

Vești bune din pandemie – aranjamentele flexibile de lucru și dreptul parinților de a lipsi de la serviciu devin soluții legale permanente



În integrarea directivelor europene, puterea legislativă și cea executivă din România se puneau mai târziu în mișcare, de obicei, de-abia după ce Uniunea Europeană ne pune în întârziere. Pandemia provocată de SARS-Cov-2 a împins însă autoritățile să implementeze cu doi ani înainte de termenul limită și aproape în întregime prevederile Directivei privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Ceea ce face ca aranjamentele flexibile de lucru și dreptul parinților de a absenta în caz de boală sau urgență familială să fie soluții legale cu normă întreagă, nu doar variante de răspuns pe termen scurt.

Teoretic, Directiva (UE) 2019/1158 privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată aducea în discuție conceptul de formule de lucru flexibile, de concedii din motive familiale sau pe acela al concediului de îngrijitor, scopul său fiind, așa cum îi spune și numele, de a pune în echilibru nevoile personale ale angajatei/ului de a fi aproape de familie cu cele ale angajatorului, în așa fel încât parinții să beneficieze de timpul de concediu de care au nevoie, și companiile să aibă lucratori mai motivați.

La momentul intrării în vigoare a Directivei – 1 august 2019, gestul angajatorului de a oferi un program de lucru flexibil era văzut ca un beneficiu suplimentar, ce putea fi sau nu acordat la momentul semnării contractului. Acum, prin forța împrejurărilor, dar și a legii, angajatorii sunt obligați să țină cont de solicitările parinților angajați și să le facă un program flexibil. Directiva introducea această obligativitate începând cu anul 2022 și vorbea despre ”limitări rezonabile” în timp.

Între timp, prevederile Directivei și-au intrat în drepturi odată cu Legea nr. 19/2020 (**privind acordarea unor zile libere parinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ**) și cu Ordonanța de Urgență nr. 147/2020 (cu prevederi similare, dar legată de **limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii virusului SARS-CoV-2**), prin care statul adaptează legislația la o realitate, până atunci, de neimaginat. Mai mult chiar, noile prevederi sunt un pic mai favorabile față de ceea ce statuează Directiva.

Mai exact, legislația europeană vorbea despre ”formule de lucru flexibile pe care lucrătorii cu copii de până la cel puțin opt ani sau îngrijitorii au dreptul de a le solicita angajatorilor”. Legislația noastră a extins această prevedere și a inclus printre beneficiarii lucrătorii cu copii de până la 12 ani, o protecție de neconceput până la momentul pandemiei. Astfel, în doar un an, România a trecut de la structuri de tipul telemuncii specificate doar acolo unde atribuțiile funcției erau îndeplinite de salariați folosind tehnologia informației și comunicațiilor, cu mențiuni

expresie în contractele de munca referitoare la programul de munca inegal, la telemunca în toate domeniile, indiferent dacă angajatorii utilizau sau nu această formă de munca, inclusiv în zone care nu pareau ca s-ar încadra în această categorie – inspecțiile fiscale, de pilda.

Mai mult chiar, Legea nr. 19/2020 pare ca implementează inclusiv prevederile Directivei referitoare la dreptul lucrătorilor de a absenta de la locul de munca în cazuri de forță majoră (de exemplu, urgența familială, boala sau accident), situație care trebuia dovedită cu documente justificative. Deși Directiva lasă la latitudinea statelor membre posibilitatea de a limita acest drept, legea mai sus menționată îl impune în practică, aducând pe domeniul drepturilor ceea ce se întâmpla nereglementat în piață – existau și înainte de iunie 2019 anumite companii care ofereau o zi suplimentară de concediu plătit, pentru situații de urgență sau pentru motive medicale.

Aceeași Directivă privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională mai aduce în discuție și concediile din motive familiale, în această categorie încadrându-se concediul de paternitate, 10 zile ce trebuiau acordate tatălui în jurul datei nașterii unui copil. Legislația noastră, însă, conține deja astfel de reglementări: legea concediului paternal (210/1999) stipulează acest lucru, dar acordă tatălui doar cinci zile lucrătoare de concediu plătit, la care se pot adăuga încă 10 zile, pentru deținătorii de atestat de absolvire a cursului de puericultură, astfel încât se poate ajunge la 15 zile lucrătoare de concediu paternal.

Cum Directiva nu condiționează acordarea numărului minim de zile de concediu de absolvirea vreunui curs de specialitate, am putea vedea, ca tendință, prelungirea de la cinci la 10 zile lucrătoare a concediului paternal, fără a mai fi necesară absolvirea unui curs de specialitate. Oricum, indiferent de modificările ce vor fi operate la legea concediului paternal pentru a îngloba prevederile actului normativ european, nivelul actual de protecție acordat acestei categorii nu va fi restrâns.

De asemenea, Directiva stabilește dreptul individual la patru luni de concediu pentru creșterea copilului, dintre care 2 luni netransferabile între părinți, care sunt plătite, nivelul remunerației și limita de vârstă a copilului urmând a fi stabilite de către statele membre. Dar legislația din România conține deja prevederi mai favorabile în acest sens, fiind stabilit dreptul la concediu pentru creșterea copilului pe o durată de maxim 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Singura prevedere din Directivă care nu a fost încă translatată în legislația noastră rămâne cea referitoare la concediul de îngrijitor – prin îngrijitor înțelegându-se acea persoană care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie. O situație destul de des întâlnită în România. Ultima analiză a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) din iunie anul acesta, de pilda, arată că în România, Polonia și Slovacia există un deficit important de personal de specialitate în instituții, numărul îngrijitorilor fiind mai mic de jumătate din media din statele OECD. Principala explicație ar putea fi că în cele trei state est-europene bătrânii sunt îngrijiți în mod tradițional în familiile lor.

Cu alte cuvinte, până în 2022, angajații care au rolul de îngrijitori ai rudelor cu probleme medicale grave vor putea să beneficieze de un concediu plătit de 5 zile lucrătoare pe an. La transpunerea în legislația locală a acestui drept, România are dreptul de a folosi o altă perioadă de referință (de exemplu, raportat la numărul de persoane sau la numărul de cazuri) și de a introduce condiții suplimentare pentru exercitarea acestui drept.

În concluzie, dincolo de provocările multidimensionale pe care această pandemie le aduce, ea a accelerat o serie de tendințe emergente, precum flexibilizarea relațiilor de muncă dintre angajați și angajatorii lor, zona în care România avea mult de recuperat.