

Septimiu Panainte

Suspendarea contractului individual de muncă

Editura
Hamangiu
2024

pendă de drept. Același efect apare a se produce și pe durata programului de instruire inițială.

Secțiunea a 5-a. Suspendarea din inițiativa salariatului

Baza legală pentru această categorie de cauze de suspendare a contractului este constituită de art. 51 C. muncii:

„(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani^[1] sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare.

h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.”

§1. Articolul 51 alin. (1) lit. a) C. muncii – concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene consacră, din perspectiva necesității concilierii vieții de familie cu cea profesională, dreptul oricărei persoane „de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu parental acordat în urma nașterii sau adopției unui copil” [art. 33 alin. (2)].

^[1] Majorată la 12 ani, modificare implicită în raport de dispozițiile art. 26 din O.U.G. nr. 158/2005 (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), modificate prin Legea nr. 179/2023 (organică) (M. Of. nr. 567 din 23 iunie 2023).

Directiva 2010/18/UE 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^[1] a stabilit cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului și a copilului bolnav, separat de concediul de maternitate, și pentru absență de la serviciu din motive de forță majoră.

În interpretarea prevederilor Directivei 2010/18/UE, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut: „Trebuie să se observe că, potrivit clauzei 2 pct. 1 din acest acord-cadru, dreptul la concediu pentru creșterea copilului este un drept individual acordat lucrătorilor bărbați și femei, pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru a da posibilitatea părintelui de a-l îngriji pe acesta până la o vârstă care urmează să fie stabilită de statele membre, dar care nu poate depăși opt ani. Pe de altă parte, în temeiul clauzei 1 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru revizuit, acesta din urmă stabilește cerințe minime menite să faciliteze concilierea între responsabilitățile parentale și profesionale pentru părinții care lucrează și 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. În plus, astfel cum s-a arătat la pct. 35 din prezenta hotărâre, clauza 3 pct. 1 lit. (b) din Acordul-cadru revizuit permite statelor membre să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an. Rezultă că nașterea sau adopția unui copil și statutul de lucrător al părinților săi sunt condiții constitutive ale unui drept la concediu pentru creșterea copilului în temeiul Acordului-cadru revizuit”^[2].

Directiva 2010/18/UE a fost abrogată cu efect de la 2 august 2022, potrivit art. 19 alin. (1) din Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului^[3]. Potrivit art. 19 alin. (2) din acest act normativ, „trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență care figurează în anexă”.

Directiva 2019/1158 stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitor (parag. 16 din preambul). Conform art. 5 alin. (1) din Directivă, „statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are un drept individual la un concediu pentru creșterea copilului de patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, de până la maximum opt ani, care urmează să fie stabilită de fiecare stat membru sau de convențiile colective. Această vârstă este stabilită astfel încât să se asigure faptul că fiecare părinte își poate exercita dreptul la concediu pentru creșterea copilului în mod efectiv și în condiții de egalitate”.

În jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene s-a subliniat că: „dreptul individual al fiecăruui părinte lucrător la concediu pentru creșterea copilului pe motiv de

^[1] Publicată J.O. L 68 din 18 martie 2010, p. 13-20.

^[2] C.J.U.E., cauza C-129/20, Hotărârea din 25 februarie 2021, *XI împotriva Caisse pour l'avenir des enfants*, EU:C:2021:140, §36-39, disponibilă la <https://curia.europa.eu/juris>, consultat la 26.02.2024.

^[3] Publicată în J.O. L 188 din 12 iulie 2019, p. 79-93.

naștere sau de adopție a unui copil consacrat în clauza 2 punctul 1 din Acordul-cadru revizuit *trebuie interpretat în sensul că reflectă un drept social al Uniunii care prezintă o importanță deosebită, care, de altfel, a fost înscris la articolul 33 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale*. Rezultă că acest drept nu poate fi interpretat în mod restrictiv^[1] (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 27 februarie 2014, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, §36 și jurisprudența citată)^[2].

În dreptul intern, concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, este reglementat de O.U.G. nr. 111/2010^[3].

Potrivit art. 2 din O.U.G. nr. 111/2010, „persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară”. Calculul stagiului necesar pentru beneficiul acestui tip de concediu este reglementat de art. 2 alin. (5) din același act normativ.

