât cele în vigoare la 1 august 2019, cu condiția să fie respectate cerințele minime stabilite în prezenta directivă.			
Articolul 17 Diseminarea informațiilor Statele membre se asigură că, pe întreg teritoriul lor, dispozițiile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare referitoare la obiectul stabilit la articolul 1, sunt aduse în atenția lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv a angajatorilor IMM-uri, prin toate mijloacele adecvate.	<u>Legea 202/2002</u> <u>ART. 8</u> Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații: a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților; b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) și la art. 11; c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă; d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.		
Articolul 18 Raportare și reexaminare			Nu se transpune

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(1) Până la 2 august 2027, statele membre comunică Comisiei toate informațiile referitoare la punerea în aplicare a prezentei directive care sunt necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport. Informațiile respective includ date agregate disponibile privind efectuarea diferitelor tipuri de concedii și utilizarea diferitelor formule flexibile de lucru de către bărbați și femei, în temeiul prezentei directive, în scopul de a permite monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a punerii în aplicare a prezentei directive, în special în ceea ce privește egalitatea de gen. (2) Comisia prezintă raportul menționat la alineatul (1) Parlamentului European și Consiliului. Raportul este însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă. De asemenea, raportul este însoțit de: (a) un studiu privind interacțiunea dintre diferitele tipuri de concedii prevăzute în prezenta directivă, precum și alte tipuri de concedii din motive familiale, cum ar fi concediul de adopție; și (b) un studiu privind drepturile la concedii din motive familiale care sunt acordate persoanelor care desfășoară activități independente.			

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
Articolul 19 Abrogare (1) Directiva 2010/18/UE se abrogă cu efect de la 2 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență care figurează în anexă.			Nu se transpune
(2) În pofida abrogării Directivei 2010/18/UE în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol, orice perioadă sau perioade cumulative separate de concediu pentru creșterea copilului efectuate sau transferate de un lucrător în temeiul directivei respective înainte de 2 august 2022 pot fi scăzute din dreptul lucrătorului respectiv la concediu pentru creșterea copilului în temeiul articolului 5 din prezenta directivă.			Norme tranzitorii ???
Articolul 20 Transpunere (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 august 2022. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.			Nu se transpune.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(2) În pofida alineatului (1) de la prezentul articol, pentru remunerația sau indemnizația corespunzătoare ultimelor două săptămâni de concediu pentru creșterea copilului, astfel cum este prevăzut la articolul 8 alineatul (3), statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 august 2024. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.			Nu se transpune.
(3) Atunci când statele membre adoptă dispozițiile menționate la alineatele (1) și (2), acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.			
(4) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniile reglementate de prezenta directivă.			Nu se transpune.
(5) Normele și modalitățile detaliate de aplicare a prezentei directive se stabilesc în conformitate cu dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale, în măsura în care cerințele minime și obiectivele prezentei directive sunt respectate.			Nu se transpune.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(6) În scopul respectării articolelor 4, 5, 6 și 8 din prezenta directivă și a Directivei 92/85/CEE, statele membre pot lua în calcul orice perioadă de absență de la locul de muncă din motive familiale, în special concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor, precum și orice remunerație sau indemnizație aferentă acestora, disponibilă la nivel național, care depășește standardele minime prevăzute în prezenta directivă sau în Directiva 92/85/CEE, cu condiția să se respecte cerințele minime referitoare la concediile respective, iar nivelul general de protecție asigurat lucrătorilor în domeniile reglementate de aceste directive să nu fie redus.			Nu se transpune.
(7) Atunci când statele membre asigură o remunerație sau o indemnizație de cel puțin 65 % din salariul net al lucrătorului, care poate face obiectul unui plafon, pe parcursul a cel puțin șase luni din concediul pentru creșterea copilului pentru fiecare părinte, pot decide să mențină un astfel de sistem, mai degrabă decât să prevadă remunerația sau indemnizația menționată la articolul 8 alineatul (2).			Nu se transpune.
(8) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun			Nu se transpune.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
acest lucru, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.			