

**TABEL CONCORDANTA
LEGEA NR.210/1999 PRIVIND CONCEDIUL PATERNAL**

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA (UE) 2019/1158 CARE SE REFERĂ LA CONCEDIUL PATERNAL ȘI NECESITĂ TRANSPUNERE	OBSERVAȚII
ART. 1	<p>(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.</p> <p>(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.</p>	<p>Art. 1 (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 lucrătorilor care sunt părinți.</p> <p>(2) În cuprinsul prezentei legi, prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.</p> <p>(3) În vederea acordării concediului paternal și a indemnizației aferente, se asimilează lucrătorilor și următoarele categorii de persoane:</p> <p>a) cele care desfășoară activitate pe baza unor contracte din activitate sportivă încheiate potrivit art. 67¹ alin. (1) lit. a)–e) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>b) cele care desfășoară activitate pe baza unor convenții de muncă individuale încheiate potrivit Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperațiilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>c) directorii care desfășoară activitate pe baza contractelor de mandat încheiate potrivit Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>d) cele care desfășoară activitate pe baza unor contracte de management încheiate potrivit Legii nr. 66/1993 privind contractul de management;</p> <p>e) cele care desfășoară activitate pe baza unor contracte de management și de administrare, încheiate potrivit Legii nr.</p>	<p>ART.1 Obiect ART.3 Definiții ART.4 Concediul de paternitate</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, au dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului. Statele membre pot stabili dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se acorde înainte de nașterea copilului sau dacă întregul concediu se acordă numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile.</p> <p>(2) Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.</p> <p>(3) Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.</p>	<p>Prevederile art. 4 alin. (1) din Directivă sunt cuprinse în modificările la Legea nr. 210/1999, sub forma instituirii și definirii dreptului la concediul paternal. În forma inițială a proiectului de lege de modificare a Codului Muncii au fost reglementate: durata concediului paternal, obligația angajatorului de a acorda acest concediu, precum și alte aspecte referitoare la condițiile de acordare a acestui concediu, cu respectarea prevederilor art. 4 alin. 2 și 3 din Directivă. Propunerea legislativă pentru modificare și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii este în prezent în Parlament, în procedură de dezbatere și poate suferi modificări și completări.</p>

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
		95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare; f) cele care ocupă o funcție de demnitate publică”.		
ART. 2	<p>(1) În cazul în care titularul dreptului la concediul paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare.</p> <p><i>(1^{^1}) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și polițiștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i></p> <p><i>(1^{^2}) Persoanele care beneficiază de concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare în condițiile alin. (1) sau (1^{^1}) 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.</i></p> <p>(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.</p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p><i>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1^{^1}), drepturile salariale convenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i></p>	<p>(1) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare</p> <p>(1^{^2}) Lucrătorii și persoanele prevăzute la alin. (1^{^1}) pot cumula dreptul la concediul paternal plătit 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.</p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p>(3¹) 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.</p> <p>(3²) Perioada concediului paternal 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</p>	<p>ART. 2 Domeniu de aplicare</p> <p>ART.4 Concediul de paternitate</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, au dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului. Statele membre pot stabili dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se acorde înainte de nașterea copilului sau dacă întregul concediu se acordă numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile.</p> <p>(2) Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.</p> <p>(3) Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.</p> <p>ART. 8</p> <p>Remunerație sau indemnizație</p> <p>(1) În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale și ținând</p>	<p>S-au introdus modificările privind extinderea duratei concediului paternal plătit de la cel 5 zile lucrătoare la 10 zile lucrătoare.</p> <p>S-au revizuit articolele referitoare la plata concediului paternal.</p> <p>S-a introdus un alineat care transpune o parte din prevederile art. 10 alin. (3) din Directivă Alte elemente din cuprinsul art. 10 din Directivă au fost transpuse în forma inițială a proiectului de lege de modificare a Codului Muncii care este în prezent în Parlament, în procedură de dezbateră și poate suferi modificări și completari.</p>

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
		<p>calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau la articolul 5 alineatul (2) primesc o remunerație sau o indemnizație în conformitate cu alineatele (2) și (3) de la prezentul articol.</p> <p>(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.</p> <p>ART. 10 Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă</p> <p>(3) 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</p>	

