

REGLEMENTAREA CONCEDIULUI PARȚIAL PLĂTIT DE ÎNGRIJIRE A COPILULUI ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA ȘI ACQUIS-UL COMUNITAR (STUDIU COMPARAT)

MACOVEI Tatiana*

ABSTRACT:

REGULATING THE PARTIALLY PAID LEAVE FOR CHILDCARE IN THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA AND THE ACQUIS COMMUNAUTAIRE (COMPARATIVE STUDY)

Care for a newborn baby is not only limited to paid maternity leave, offered exclusively to women, but continues through partially paid leave for childcare. According to the national legislation the length of the partially paid leave for childcare can be used until the child reaches the age of three years, and according to European regulations in this field, the childcare leave may be granted until the child reaches the age of 8 years.

The right to childcare leave is universal, meaning that any employee, male or female, regardless of his status, can use it: the employee employed for a fixed or indefinite period, with normal or part-time employment, etc.

Parents of young children jointly decide who and how to use partially paid leave for childcare, but policy in the family protection field must contribute to the achievement of equality between women and men in the labor market, promoting women's participation in the labor force and division of responsibilities between women and men.

The paper will comparatively assess the national and European childcare legislation addressing the following aspects: concept, duration, subjects of parental leave, access conditions to receive benefits during the leave, legal guarantees enjoyed by employees on childcare leave.

The actual character of the research topic derives from the above-mentioned and the tendency to reconcile work and family life for women and men on equal legal conditions.

Key words: women, children, parents, paid leave for childcare, three years, eight years.

JEL: K33, K36, J16

АННОТАЦИЯ:

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЧАСТИЧНО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В МОЛДАВСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЕС (СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ)

Уход за новорожденным ребенком не ограничивается только оплачиваемым декретным отпуском для женщин, а продолжается путём частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком. В соответствии с национальным законодательством частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком длится до достижения ребенком трех лет, и в соответствии с европейскими нормами по детскому воспитанию отпуск может быть предоставлен до достижения ребенком восьми лет.

Право на отпуск по уходу за ребёнком является универсальным, в том смысле, что он может быть использован любым работником, будь то мужчина или женщина, нанятый на основании трудового договора на определенный срок или на основании бессрочного трудового договора, с обычной или частичной длительностью рабочего дня т.д.

Родители маленьких детей совместно решают, кто и как будет использовать частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, но семейная политика должна способствовать достижению

* **MACOVEI Tatiana** – Magistru în drept, lector universitar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova (Chișinău, Republica Moldova); **MACOVEI Tatiana** – Master of law, University lecturer, Law Faculty, The State University of Moldova (Kishinev, The Republic of Moldova); **МАКОВЕЙ Татьяна** – Магистр права, преподаватель, факультет права, Государственный университет Молдовы (Кишинев, Республика Молдова.)

равенства между женщинами и мужчинами на рынке труда, поощрения участия женщин в профессиональной сфере и разделению обязанностей между женщинами и мужчинами.

В рамках данной статьи будут исследованы в сравнении, национальное и европейское законодательство в отношении отпуска по уходу за ребенком акцентируя внимание на следующих аспектах: понятие отпуска, длительность, субъекты права на отпуск уходу за ребенком, условия доступа на получение пособия во время отпуска по уходу за ребёнком, юридические гарантии, которыми пользуются работники во время отпуска по уходу за ребёнком.

Выше сказанное, а также, тенденция совмещения работы и семейной жизни у мужчин и женщин на равных правовых условиях является причиной актуальности данного исследования.

Ключевые слова: женщины, детей, родители, отпуска по уходу за ребёнком, трех лет, восьми лет.

JEL: K33, K36, J16

REZUMAT:

REGLEMENTAREA CONCEDIULUI PARȚIAL PLĂTIT DE ÎNGRIJIRE A COPILULUI ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA ȘI ACQUIS-UL COMUNITAR (STUDIU COMPARAT)

Grija față de copilul nou-născut nu se reduce doar la concediul de maternitate acordat exclusiv femeilor, ci continuă prin concediul parțial plătit de îngrijire a copilului. Potrivit legislației naționale durata concediului parțial plătit de îngrijire a copilului este până la atingerea de către copil a vârstei de trei ani, iar potrivit reglementărilor europene în materie concediul de creștere a copilului se poate acorda până la împlinirea de către copil a vârstei de 8 ani.

Dreptul la concediul de îngrijire a copilului are un caracter universal, în sensul că poate fi folosit de orice salariat, femeie sau bărbat, indiferent de statutul său: salariat încadrat cu contract de muncă pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată, cu durata normală a timpului de muncă sau cu timp de muncă parțial etc.

Părinții copiilor mici decid de comun acord cine și cât va folosi concediul parțial plătit de îngrijire a copilului, însă politica familială trebuie să contribuie la realizarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă, al promovării participării femeilor la viața activă și al repartizării responsabilităților familiale între femei și bărbați.

În cadrul articolului urmează să fie cercetate, în mod comparativ, legislația națională și cea europeană privind concediul de creștere a copilului abordând următoarele aspecte: noțiunea, durata, titularii concediului de creștere a copilului, condițiile de acces la primirea indemnizațiilor pe parcursul concediului de creștere a copilului, garanțiile juridice de care beneficiază salariații aflați în concediu de creștere a copilului.

Cele expuse mai sus, precum și tendința de concilierea a vieții profesionale cu cea de familie a femeilor și a bărbaților în condiții de egalitate juridică determină actualitatea temei de cercetare.

Cuvinte cheie: femei, copii, părinți, concediu plătit de îngrijire a copilului, trei ani, opt ani.

JEL: K33, K36, J16

În materie de educație, cercetările de sociologia familiei arată că bărbații alocă educației copiilor durate mai mici de timp decât femeile. Copiii comunică mai mult cu mamele, ele jucând un rol crucial în procesul de dezvoltare și formare a personalității copilului. În aceste condiții nu este de mirare faptul că mamele sunt cele care, în majoritatea absolută a cazurilor, folosesc concediile de creștere a copilului.

