



AVIZ
**referitor la proiectul de Ordonanță de urgență pentru
modificarea și completarea Legii concediului
paternal nr. 210/1999**

Analizând proiectul de **Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999**, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr. 412 din 17.08.2022 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr. D945/17.08.2022,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 33 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil proiectul de ordonanță de urgență, cu următoarele observații și propuneri:

1. Proiectul de ordonanță de urgență are ca obiect modificarea și completarea unor prevederi din Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu completările ulterioare, în vederea transpunerii unor dispoziții din **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*.

Măsurile propuse sunt motivate în Nota de fundamentare și în preambul prin necesitatea evitării declanșării de către Comisia Europeană a unei proceduri de *infringement* împotriva statului român, ca urmare a neintroducerii în dreptul intern a prevederilor directivei menționate, care a avut ca termen final de transpunere data de 2 august 2022. Potrivit instrumentului de prezentare și motivare, prezentul proiect urmărește, printre altele:

- „modificarea reglementărilor actuale în sensul acordării concediului paternal și a indemnizației aferente acestuia tuturor taților

care au calitatea de salariat cu un contract de muncă sau un raport de muncă, încheiat conform legii și eliminarea prevederilor care fac trimitere la calitatea de asigurat a titularului în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat”;

- „introducerea unei prevederi prin care se asimilează salariaților și următoarele categorii de persoane: cu contracte din activitate sportivă, cu convenții de muncă individuale (cooperatiile), cu contract de mandate, cu contract de management, care desfășoară activități ca urmare a unei funcții de demnitate publică și cu contracte de management și de administrare, încheiate potrivit Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare”;

- „extinderea duratei actuale a concediului paternal, de la 5 zile lucrătoare la 10 zile lucrătoare”;

- „completarea reglementărilor actuale privind interdicția de concediere a salariatului pe perioada efectuării concediului paternal”;

- „introducerea de reglementări privind sancțiunile în cazul nerespectării prevederilor legislației naționale care transpun prevederile directivei”;

- „reglementarea obligației autorităților de informare, atât a salariaților, cât și a angajatorilor în cuprinsul actului normativ, cu definirea instituției/instituțiilor care vor realiza informarea și modalitatea de realizare”.

2. Menționăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

3. Semnalăm că proiectul nu a fost transmis însoțit de Tabelul de concordanță între dispozițiile din Directivei (UE) 2019/1158 și măsurile interne de transpunere, iar absența acestora a făcut dificilă identificarea normelor din dreptul Uniunii și compararea acestora cu soluțiile legislative propuse, astfel încât în urma analizei întreprinse în vederea avizării, nu se poate afirma că normele interne transpun corect și complet normele vizate din dreptul Uniunii Europene¹.

În altă ordine de idei, precizăm că la pct. 5.3 din Nota de fundamentare sunt prezentate informații contradictorii cu privire la transpunere: „Prezentul

¹ A se vedea în acest sens, pct. 59 din Hotărârea din 8 iulie 2019, Comisia/Regatul Belgiei, C-543/17, unde Curtea de Justiție a statuat că: „ (...) Pentru a îndeplini obligația de securitate juridică și pentru a asigura transpunerea integrală a dispozițiilor acestei directive pe întreg teritoriul în cauză, statele membre au obligația să indice, pentru fiecare dispoziție din directiva menționată, dispoziția sau dispozițiile naționale care asigură transpunerea sa”.

act normativ asigură transpunerea integrală ... respectiv a următoarelor articole ...”.

4. Precizăm că, potrivit art. 115 alin. (5) teza I din Constituție, **ordonanța de urgență „intră în vigoare** numai după depunerea sa spre dezbateră în procedura de urgență la Camera competentă să fie sesizată și după publicarea ei în Monitorul Oficial al României. Camerele, dacă nu se află în sesiune, se convoacă în mod obligatoriu în 5 zile de la depunere sau, după caz, de la trimitere”.

