

## Ce schimbări importante aduce pe piața muncii din România Directiva privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată



**Recent intrată în vigoare, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată<sup>1</sup> are ca obiectiv creșterea gradului de participare pe piața muncii a femeilor, a părinților și a oricăror categorii de angajați care au în îngrijire rude sau alte persoane cu care locuiesc, prin reglementarea unor formule de lucru flexibile și a concediilor pentru motive familiale.**

*Care sunt însă obligațiile stabilite în sarcina angajatorilor și cum ar trebui să se pregătească aceștia?*

În prezent, asigurarea unui program de lucru flexibil reprezintă un beneficiu atrăgător pe care mulți dintre angajatorii români au început să îl includă în pachetul de beneficii oferit la angajare. Dacă în acest moment luarea în considerare a unui astfel de beneficiu reprezintă o decizie unilaterală a angajatorilor, o dată cu noile reglementări, angajatorii români vor fi obligați să ia în considerare orice solicitări de acordare a unor formule flexibile de lucru și de a motiva orice refuz de acordare a acestora.

Indiferent de industria în care își desfășoară activitatea, angajatorii români vor trebui să ia în considerare impactul noilor reglementări, atât din perspectiva organizării muncii, a mijloacelor de ținere a evidenței timpului de muncă, cât și a modalității în care aceste noi cerințe pot fi transpuse în fiecare organizație, prin raportare la specificul acestora.

În cazul agenților economici care au constituit forme de reprezentare colectivă a salariaților (sindicate, reprezentanții salariaților etc.) va fi necesară informarea și inițierea de consultări cu organismele de reprezentare colectivă, în special atunci când implementarea unui program de lucru flexibil conduce la modificări importante în organizarea muncii.

Luarea deciziilor și implementarea efectivă a unor măsuri va depinde însă, în mare măsură, de modalitatea în care legiuitorul român va reglementa aceste cerințe în actele normative de transpunere a acestei Directive.

În prezent, flexibilitatea programului de lucru este asigurată în România prin structuri de tipul telemuncii, acolo unde salariații desfășoară activități folosind tehnologia informației și comunicațiilor, sau prin specificarea în mod expres în contractele individuale de muncă a unui program de muncă inegal. Aceste mijloace nu sunt însă adresate în mod specific părinților sau îngrijitorilor, aceștia urmând a beneficia în viitor de protecție suplimentară.

***Concediile pentru motive familiale și cum sunt ele reglementate în prezent în legislația din România***

Un concept nou introdus de Directiva este acela al concediului de îngrijitor. Astfel, salariații care au rolul de

Îngrijitorii ai rudelor cu probleme medicale grave vor putea beneficia de un concediu platit de 5 zile lucratoare pe an. Legislația locală va putea stabili și alte perioade de referință (de exemplu, raportat la numărul de persoane aflate în îngrijire sau la numărul de cazuri) și va putea introduce condiții suplimentare pentru exercitarea acestui drept.

Directiva reglementează și dreptul de a absenta de la locul de muncă în cazuri de forță majoră (de exemplu, urgența familială, boala sau accident), cu prezentarea unor documente justificative. Deși acest principiu nu este în prezent consacrat la nivel legislativ, în practică, există deja companii care oferă salariaților o zi suplimentară de concediu platit, pentru situații de urgență sau pentru motive medicale.

Printre noutățile aduse de Directivă se numără și concediile pentru motive familiale. Directiva reglementează concediul de paternitate de cel puțin 10 zile lucratoare, ce va fi acordat tatălui în jurul datei nașterii unui copil.

În prezent, legislația din România conține astfel de reglementări, tatăl copilului nou-născut având dreptul la un concediu paternal platit de 5 zile lucratoare, respectiv 15 zile lucratoare pentru deținătorii de atestat de absolvire a cursului de puericultura.

Având în vedere că Directiva nu condiționează acordarea numărului minim de zile de concediu paternal de absolvirea unui curs de specialitate, ne putem aștepta în viitor la modificări legislative prin care durata concediului paternal să crească de la 5 la 10 zile lucratoare, fără a fi necesară absolvirea unui curs de specialitate. Indiferent de soluția aleasă, noua legislație nu va putea restrânge nivelul actual de protecție acordat acestei categorii.

Nu în ultimul rând, Directiva stabilește dreptul individual la patru luni de concediu platit pentru creșterea copilului, dintre care 2 luni netransferabile între părinți spre deosebire de reglementarea actuală din România care prevede un concediu netransferabil de minim 1 luna pentru părintele care nu a solicitat concediul de creștere copil. În ce privește durata totală a concediului de creștere copil, legislația românească este mai favorabilă, aceasta fiind reglementată în prezent la 24 luni, respectiv 36 luni în cazul copiilor cu dizabilități.

Deși termenul de transpunere a acestei Directive este 2 august 2022, este recomandabil ca angajatorii români să ia în considerare impactul pe care noile reglementări l-ar putea avea asupra activităților desfășurate, atât din perspectiva organizării muncii, cât și a modalităților în care aceste noi cerințe pot fi transpuse în fiecare organizație, prin raportare la specificul acestora.

În ce privește beneficiarii acestor noi reglementări, este important de menționat că drepturile instituite de Directivă vor putea fi acordate cu respectarea anumitor condiții sau supuse unor limitări care vor putea fi impuse, atât prin legislația de transpunere, cât și de către fiecare angajator în parte, prin intermediul regulamentelor interne, a contractelor colective de muncă sau a politicilor și procedurilor aplicabile la nivelul fiecărui angajator.

---

*1. Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a fost publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L 188 din data de 12 iulie 2019.*