Noutăţi în Codul muncii: Suspendarea contractului de muncă pentru îngrijirea anumitor persoane și concediul de îngrijitor plătit

Autor:

- ***Anca Atanasiu, Managing Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL***
- ***Ana Flueran, Senior Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL***

Recent, Codul muncii a fost modificat prin Legea nr. 140/2023, care a introdus un nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului: în cazul desfășurării, 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.

Acest nou caz de suspendare se alătură celorlalte situații în care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului (de exemplu, în cazul concediului pentru creșterea copilului, în cazul concediului de acomodare etc.), dar aduce și acesta o serie de provocări în aplicarea sa practică.

Care sunt problemele care pot apărea în practică?

Deoarece legislația nu stabilește o perioadă maximă de suspendare, angajatorii vor întâmpina dificultăți în a

determina în mod clar care este perioada în care contractul individual de muncă este suspendat în aceste cazuri nou introduse, fapt care va putea afecta atât organizarea internă a activității, cât și posibilitatea de a găsi un înlocuitor pe o perioadă pe care nu o pot anticipa.

Să luăm exemplul asistentului maternal. Această ocupație este reglementată atât prin Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, dar și prin Hotărârea nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist.

Pentru a desfășura activitatea de asistent maternal, este necesară obținerea unui atestat, acesta fiind emis pe durată maximă de trei ani, dar care poate fi însă reînnoit, suspendat sau retras. Conform H.G. nr. 679/2003, contractul individual de muncă pentru asistent maternal se încheie pe perioada de valabilitate a atestatului.

Astfel, dacă în alte cazuri de suspendare a contractului individual de muncă angajatorii pot determina durata maximă a cazului de suspendare (de exemplu, în cazul concediului de creștere copil aceasta este de maxim 2 ani, respectiv de 3 ani în cazul copilului cu handicap), în cazul salariatului care devine asistent maternal, contractul individual de muncă ar putea rămâne suspendat pe toată perioada cât acesta deține un atestat și are încheiat un contract individual de muncă pentru asistent maternal, fără ca această perioadă să fie limitată în timp.

În plus, legislația privind asistenții maternali prevede deja faptul că persoana care desfășoară o activitate salarizată (alta decât cea de asistent maternal) poate deveni asistent maternal numai cu condiția încetării contractului individual de muncă pe baza căruia își desfășoară respectiva activitate salarizată. Este neclar cum se vor aplica prevederile Legii 140/2023 pentru acest caz de suspendare, cât timp legislația

actuală stabilește că asistentul maternal trebuie să înceteze contractul individual de muncă inițial pentru a deveni asistent maternal.

Care sunt efectele suspendării contractului individual de muncă?

Nu în ultimul rând, ca orice alt caz de suspendare, acesta produce anumite efecte juridice ce merită menționate. **Ca urmare a suspendării contractului individual de muncă, salariatul nu va mai presta muncă pentru angajatorul său și nu va mai primi de la acesta drepturile de natură salarială. Cu toate acestea, anumite drepturi și obligații ale părților pot supraviețui pe durata suspendării contractului individual de muncă**. De exemplu, salariatul va fi în continuare ținut de obligația de confidențialitate și de fidelitate față de angajator. Angajatorul ar putea fi, de asemenea, ținut să acorde salariaților unele drepturi ce nu constituie o contraprestație directă pentru munca efectuată (de exemplu, asigurarea unei locuințe de serviciu sau plata chiriei ca beneficiu extrasalarial).

De asemenea, în cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept. De exemplu, dacă angajatorul vizează desființarea postul ocupat de salariatul având contractul individual de muncă suspendat, acest lucru nu se va putea realiza decât după încetarea cazului de suspendare.

Zile libere plătite pentru concediul de îngrijitor

În data de 25 mai 2023, a intrat în vigoare O.U.G. nr. 42/2023 ale cărei prevederi aduc clarificări în privința caracterului plătit sau neplătit al concediului de îngrijitor. Astfel, O.U.G. nr. 42/2023 prevede în mod expres faptul că, în cazul

concediului de îngrijitor, zilele libere sunt plătite de angajator. Anterior O.U.G. nr. 42/2023, caracterul plătit sau neplătit al acestor zile libere a reprezentat o problemă intens dezbătută în practică, angajatorii neștiind cum să procedeze în cazul în care se confruntau cu astfel de cereri din partea salariaților.

Amintim faptul că pot beneficia de concediu de îngrijitor acei salariați care trebuie să acorde îngrijire sau sprijin unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, ca urmare a unei probleme medicale grave. Conform Codului muncii, salariații pot solicita angajatorului lor până la cel mult 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, însă prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute și durate mai mari.

Concediul de îngrijitor a fost introdus în Codul muncii anul trecut prin Legea nr. 283/2022 care transpune, printre altele, și Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

Legea nr. 283/2022 a introdus încă un mecanism menit să asigure echilibrul între viața profesională și cea personală a salariaților, respectiv posibilitatea acestora de a absenta de la locul de muncă în caz de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului. În cazul urgențelor familiale, Legea nr. 283/2022 a prevăzut încă de la început că zilele de absență se recuperează până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului, modalitatea de recuperare fiind stabilită de comun acord cu angajatorul.

Având în vedere că recentele prevederi legislative au introdus noi drepturi pentru salariați în ceea ce privește acordarea de zile libere, precum și faptul că noile reglementări nu stabilesc reguli suficient de clare și detaliate privind modalitatea de solicitare și de acordare a acestor drepturi, companiile ar trebui să ia în considerare elaborarea de

politici și proceduri interne privind acordarea zilelor libere sau introducerea noilor reguli în politicile și procedurile curente, în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă, după caz.