Totodată, semnalăm că va deveni aplicabilă teza a III-a a aceluiași alineat, potrivit căreia, „**Ordonanța de urgență cuprinzând norme de natura legii organice se aprobă cu majoritatea prevăzută la articolul 76 alineatul (1)**”, dat fiind că soluțiile preconizate au natura juridică a dispozițiilor de lege organică, în cazul legii de aprobare fiind incident art. 73 alin. (1) lit. p) din Constituție².

5. Semnalăm că Secretarul General al Senatului a transmis Consiliului Legislativ, cu adresa nr. XXXV/1942/7.04.2021, **propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii privind concediul paternal nr. 210/1999** (b112/30.03.2021), înregistrată cu nr. D249/7.04.2021, având același domeniu de reglementare și conținând unele soluții legislative similare. A fost transmis avizul favorabil cu observații și propuneri nr. 274/5.05.2021. Propunerea legislativă a fost adoptată de Senat și prezentată în data de 1.09.2021 în Biroul Permanent al Camerei Deputaților, la momentul actual fiind în lucru la comisiile camerei decizionale.

6. Cu titlu preliminar, constatăm că prezentul proiect conține 11 intervenții legislative asupra Legii nr. 210/1999, constând în modificări și completări, în condițiile în care forma în vigoare a actului normativ cuprinde 7 articole.

Astfel, subliniem că, prin numărul și consistența intervențiilor legislative propuse, prezentul demers legislativ nu respectă prevederile art. 61 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, potrivit căreia „modificarea sau completarea unui act normativ este admisă numai dacă nu se afectează concepția generală ori caracterul unitar al celui act sau dacă nu privește întreaga ori cea mai mare parte a reglementării în cauză; în caz contrar actul se înlocuiește cu o nouă reglementare, urmând să fie în întregime abrogat”.

Prin urmare, propunem a se analiza dacă textele prezentului proiect, reconsiderate și completate conform observațiilor formulate

² „regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială”.

prin prezentul aviz, nu ar trebui facă obiectul unei noi reglementări în domeniu care, în final, să cuprindă un articol prin care să fie abrogată Legea nr. 210/1999.

Pe de altă parte, având în vedere caracterul general al reglementărilor preconizate, în considerarea clasificării normelor juridice în generale și speciale³, propunem a se analiza dacă dispozițiile referitoare la concediul de paternitate (aceasta fiind terminologia Directivei (UE) 2019/1158) nu ar trebui incluse în Codul muncii, în cadrul Capitolului III *Concedii*, prin introducerea unei secțiuni noi.

Formulăm această observație în considerarea faptului că Directiva (UE) 2019/1158 se referă la drepturi acordate **lucrătorilor**, în timp ce prezentul proiect se referă la **salariați** în baza unui raport de muncă sau de serviciu sau **persoane asimilate salariaților**.

În acest context, precizăm că, potrivit art.1 din Codul muncii, „prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă” și „se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”, iar potrivit art. 278 alin. (2) „Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.”.

Pornind de la aceste norme care prevăd fără echivoc caracterul de drept comun al Codului muncii în materia **oricărui raport juridic de muncă**, în legislația internă sunt reglementate mai multe relații sociale care pot fi încadrate în sfera largă a raporturilor juridice de muncă (*lato sensu*), în principal, pe baza relației de subordonare față de un angajator⁴.

³ A se vedea și art. 15 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

⁴ Exemplificăm cu cele ale:

- a) salariaților - raportul de muncă se naște pe baza contractului individual de muncă, reglementat de Codul muncii;
- b) personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice - raportul de muncă se naște pe baza contractului individual de muncă sau al contractului de management, după caz;
- c) funcționarilor publici - raportul juridic de muncă (raport de serviciu, în acest caz) se naște pe baza unui act administrativ. Sunt incluși aici toți funcționarii publici - cei cărora li se aplică prevederile Codului administrativ, dar și cei vizați de legislația specială aplicabilă diferitelor categorii de funcționari publici exceptați de la aplicarea unor prevederi ale Codului administrativ, în baza unor statute speciale;
- d) magistraților care își desfășoară activitatea în temeiul art. 126 din Constituție și al Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor;
- e) membrilor cooperatori care se află în raporturi juridice de muncă, în temeiul Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, cu societatea cooperativă;
- f) zilierilor al căror raport de muncă se naște pe baza acordului de voință al părților (zilier și beneficiar), în temeiul Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri;