Pe durata concediului, beneficiarul are dreptul la un venit de înlocuire constând într-o indemnizație în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului^[4]. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de

^[1] C.J.U.E. a stabilit: „Clauza 1 punctele 1 și 2 și clauza 2 punctul 1, precum și clauza 3 punctul 1 lit. (b) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului (revizuit) din 18 iunie 2009 care figurează în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care condiționează acordarea unui drept la concediu pentru creșterea copilului de ocuparea neîntreruptă de către părintele în cauză a unui loc de muncă pentru o perioadă de cel puțin douăsprezece luni imediat înainte de începerea concediului pentru creșterea copilului. În schimb, aceste clauze se opun unei reglementări naționale care condiționează acordarea unui drept la concediu pentru creșterea copilului de statutul de lucrător al părintelui la momentul nașterii sau al adopției copilului său” – cauza C-129/20, *cit. supra*.

^[2] Cauza C-129/20, *op. cit.*, §44.

^[3] O.U.G. nr. 111/2010 (M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010), a fost aprobată prin Legea nr. 132/2011 și a suferit ulterior o serie de modificări și completări. A se vedea și Normele metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin H.G. nr. 52/2011 (M. Of. nr. 78 din 31 ianuarie 2011), cu modificările și completările ulterioare.

^[4] Prin Minuta întâlnirii președinților secțiilor specializate ale Înaltei Curți de Casație și Justiție și curților de apel dedicate unificării practicii judiciare în domeniul contencios administrativ și fiscal, București, 22 – 23 mai 2023, s-a concluzionat: „În interpretarea și aplicarea art. 2 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, veniturile luate în calcul pentru stabilirea cuantumului indemnizației lunare în cazul beneficiarilor care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală se determină prin raportare la Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal”.

multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință (ISR)^[1], iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei [art. 2 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificări ulterioare]^[2].

Potrivit dispozițiilor art. 8 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 111/2010 beneficiarii concediului pentru creștere copil pot fi, sub condiția îndeplinirii cerințelor legale:

- oricare dintre părinții firești ai copilului;
- oricare dintre persoanele cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care au adoptat copilul;
- una dintre persoanele care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență;
- persoana care a fost numită tutore^[3].

În ipoteza decesului părintelui care îndeplinea condițiile pentru a beneficia de concediul și de indemnizația lunară aferentă, respectiv de stimulentele de inserție, părintele supraviețuitor are dreptul să beneficieze, la cerere, de acestea, fie în nume propriu, dacă îndeplinește condițiile, fie de drepturile părintelui decedat, dacă personal nu îndeplinește condițiile [art. 8 alin. (4) din OUG nr. 111/2010].

Drepturile aferente concediului parental se acordă în condițiile art. 15 din O.U.G. nr. 111/2010 și încetează în condițiile reglementate de art. 16 din același act normativ^[4].

^[1] ISR reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează toate prestațiile bănești suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Valoarea ISR din luna martie 2024 a fost stabilită la 660 lei.

^[2] Potrivit art. 3 alin. (7), text introdus prin O.U.G. nr. 164/2022, „pe toată perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap, beneficiarul poate solicita recalcularea cuantumului indemnizației pe baza unor hotărâri judecătorești definitive, adeverințe sau alte acte doveditoare privind rectificarea veniturilor prevăzute la alin. (1) care au stat la baza acordării dreptului, eliberate de plătitorii de venituri sau de organele competente. Noul cuantum se acordă de la data prevăzută în hotărârea judecătorească definitivă sau, după caz, de la data prezentării documentelor de rectificare a veniturilor”.

^[3] Nu intră în aceasta categorie *asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi*.

^[4] Art. 15 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 prevede: „(1) Drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență reprezentând indemnizații și stimulente de inserție se stabilesc după cum urmează: a) începând cu ziua următoare celei în care încetează, conform legii, concediul de maternitate, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată; b) începând cu data nașterii copilului, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată, în cazul persoanelor care nu îndeplinesc condițiile, conform legii, pentru acordarea concediului de maternitate și a indemnizației aferente; c) începând cu data adopției, a instituirii tutelei, plasamentului sau încredințării, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data la care s-au aprobat ori, după caz, s-au instituit măsurile de protecție a copilului; c¹) începând cu ziua următoare celei în care persoana îndreptățită realizează venituri supuse impozitului pe venit de natura celor prevăzute la art. 3 alin. (1), dacă cererea este depusă în termen de 30 de zile lucrătoare de la această dată; d) de la data depunerii cererii, pentru toate celelalte situații, inclusiv pentru cazul în care cererea a fost depusă peste termenele prevăzute la lit. a)-c¹)”. Art. 16 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 stabilește: „Dreptul la indemnizațiile prevăzute la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) încetează începând cu ziua următoare celei în care: a) copilul a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap; b) a

Durata plății indemnizației aferente concediului parental poate rămâne distinctă de durata concediului acordat de angajator, în condițiile în care cea dintâi este guvernată de regulile proprii, plata fiind realizată de Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, prin agențiile teritoriale în baza unei cereri și a documentației aferente (art. 23).