Părinții copilului sunt cei care decid cine din ei va folosi concediul de creștere a copilului. Cert este

faptul că asumarea de către bărbat a unor sarcini educative este dependentă de activitatea profesională a mamei. Statul încurajează repartizarea pe baze egale a responsabilităților casnice între soți, inclusiv în ceea ce privește folosirea concediilor de creștere a copiilor.

Angajatorii nu trebuie să creeze salariaților care folosesc sau intenționează să folosească concediul de creștere a copilului impedimente în exercitarea acestui drept sau aplicarea unor tratamente discriminatorii în privința salariaților cu copii mici.

Reglementarea legală

Baza legală a concediului parțial plătit de îngrijire a copilului o găsim în art. 124 Codul muncii (CM – în continuare) al Republicii Moldova (RM – în continuare)¹. Pe parcursul concediului parțial plătit de îngrijire a copilului salariații, care suspendă contractul individual de muncă, vor primi indemnizații de la bugetul asigurărilor sociale de stat, iar modul de plată a unor astfel de indemnizații este reglementat de Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale².

La nivelul Uniunii Europene concediul de îngrijire a copilului până în anul 2010 era reglementat prin Directiva nr.96/34/CEE referitoare la acordul cadru privind concediul parental³. Aceasta a avut ca obiectiv transpunerea în practică a acordului cadru încheiat între organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume Uniunea Confederațiilor Industriei și Patronatului din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderii Publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES). Ulterior, în anul 2010, directiva dată a fost abrogată și adoptată una nouă și anume Directiva CEE 2010/18/UE acord-cadru privind concediul pentru creșterea copilului⁴.

Noul acord extinde durata concediului pentru creșterea copilului la patru luni pentru fiecare părinte. Concediul se aplică tuturor lucrătorilor și tuturor tipurilor de contracte, acesta reprezentând o modalitate de a îmbunătăți concilierea între responsabilitățile profesionale și cele familiale ale

lucrătorilor și de a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați⁵.

Partenerii sociali europeni au recunoscut că primul acord-cadru/directivă privind concediul pentru creșterea copilului a făcut ca lucrurile să evalueze în mod pozitiv și jucat un rol important în ajutorul acordat părinților care lucrează pentru a concilia mai bine obligațiile profesionale și familiale, însă au considerat că anumite elemente ale acordului ar trebui adaptate sau revizuite pentru a putea să-și atingă mai bine obiectivele, inclusiv măsuri prin care tații să poată să-și ceară drepturile la concediul pentru creșterea copilului, dat fiind diversitatea din ce în ce mai mare a populației active și a evoluției societății, mai ales multiplicarea tipurilor structurii familiale⁶.

Definirea.

Termenul generic pentru denumirea acestui concediu este concediul de îngrijire a copilului. În legislația Republicii Moldova acesta poartă denumirea de concediu parțial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani, iar în dreptul comunitar acesta este denumit concediu pentru creșterea copilului. La nivel european, de asemenea, se utilizează și denumirea de concediu parental, ceea ce indică asupra faptului că titularii ai concediului de creștere a copilului sunt părinții. Potrivit reglementărilor naționale nu putem reține spre uz sintagma „concediu parental”, deoarece titularii ai concediului de îngrijire a copilului în afară de părinți pot fi și alte persoane.

Concediul parțial plătit de îngrijire a copilului face parte din categoria concediilor sociale, de care beneficiază salariații aflați în raporturi juridice de muncă și este folosit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani în Republica Moldova sau în vârstă de până la 8 ani în Uniunea Europeană, pe parcursul căreia salariatul beneficiază de indemnizații pe linia asigurărilor sociale de stat.

Pe perioada concediului parțial plătit de îngrijire a copilului acțiunea contractului individual de muncă poate să continue sau poate fi suspendată⁷.

¹ Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

² Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289-XV din 22.07.2004, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 168-170/773 din 10.09.2004.

³ Directive 96/34/CEE din 03.06.1996 referitoare la acordul cadru privind concediul parental, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 145 din 19.06.1996, p. 0004-0009.

⁴ Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 08.03.2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L68/13 din 18.03.2010, p. 13-20. [On-line]: <http://eur-lex.europa.eu>. (Vizitat: 12.03.2013).

⁵[On-line]:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0031_ro.htm. (Vizitat la: 26.03.2013).

⁶ [On-line]: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Romania-2.pdf> (Vizitat la: 26.02.2013).

⁷ Сосна Б.И., Сичинский К. Актуальные вопросы приостановления действия индивидуального трудового договора. В: Закон и жизнь. 2009, № 8, с. 11.

În situația în care salariatul optează pentru concediu parțial plătit de îngrijire a copilului, fără a munci, contractul individual de muncă se va suspenda din inițiativa salariatului (art. 78 alin.(1) lit. a) Codul muncii). În aceste situații suspendarea operează independent de voința angajatorului⁸. În acest caz, contractul individual de muncă va continua să existe, dar va avea loc o suspendare a principalelor sale efecte: cel al prestării muncii de către salariat și al plății drepturilor de natură salarială de către angajator⁹.

Titularii concediului de îngrijire a copilului

Titularii ai concediului parțial plătit de îngrijire a copilului pot fi toți salariați, indiferent de faptul dacă sunt angajați cu contract de muncă pe durată determinată sau pe durată nedeterminată, cu durata normală a timpului de muncă sau cu timp de muncă parțial, cu munca la domiciliu etc.

Pentru a nu lăsa loc interpretărilor Directiva europeană 2010/18/UE prevede în clauza 1 pct. 2 că „prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru”. Din interpretarea acestei clauze rezultă că acordul se aplică tuturor lucrătorilor, iar raportul de muncă are o arie de răsfrângere mai mare decât „contractul individual de muncă”, aceasta însemnând că se aplică și salariaților aflați în raporturi juridice de muncă atipice.

Raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice în folosul sau sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale¹⁰. Cu titlu de exemplu aducem următoarele categorii de raporturi juridice de muncă atipice: funcționarii publici, militarii, judecătorii, munca part-time, leasing-ul de personal, out-sourcing etc.

