



STUDIU COMPARAT PRIVIND CONCEDIUL PARENTAL ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA ȘI ÎN CEA EUROPEANĂ

Tatiana MACOVEI,
doctor în drept, lector universitar (USM)

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.

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 conciliere 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.

The care for a newborn baby is not only limited to 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 old, and according to European regulations in this field, the childcare leave may be granted until the child reaches the age of 8 years.

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.

Keywords: women; children; parents; paid leave for childcare; three years; eight years.

Noțiuni generale. Baza legală a concediului parțial plătit de îngrijire a copilului o găsim în art. 124 Codul muncii al Republicii Moldova (CM RM) [1]. La nivelul Uniunii Europene, concediul de îngrijire a copilului este reglementat prin Directiva CEE 2010/18/UE acord-cadru privind concediul pentru creșterea copilului [2].

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, cum sunt bunicii sau o altă rudă care nemijlocit îngrijește de copil.

Titularii concediului de îngrijire a copilului. Titularii ai concediului parțial plătit de îngrijire a copilului pot fi toți salariații, 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 muncă la domiciliu, telemuncă, leasing de personal etc.

Directiva europeană 2010/18/UE prevede în cla-

uza 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.

Reglementările naționale prevăd 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.

Deși realitatea de demonstrează faptul că cel mai adesea concediul parental este folosit de către mame, totuși nu trebuie să uităm faptul că dreptul la concediul 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.

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 Uniunii Europene posibilitatea ca pe calea reglementărilor naționale interne să prevadă modul exact de punere în aplicare a acordului-cadru, inclusiv extinderea cercului de potențiali titulari ai concediului de creștere a copilului.

Deși tații copiilor au dreptul la concediul de îngrijire a copilului, statisticile arată că ei recurg la un asemenea concediu foarte rar. Cel mai adesea concediul parțial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de



până la 3 ani este folosit de mamă. Potrivit datelor oficiale ale Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova, în raportul din 2015 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” [3] se indică că persoanele beneficiare de indemnizații de creștere a copilului în vârstă de până la 3 ani, în marea majoritate, aproximativ 98% sunt femei. În mod comparat evidențiem faptul că în anul 2015 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 copii, 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 încurajeze 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.

Reglementările recente din 2016 CM RM au introdus un nou articol (124¹) în Codul muncii. Potrivit reglementărilor acestui articol, concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu convenit pentru perioada respectivă și care este achitată din fondul de asigurări sociale. În același timp, legislația muncii stabilește faptul că angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficierii de concediu paternal, iar cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.

Revenind la concediul parental, 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 dintre 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 30.01.2012 [4]. Aplicarea noii directive europene la cadrul legislativ român privind concediul de creștere a copilului presupune că:

a) după efectuarea celor 42 de zile calendaristice 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 convenită 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.

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.

Durata concediului de îngrijire a copilului. În Republica Moldova, potrivit reglementărilor actuale, concediul parțial plătit de îngrijire a copilului începe imediat după finalizarea concediului de maternitate postnatal și durează până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. 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 dintre 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 de-



cide dacă introduc sau nu asemenea durată prelungită a concediului de creștere a copilului în legislațiile naționale.

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 aceuia 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 beneficia [5].

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 supra 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 Ikonomikon* [6]. 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. 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, cuantumului lunar al indemnizației pentru creșterea copilului constituie 30% din baza de calcul, dar nu mai puțin de 540 de lei pentru fiecare copil. Baza de calcul al indemnizației de asigurări sociale prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. f) o constituie venitul mediu lunar asigurat realizat în ultime-

le 12 luni calendaristice premergătoare lunii nașterii copilului, venit din care au fost calculate contribuții individuale de asigurări sociale. Lunile calendaristice ale concediului prenatal se substituie cu același număr de luni calendaristice imediat premergătoare perioadei incluse în calcul.

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%.

Începând cu anul 2012 potrivit legislației române, OUG 124/2011 [7] 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 lor 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.

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 concediul 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 niciun 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 concediul 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 a înlocui salariații temporar absenți.

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 ani [8]. Această prevedere se regăsește în art. 124 alin. (3) CM RM. Convenția națională nr. 2 din 2004 prevede că în cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, angajatorul în scris despre intenția sa.

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 alege 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:

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

c. *Condiții de vechime în muncă pentru obținerea dreptului la concediul de îngrijire a copilului.* În Republica Moldova asigurații au dreptul la prestații de asigurări sociale, dacă au un stagiu de cotizare de

cel puțin trei ani. Asigurații care au un stagiu total de cotizare de până la 3 ani beneficiază de dreptul la prestații de asigurări sociale, dacă confirmă un stagiu de cotizare de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei producerii riscului asigurat sau datei nașterii copilului în cazul riscului asigurat de creștere a copilului. Asigurații care desfășoară activitate pe bază de contract individual de muncă pe durată determinată, inclusiv cei care muncesc la lucrări sezoniere, beneficiază de dreptul la prestații de asigurări sociale, dacă au stagiul de cotizare specificat la alin.(1) sau (2) 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 pe o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an. La 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 sociali 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. CM RM 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 să adopte 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) CM RM prevede înche-



ierea 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 RM prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atât în 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.

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 altfel [9]. Astfel concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până 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 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 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 CM 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) a 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

re 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 bine-venită, deoarece unui angajator au 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 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 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 RM prevede: unuia dintre părinții (tutorei, 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 alăptează [10].

8. Art. 250 alin.(3) CM 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 iau 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.

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.

Concluzii. Concediul parțial plătit de îngrijire a copilului constituie un drept garantat pentru orice categorie de salariați. Legislația muncii instituie o serie de garanții juridice pentru salariații care folosesc concediul parental, cum sunt: indemnizații, menținerea locului de muncă, restabilirea la locul de muncă precedent după revenirea din concediul de creștere a copilului. Legislația muncii etc.

Referințe:

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. 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 BUSINE-SSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L68/13 din 18.03.2010, p. 13-20, <http://eur-lex.europa.eu> (vizitat: 12.09.2016).

3. Raportul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei al RM din 2015 intitulat „Monitorizarea aplicării planului de acțiuni pentru implementarea planului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015”, www.mmpsf.gov.md (vizitat la: 23.08.2016).

4. Hotărârea de Guvern a României nr. 57 din 30.01.2012, publicată în: *Monitorul Oficial al României*, nr. 82 din 01.02.2012.

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

6. Curtea Europeană de Justiție, Zoi Chatzi împotriva Ipourgos Ikonimikon, Dosarul C-149/10), <http://www.etuc.org> (vizitat la: 13.08.2016).

7. 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.

8. Romandaș N., Boișteanu Ed. ș.a. *Dreptul muncii, Indicații metodice (pentru lecții practice)*, Chișinău: CEP USM, 2011, p. 109.

9. Tofan M. *Dreptul muncii*. București: Hamangiu, 2010, p. 43.

10. 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. În: *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, <http://eur-lex.europa.eu> (vizitat la: 09.08.2016).