Prin urmare, există trei posibilități:

- de includere a soluțiilor preconizate într-un proiect de modificare și/sau completare a Codului muncii, cu abrogarea Legii nr. 210/1999, având în vedere caracterul general al dispozițiilor propuse, care vor fi incidente în sfera raporturilor juridice de muncă *lato sensu* - variantă pe care o considerăm corectă atât din punctul de vedere al fondului reglementării, cât și al tehnicii legislative;

- de reglementare printr-un proiect de act normativ de sine-stătător, care va abroga și Legea nr. 210/1999 - variantă în acord cu prevederile art. 61 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- de reglementare printr-un proiect cuprinzând intervenții legislative asupra Legii nr. 210/1999, urmată de o eventuală republicare a actului de bază.

În cele ce urmează, formulăm observații și propuneri cu privire la ultima variantă, corespunzătoare prezentului proiect, însă acestea pot fi valorificate prin adaptare și dacă se optează pentru primele două variante.

7. La **preambul**, semnalăm că în primele trei din cele cinci paragrafe este enunțat în exprimări diferite un singur argument pentru motivarea necesității adoptării măsurilor cuprinse în prezentul proiect, și anume, expirarea termenului de transpunere a Directivei (UE) 2019/1158, pentru respectarea exigențelor de tehnică legislativă, fiind necesară reformularea informațiilor cuprinse în **primele trei paragrafe** într-un singur paragraf referitor la obiectul directivei și la expirarea termenului de transpunere.

În plus, semnalăm că, în acord cu obiectul Directivei (UE) 2019/1158, enunțat la art.1, se urmărește **concilierea vieții profesionale cu viața de familie** în cazul lucrătorilor care sunt părinți sau îngrijitori, și nu să se „reconcilieze mai bine sarcinile profesionale și cele de îngrijire”, așa cum se menționează la primul paragraf.

Reformularea este necesară și în privința celui **de-al cincilea paragraf**, care, în actuala redactare, prezintă un caracter declarativ, și nu explicativ în ceea ce privește „beneficiul public generat de

g) ucenicilor al căror raport de muncă se naște pe baza unui contract de ucenicie, prevăzut de art. 208-210 din Codul muncii și în Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;

h) internilor al căror raport de muncă se naște pe baza unui contract de internship, încheiat în temeiul Legii nr. 176/2018 privind internshipul;

i) salariaților temporari puși la dispoziția utilizatorilor de agenții de muncă temporară - raportul de muncă se naște pe baza unui contract de muncă temporară, căruia îi sunt aplicabile prevederile art. 88 – 102 din Codul muncii.

transpunerea corespunzătoare și în timp util a prevederilor Directivei (UE) 2019/1158”, folosind și o exprimare juridică improprie, deoarece **transpunerea trebuie să fie corectă**, nu „corespunzătoare”, și **realizată în termen**, nu „în timp util”.

8. La partea introductivă a art. I, pentru respectarea exigențelor de tehnică legislativă, este necesară atât redarea corectă a titlului actului normativ de bază, „**Legea concediului paternal**”, cât și eliminarea sintagmei „cu completările aduse prin Legea nr. 33/2020”.

9. Din aceleași rațiuni, partea dispozitivă pct.1, se va redacta astfel: „1. Articolul 1 se modifică și va avea următorul cuprins:”.

Observația este valabilă în mod corespunzător și pentru părțile dispozitive ale punctelor care prevăd modificarea unor articole sau alineate, respectiv **pct. 2, 3, 5-7**.

În ceea ce privește dispozițiile de completare, acestea se vor reda după modelele:

„După articolul ... se introduce un nou articol, art. ..., cu următorul cuprins:”;

„La articolul ..., după alineatul (...) se introduce un nou alineat, alin. (...), cu următorul cuprins:”.