Codul muncii al RM prevede următoarele categorii de titulari ai concediului de îngrijire a copilului: mama, tata, bunica, bunelul, tutorele sau altă rudă, care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.

Privitor la rude urmează să menționăm că „rudenția este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun. În primul caz, rudenția este în linie dreaptă, iar în al doilea caz – în linie colaterală”¹¹, iar tutorii sunt persoanele fizice, care apără interesele diferitor categorii de persoane, iar în cazul nostru tutorii apără interesele minorilor. Potrivit art. 32 alin.(3) Cod civil¹² al Republicii Moldova tutela asupra minorului se instituie în cazul în care el nu are părinți ori înfietori sau când instanța de judecată a stabilit decăderea părinților lui din drepturile părintești, sau când el a rămas fără ocrotire părintească din alte motive.

Deci dreptul la concediu de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani are un caracter transferabil, adică poate fi folosit în afară de mamă și de alte persoane expres prevăzute de lege.

Este emblematic conținutul art. 124 CM al RM, care introduce principiul substituirii mamei în materie de cură a copilului, extinzând și către alte persoane multe din drepturile care în trecut erau recunoscute doar mamelor lucrătoare. Prevederea dată are menirea, fără nici cel mai mic dubiu, de a constitui o stimulare indirectă pentru distribuirea muncii în cadrul familiei în funcție de necesitățile cuplului parental. Astfel, politica familială trebuie să contribuie la realizarea egalității de șanse între femei și bărbați atât în câmpul muncii, cât și în viața de familie, prin repartizarea responsabilităților familiale între femei și bărbați în condiții de egalitate juridică. Din această perspectivă, vine indicat, în mod special, obiectivul de a încuraja tații copiilor să-și asume responsabilități familiale egale, iar, după caz, grija copiilor în vârstă de până la 3 ani poate fi preluată și de către bunei, alte rude sau de tutore, cu condiția ca persoanele date nemijlocit să aibă grijă de copil. Garanția dată permite membrilor familiei să ia o decizie de sine stătător în

⁸ Mustăcilă Ilie, Enuică Cristina. Dreptul muncii, note de curs. Reșița. Banatul Montan, 2007, p. 69.

⁹ Arnăutu Lucian-Mihail. Dreptul muncii. Iași: Sedcom Libris, 2011, p. 106.

¹⁰ Sadovei Nicolae. Dihotomia raportului juridic de muncă. Chișinău: Garamont Studio, 2011, p. 132.

¹¹ Codul familiei al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 1316/XIV din 26.10.2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-48/210 din 26.04.2001.

¹² Codul civil al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 1107-XV din 06.06.2002. În: Oficial al Republicii Moldova nr. 82-86/661 din 22.06.2002.

privința persoanei care va avea grijă de copil, reieșind din interese inclusiv economice.

Directiva europeană 2010/18/UE, indică, cu titlu generic, că titularii ai concediului de îngrijire a copilului sunt bărbatul și femeia, iar ulterior se face referire, în cuprinsul directivei, la părinți, ceea ce indică că titularii ai concediului de îngrijire a copilului pot fi mama și tatăl copilului. Suplimentar însă directiva dă dreptul statelor membre ale UE posibilitatea ca pe calea reglementărilor naționale interne să prevadă modul exact de punere în aplicare a acordului cadru, inclusiv extinderea cercului de potențiali titularii ai concediului de creștere a copilului.

Deși tații copiilor au dreptul la concediu de îngrijire a copilului, statisticile arată că ei recurg la un asemenea concediu foarte rar. Cel mai adesea concediul parțial plătit de îngrijirea a copilului în vârstă de până la 3 ani este folosit de mamă. Potrivit datelor oficiale ale Ministerului muncii, protecției sociale și ale familiei al Republicii Moldova, în raportul din 2012 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” (pentru anul 2011)¹³ se indică: la data la 01.01.2012, la evidență la Casa Națională de Asigurări Sociale se aflau la evidență 33757 de persoane beneficiare de indemnizații de creștere a copilului în vârstă de până la 3 ani. Printre persoanele menționate mamele constituie majoritatea absolută – 98,7%.

În 2010 la nivelul Uniunii Europene, procentul de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor cu copii la întreținere era de numai 65,6% în comparație cu 90,3% în cazul bărbaților cu copii¹⁴, ceea ce indică că femeile se dedică mai mult grijii copiilor decât o fac bărbații.

În condițiile actuale ale legislației naționale tații nu pot fi obligați de a lua concediu de îngrijire a copilului, aceasta rămânând o decizie luată în cadrul familiei. Statul, însă, ar trebui să încurajează bărbații să își asume mai multe responsabilități familiale, în special prin luarea concediului pentru

creșterea copilului, iar o primă etapă ar putea fi campaniile publice de conștientizare.

În aceste condiții comunitatea europeană, prin directiva 2010/18/UE, a adus noi reglementări privind modul de repartizare a concediului între părinți, prin care a instituit obligația pentru fiecare părinte de a lua cel puțin o lună de zile de concediu pentru creșterea copilului. Potrivit clauzei 2 a directivei intitulată „concediul pentru creșterea copilului”, în pct. 2 se prevede: „concediul se acordă pentru o perioadă de cel puțin patru luni și, pentru a promova egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, ar trebui, în principiu, să se acorde pe o bază netransferabilă. Pentru a încuraja egalitatea între cei doi părinți în materie de luare a concediului pentru creșterea copilului, cel puțin una dintre cele patru luni se va acorda pe o bază netransferabilă. Modalitățile de aplicare a perioadei netransferabile se stabilesc la nivel național prin intermediul legislației și/sau al convențiilor colective, luând în considerare dispozițiile în materie de concediu existente în statele membre”.

Prevederea directivei ce stabilește că dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului cu o durată de cel puțin o lună are un caracter „netransferabil” poartă un caracter de „principiu”, ceea ce conferă statelor membre ale Uniunii Europene dreptul de a stabili în ce mod vor aplica această normă de principiu în reglementările lor naționale. Cert este faptul că prevederea dată se înscrie în cadrul acțiunilor privind îmbunătățirea concilierii dintre viața profesională și cea de familie pentru părinții care lucrează, în vederea asigurării egalității între femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile egale pe piața forței de muncă.

