1. **# Câte tipuri de concediu există și cine are dreptul la ele?**

Inițial, este necesar să accentuăm că, vorbind despre concediu, vorbim despre una dintre formele principale ale timpului de odihnă în cadrul raportului juridic de muncă. Prin timp de odihnă se înţelege durata de timp, consacrată legal, stabilită științific, necesară pentru recuperarea energiei fizice şi intelectuale cheltuite în procesul muncii şi pentru satisfacerea nevoilor sociale şi cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă.

Astfel, legislația muncii, în particular Codul Muncii, reglementează următoarele forme de concedii:

a) Concedii anuale;

b) Concedii sociale;

La rândul lor,  formele de concedii adnotate, se clasifică în mai multe tipuri. În continuare, vom exemplifica în mod punctual tipurile de concedii, durata lor și particularitățile de acordare.

**a. CONCEDIILE ANUALE**

În corespundere cu art. 112 din Codul Muncii „Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toţi salariaţii. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Orice înţelegere prin care se renunţă, total sau parţial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

În continuare, vom aborda în mod punctual și succint tipurile de concedii de odihnă anuale.

* **Concediul de odihnă anual de bază**

Concediul de odihnă anual de bază reprezintă acea formă a timpului de odihnă prin care salariaților li se asigură în mod efectiv o perioadă liberă în cursul unui an calendaristic de cel puțin 28 de zile calendaristice în scopul refacerii forței de muncă și al oferirii posibilității acestora de a dispune de o perioadă de destindere, în care vor beneficia din partea angajatorului de o plată corespunzătoare (indemnizație de concediu).

Art. 113 din Codul Muncii reglementează durata concediului de odihnă anual, stabilind că tuturor salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţămînt, ocrotirea sănătăţii, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).”

Astfel, concediul de odihnă anual de bază în nici un caz nu poate fi mai mic de 28 de zile calendaristice pentru un an de muncă. Pentru unele categorii de persoane care prestează munca în cadrul altor forme ale raporturilor juridice de muncă, durata concediului de odihnă anual de bază poate fi de o altă durată.

Orice salariat care lucrează în temeiul unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual. În temeiul unor reglementări speciale, de acest drept beneficiază și alte categorii de persoane care prestează munca în cadrul altor forme ale raporturilor juridice de muncă (de ex. judecătorii, în conformitate cu art. 29 din Legea cu privire la statutul judecătorului nr. 544 din 20.07.1995 – 30 de zile calendaristice; procurorii, în conformitate cu art. 61 din Legea cu privire la procuratură nr. 3 din 25.02.2016 – 35 de zile calendaristice; persoanele cu funcție de demnitate publică în conformitate cu art. 15 din Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcție de demnitate publică – 35 de zile calendaristice etc.).

Art. 115 din Codul Muncii reglementează modul de acordare a concediului de odihnă anual. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Aceasta este regula generală privind vechimea minimă în muncă la unitate necesară pentru acordarea primului concediu de odihnă anual.

Totuși, această normă are un caracter dispozitiv (permisiv). Același articol în alin. (21) statuează că acordarea concediului de odihnă pentru primul an de muncă  se poate face şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariaţi:

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaţilor în vârstă de până la 18 ani;

c) altor salariaţi, conform legislaţiei în vigoare. Salariaţilor transferaţi dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părţi, una dintre care va avea o durată de cel puţin 14 zile calendaristice.

În conformitate cu art. 115 alin. (6) din Codul Muncii, concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) emis de angajator.

Pentru acordarea concediului de odihnă anual de bază, acesta inițial urmează a fi programat în comun de către salariat și angajator.

Art. 116 din Codul Muncii prevede programarea concediilor de odihnă anuale. Astfel, programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, cu cel puţin 2 săptămîni înainte de sfîrşitul fiecărui an calendaristic. La programarea concediilor de odihnă anuale se ţine cont atât de dorinţa salariaţilor, cât şi de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii. Salariaţilor ale căror soţii se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soţiilor. Salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, părinţilor care au 2 şi mai mulţi copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilităţi şi părinţilor singuri care au un copil în vârstă de pînă la 16 ani, concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului. Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât şi pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puţin 2 săptămâni înainte.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul Muncii, concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art. 116. Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru ca salariaţii să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

În același context, este necesar să ne referim și la concediul de odihnă anual al salariaţilor care prestează muncă prin cumul, reglementat de art. 272 din Codul Muncii. Astfel, salariaţii care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcţiei sau specialităţii cumulate, care se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază. Concediul pentru munca prin cumul se acordă conform duratei stabilite pentru funcţia sau specialitatea respectivă la unitate, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază. Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul şi la locul de muncă de bază diferă. Plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcţia sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.