În ceea ce privește relația cu angajatorul, art. 19¹ din O.U.G. nr. 111/2010 stipulează: „(1) În vederea solicitării concediului pentru creșterea copilului, persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) au obligația să anunțe angajatorul, cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, de intenția de a-și exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului prin depunerea unei cereri în format letric sau electronic, în care să precizeze perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului. (2) În cazul în care persoana îndreptățită nu precizează în cererea de acordare a concediului perioada preconizată, angajatorul aprobă cererea pentru perioada maximă a concediului pentru creșterea copilului, potrivit prevederilor art. 2 alin. (1)”.

Textul legal stabilește un termen prealabil de 10 zile pentru notificarea concediului^[1], termen stipulat în favoarea angajatorului, pentru ca acesta să poată organiza activitatea unității, prin redistribuirea atribuțiilor, dacă este posibil, sau prin înlocuirea salariatului ce va absenta pe o perioadă îndelungată de timp. Apreciem că în cazul în care salariatul solicită acordarea concediului cu nerespectarea acestui termen, angajatorul poate decala debutul perioadei de concediu la o dată ulterioară, cu încadrarea în prevederile art. 19¹ alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010, dar nu poate interveni decăderea salariatului din dreptul la această formă de concediu. În acest sens, dreptul intern nu a transpus prevederile art. 5 alin. (5) din Directiva 2019/1158 potrivit cărora: „Statele membre pot să stabilească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform dreptului intern, convențiilor colective sau practicilor naționale, unui angajator i se permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă rezonabilă, pe motiv că efectuarea concediului pentru creșterea copilului atunci când este solicitat ar perturba grav buna funcționare a angajatorului. Angajatorii motivează în scris orice astfel de amânare a concediului pentru creșterea copilului”. Cu toate acestea, apreciem că decizia unilaterală a angajatorului de amânare a datei concediului, în acord cu dispoziția europeană, trebuie emisă în formă scrisă și poate face obiectul contestării în condițiile art. 268 și urm. C. muncii.

Angajatorul va fi obligat să verifice îndeplinirea cerințelor legale în ceea ce privește categoria de beneficiari și stagiul de cotizare impus legal, întrucât beneficiul legal, sub ambele componente, dreptul la concediu și dreptul la indemnizația aferentă, sunt supuse acelorași condiții. Dacă sunt îndeplinite condițiile legale, angajatorul nu poate refuza acordarea concediului pentru creșterea copilului, acesta fiind un drept social al sala-

avut loc decesul copilului; c) au trecut 3 luni de la data expirării certificatului de încadrare în grad de handicap al copilului, iar un certificat nou nu a fost depus în această perioadă”.

^[1] Potrivit art. 5 alin. (3) din Directiva 2019/1158, „Statele membre stabilesc o perioadă de preaviz rezonabilă pe care lucrătorul i-o acordă angajatorului atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre țin seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de necesitățile lucrătorilor. Statele membre se asigură că cererea lucrătorului de concediu pentru creșterea copilului precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu”.

riatului. În acest sens, art. 25 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 stipulează într-o exprimare discutabilă, dar de o manieră imperativă că „Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și art. 11 alin. (1) lit. a).” Această exprimare este perfectibilă, din moment ce salariatul nu trebuie să formuleze o cerere pentru acordarea acestui concediu și suspendarea contractului de muncă, ci doar notifică angajatorul cu privire la voința sa. Prin urmare nu ar trebui să se pună problema aprobării concediului; „obligația de a aproba” prevăzută de text, pe de o parte, este nefirească, semnificând un consimțământ impus, și, pe de altă parte, vulnerabilizează salariatul care este pus în postura de a solicita acordarea unui drept prevăzut de norme imperative și de a aștepta aprobarea, fie aceasta și pur formală.

