

**GARANȚILE JURIDICE ALE MUNCII FEMEILOR SALARIATE CARE FOLOSESC
CONCEDIUL PARȚIAL PLĂTIT PENTRU ÎNGRIJIREA COPILULUI ÎN VÂRSTĂ DE
PÂNĂ LA 3 ANI ȘI A CONCEDIULUI SUPLIMENTAR NEPLĂTIT PENTRU
ÎNGRIJIREA COPILULUI ÎN VÂRSTĂ DE LA 3 LA 6 ANI**

Macovei Tatiana, magistru în drept, doctorand (USM)

In the Labor Code of the Republic of Moldova it was included the section X, focused on work peculiarities for certain categories of employees. This chapter either limits partially the application of general rules or envisages additional rules taking into account the specific features of these categories. Chapter II of this section Work of women, persons with family responsibilities and other persons is focused mainly on the specifics of the work of pregnant women, parents having small children and other persons taking care of children and disabled family members.

Key-words: labor code, categories of employees, work of women, disabled family members.

Art. 48 din Constituția¹ Republicii Moldova prevede că familia constituie elementul natural și fundamental al societății și are dreptul la ocrotire din partea societății și a statului. Familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între bărbat și femeie, pe egalitatea lor în drepturi și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor. Statul ocrotește maternitatea stimulând dezvoltarea instituțiilor necesare. Astfel, vedem că maternitatea reprezintă o categorie importantă a dreptului constituțional. Protecția maternității reprezintă totalitatea măsurilor luate la nivelul politicilor sociale, legile și reglementările care ocrotesc mama și copilul². Această protecție este considerată legitimă, în raport cu principiul egalității, și necesară pentru menținerea condiției biologice a femeii în timpul gravidității și după aceea, până în momentul normalizării funcțiilor fiziologice și psihice, ca și pentru protejarea legăturilor speciale dintre femeie și copilul său, în cursul perioadei ce succede sarcina și nașterea, evitând ca aceste legături să fie afectate de cumulum obligațiilor rezultând din desfășurarea simultană a unei activități profesionale³.

Conceptul de maternitate nu se reduce la aspectele biologice ale capacității reproductive (nașterea de copii), ea, în același timp, nu poate fi limitată la relațiile dintre mamă și copil imediat după naștere și în primii ani de viață ai copilului.

Codul familiei⁴ al Republicii Moldova definește maternitatea în art.47 potrivit căruia proveniența copilului de la mamă (maternitatea) se stabilește în baza documentelor care confirmă nașterea copilului de la mama dată într-o instituție medicală.

O altă categorie de drept constituțional nu mai puțin importantă este paternitatea, care reprezintă legătura consanguină de rudenie dintre tată și copilul (copiii) său. Obligațiile din familie care îi revin tatălui nu sînt mai puțin semnificative decât cele ale mamei, el participă deopotrivă la soluționarea problemelor ce țin de creșterea, educarea și instruirea copiilor săi.

Astfel, vedem că nașterea copiilor și grija față de ei ce țin de creșterea și educarea lor este consacrată în diferite acte normative.

Art. 124 din Codul muncii⁵ al RM prevede că femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații pe linia asigurărilor sociale de stat.

Însă grija față de copilul nou născut nu se reduce doar la concediul de maternitate acordat femeilor. Astfel, spre deosebire de concediul de maternitate, care se acordă exclusiv femeilor, legea acordă dreptul anumitor categorii de persoane, care în baza unei cereri scrise, după expirarea concediului de maternitate, să li se acorde un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, cu primirea indemnizațiilor corespunzătoare pe linia asigurărilor sociale de stat. Cercul de persoane care pot beneficia de concediul parțial pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 3 ani este mai larg. Astfel, potrivit art. 124 alin. (4) Codul muncii, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, de bunică, bunel sau de altă rudă, care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore. Garanția dată permite membrilor familiei să ia o decizie de sine stătător în privința persoanei care va avea grijă de copil, reieșind din interese inclusiv economice. Prin urmare, acest fapt creează toate premisele legale posibile de egalare a priorităților gender. Însă, în practică, dreptul la concediul parțial plătit pînă la atingerea vârstei de 3 ani a copilului este folosit, tradițional, de către femei. Astfel, persoanele indicate pot beneficia la locul de muncă de un astfel de concediu social numai după depunerea către angajator a unei cereri scrise în acest sens. Dreptul persoanelor respective se poate realiza cu condiția că mama copilului urmează să se încadreze în câmpul muncii.

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vârsta de 3 ani.

O garanție importantă, ce rezultă din folosirea acestui concediu, este că concediul respectiv se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială și în stagiul de cotizare. Această metodă de abordare de către legiuitor subliniază semnificația socială a acestui concediu pentru îngrijirea copilului, deoarece includerea perioadelor necontributive în stagiul de cotizare se permite doar în cazuri excepționale.

Pentru obținerea indemnizației pentru creșterea copilului pînă la vârsta de 3 ani – care se achită din cadrul bugetului de asigurări sociale, persoana care beneficiază de acest drept (unul dintre părinți, bunelul, bunică, o altă rudă, care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului sau tutorele) urmează să se adreseze casei teritoriale de asigurări sociale (C.T.A.S.) de la locul de trai conform vizei de reședință. Potrivit art. 18 din Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară

de muncă și alte prestații de asigurări sociale⁶, asiguratul care se află în concediu pentru îngrijirea copilului are dreptul la indemnizație lunară pentru creșterea copilului de la data nașterii și până la vârsta lui de 3 ani. Asigurații au dreptul la prestații de asigurări sociale, dacă au un stagiul total de cotizare de cel puțin 3 ani. Asigurații care au un stagiul total de cotizare de până la 3 ani beneficiază de prestații de asigurări sociale, dacă au un stagiul de cotizare de cel puțin 3 luni, realizat în ultimele 12 luni anterioare producerii riscului asigurat. Asigurații care desfășoară activitate pe bază de contract individual de muncă pe durată determinată, inclusiv cei care muncesc la lucrări sezoniere, beneficiază de prestații de asigurări sociale, dacă au stagiul de cotizare specificat mai sus ori de cel puțin 12 luni, realizat în ultimele 24 de luni anterioare producerii riscului asigurat.