România a implementat în practică directiva europeană 2010/18/UE prin hotărârea de Guvern a României nr. 57 din 30.01.2012¹⁵. Conform acestei hotărâri de guvern începând cu data de 1 martie 2012, fiecare părinte are obligația să petreacă cel puțin o lună de zile cu copilul lor. Dacă mama optează pentru intrarea în concediul de creștere a copilului până la vârsta de 1 sau 2 ani (sau 3 ani pentru copilul cu handicap), o lună din concediu va reveni în sarcina tatălui, și reciproc.

¹³ Raportului Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei al RM din 2012 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 ” (pentru anul 2011), p. 14. [On-line]: www.mmmpsf.gov.md. (Vizitat la: 23.02.2013).

¹⁴ Comisia Europeană, 2010. Raport privind progresele în materie de egalitate între femei și bărbați în 2010. [On-line]: <http://ec.europa.eu>. (Vizitat la: 13.03.2013).

¹⁵ Hotărârea de Guvern a României nr. 57 din 30.01.2012. În: Monitorul Oficial al României nr. 82 din 01.02.2012.

Aplicarea noii directive europene la cadrul legislativ român privind concediul de creștere a copilului presupune că:

a) după efectuarea celor 42 de zile calendaristici obligatorii din cadrul concediului de maternitate postnatal, tatăl are dreptul să solicite intrarea în concediu de creștere a copilului pentru cel puțin 1 lună de zile din perioada totală a concediului de creștere a copilului. Această solicitare poate fi înaintată oricând pe parcursul concediului de creștere a copilului;

b) în situația în care tatăl refuză intrarea în concediul de creștere a copilului, concediul va fi micșorat cu o lună de zile, iar indemnizația cuvenită lunii respective nu va mai fi plătită.

În perioada în care tatăl folosește concediul de creștere a copilului, mama merge la muncă, familia beneficiind de o singură indemnizație – cea a tatălui.

Deși directiva europeană prin care se impune tatălui copilului să i-a cel puțin o lună de zile de concediu de creștere a copilului a fost adoptată în 2010, prevederi similare în Suedia au fost adoptate încă în anul 1995. Luna introdusă de legislația suedeză nu a obligat tații să stea acasă, însă, așa cum și Uniunea Europeană încearcă să facă prin directiva 2010/18/UE, în cazul nesolicitării ei era pierdută din concediul de creștere a copilului, odată cu indemnizația primită de părintele care optase pentru îngrijirea copilului. În anul 2002, tot în Suedia, dreptul taților de a îngriji copilul a fost majorat de la o lună la minim două luni, iar începând cu 1 ianuarie 2012, Parlamentul Suediei a adoptat o lege prin care acorda 1500 de coroane suedeze (echivalentul a aproximativ 3000 lei MD) fiecărui părinte din a 3-a lună în care tatăl rămâne acasă să îngrijească copilul, ce se adaugă indemnizației de 80% din salariu.

Exemplul Suediei a fost urmat și de alte țări, precum Portugalia, Irlanda și Germania, dar în mod diferit. Portugalia obligă tatăl la un concediu paternal de numai o săptămână, iar Irlanda îi acordă fiecărui părinte câte 3 luni și le dă posibilitatea amândurora ca alte 3 luni să și le împartă cum cred de cuviință. În Germania, din 2007, tații au dreptul la 2 din cele 14 luni de concediu pentru creșterea copilului¹⁶.

Scopul unor asemenea prevederi este de a asigura o mai bună cooperare între soți în ceea ce privește îmbinarea vieții profesionale cu cea de familie, dat fiind faptul că tradițional concediul de îngrijire a copilului este luat de către mamă, iar tații recurg la un asemenea concediu foarte rar.

În unele state europene, concediul pentru creșterea copilului este un drept acordat familiei, pe care părinții îl pot repartiza între ei cum doresc, spre exemplu România, Azerbaidjan, Georgia. În alte state, acesta este un drept individual, fiecare părinte având dreptul la o anumită parte din concediul de creștere a copilului, cum este cazul Belgiei, Croației, Italiei, Luxemburgului și Republica Cehă. În Suedia, așa cum am enunțat mai sus, acest drept este parțial familial și parțial individual, 60 de zile fiind rezervate pentru fiecare părinte, iar restul fiind împărțit între ei, după libera lor alegere.

Durata concediului de îngrijire a copilului

În Republica Moldova, potrivit reglementărilor actuale, concediul parțial plătit de îngrijire a copilului începe imediat după finisarea concediului de maternitate postnatal și durează până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. În acest context trebuie să privim distinct concediul parțial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la trei ani, care reprezintă tema de cercetare a prezentului articol, de concediul de îngrijire a copilului de la trei la șase ani. Ultimul concediu nu este plătit, iar durata acestuia nu se include în stagiul de cotizare.

Vizavi de durata concediului de creștere a copilului directiva europeană 2010/18/UE, în clauza 2 pct. 1 prevede: se acordă lucrătorilor, bărbați sau femei, un drept individual la concediul de creștere a copilului, care poate fi folosit până la împlinirea de către copil a vârstei de opt ani, însă durata minimă este de patru luni de zile. Prin atribuirea caracterului individual al dreptului la concediu de creștere a copilului se acordă dreptul, atât tatălui, cât și mamei, ca fiecare din ei să beneficieze de minim patru luni de concediu de creștere a copilului.

Durata minimă de patru luni a concediului de creștere a copilului este obligatorie pentru statele membre, însă privitor la durata maximală, așa cum e prevăzut în textul directivei – 8 ani, se lasă la discreția statelor membre și a partenerilor sociali, care vor decide dacă introduc sau nu asemenea durată prelungită a concediului de creștere a copilului în legislațiile naționale.

¹⁶ [On-line]: <http://www.desteptarea.ro/parintii-refuza-concediul-obligatoriu-de-crestere-a-copilului/>. (Vizitat la: 22.03.2013).