10. În ceea ce privește textul propus la pct. 1 pentru art. 1 alin. (1), semnalăm că este folosit termenul „*salariaților*”, în timp ce la art. 2 din Directiva (UE) 2019/1158 se prevede că aceasta 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”.

Prin urmare, pentru evitarea dubiilor în interpretare, precum și pentru asigurarea corecteii transpuneri a art. 1 din Directiva (UE) 2019/1158, propunem ca la **art. 1 alin. (1)** să fie folosit termenul „*lucrătorilor*”, având o accepțiune consacrată în dreptul Uniunii Europene, în locul substantivului „*salariaților*”.

Precizăm că la art. 10 din Codul muncii este stabilită accepțiunea termenului „*salariat*” – persoana fizică ce încheie un contract individual de muncă, obligându-se să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Mai menționăm că în textul preconizat pentru art. 2 alin. (1) se face vorbire despre „*salariat în baza unui raport de muncă sau de serviciu*”, dar persoana care desfășoară activitate în temeiul unui raport

de serviciu nu este salariat, deoarece în baza unui raport de serviciu se exercită o funcție publică sau de demnitate publică.

De asemenea, pentru asigurarea corectei transpuneri a art. 2 din directivă, în ceea ce privește domeniul personal de aplicare, în măsura în care nu se optează pentru modificarea și/sau completarea Codului muncii, la **alin. (2) al art. 1** din Legea nr. 210/1999, va fi definit termenul „lucrător”, urmând ca în cuprinsul definiției sau la un alineat subsecvent să fie avute în vedere și ipotezele din textele preconizate pentru art. 2 alin. (1) și (1³), care vor fi eliminate din proiect, iar celelalte puncte ale art. I vor fi renumerotate.

Accepțiunea internă a termenului „lucrător” se va stabili ținând cont de elementele definatorii ale noțiunii de „lucrător”, așa cum reies din normelor primare și derivate ale dreptului Uniunii Europene și pe baza jurisprudenței Curții de Justiție⁵, și anume: a) prestarea unei activități economice reale și autentice pentru o perioadă de timp; b) remunerarea; c) subordonarea față de altă persoană.

În plus, precizăm că, în legislația națională pot fi acordate drepturi similare și altor persoane, nu doar lucrătorilor (în accepțiunea dreptului Uniunii Europene).

Propunerea de eliminare a textului preconizat pentru art. 2 alin. (1), cuprins la pct. 2, este susținută și de necesitatea evitării paralelismului legislativ, interzis de art. 16 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dat fiind că ipoteza enunțată la actualul art. 1 alin. (2) se regăsește și în textul art. 2 alin. (1).

Drept consecință, textul propus pentru alin. (2) al art. 1 va deveni **alin. (3)** al aceluiași articol.

Totodată, la acest din urmă alineat, pentru asigurarea caracterului complet al normei, după expresia „concediu paternal” se va introduce termenul „plătit”.

11. La actualul pct. 3 referitor la textul preconizat pentru **art. 2 alin. (1²)**, în considerarea observațiilor de mai sus este necesară revederea trimiterii „în condițiile alin. (1) sau (1¹)”.

Totodată, întrucât în redactarea propusă textul este lipsit de predictibilitate, este necesară înlocuirea sintagmei „prevăzut de reglementările legale în vigoare” prin trimiterea la dispozițiile concrete

⁵ A se vedea, spre exemplu, Hotărârea CJCE din 23 martie 1982, *Levin/Staatssecretaris van Justitie*, C-53/81, Hotărârea CJCE din 3 iulie 1986, *Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, Hotărârea din 20 noiembrie 2001, *Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie*, C-268/99.

vizate, asigurându-se respectarea prevederilor art. 50 alin. (2) și (3) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare (a se vedea în acest sens și Decizia Curții Constituționale nr. 17/2015).

Observația este valabilă și pentru textele preconizate pentru **art. 3 alin. (1) și (2)** cu privire la sintagmele „potrivit legii” și „în condițiile legii”, precum și pentru orice trimiteri generice.