În aplicarea dispozițiilor art. 19 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 anterior citate, trebuie avute în vedere și prevederile art. 9 alin. (2) și (3) din același act normativ care stipulează că „durata de acordare a concediului prevăzut la art. 2 alin. (1) se prelungește corespunzător în cazul suprapunerii a două sau mai multor situații de natură a genera acest drept, acordându-se o singură indemnizație, în cuantumul prevăzut de ordonanță de urgență”. Apreciem însă că, în acest caz, în care beneficiarul ar fi îndreptățit la un nou concediu de creștere a unui alt copil, născut în perioada primului concediu, acesta este obligat să încunoștințeze angajatorul și să solicite prelungirea concediului, dispozițiile art. 9 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 neoperând *ope legis*. Aceeași este situația și în cazul în care descoperirea maladiei copilului, încadrată în grad de handicap, este ulterioară acordării concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani^[1].

Totodată, ca urmare a necesității de a transpune art. 5 alin. (2) din Directiva 2019/1158, art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010 a fost modificat și are următorul conținut: „(1) Dacă ambii părinți dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) îndeplinesc cerințele de acordare a concediului pentru creșterea copilului, prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, acesta se acordă astfel încât:

a) cel puțin 2 luni de concediu pentru creșterea copilului să se efectueze de părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept;

b) în situația în care părintele prevăzut la lit. a) nu solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele prevăzute

^[1] Potrivit art. 9 alin. (4²) din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificări ulterioare, „În situația în care copilul/copiii este/sunt încadrat/ încadrați în grad de handicap, pentru acesta/aceștia concediul și indemnizația se acordă până la împlinirea de către copil/copii a vârstei de 3 ani, astfel: a) în cazul în care există deja stabilit un drept de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, prin prelungirea perioadei de acordare, dacă cererea de prelungire este depusă înainte de încetarea dreptului anterior; b) în cazul în care încadrarea în grad de handicap se realizează după împlinirea de către copil/copii a vârstei de 2 ani și pentru acesta/aceștia a fost acordat anterior concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, prin acordarea unui nou concediu și a unei noi indemnizații de la data încadrării în grad de handicap, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile de la data încadrării; c) prin acordarea unui nou drept de la data depunerii cererii în cazul în care au fost depășite termenele prevăzute la lit. a) și b)”. Potrivit art. 9 alin. (4³), „indemnizația pentru creșterea copilului se acordă în cuantumul plătit anterior. În cazul în care sunt încadrați în grad de handicap mai mulți copii rezultați în urma unei sarcini multiple, pe lângă indemnizația pentru creșterea copilului în cuantumul prevăzut la art. 2 alin. (2) se va acorda și suma prevăzută la art. 5, în raport cu numărul copiilor”.

în prezenta ordonanță de urgență, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia”.

Aceste prevederi urmăresc implicarea activă a ambilor părinți în procesul de creștere a copilului^[1]. În condițiile în care celălalt părinte nu solicită acordarea celor două luni de concediu, beneficiarul inițial va putea opta pentru concediu fără plată sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului [art. 11 alin. (2) și (3) din O.U.G. nr. 111/2010]. În consecință, durata maximală a perioadei de concediu de creștere a copilului este de la sfârșitul concediului de maternitate, cu distincțiile anterior arătate, până la împlinirea vârstei de 22 luni de către copilul sănătos, respectiv 34 luni pentru copilul cu handicap. Desigur că cele două luni pot fi intercalate oricând în perioada de concediu, dar numai cu acordul angajatorului^[2].

Pe întreaga perioadă a concediului pentru creșterea copilului în vârstă de 2 ani, respectiv copilul cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, contractul de muncă se suspendă. Rațiunea suspendării în această ipoteză nu constă în imposibilitatea fizică sau morală a salariatului de a presta munca, ci are exclusiv rațiuni de asigurare a echilibrului necesar între viața profesională și viața de familie. În concepția evolutivă a drepturilor salariatului, asigurarea condițiilor pentru dezvoltarea vieții de familie a fost integrată cauzelor legale care împiedică temporar prestarea muncii.

Suspendarea contractului de muncă conduce la următoarele efecte particulare:

- beneficiarul „are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de art. 154 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, perioada de suspendare constituind perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare” [art. 21 alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 111/2010];

- perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare

^[1] Potrivit punctului 20 din preambulul Directivei 1158/2019, având în vedere „faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, prezenta directivă prelungește de la una la două luni perioada minimă de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt, pentru a încuraja tații să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, menținând în același timp dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului, astfel cum se prevede în Directiva 2010/18/UE. Faptul de a garanta că cel puțin două luni de concediu pentru creșterea copilului sunt disponibile exclusiv pentru fiecare părinte în parte și că acestea nu pot fi transferate celuilalt părinte are drept scop să încurajeze tații să facă uz de dreptul lor la acest concediu. De asemenea, se promovează și facilitează astfel reintegrarea mamelor pe piața forței de muncă după o perioadă de concediu de maternitate și de concediu pentru creșterea copilului”.

