



## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

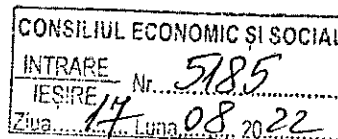
www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)  
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

**Biroul permanent al Senatului**

Bp. 522 / 29.08.2022



**AVIZ**

### **referitor la proiectul de Ordonanța de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999**

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Ordonanța de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999*.

## **CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL**

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 17.08.2022, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele observații:

- propunerea dublează numărul de zile de concediu paternal, de la 5 la 10 zile (art. 1 alin (2)), pentru a se asigura concordanța cu Directiva 2019/1158, însă concediul rămâne să fie plătit în integralitate de către angajator (art. 2, alin. (3)), iar nu de către Stat. Principial, nu este vorba despre un drept care derivă din prestarea muncii, ci de unul ce ține de protecție socială și care, în consecință, incumbă Statutului. Astfel că ar trebui ca acest concediu paternal să fie suportat de Stat, din aceleași rațiuni cu indemnizația pentru concediul de creștere a copilului;
- pe lângă acest concediu, dublat ca număr de zile, se menține în continuare și majorarea cu încă 5 zile a duratei concediului (art. 4, alin (1)), dacă tatăl urmează un curs de puericultură, pe care îl suportă tot angajatorul din fondul de salarii, prevederea excedând prevederilor Directivei;

Potrivit noilor modificări, aceste 5 zile în plus se acordă nu doar o singură dată, la momentul efectuării cursului de puericultură, ci la nașterea fiecărui copil (art. 4, alin. (2)). Justificarea inițiatorului în sensul că în acest fel se elimină o potențială discriminare este lipsită de fundament, întrucât rațiunea inițială a textului era aceea de a încuraja tații să urmeze respectivul curs, a cărui durată de valabilitate nu expiră și care își păstrează utilitatea și relevanța indiferent de numărul nou-născuților;

- există o neconcordanță în proiect în ceea ce privește drepturile de care beneficiază tatăl pe durata concediului pentru creșterea copilului. Astfel:  
potrivit art. 2 alin. 3 din proiectul legislativ „*Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.*” Textul se coroborează cu prevederile art. 51 lit. c) din Codul Muncii, potrivit căruia pe durata concediului paternal CIM-ul se suspendă. Nou introdusul art. 4<sup>2</sup> dispune în mod diferit, mai precis că în perioada concediului, salariatul beneficiază de toate drepturile din CIM, prin urmare se deduce că inclusiv de salariu (alin. (1) - Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediului paternal se mențin pe toată durata concediului). În continuare, în celelalte articole se vorbește iarăși de „indemnizație”. Or, indemnizația nu este același lucru cu salariul, din punct de vedere legal, astfel că opțiunea în favoarea uneia sau celeilalte dintre soluții în proiect este recomandabilă;
- este necesar ca propunerea legislativă să fie pusă în acord cu legislația existentă în domeniu.

**Președinte,**

**Bogdan SIMION**