12. La actualul **pct. 4** cu privire la textul preconizat pentru **art. 2 alin. (1³)**, care poate fi parțial valorificat în cadrul normei ce va cuprinde definiția „lucrătorului” sau poate fi inclus ca alineat la art. 1, din punctul de vedere al redactării, reținem:

a) la **lit. a)**, pentru o corectă exprimare, propunem ca textul să debuteze prin: „cele care desfășoară activitate pe baza unor contracte ...”;

b) în mod similar se va proceda și la **lit. b), d) și e)**, cu folosirea terminologiei corecte (convenții, contracte) din actele normative la care se trimite;

c) la **lit. c)**, textul va debuta astfel: „directorii care desfășoară activitate pe baza contractelor de mandat, încheiate ...”;

d) la **lit. f)**, textul va fi reformulat astfel : „cele care ocupă o funcție de demnitate publică”.

13. La actualul **pct. 5** cu privire la textul preconizat pentru **art. 2 alin. (3)**, precizăm că pentru o corectă sistematizare, soluțiile cuprinse la cele două teze ar trebui redactate în cadrul a două alineate distincte.

La actuala **teză I**, dat fiind că nu există o definiție a termenului „unitate”, iar în textele preconizate pentru art. 4¹ și 4² este folosit termenul „angajatorul”, regăsit și în Directiva (UE) 2019/1158, care se transpune, este necesară înlocuirea termenului „unității” prin termenul „**angajatorului**”.

O înlocuire similară trebuie operată și în cadrul art. 5 alin. (2), a cărui modificare va fi prevăzută la un punct distinct al art. I.

În plus, întrucât soluția legislativă referitoare la impozitare și plata contribuțiilor sociale obligatorii aferente indemnizației pentru concediul paternal, de la **teza a II-a**, este evazivă și cuprinde o trimitere imprecisă la Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (care nu conține dispoziții exprese referitoare la indemnizația pentru concediul paternal), pentru asigurarea previzibilității normelor, în acord cu prevederile art. 1 alin. (5) din Constituție, este necesară și modificarea/completarea Codului fiscal cu dispoziții în acest sens, unul

dintre articolele asupra cărora ar trebui să se intervină constituindu-l art. 76, referitor la definirea veniturilor din salarii și asimilate salariilor.

14. La actualul **pct. 7**, referitor la textul propus **pentru art. 4 alin. (2)** din actul de bază, pentru rigoare, sintagma „de prevederea cuprinsă la alin. (1)” se va înlocui prin sintagma „de prevederile alin. (1)”.

15. La **actualul pct. 8**, precizăm că, prin normele propuse la **alin. (2) și (3) ale art. 4¹**, este vizată transpunerea art.12 din Directiva (UE) 2019/1158 - referitor la **Protecția împotriva concedierii și sarcina probei** - însă se realizează o transpunere incompletă, deoarece normele interne nu vizează decât garantarea unei protecții minime împotriva concedierii, nereglementând și aspectele prevăzute la alin. (2) și (3) din directivă, redactate astfel:

*„(2) **Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la articolul 9 pot solicita angajatorului să furnizeze motivele întemeiate pentru concediere. În ceea ce privește concedierea unui lucrător care a solicitat sau a efectuat un concediu prevăzut la articolul 4, 5 sau 6, angajatorul prezintă motivele pentru concediere în scris.***

*(3) **Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 probează, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că au fost concediați din astfel de motive, sarcina de a proba că concedierea s-a întemeiat pe alte motive îi revine angajatorului**”.*

Prin urmare, pentru asigurarea corectei transpuneri, este necesară completarea art. 4¹ în mod corespunzător, cu privire la motivarea concedierii și la sarcina probei.

16. Referitor la **art. 4²**, cuprins la **pct. 8**, este necesară, de asemenea, revederea și completarea în mod corespunzător a normelor propuse, deoarece acest text vizează transpunerea art. 10 și 11 din Directiva (UE) 2019/1158, însă, și de această dată, ne aflăm în prezența unor transpuneri parțiale și/sau defectuoase, iar normele interne, prin raportare la cele din directivă, sunt confuze și dificil de aplicat.