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
			menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.	
ART. 3	(1) Tatăl care satisface serviciul militar obligatoriu are dreptul, la nașterea propriului copil, la o permisie de 7 zile calendaristice, acordată în condițiile prevăzute la art. 2 alin. (2). (2) Permisia prevăzută la alin. (1) se acordă și tatălui care satisface serviciul militar obligatoriu, 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.	(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). (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.	ART.4 Concediul de paternitate	Transpunere parțială Sunt necesare modificări privind extinderea duratei concediului paternal de la cel 5 zile lucrătoare la 10 zile lucrătoare.
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.	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 5 zile lucrătoare. (2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut	ART. 4 Concediul de paternitate ART. 8 Remunerație sau indemnizație	
Art. 4 ¹		(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 lucrătorului 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.12 Protecția împotriva concedierii și sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor 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	Necesită transpunere Alte elemente din cuprinsul art. 12 din Directivă vor fi transpuse în forma inițială a proiectului de lege de modificare a Codului Muncii care este în prezent în Parlament, în procedură de dezbatere și poate suferi modificări și completari.

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
			menționate la articolul 9.	
ART. 4 ²		<p>(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal, se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.</p> <p>(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art.10 alin.(8) din <i>Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare</i>, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.</p>	<p>ART. 10 Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă</p> <p>(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 modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale.</p>	<p>Necesită transpunere</p> <p>Alte elemente din cuprinsul art. 12 din Directivă vor fi transpuse în forma inițială a proiectului de lege de modificare a Codului Muncii care este în prezent în Parlament, în procedură de dezbatere și poate suferi modificări și completari.</p>
ART. 4 ³		<p>(2) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau efectuat concediul de paternitate</p>	Articolul 11 Discriminare	<p>Necesită transpunere</p> <p>Alte elemente din cuprinsul art. 11 din Directivă sunt transpuse prin Legea nr. 202/2022 și vor fi transpuse și în forma inițială a proiectului de lege de modificare a Codului Muncii care este în prezent în Parlament, în procedură de dezbatere și poate suferi modificări și completari.</p>

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
ART. 5	<p>(1) În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.</p> <p>(2) Pe perioada concediului acordat în condițiile alin. (1) tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acestuia, acordată de unitatea la care tatăl își desfășoară activitatea, la alegere.</p> <p>(3) Personalul prevăzut la art. 2 alin. (1[^]) beneficiază, pe perioada concediului acordat în condițiile alin. (1), de drepturile salariale reglementate pentru aceste situații de dispozițiile legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</p>	<p>(2) Pe perioada concediului acordat în condițiile alin. (1) tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul de bază și vechimea în muncă ale acestuia, conform legii.</p>		
ART. 5 ¹		<p>(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei nerespectarea de către angajator, în calitate de persoană juridică, a prevederilor art. 41 alin. (1) și ale art. 42 alin. (1).</p> <p>(2) Încetarea, de către angajator, a raporturilor de muncă sau de serviciu în perioada în care salariatul lucrătorul se află în concediu paternal din alte motive decât cele prevăzute la art. 41 alin. (3), precum și încălcarea prevederilor art. 42 alin. (2) și (3) se sancționează potrivit prevederilor art. 37 alin.(1) din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1) și (2) se fac de către inspectorii de muncă.</p> <p>(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 constatatator făcând mențiune</p>	<p>ART. 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 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.</p>	<p>Necesită transpunere Nu există sancțiuni în Legea nr. 210/1993</p>

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
		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		
ART. 6	În termen de 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentei legi, Guvernul va aproba prin hotărâre normele metodologice de aplicare, la propunerea comună a Ministerului Sănătății și a Ministerului Muncii și Protecției Sociale.			
ART. 6 ¹		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.	ART. 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.	Necesită transpunere prin introducerea acestui articol

NR. ART.	TEXTUL ACTUAL AL Legii nr.210/ 1999 privind concediul paternal	TEXTUL PROPUȘ PENTRU MODIFICARE	ARTICOLELE DIN DIRECTIVA 2019/1158 CARE SUNT TRANSPUSE	
ART. 7	Prezenta lege intră în vigoare la 45 de zile de la publicarea acesteia în Monitorul Oficial al României.		ART. 19 Abrogare	
		Prezenta lege asigură transpunere parțială a 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.	ART.20 Transpunere (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.	Necesită transpunere prin introducerea acestui articol
ART. II		În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, Guvernul va modifica Normele or metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr.210/1999, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.244/2000, cu modificările și completările ulterioare..	ART. 19 Abrogare	
ART.III		Cererile de acordare a concediului paternal depuse anterior intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se soluționează conform prevederilor în vigoare la data înregistrării cererii		
ART.IV		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		