^[2] Potrivit art. 5 alin. (6) din Directiva 2019/1158, „statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile. Statele membre pot specifica modalitățile de aplicare a acestora. Angajatorul examinează aceste solicitări și răspunde acestora, ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorul motivează în scris orice refuz de a da curs unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil după solicitare”.

în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare [art. 22 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010];

– perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare [art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010].

O.U.G. nr. 111/2010 reglementează și un tip particular de concediu pentru situația copilului cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, până la vârsta de 7 ani, utilizând, la art. 31 alin. (1), expresia „concediu pentru *îngrijirea* copilului”, iar la alin. (3) „concediu pentru *creșterea* copilului”, cu referire la aceeași situație. Acest concediu se poate acorda în continuarea concediului pentru creșterea copilului cu handicap în vârstă de până la 3 ani sau oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, în condițiile art. 31 alin. (1) lit. a)-c). Se pune întrebarea dacă acest concediu are aceeași natură juridică cu cel inițial, care reprezintă o suspendare a contractului din inițiativa salariatului. În pofida formulării ferme a art. 31 alin. (1) („oricare dintre părinții firești (...) *beneficiază* de un concediu pentru *îngrijirea* copilului până la vârsta de 7 ani”), art. 31 alin. (3) prevede că acest concediu se acordă „pe bază de cerere de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită”^[1]. Așadar, interpretarea corectă apare a fi aceea că acest tip de concediu reprezintă un caz de suspendare prin acordul părților la contractul de muncă^[2].

§2. Articolul 51 alin. (1) lit. b) C. muncii – concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani

Potrivit art. 51 alin. (1) lit. b) C. muncii contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în ipoteza concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. Textul a rămas nemodificat expres de la adoptarea Codului muncii și a fost de referință la adoptarea reglementărilor corespondente în domeniul asigurărilor sociale – O.U.G. nr. 158/2005. Între timp însă,

^[1] În același sens și dispozițiile art. 7 alin. (1) din Normele Metodologice din 2011 de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010. De altfel, și în practică, pentru acordarea indemnizației aferente se solicită, printre altele, să se depună „copia cererii solicitantului înregistrată și aprobată de către angajator, din care să rezulte prelungirea concediului pentru creșterea copilului cu vârsta cuprinsă între 3-7 ani”; a se vedea, în acest sens, spre exemplu, <https://daso-oradea.ro/articles/indemnizatie-pentru-copil-cu-dizabilitate-3-7-ani>, consultat la 23.07.2024.

^[2] Pentru detalii, a se vedea *infra*, secțiunea *Suspendarea prin acordul părților*.

O.U.G. nr. 158/2005 a fost modificată și completată substanțial, fără însă a se interveni, din păcate, și în planul dispozițiilor din Cod.

Astfel, la acest moment, Capitolul V, intitulat „Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav”, din O.U.G. nr. 158/2005 cuprinde 3 tipuri de concedii, respectiv:

- concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani [art. 26 alin. (1)];

- concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 18 ani, în cazul copilului cu afecțiuni grave [art. 26 alin. (1¹)];

- concediu și indemnizație pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani, în cazul copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condițiile Legii nr. 136/2020, pentru asigurării pentru care nu se dispune măsura carantinei sau a izolării [art. 26 alin. (1⁴)].

Beneficiarii dreptului la aceste tipuri de concediu sunt:

- opțional, unul dintre părinții copilului, dacă acesta îndeplinește condițiile de stagiu de asigurare prevăzute la art. 7^[1] [art. 27 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005];

- asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament [art. 27 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005].

- beneficiarii anteriori, precum și soțului/soției/rudelor de gradul I ale persoanelor prevăzute la art. 27 sau unei alte persoane împuternicită de către acestea în acest sens, dacă însoțesc copilul la tratament pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene [art. 27² din O.U.G. nr. 158/2005].

