

## Noutati în Codul Muncii: Suspendarea contractului de munca pentru îngrijirea anumitor persoane și concediul de îngrijitor plătit



**Recent, Codul Muncii a fost modificat prin Legea 140/2023 care a introdus un nou caz de suspendare a contractului individual de munca din inițiativa salariatului: în cazul desfașurării, pe baza 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 alatura celorlalte situații în care contractul individual de munca 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 provocari în aplicarea sa practica.

### **Care sunt problemele care pot apărea în practica?**

Deoarece legislația nu stabilește o perioada maxima de suspendare, angajatorii vor întâmpina dificultăți în a determina în mod clar care este perioada în care contractul individual de munca este suspendat în aceste cazuri nou introduse, fapt care va putea afecta atât organizarea interna a activității, cât și posibilitatea de a gasi un înlocuitor pe o perioada pe care nu o pot anticipa.

Sa luam exemplul asistentului maternal. Aceasta ocupație este reglementata 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 desfașura activitatea de asistent maternal, este necesara obținerea unui atestat, acesta fiind emis pe durata maxima de trei ani, dar care poate fi însa reînnoit, suspendat sau retras. Conform HG nr. 679/2003, contractul individual de munca pentru asistent maternal se încheie pe perioada de valabilitate a atestatului.

Astfel, daca în alte cazuri de suspendare a contractului individual de munca angajatorii pot determina durata maxima 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 munca ar putea ramâne suspendat pe toata perioada cât acesta deține un atestat și are încheiat un contract individual de munca pentru asistent maternal, fara ca aceasta perioada sa fie limitata în timp.

În plus, legislația privind asistenței maternale prevede deja faptul ca persoana care desfașoara o activitate salarizata (alta decât cea de asistent maternal) poate deveni asistent maternal numai cu condiția încetării contractului individual de munca pe baza caruia își desfașoara respectiva activitate salarizata. Este neclar cum se vor aplica prevederile Legii 140/2023 pentru acest caz de suspendare, cât timp legislația actuala stabilește ca asistentul

maternal trebuie sa înceteze contractul individual de munca inițial pentru a deveni asistent maternal.

### **Care sunt efectele suspendării contractului individual de munca?**

Nu în ultimul rând, ca orice alt caz de suspendare, acesta produce anumite efecte juridice ce merita menționate. Ca urmare a suspendării contractului individual de munca, salariatul nu va mai presta munca pentru angajatorul sau și nu va mai primi de la acesta drepturile de natura salariala. Cu toate acestea, anumite drepturi și obligații ale părților pot supraviețui pe durata suspendării contractului individual de munca. 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 sa 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 extra-salarial).

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

### **Zile libere platite pentru concediul de îngrijitor**

În data de 25 mai 2023, a intrat în vigoare OUG 42/2023 ale carei prevederi aduc clarificări în privința caracterului platit sau neplatit al concediului de îngrijitor. Astfel, OUG 42/2023 prevede în mod expres faptul ca, în cazul concediului de îngrijitor, zilele libere sunt platite de angajator. Anterior OUG 42/2023, caracterul platit sau neplatit al acestor zile libere a reprezentat o problema intens dezbătută în practica, angajatorii neștiind cum sa procedeze în cazul în care se confruntau cu astfel de cereri din partea salariaților.

Amintim faptul ca pot beneficia de concediu de îngrijitor acei salariați care trebuie sa 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 lucratoare într-un an calendaristic, însă prin legi speciale sau prin contractul colectiv de munca pot fi prevazute și durate mai mari.

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

Legea 283/2022 a introdus încă un mecanism menit sa asigure echilibrul între viața profesională și cea personală a salariaților, respectiv posibilitatea acestora de a absenta de la locul de munca în caz de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului. În cazul urgențelor familiale, Legea 283/2022 a prevazut încă de la început ca 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 ca recentelegi legislative au introdus noi drepturi pentru salariați în ceea ce privește acordarea de zile libere, precum și faptul ca noile reglementari nu stabilesc reguli suficient de clare și detaliate privind modalitatea de solicitare și de acordare a acestor drepturi, companiile ar trebui sa 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 munca, după caz.