Suplimentar, **Codul Muncii reglementează și specificul concediului de odihnă al cadrelor didactice ale instituţiilor de învăţământ**, cadrelor ştiinţifice din instituţiile de învăţământ de toate nivelurile, cadrelor ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare precum și al cadrelor didactice auxiliare şi al personalului administrativ din învăţământ şi din sfera ştiinţei şi inovării. Art. 299 din Codul Muncii reglementează concediul de odihnă anual prelungit.

Astfel, cadrele didactice ale instituţiilor de învăţământ beneficiază anual, la sfârşitul anului şcolar, de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

* 62 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile de învăţământ superior, din colegii, licee, gimnazii şi şcoli de cultură generală de toate tipurile;
* 42 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile preşcolare de toate tipurile;
* 28 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile extraşcolare şi din şcolile sportive pentru copii.

Cadrelor ştiinţifice din instituţiile de învăţământ de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice.

Cadrele ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

* 42 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice сu grad ştiinţific de doctor habilitat;
* 36 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice сu grad ştiinţific de doctor;
* 30 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice fără grad ştiinţific.

Iar cadrele didactice auxiliare şi personalul administrativ din învăţământ şi din sfera ştiinţei şi inovării beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 28 de zile calendaristice.

Cadrele didactice şi cadrele din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării mai beneficiază și de un concediu de lungă durată, regimul căruia este stabilit în art. 300 din Codul Muncii. Cadrelor didactice din instituţiile de învăţământ li se acordă, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de până la un an, în modul şi în condiţiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul şi/sau statutul instituţiei respective.

Cadrelor ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării li se acordă, în modul şi în condiţiile stabilite de statutul organizaţiei respective:

* un concediu plătit cu durata de până la 6 luni, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate ştiinţifică, pentru finalizarea unor tratate, studii incluse în programele de cercetare ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării, cu aprobarea consiliului ştiinţific al organizaţiei;
* un concediu plătit cu durata de până la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului ştiinţific al organizaţiei.

* **Concediul de odihnă anual suplimentar**

Acest tip de concediu își găsește fundamentul juridic fie în condițiile de muncă ale salariaților, fie în statutul juridic special al anumitor categorii de salariați.

Art. 121 din Codul Muncii reglementează concediile de odihnă anuale suplimentare.

Astfel, salariaţii care lucrează în condiţii vătămătoare, persoanele cu dizabilităţi de vedere severe şi tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puţin 4 zile calendaristice.

Pentru salariaţii care lucrează în condiţii vătămătoare, durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern. Astfel, **profesiile cu condiţii de muncă vătămătoare sunt stabilite în Nomenclatorul profesiilor şi funcţiilor cu condiţii de muncă vătămătoare, practicarea cărora acordă** **dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit şi durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1223 din 09.11.2004.**

**Cu titlu de exemplu menționăm: 1) în Unităţile de Asistență Medicală Urgentă**- medicii de urgenţă, indiferent de denumirea funcţiei, Şefii de staţie, substaţie, secţie, subdiviziune beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar de 11 zile calendaristice; 2) **Activitatea cu substanţe radioactive si cu surse de radiaţii ionizante -**Salariaţii, ocupaţi nemijlocit la instalaţiile pentru gama-defectoscopie: a) la instalaţiile portative (beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar de 11 zile calendaristice); b) la instalaţiile fixe (beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar de 7 zile calendaristice).

În legislația în vigoare identificăm și categorii de salariați care beneficiază de concediu de odihnă suplimentar, cum ar fi participanții la lichidarea urmărilor avariei de la C.A.E. Cernobâl. Conform art. 7 pct. 14 din Legea nr. 909 din 30.01.1992 **privind protecţia socială a cetăţenilor care au avut de suferit de pe urma catastrofei de la Cernobîl,** „persoanele care s-au îmbolnăvit şi au suferit de boală actinică cauzată de avaria de la C.A.E. Cernobîl, precum şi persoanele cu dizabilităţi a căror dizabilitate e în legătură cauzală cu catastrofa de la Cernobîl au dreptul de a beneficia de concediu anual în perioada ce le convine, precum şi a primi un concediu adăugător de 14 zile calendaristice cu păstrarea salariului.”

Salariaţilor din unele ramuri ale economiei naţionale (industrie, transporturi, construcţii etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate şi pentru munca în schimburi, conform legislaţiei în vigoare.

Unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilităţi) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

În convenţiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute şi alte categorii de salariaţi cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum şi alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate în acest articol.

La 09.04.2004 a fost adoptată Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 2. Conform art. 9 din această Convenție, în temeiul alin. (5)  art. 121 al Codului muncii, personalului de conducere şi de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho–emoţionale sporite, i se poate acorda un concediu suplimentar plătit cu durata de până la 7 zile calendaristice. Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă.