De asemenea, dispozițiile art. 32 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 111/2010 prevăd că: „Oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) care au în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi: b) concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurrente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani”. Față de dispozițiile art. 8 alin. (2), rezultă că nu ar avea dreptul la acest concediu persoanele cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care au adoptat copilul (spre deosebire de sistemul regăsit în O.U.G. nr. 158/2005 care la art. 27 face referire la părinți și asiguratul care a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament)^[2]. Dincolo de această „omisiune” a legiuitorului, diferența între acest concediu (care, este real, se referă expres și la „recuperare/reabilitare”) și cel reglementat de art. 26 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005

^[1] Art. 7 din O.U.G. nr. 158/2005 cu modificări ulterioare prevede: „Stagiul minim de asigurare pentru acordarea drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a)-d¹) este de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical”.

^[2] Art. 1 alin. (1) lit. b) din Normele Metodologice din 2011 de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010 include generic între beneficiarii drepturilor din ordonanță și „oricare dintre soții cărora li s-a/s-au încredințat copilul/copiii în vederea adopției sau au adoptat copilul/copiii”.

(care, apreciem, conține implicit și recuperarea/reabilitarea) este destul de difuză. Pe cale de consecință, aceste cazuri ar trebui suprapuse, inclusiv în considerarea faptului că textul art. 32 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 111/2010 conține expresia „acordate în condițiile legii”, iar actul normativ referențial pentru aceste concedii medicale este O.U.G. nr. 158/2005.

În principiu este lăudabilă intenția de diversificare a cazurilor de concediu privind îngrijirea și supravegherea copiilor în diverse situații care pot apărea și a paletei de beneficiari potențiali. Observăm însă o lipsă de rigoare a legiuitorului care se manifestă pe mai multe planuri.

În primul rând, analizând doar dispozițiile art. 26 din O.U.G. nr. 158/2005, observăm că pot interveni mai multe suprapuneri. Astfel, situația tipică a copilului bolnav cu vârsta până în 12 ani acoperă și afecțiunile grave sau pe cele care au determinat eventual carantinarea sau izolarea, încadrarea juridică putându-se face teoretic în oricare dintre cazuri, iar diferența constă în efectele specifice în privința duratei maxime sau a cuantumului indemnizației aferente.

În al doilea rând, există problema necorelării textului privind suspendarea contractului de muncă cu dispozițiile corespunzătoare din reglementarea privind raportul de asigurare socială. Această problemă nu se reduce doar la creșterea vârstei copilului bolnav de la 7 ani la 12 ani, situație de modificare implicită, ci și la lipsa receptării în Codul muncii a celorlalte două tipuri particulare de concediu caracterizate prin existența unor situații deosebite.

În concret, se ridică mai întâi întrebarea dacă pentru aceste două cazuri se poate vorbi de o suspendare a raportului de muncă atât în cazul salariaților cât și funcționarilor publici (nici Codul administrativ nu conține texte corelate cu dispozițiile O.U.G. nr. 158/2005). În condițiile în care art. 26 se referă în toate cazurile la *dreptul asiguraților la concediu și indemnizație*, iar noțiunea de concediu implică neexecutarea obligației de a presta munca, după cum cea de indemnizație semnifică un venit de înlocuire a remunerației care nu poate fi acordată, considerăm că ne aflăm în prezența unor cazuri de suspendare a raporturilor de muncă din inițiativa salariatului, respectiv funcționarului public.

O altă problemă privește temeiul juridic al suspendării în condițiile în care există corespondență numai între dispozițiile art. 51 alin. (1) lit. b) C. muncii și art. 26 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005. Considerăm că aceste cazuri „atipice” reglementate de art. 26 alin. (1¹) și art. 26 alin. (1⁴) nu pot fi considerate specii ale genului [art. 26 alin. (1)], deoarece, pe de o parte, se face referire la vârste diferite și, pe de altă parte, art. 26 alin. (1⁴) nu se referă la numai la îngrijirea copilului bolnav, numitorul comun pentru toate cele 3 cazuri, ci și la supravegherea celui sănătos până la o vârstă mai ridicată (18 ani) decât cea obișnuită (12 ani). Așadar, apreciem că art. 51 alin. (1) lit. b) C. muncii nu poate constitui temeiul juridic pentru suspendarea contractelor de muncă decât în situațiile când se exercită dreptul la concediu și indemnizație în cazul copilului cu afecțiuni grave și copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării, în ambele situații dacă acesta nu a împlinit încă vârsta de 12 ani. Dacă vârsta copilului este între 12 și 18 ani (fără a avea o dizabilitate permanentă) și este afectat de boală gravă sau a fost carantinat ori izolat, nu rămâne angajatorului decât să se raporteze la dispozițiile O.U.G. nr. 158/2005 pentru a fundamenta și suspendarea contractului de