Astfel, precizăm că la **alin. (1) al art. 4²** este prevăzută menținerea pe toată durata concediului doar a drepturilor dobândite de salariat

anterior momentului acordării concediului paternal, pe când la art. 10 alin. (1) din directivă se prevede că „drepturile care au fost dobândite **sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrători la data la care începe concediul** menționat la articolele 4, 5 și 6 sau absența de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 **se mențin până la sfârșitul respectivului concediu** sau al respectivei absențe de la locul de muncă. **La sfârșitul respectivului concediu** sau al respectivei absențe de la locul de muncă, **se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale**”, aspectele subliniate nefiind transpuse prin prezentul proiect.

La alin. (2) al art. 4², pentru o corectă exprimare sintagma „ultimul loc de muncă” se va înlocui prin sintagma „pe același post”.

Totodată, pentru asigurarea transpunerii complete a art. 10 alin. (2) din directivă, care se referă nu doar la revenirea pe același post sau la un loc de muncă (post) echivalent, ci și la asigurarea, în cazul în care tatăl nu va reveni pe același post, a unor **condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și la reglementarea dreptului de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul**, este necesară reformularea textului art. 4² alin. (2) și eliminarea trimiterii la Legea nr. 202/2002. Precizăm că dacă s-ar păstra trimiterea, aceasta s-ar aplica numai cu privire la locul de muncă echivalent.

În ceea ce privește textul preconizat pentru alin. (3) al art. 4² - „*Angajatorul se asigură că nu este aplicat un tratament mai puțin favorabil salariatului pe motiv ca acesta a solicitat sau a efectuat concediul paternal*” - observăm că acesta nu transpune corect art. 11 din directivă, deoarece obligația stabilită în sarcina angajatorului, „de a se asigura”, este ambiguă, lipsindu-i elementele de identificare, și generând pentru tatăl care a solicitat/efectuat concediul de paternitate un drept subiectiv corelativ prea puțin conturat.

Pe de altă parte, textul nu respectă nici cerințele de previzibilitate a legii, încălcând art. 1 alin. (5) din Constituție, deoarece, în absența identificării obligației concrete a angajatorului nu poate fi stabilit nici dacă aceasta a fost încălcată, astfel încât să poată fi aplicată sancțiunea contravențională prevăzută la art. 5¹ alin. (2), ceea ce înseamnă că nu se va respecta și transpune nici art. 13 din Directiva (UE) 2019/1158⁶.

⁶ „Sanctiuni - 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

În altă ordine de idei, analizând poziționarea art. 11 - „*Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau o absență de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 sau pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute la articolul 9*” - în cadrul directivei, constatăm că instituțiile Uniunii Europene, care au adoptat-o, au avut în vedere o **sferă mai largă a domeniilor în care nu ar trebui să fie interzisă aplicarea unui tratament discriminatoriu tatălui care a cerut/efectuat un concediu de paternitate**, nu doar acela al încadrării în muncă, prevăzut la art. 10 din directivă.

Prin urmare, pentru o corectă transpunere propunem ca soluția preconizată la alin. (3) al art. 4² să fie redată ca articol distinct, în următoarea redactare:

„Art. ... - Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau efectuat concediul de paternitate”.

În ceea ce privește soluția preconizată la **alin. (4) al art. 4²**, este necesară reconsiderarea acesteia, pe de o parte, deoarece nu se înțelege care ar putea fi relevanța trimiterii generice la Legea nr. 200/2004, pentru evitarea dubiilor în interpretare, urmând a fi indicate articolele vizate.

Pe de altă parte, semnalăm că textul nu transpune complet și corect art. 10 alin. (3) din directivă, care prevede că: „*Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau a absenței de la locul de muncă prevăzută la articolul 7, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de securitate socială, printre care contribuțiile la sistemul de pensii, asigurând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade*”.