Dreptul individual la un concediu parental cu o durată de cel puțin 4 luni acordat lucrătorilor, bărbați și femei, nu poate fi redus atunci când el este întrerupt de către un alt concediu care urmărește o finalitate diferită de a aceluia a concediului parental, cum este un concediu de maternitate. Un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a lua un alt concediu garantat de acest drept. Astfel, un stat membru încalcă obligațiile ce-i revin în virtutea directivei menționate atunci când prevede că dreptul la un concediu de maternitate ce intervine în timpul concediului parental se substituie acestuia, care trebuie de altfel să înceteze, fără posibilitatea pentru părinte de a reporta partea de concediu parental de care nu a putut beneficia¹⁷.

Durata concediilor de creștere a copilului în diferite state europene este următoarea: Bulgaria, Italia – 2 ani, Spania, Cehia, Germania – 3 ani, România – 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap 3 ani, Ungaria – 3 ani, însă primul an poate fi luat doar de mama copilului.

În practică poate apărea întrebarea dacă părinții care au gemeni sau tripleți și mai mulți copii născuți odată beneficiază de aceeași durată a concediului de creștere a copilului. Legislația națională prevede că părinții enunțați mai sus beneficiază de aceeași durată a concediului de creștere a copilului similar părinților care cresc un singur copil. Această variantă este reținută și în jurisprudența europeană și anume cazul Zoi Chatzi împotriva Ipourgos Ikonomikon¹⁸. Astfel, într-o hotărâre din 16 septembrie 2010, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a afirmat că clauza 2.1 din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu poate fi interpretată ca acordând un drept individual la concediu pe copil. De asemenea, în cazul nașterii de gemeni, nu poate fi interpretată ca prevăzând un drept la un număr de perioade de concediu egale cu numărul de copii născuți. Totuși, citită în lumina principiului egalității de tratament, această clauză obligă legiuitorul național să stabilească un regim privind concediul pentru creșterea copilului care, în conformitate cu situația din statul membru respectiv, să se asigure că

părinții de gemeni se bucură de un tratament care ia în considerare nevoile speciale ale acestora.

Indemnizații

În unele state europene, concediul parental este neplătit (Austria, Belgia, Cipru, Malta, Țările de Jos și Regatul Unit, de exemplu). În altele, concediul parental este plătit, parțial sau în totalitate (Azerbaidjan, Luxemburg, Portugalia, România, Republica Cehă și Serbia, de exemplu).

Potrivit art. 18 din Legea Republicii Moldova privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale asiguratul care se află în concediu pentru îngrijirea copilului are dreptul la indemnizație lunară pentru creșterea copilului de la data nașterii și până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani.

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 contribuții de asigurări sociale. În cazul în care lunile menționate mai sus, sunt 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.

În statele europene indemnizațiile plătite pe perioada concediului de creștere a copilului variază de la un stat la altul. Astfel în Ungaria indemnizația pe perioada concediului de creștere a copilului este de 70 % din salariu, România 85 %, Bulgaria 90 %.

Spre exemplu, în Germania, în primele 12 luni de la nașterea copilului, mama primește o indemnizație (elterngeld) de 67 la sută din salariul pe care l-a avut. Așa cum am scris mai sus, după 12 luni de la nașterea copilului, timp de 2 luni

¹⁷ Decizia din 14 aprilie 2005 în cazul Comisie v. Luxembourg nr. C-519/03, Culegere, p. I-3067 (cf. pct. 31, 33, 52, disp. 1).

¹⁸ Curtea Europeană de Justiție, Zoi Chatzi împotriva Ipourgos Ikonomikon, Dosarul C-149/10), <http://www.etuc.org>. (Vizitat la: 13.12.2012).

(vatermonate), această indemnizație poate fi luată de către tată în același quantum raportat la salariul lui. Legea spune ca această indemnizație nu poate fi mai mică de 300 de euro și nu poate fi mai mare de 1800 de euro¹⁹.

Începând cu anul 2012 potrivit legislației române, OUG 124/2011²⁰ adoptată la 27 decembrie 2011, se condiționează plata indemnizațiilor pentru creșterea copiilor și a alocațiilor de stat de plata obligațiilor legale față de bugetul local (adică a impozitelor) pentru bunurile pe care solicitanții ajutoarelor sociale le dețin în proprietate. Cetățenii eligibili pentru plata indemnizațiilor sau a alocațiilor trebuie să achite impozitele aferente anului anterior până la data de 31 ianuarie a fiecărui an, neachitarea acestora atrăgând după sine suspendarea drepturilor acestora pe o perioadă de 5 luni, începând cu luna februarie. O asemenea prevedere în legislația Republicii Moldova nu există.

Exercitarea dreptului la concediu

a) Procedura acordării concediului de îngrijire a copilului

Pentru a beneficia de concediu de îngrijire a copilului solicitantul urmează să înainteze o cerere scrisă angajatorului (art. 124 alin.(2) CM). Angajatorul este obligat să o accepte și să dea curs cererii salariatului.

Spre deosebire de reglementările naționale directiva europeană 2010/18/UE dă dreptul angajatorului de a amâna momentul începerii concediului de creștere a copilului. Guvernele sau partenerii sociali din fiecare stat pot stabili niște criterii generale care, în anumite situații, pot justifica amânarea acordării de către un angajator a dreptului unui angajat la concediu pentru creșterea copilului. Pentru a opera amânarea acordării concediului de creștere a copilului angajatorul trebuie să îi consulte pe lucrătorii vizați și/sau pe reprezentanții acestora. În orice caz, perioada de amânare din partea angajatorului trebuie să fie justificată în orice situație, iar amânarea trebuie să fie pe o durată rezonabilă și să nu ducă la o pierdere

a dreptului. Reglementările europene actuale nu prevăd exemple concrete de motive justificative în care angajatorul poate amâna acordarea concediului de creștere a copilului, spre deosebire de reglementările similare din acordul cadru privind creșterea copilului din 1995, abrogat, care prevedea cu titlu de exemplu situații în care se putea amâna acordarea concediului: munca are un caracter sezonier, nu se poate găsi un înlocuitor în perioada de preaviz, o parte semnificativă din forța de muncă face cerere de concediu pentru creșterea copilului în același timp sau în care o anumită funcție are o importanță strategică.

