

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ
pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr.210/1999

Având în vedere necesitatea realizării demersurilor necesare pentru transpunerea Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE, care are ca obiectiv general adaptarea și modernizarea cadrului juridic al UE, permițând părinților și persoanelor cu responsabilități de îngrijire să reconcilieze mai bine sarcinile profesionale și cele de îngrijire,

Luând în considerare prevederile Directivei (UE) 2019/1158, care stipulează că statele membre ale Uniunii Europene au obligația de a asigura, la nivel național, intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma cu actul normativ european, până la data de 2 august 2022,

Ținând cont de faptul că, România în calitatea sa de stat membru al Uniunii Europene, are obligația transunerii prevederilor Directivei (UE) 2019/1158, în termenul prevăzut de aceasta,

Având în vedere că neadoptarea măsurilor propuse prin prezenta ordonanță de urgență poate conduce la declanșarea de către Comisia Europeană a procedurii de *infringement*, care va genera sancțiuni financiare pentru România,

Ținând cont de toate aceste aspecte și luând în considerare beneficiul public generat de transpunerea corespunzătoare și în timp util a prevederilor Directivei (UE) 2019/1158 privind concediul paternal, în considerarea faptului că aceste elemente vizează interesul public general și constituie o situație de urgență și extraordinară, a cărei reglementare nu poate fi amânată, în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată, Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

În temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

ART. I – Legea nr.210/1999 privind concediul paternal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 654 din 31 decembrie 1999, cu completările aduse prin Legea nr. 33/2020, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 1, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul salariaților care sunt părinți".

2. La articolul 1, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 10 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege."

3. La articolul 2, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal are calitatea de salariat în baza unui contract de muncă sau a unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare."

4. La articolul 2, alineatul (1²) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(1²) Persoanele care beneficiază de concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare în condițiile alin. (1) sau (1¹) pot cumula acest drept cu dreptul la învoire plătită, permisie sau zile de concediu, după caz, pentru nașterea unui copil, prevăzut de reglementările legale în vigoare aplicabile categoriei de personal din care fac parte."

5. La articolul 2, după alineatul (1²), se introduce un nou alineat (1³) cu următorul cuprins:

"(1³) În vederea acordării concediului paternal și a indemnizației aferente, se asimilează salariaților și următoarele categorii de persoane:

- a) cu contracte din activitate sportivă, potrivit art. 67¹ alin. (1) lit. a)–e) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările și completările ulterioare;
- b) cu convenții de muncă individuale, potrivit Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperărilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) cu contract de mandat, potrivit Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) cu contract de management, potrivit Legii nr. 66/1993 privind contractul de management;
- e) cu contract civil de prestări servicii pentru teatru, potrivit Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- f) persoanele alese în funcțiile pe care le ocupă și care lucrează în cadrul unei instituții executive, legislative sau judecătorești în România și funcțiile de demnitate publică;
- g) funcționarii publici parlamentari, potrivit Legii nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

6. La articolul 3, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(1) Tatăl care satisface serviciul militar, potrivit legii, are dreptul la o permisie de 10 zile calendaristice acordate la nașterea propriului copil, potrivit prevederilor art. 2 alin. (2)."

7. La articolul 3, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(2) Permisia prevăzută la alin. (1) se acordă și tatălui care satisface serviciul militar potrivit legii, în vederea recunoașterii paternității, în condițiile legii. Permisia solicitată va fi justificată cu certificatul de naștere al noului-născut, din care să rezulte calitatea de tată a militarului, respectiv cu declarația de recunoaștere a paternității, întocmită în condițiile legii."

8. La articolul 4, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(2) Tatăl poate beneficia de prevederea cuprinsă la alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură."

9. După articolul 4, se introduc două noi articole, articolul 4¹ și articolul 4² cu următorul cuprins:

"**ART. 4¹ - (1)** Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatului care se află în concediu paternal.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

ART. 4² - (1) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediului paternal se mențin pe toată durata concediului.

(2) La încetarea concediului paternal, salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, în condițiile prevăzute la art.10 alin.(8) din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Angajatorul se asigură că nu este aplicat un tratament mai puțin favorabil salariatului pe motiv ca acesta a solicitat sau a efectuat concediul paternal.

(4) În perioada în care beneficiază de indemnizația de concediu paternal prevăzută la art. 2, salariații au calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate.

(5) Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizația de concediu paternal prevăzută la art. 2 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.

(6) La stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se ia în calcul valoarea indemnizației pentru concediul paternal.

(7) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile la concediul paternal 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.

(8) Perioada concediului paternal prevăzut la art. 1 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, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.”

10. După articolul 5, se introduce un nou articol, articolul 5¹ cu următorul cuprins:

”**ART. 5¹** – (1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 4¹ alin. (1) și ale art. 4² alin. (1).

(2) Neîndeplinirea de către angajator a prevederilor art. 4¹ alin. (2) și art. 4² alin. (2) și (3) se sancționează potrivit prevederilor art. 37 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1) se fac de către inspectorii de muncă.

(4) Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării procesului-verbal de contravenție ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute la alin. (1), agentul constatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

(5) Dispozițiile referitoare la contravențiile prevăzute la alin. (1) și (2) se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

11. După articolul 6, se introduce un nou articol, articolul 6¹ cu următorul cuprins:

”**ART. 6¹** - Ministerul Muncii și Solidarității Sociale asigură informarea corespunzătoare atât a salariaților, cât și a angajatorilor cu privire la aplicarea prevederilor acestei legi, prin publicarea informațiilor relevante pe website-ul instituției, dar și prin alte mijloace de comunicare accesibile salariaților și angajatorilor.”

13. Articolul 7 se modifică și va avea următorul cuprins:

”**ART. 7** - Prevederile ordonanței de urgență intră în vigoare la data de 1 august 2022, având aplicabilitate pentru drepturile solicitate începând cu această dată.

14. După articolul 7 se introduce un nou articol, articolul 8, cu următorul cuprins:

”**ART. 8** - Prezenta lege asigură transpunerea art. 1 lit. a), art. 2, art. 3 alin. (1) lit. a) și alin.(2), art. 4, art. 8 alin.(1) și (2), art. 10, art.11, art. 12 alin.(1), art. 13, art. 17, art. 19 și art. 20 din cuprinsul 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, publicată în Jurnalul Oficial al UE, seria L, nr. 188 din 12.07.2019, cu referire la concediul paternal.”

ART. II – În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale elaborează hotărârea pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.210/1999 privind concediul paternal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.244/2000, cu modificările și completările ulterioare.

ART. III - Drepturile aprobate de angajator înainte de intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se acordă în condițiile legislației în vigoare la data stabilirii lor.

ART. IV - Prevederile legii cu modificările aduse de prezenta ordonanță de urgență se aplică și solicitărilor depuse anterior datei intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, care nu au fost aprobate de angajator până la această dată.

**PRIM MINISTRU
NICOLAE-IONEL CIUCĂ**