Astfel, textul propus se limitează la a prevedea că tații vor beneficia de drepturile care se acordă în funcție de un anumit tip de vechime, neprecizându-se cum se vor acorda drepturile la prestații de securitate socială și nici dacă vor fi reținute contribuțiile datorate sistemului public de pensii. De asemenea, nu se prevede faptul că **se va menține raportul de muncă pe parcursul perioadei în care beneficiază de concediu de paternitate**, adică faptul că raportul de muncă nu se va suspenda.

vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. **Sanțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.**

În acest context, precizăm că la art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii este prevăzut, cu încălcarea prevederilor art. 10 alin. (3) ipoteza finală din Directiva (UE) 2019/1158, concediul paternal drept caz de suspendare a contractului individual de muncă inițiativa salariatului, fiind necesară o intervenție de abrogare a acestei prevederi.

17. La actualul **pct. 9** în textul propus pentru **art. 5¹ alin. (4)**, exprimarea pleonastică „în termen de cel mul 15 zile” se va înlocui prin „în termen de 15 zile”.

18. La actualul **pct. 11**, în măsura în care intervențiile preconizate vor fi asupra Legii nr. 210/1999, pentru respectarea exigențelor de tehnică legislativă, partea dispozitivă se va redacta astfel:

„După art. 7 se introduce o mențiune cu următorul cuprins:”.

În ceea ce privește textul **mențiunii**, acesta trebuie revăzut astfel încât să se păstreze doar normele din Directiva (UE) 2019/1158 care sunt efectiv transpuse prin prezentul proiect, sintagma „cu referire la concediul paternal” se va elimina, iar partea de început se va redacta astfel: „Prezenta ...⁷ transpune parțial art. ...”.

Referitor la normele din directivă, invocate în cuprinsul mențiunii, semnalăm că nu sunt transpuse prin textele prezentului proiect, nici măcar parțial sau într-o formă corespunzătoare, spre exemplu:

- art. 3 alin. (1) lit. a) care prevede definiția expresiei „**concediu de paternitate**”.

În plus, atragem atenția asupra faptului că terminologia actului intern de transpunere nu poate fi diferită de cea a directivei în privința definițiilor, care trebuie să aibă o accepțiune unitară pe teritoriul statelor membre ale Uniunii Europene, astfel încât, atât în prezentul proiect, în actul normativ de bază, dar și în celelalte acte normative interne care se referă la acest concediu, denumirea de „concediu paternal” se va înlocui prin „**concediu de paternitate**”;

- art. 3 alin. (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*”.

19. La actualul **art. II**, pentru o precisă informare și pentru utilizarea unui limbaj juridic specific actelor normative, propunem următoarea redactare:

„Art. - În termen de ... zile de la data intrării în vigoare a prezentei ..., la propunerea Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Guvernul va modifica Normele metodologice de aplicare a Legii

⁷ Se va completa cu „lege” sau „ordonanță de urgență”, în funcție de categoria actului normativ.

concediului paternal nr. 210/1999, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000, cu modificările și completările ulterioare”.

În ceea ce privește termenul de adoptare a proiectului de hotărâre, dată fiind invocarea caracterului urgent al reglementării, acesta nu ar trebui să fie mai lung de 15 zile.

20. La actualul art. III, pentru o corectă exprimare, precum și pentru folosirea unei terminologii unitare, propunem următorul text al dispoziției tranzitorii: „Cererile de acordare a concediului paternal⁸, depuse anterior intrării în vigoare a prezentei ... se soluționează conform prevederilor în vigoare la data înregistrării cererii”.

21. Luând în considerare prevederile art. 70 alin. (1) și (4) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, propunem ca în finalul proiectului să fie inserat un articol distinct, marcat în mod corespunzător, care să dispună republicarea actului normativ de bază, în următoarea redactare:

„Art. ... - Legea concediului paternal nr. 210/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 654 din 31 decembrie 1999, cu completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță de urgență, va fi republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, după aprobarea acesteia prin lege, dându-se textelor o nouă numerotare.”

PREȘEDINTE

Florin IORDACHE



București

Nr. 954/18.08.2022

⁸ Se va folosi expresia „concediu paternal”, corespunzătoare legislației în vigoare la momentul avizării.