Părerea noastră vizavi de dreptul acordat angajatorului prin directiva europeană 2010/18/UE de a putea amâna momentul începerii concediului de creștere a copilului este una negativă, deoarece nici un interes, mai ales unul de natură patrimonială, venit din partea angajatorului, nu poate prevala față de interesul unui copil mic de a fi îngrijit de părinții săi.

O altă deosebire față de reglementările naționale sunt cele referitoare la preavizarea angajatorului privind acordarea concediului de creștere a copilului. Potrivit clauzei 3 pct. 2 al directivei 2010/18/UE statele membre și/sau partenerii sociali stabilesc durata preavizului de care dispune lucrătorul pentru a informa angajatorul cu privire la intenția sa de a-și exercita dreptul la concediu pentru creșterea copilului, cu specificarea începutului și a sfârșitului perioadei de concediu. Pentru a fixa durata acestui preaviz, statele membre și/sau partenerii sociali i-au în considerare interesele lucrătorilor și pe cele ale angajatorilor.

Vizavi de prevederea ce ține de preavizarea angajatorului privind momentul începerii concediului de creștere a copilului avem o părere pozitivă și de lege ferenda considerăm că o asemenea prevedere trebuie preluată și de legislația Republicii Moldova. Aceasta se explică prin faptul că salariații pot folosi concediul parțial plătit de îngrijire a copilului pe părți și pentru a nu crea impedimente de ordin organizatoric în activitatea unității, salariații urmează a preaviza angajatorul despre intenția lor de a pleca în concediu de creștere a copilului, precum și să informeze angajatorul privind data prezumtivă privind sfârșitul concediului de creștere a copilului, prin aceasta acordând angajatorului termen pentru a găsi salariați, care urmează ai înlocui pe salariații temporar absenți.

¹⁹

[On-line]: <http://consilierjuridicgermanoroman.com/2011/02/22/indemnizatia-parintilor-pentru-cresterea-copilului-in-germania/>. (Vizita la: 25.03.2013).

²⁰ OUG nr.124 din 27.12.2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 941 din 30 decembrie 2011.

b) Modul de folosire a concediului de îngrijire a copilului

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani²¹. Această prevedere se regăsește în art. 124 alin. (3) Codul muncii al RM

Reglementările europene din domeniu indică mai multe modalități de folosire a concediului de creștere a copilului. Statelor, pe calea reglementărilor interne, li se oferă posibilitatea de a adopta cadrul normativ astfel încât să ofere lucrătorilor o posibilitate cât mai largă de alegere în ceea ce privește modul în care își iau concediul pentru creșterea copilului. Această abordare vine atât în întâmpinarea salariaților, cât și a angajatorilor. Acordul-cadru privind concediul de creștere a copilului sugerează, ca exemple, următoarele moduri de folosire a concediului de creștere a copilului:

- în mod parțial (de exemplu jumătate de normă timp de 6 luni de zile);
- în mod fragmentat (de exemplu câteva ore la un moment dat pe o anumită perioadă de timp);
- sub formă de credit de timp (de exemplu o lună de zile pe an).

c) Condiții de vechime în muncă pentru obținerea dreptului la concediu de îngrijire a copilului

În Republica Moldova asigurații au dreptul la prestații de asigurări sociale dacă au un stagiu total de cotizare de cel puțin 3 ani. Asigurații care au un stagiu total de cotizare de până la 3 ani beneficiază de prestații de asigurări sociale dacă au un stagiu 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.

Directiva 2010/18/UE dă dreptul statelor să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an. În această durată de timp

se referă perioadele de timp în care a lucrat o persoană indiferent de numărul de angajatori sau de numărul de ore lucrate pe săptămână. În același timp criteriile de acces la concediul de creștere a copilului nu pot fi interpretate într-o manieră care ar exclude grupuri de lucrători, ca de exemplu lucrătorii temporari sau cei cu fracțiune de normă.

d) Măsuri speciale în privința întreprinderilor mici, a adoptatorilor și a părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung

Directiva 2010/18/UE îndeamnă guvernele și partenerii sociale să țină cont de necesitățile specifice ale întreprinderilor mici atunci când salariații urmează să facă uz de concediu de creștere a copilului, dar aceasta nu înseamnă că trebuie puse piedici în realizarea dreptului salariatului la concediu pentru creșterea copilului.

De asemenea adoptatorii trebuie să beneficieze de concedii de creștere a copilului în aceleași condiții ca și părinții biologici ai copiilor. Codul muncii al Republicii Moldova, prevede în art. 127, că salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani.

Directiva 2010/18/UE, de asemenea, încurajează statele de a adopta măsuri speciale care vin în întâmpinarea părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung, prin crearea unor facilități suplimentare. Spre exemplu, în legislația României, se prevede o durată mai mare a concediului de creștere a copilului nu de doi ani, dar de trei ani.

Garanții privind raportul juridic de muncă

Persoanele care se află în concediu parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani beneficiază de o serie de garanții juridice după cum urmează:

1. Menținerea locului de muncă pe perioada aflării în concediu de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani, angajatorul fiind în drept să angajeze în aceste funcții doar persoane cu contracte pe perioadă determinată. Art. 55 lit. a) Codul muncii al RM prevede încheierea

²¹ Romandaș Nicolai, Boișteanu Eduard ș. a. Dreptul muncii, Indicații metodice (pentru lecții practice), Chișinău: CEP USM, 2011, p. 109.

contractului de muncă pe perioadă determinată cu salariații care urmează să îndeplinească obligațiile de muncă ale salariaților care se află în concediu de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani.

Prevederi similare regăsim și în directiva europeană, care permite angajatorilor de a angaja cu durată determinată salariați în locul celor aflați în concediu de creștere a copilului.