Începând cu anul 2010, cuantumul lunar al indemnizației pentru creșterea copilului constituie 30% din baza de calcul, dar nu mai puțin de 300 de lei pentru fiecare copil. Baza de calcul a indemnizațiilor de asigurări sociale o constituie venitul mediu lunar realizat în ultimele 6 luni calendaristice, premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuțiile de asigurări sociale. În cazul, în care lunile menționate mai sus, sînt lucrate incomplet din motive întemeiate, la determinarea bazei de calcul se ia în considerare venitul asigurat din lunile calendaristice lucrate complet în perioada respectivă. Dacă asiguratul a lucrat mai puțin de 6 luni, baza de calcul este venitul mediu lunar asigurat, realizat în lunile calendaristice lucrate integral, iar în cazul, când a realizat un stagiul de cotizare mai mic de o lună calendaristică, se ia în considerare venitul asigurat din zilele lucrate. În cazul lipsei motivate a venitului asigurat în ultimele 6 luni calendaristice, premergătoare lunii în care s-a produs riscul asigurat, baza de calcul este salariul tarifar sau salariul de funcție al beneficiarului.

Un alt concediu, reglementat de legislația muncii, ce ține de îngrijirea copiilor mici, este concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani. Conform articolului 126 alin. (1) Codul muncii, în afară de concediul de maternitate și concediul parțial, plătit pentru îngrijirea copilului până la vîrstă de 3 ani, femeii, precum și tatălui copilului, bunelului sau altei rude, care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani. Garanția juridică în acest caz este că pentru categoriile respective de salariați se menține locul de muncă (funcția). Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv, în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat în temeiul art. 78 alin. (1), lit. a) CM al RM – suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului în legătură cu îngrijirea copilului în vîrstă de până la 6 ani.

În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, persoanele menționate pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

Astfel, potrivit art. 97 din Codul muncii al RM salariatului care are copii în vîrstă de până la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflați sub tutela/curatela sa) angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială în cazul în care salariații respectiv au înaintat o cerere în acest sens.

Salariați cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii.

Art. 247 din Codul muncii al RM prevede refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vîrstă de pînă la 6 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrstă de pînă la 6 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.

Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări, unde persistă condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică. Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele. Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent. Pînă la soluționarea problemei ce ține de acordarea unei munci mai ușoare, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu pentru toate zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză. Femeile care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, în cazul cînd nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile de muncă la locul lor de muncă, sînt transferate la un alt loc de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent, pînă cînd copilul împlinește vârsta de 3 ani (Art. 250 din CM).

O altă garanție esențială pentru femeile aflate în concediul pentru îngrijirea copilului este ordinea prioritară în acordarea concediului ordinar, adică a concediului anual. În conformitate cu art. 125 din Codul muncii al RM, femeii, în baza unei cereri scrise, i se poate acorda concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului. Persoanele care îngrijesc, în locul mamei, de copilul în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

Alte garanții ale salariatelor care folosesc concediile parțial plătite pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la 3 la 6 ani sunt prevăzute de Codul muncii al RM sunt:

- Art. 86 alin. (2) CM- Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a unității. În același timp art. 251 Codul muncii al RM interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor

- care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k) din Codul muncii.
- Art. 103 alin. (6) CM - unul dintre părinții (tutorele, curatorul), care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) Codul muncii cu activitatea de muncă, pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.
 - Art. 105 alin. (2) CM - unul dintre părinții (tutorele, curatorul), care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.
 - Art. 108 alin. (1) CM - unuia dintre părinții (tutorele, curatorul), care au copii în vârstă de până la 3 ani, i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele, curatorul), care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de până la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră. Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.
 - Art. 110 alin. (4) CM - unul dintre părinții (tutorele, curatorul), care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.
 - Art. 111 alin. (4) CM - unul dintre părinții (tutorele, curatorul), care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.
 - Art. 116 alin. (4) CM - părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil invalid și părinții care au un copil în vârstă de până la 16 ani, pot lua concedii de odihnă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.
 - Art. 120 alin. (2) CM - unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid), părinții care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri-scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.
 - Art. 183 alin. (2) CM - în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau un invalid.

- Art. 249 alin. (2) CM – salariații care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.
- Art. 318 alin. (2) CM - persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă.

După cum observăm, femeile care folosesc concediile parțial plătite de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani, precum și cele care folosesc concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani dispun de anumite facilități în cadrul relațiilor de muncă.

Bibliografie:

1. Constituția Republicii Moldova adoptată la data de 29.07.1994//Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994.
2. Otilia Dragomir, Mihaela Miroiu, Lexicon feminist, Editura Polirom, Colecția Studii de gen, București, 2002, p.244.
3. Irina Moroianu Zlătescu, Égalité de chances. Égalité de traitement, Institut Roumain pour les Droits de l'Homme, București, 2000, p.59.
4. Codul familiei al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 1316-XIV din 26.10.2000.// Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 47-48/210 din 26.04.2001.
5. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003.//Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
6. Legea nr. 289-XV din 22.07.2004.//Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 168-170/773 din 10.09.2004.

Recenzenți: N. Sadovei, dr., conf.univ. (USM)
L.Ciubuc, dr., conf.univ.inter. (UCCM)