2. Titularii concediului de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani pot munci în condițiile timpului de muncă parțial sau pot presta munca la domiciliu, cu menținerea dreptului de a primi indemnizațiile pe linia asigurărilor sociale de stat. Potrivit art. 97 CM al RM prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atât la momentul angajării la lucru, cât și mai târziu, ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială. La rugămintea salariatului care are copii în vârstă de până la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflați sub tutela/curatela sa) angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Realizarea acestui drept se poate face doar dacă salariatul nu va opta pentru durata normală a timpului de muncă.

Directiva 2010/18/UE, prin clauza 6.1, atrage atenția asupra avantajelor programelor de lucru flexibile pentru concilierea vieții profesionale și a vieții private. În Germania spre exemplu dacă, în scopul creșterii copilului, un părinte și-a redus numărul de ore de muncă de la 40 la 20 va primi 67% din suma convenită pentru cele 20 de ore, dar nu mai puțin de 300 de euro²².

3. În mod excepțional, pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât prestarea muncii și plata salariului, dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel²³. Astfel concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani se include în stagiul general de muncă, precum și în stagiul de muncă special. 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.

4. Art. 85 alin.(2) CM al RM prevede: în caz de demisie a salariatului în legătură concediul pentru îngrijirea copilului angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept. Asemenea prevederi nu regăsim în directiva 2010/18/UE.

5. Art. 86 alin.(2) CM al RM prevede: nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a unității. În același timp art. 251 Codul muncii al RM prevede – se 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.

Clauza 5 pct. 4 al directivei 2010/18/UE prevede: „pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament defavorabil sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale”. Scopul clar al acestei clauze este de a proteja salariații de eventualele concedieri, precum și de aplicarea în privința lor a unor tratamente mai puțin favorabile. Aceasta este o măsură binevenită, deoarece unui angajator i s-a tendința de a vedea în salariații care au copii mici niște „salariați problemă”, care aduc perturbări regimului obișnuit de activitate a unității prin plecarea lor în concedii de creștere a copiilor.

6. Potrivit CM al RM atragerea salariaților, care au copii în vârstă de până la 6 ani sau a celor care se află în concedii de creștere a copilului, la munca de noapte, munca suplimentară, munca în zilele de repaus sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare, trimiterea în deplasare în interes de serviciu sau munca în tură continuă se permite doar cu acordul lor. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

Salariații care folosesc concediile de creștere a copilului, de asemenea, beneficiază de garanții

22

[On-line]:

<http://consilierjuridicgermanoroman.com/2011/02/22/indemnizatia-parintilor-pentru-cresterea-copilului-in-germania/>

(Vizitat la: 25.03.2013).

²³ Tofan Mihaela. Dreptul muncii. București: Ed. Hamangiu, 2010, p. 43.

privind prestarea anumitor categorii de munci, însă acestea sunt prevăzute în diferite directive europene, altele decât directiva 2010/18/UE.

7. Art. 108 alin.(1) CM al RM prevede: unuia dintre părinții (tutorelui, curatorului) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele pentru alăptarea copilului sunt reglementate la nivel european prin directiva nr. 92/85/CEE privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează²⁴.

8. Art. 250 alin.(3) CM al RM prevede: femeile care au copii în vârstă de până la 3 ani, în cazul când nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile de muncă la locul lor de muncă, sunt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent până când copilul împlinește vârsta de 3 ani.

O prevedere similară regăsim și în directiva 2010/18/UE în clauza 6, intitulată reintegrarea la locul de muncă, care în pct.1 prevede: „pentru a promova o mai bună conciliere, statele membre și/sau partenerii sociali i-au măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii care revin din concediul pentru creșterea copilului pot solicita modificări ale programului și/sau ale ritmului lor de lucru pentru o anumită perioadă. Angajatorii examinează astfel de cereri și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de cele ale lucrătorilor. Modalitățile prevăzute la prezentul punct se determină în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale”. Prin introducerea unei asemenea clauze se urmărește posibilitatea creării unui program flexibil de muncă pentru salariații care revin din concediul de creștere a copilului, prin acordarea unei regim de muncă mai avantajos.

Legislația României încurajează salariații care au optat pentru concediul de îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani (3 ani pentru copilul cu handicap) reîntoarcerea la serviciu până la

expirarea termenului de un an calculate de la data începerii concediului respectiv, beneficiind pentru această perioadă de un stimulent pentru reîntoarcerea la serviciu, denumit stimulent de inserție.

Astfel, persoanele care în perioada în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediul pentru îngrijirea copilului cu indemnizația lunară corespunzătoare decid să se reîntoarcă în câmpul muncii înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 1 an (înainte, și nu în ziua când acesta împlinește un an sau după această dată), au dreptul la un stimulent de inserție în quantum lunar de 500 lei (echivalentul a aproximativ 2000 lei moldovenești) pentru perioada rămasă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, cu suspendarea indemnizației lunare. În cazul copilului cu handicap, acordarea stimulentului se realizează oricând, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. Acordarea stimulentului de inserție se face la cererea scrisă a persoanei îndreptățite, ori de câte ori aceasta solicită.

O atare situație ar fi destul de bună pentru Republica Moldova, dat fiind faptul că aflându-se în situații financiare grele mulți părinți recurg la revenirea la muncă până la expirarea concediului de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani. De *lege ferenda* propunem completarea legislației naționale cu o următoare prevedere: „Persoanele care se află în concediu de îngrijire a copilului de până la 3 ani și decid să-și reia activitatea de muncă până la împlinirea de către copil a vârstei de un an au dreptul de a beneficia de un stimulent de inserție în muncă, cu suspendarea indemnizației plății indemnizației pentru creșterea copilului de până la 3 ani”.

După expirarea termenului concediului parțial plătit de îngrijire a copilului de până la 3 ani mama, sau după caz altă persoană care a avut grijă de copil are două opțiuni: revine la serviciu sau solicită concediu suplimentar neplătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 6 ani. Aceleași prevederi le regăsim în clauza 5 a directivei 2010/18/UE, intitulată „Drepturi legate de contractul de muncă și nediscriminare”, care la pct. 1 prevede că la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a se întoarce la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă.

²⁴ Directiva nr. 92/85/CEE privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează din 19.10.1992, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 348, din 28.11.1992, p. 1 - 7, ediția specială în limba română capitol 05, vol. 03, p. 3 - 10. [Online]: <http://eur-lex.europa.eu>. (Vizitat la: 09.02.2013).

Răspunderea juridică

Legislația RM, cu regret, nu incriminează concret drept infracțiune sau contravenție administrativă faptele angajatorului de a refuza acordarea concediului parțial plătit de îngrijire a copilului, însă dacă totuși angajatorii săvârșesc astfel de fapte acțiunile lor cad sub incidența art. 55 al Codului contravențional²⁵ al Republicii Moldova, care conține o componentă de contravenție administrativă cu caracter mai general. Astfel, art. 55 al Codului contravențional al RM prevede: „încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice”.

Spre deosebire de Republica Moldova, în România, legea incriminează direct astfel de fapte, respectiv potrivit legii pentru aprobarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor²⁶, angajatorul care nu respectă obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului și indemnizația lunară, precum și concediul fără plată pentru care salariații optat, va fi sancționat cu o amendă de 10.000 de lei (echivalentul a aproximativ 36500 lei moldovenești).

Concluzionând afirmăm că concediul parțial plătit de îngrijire a copilului constituie un drept garantat pentru orice categorie de salariați. Legea garantează folosirea acestui concediu, iar titularii acestui concediu vor beneficia de o serie de garanții juridice pe parcursul concediului de creștere a copilului, cum sunt: indemnizații, menținerea locului de muncă, restabilirea la locul de muncă precedent după revenirea din concediul de creștere a copilului etc.

Bibliografie:

1. Codul civil al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 1107-XV din 06.06.2002, În: Monitorul

²⁵ Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218-XVI din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6/15 din 16.01.2009.

²⁶ Ordonanța de Urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. În: Monitorul Oficial, Partea I, nr. 830, din 10 decembrie 2010 și a intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2011.

Oficial al Republicii Moldova nr. 82-86/661 din 22.06.2002.

2. Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218-XVI din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6/15 din 16.01.2009.

3. Codul familiei al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 1316/XIV din 26.10.2000 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-48/210 din 26.04.2001.

4. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

5. Comisia Europeană, 2010 Raport privind progresele în materie de egalitate între femei și bărbați în 2010. [On-line]: <http://ec.europa.eu>. (Vizitat la: 13.03.2013).

6. Curtea Europeană de Justiție, Zoi Chatzi împotriva Ipourgios Ikononikon, Dosarul C-149/10. [On-line]: <http://www.etuc.org>. (Vizitat la: 13.12.2012).

7. Decizia din 14 aprilie 2005 în cazul Comisie v. Luxembourg nr. C-519/03, Culegere, p. I-3067 (cf. pct. 31, 33, 52, disp. 1).

8. Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 08.03.2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L68/13 din 18.03.2010, p. 13-20. [On-line]: <http://eur-lex.europa.eu>. (Vizitat la: 12.03.2013).

9. Directiva nr. 92/85/CEE privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează din 19.10.1992, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 348, din 28.11.1992, p. 1 - 7, ediția specială în limba română capitol 05, vol.03, p. 3 - 10. [On-line]: <http://eur-lex.europa.eu>. (Vizitat la: 09.02.2013).

10. Directive 96/34/CEE din 03.06.1996 referitoare la acordul cadru privind concediul parental, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 145 din 19.06.1996, p. 0004-0009.

11. Hotărârea de Guvern a României nr. 57 din 30.01.2012. În: Monitorul Oficial al României nr. 82 din 01.02.2012.

12. Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289-XV din 22.07.2004. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 168-170/773 din 10.09.2004.

13. Lucian-Mihail Arnăutu. Dreptul muncii. Iași: Sedcom Libris, 2011. xii + 225 p.

14. Mustăcilă Ilie ...[et al.]. Dreptul muncii, note de curs. Reșița: Banatul Montan, 2007. xxv + 186 p.

15. Ordonanța de Urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. În: Monitorul Oficial, Partea I, nr. 830, din 10 decembrie 2010 și a intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2011.

16. OUG nr.124 din 27.12.2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială. În: Monitorul Oficial, Partea I, nr. 941 din 30 decembrie 2011.

17. Raportului Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei al RM din 2012 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” (pentru anul 2011), p. 14, [On-line]: www.mmpsf.gov.md. (Vizitat 23.02.2013).

18. Romandaș Nicolai ... [et al.]. Dreptul muncii, Indicații metodice (pentru lecții practice). Chișinău: CEP USM, 2011. xxv + 164 p.

19. Sadovei Nicolae. Dihotomia raportului juridic de muncă, Chișinău, Garamont Studio, 2011. xii + 203 p.

20. Tofan Mihaela. Dreptul muncii. București: Ed. Hamangiu, 2010. xii + 84 p.

21. [On-line]: <http://consilierjuridicgermanoroman.com/2011/02/22/in>

[demnizatia-parintilor-pentru-cresterea-copilului-in-germania](http://consilierjuridicgermanoroman.com/2011/02/22/in). (Vizitat la: 25.03.2013).

22. [On-line]: <http://consilierjuridicgermanoroman.com/2011/02/22/in> [demnizatia-parintilor-pentru-cresterea-copilului-in-germania/](http://consilierjuridicgermanoroman.com/2011/02/22/in). (Vizitat la: 25.03.2013).

23. [On-line]: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/e_m0031_ro.htm. (Vizitat la: 26.03.2013).

24. [On-line]: <http://www.desteptarea.ro/parintii-refuza-concediul-obligatoriu-de-crestere-a-copilului/>. (Vizitat la: 22.03.2013).

25. [On-line]: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Romania-2.pdf>. (Vizitat la: 26.02.2013).

26. Сосна Б.И., Сичинский К. Актуальные вопросы приостановления действия индивидуального трудового договора. В: Закон и жизнь. 2009, №8, с. 11 - 16.

Copyright© Tatiana MACOVEI, 2013.

Contacte / Contacts / Контакты:
E-mail: macovei.tanea@gmail.com