În conformitate cu art. 11 din aceeași Convenție, la prezentarea actelor respective, salariaţii beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare,  în următoarele cazuri: căsătoria salariatului - 3 zile; căsătoria copilului salariatului - 1 zi; înfierea copilului - 1 zi; decesul părinţilor, socrilor, soţului (soţiei), copilului - 3 zile; decesul fratelui/surorii; bunicului/bunicii – 1 zi; părinţilor care au copii în clasele I şi II - 1 zi la începutul anului şcolar şi 1 zi la sfîrşitul anului şcolar; încorporarea în rândurile Armatei Naţionale a membrului familiei – 1 zi. Concediul menţionat se acordă strict în timpul survenirii evenimentului şi nu poate fi transferat în altă perioadă.

De asemenea, Codul Muncii prevede și acordarea concediilor suplimentare pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţământ superior şi mediu de specialitate, în cadrul programelor de doctorat și postdoctorat, în instituţiile de învăţământ secundar general (art. 178 – 182).

Conform art. 121 alin. (6) din Codul Muncii, concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.

* **Concediul neplătit**

Din motive familiale şi din alte motive întemeiate, salariatului îi poate fi acordat și un concediu neplătit.

Astfel, conform art. 120 din Codul Muncii, din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimţământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre).

În situațiile enunțate mai sus din alin. (1) al acestui articol, concediul neplătit se acordă în baza unui acord mutual dintre anagajator și salariat.

Totodată, unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilităţi), părinţilor singuri necăsătoriţi care au un copil de aceeaşi vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puţin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

**b) CONCEDII SOCIALE**

În categoria concediilor sociale distingem mai multe tipuri de concedii. Similar concediilor de odihnă anuale, în continuare vom aborda tipurile de concedii sociale, durata lor și particularitățile de acordare.

* **Concediu medical**

În conformitate cu art. 123 din Codul Muncii, concediul medical plătit se acordă tuturor salariaţilor şi ucenicilor în baza certificatului medical eliberat, potrivit legislaţiei în vigoare. Modul de stabilire, calculare şi achitare a indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislaţia în vigoare.

Persoanele asigurate în sistemul public de asigurări sociale (persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă, în baza raportului de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege), șomerii cu drept de ajutor de șomaj precum și alte categorii de persoane (ex. persoane autorizate să desfășoare activități independente; persoane care încheie un contract de asigurări sociale etc.) beneficiază de concediu medical și de plata indemnizațiilor.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 469 din 24.05.2005 a fost aprobată Instrucțiunea privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical.

Certificatul, conform pct. 2 din această Instrucțiune, reprezintă un formular-tip unic, aprobat în modul stabilit de  Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, ce reprezintă temei pentru stabilirea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă şi maternitate şi se eliberează de prestatorii de servicii medicale care efectuează expertiza incapacităţii temporare de muncă în conformitate cu legislaţia. Certificatul se eliberează pentru prezentare la locul de muncă.

Conform pct. 3 din aceeași Instrucțiune, certificatul se eliberează persoanelor asigurate în sistemul public de asigurări sociale (în continuare – persoane asigurate) și șomerilor cu drept de ajutor de șomaj (în continuare – șomeri). Certificatul se eliberează în următoarele cazuri: 1) incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă; 2) prevenirea îmbolnăvirilor (carantină); 3) recuperarea capacității de muncă; 4) maternitate; 5) îngrijirea copilului bolnav.

Persoanelor neîncadrate în câmpul muncii nu li se eliberează certificat, cu excepţia şomerilor.

Legislația în vigoare nu stabilește o durată anume a concediului medical.

* **Concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului**

În conformitate cu art. 124 alin. (1) din Codul Muncii, femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

În baza unei cereri scrise, persoanelor asigurate indicate la alin. (1), după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat (art. 124 alin. (2) din Codul Muncii).

Art. 124 alin. (3) din Codul Muncii admite folosirea integrală sau parțială – în orice formă de eșalonare – a concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului, până când acesta va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi în stagiul de cotizare.

Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului se acordă, în baza unei cereri în formă scrisă, tatălui copilului ori unuia din bunici sau unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum şi tutorelui, în cazul în care persoanele indicate la alin. (1) nu utilizează concediul prevăzut la alin. (2) (art. 124 alin. (4) din Codul Muncii).

Iar în corespundere cu alin. (5) al aceluiași articol, concediul parţial plătit pentru îngrijirea copiilor născuţi dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinţi sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (4).

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi utilizat integral sau pe părți în orice timp, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Concediul dat se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială și în stagiul de cotizare. Un alt aspect important pe care necesită să-l menționăm este faptul că salariatul are posibilitatea să întrerupă în orice moment acest concediu fără a motiva în vreun fel decizia sa.

Concediul de odihnă anual poate fi alipit de salariați la concediul de maternitate precum și la concediul pentru îngrijirea copilului. Art. 125 din Codul Muncii reglementează această situație.

Astfel, conform art. 125 alin. (1) din Codul Muncii, femeii, în baza unei cereri scrise, i se acordă concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate, prevăzut la art.124 alin.(1), sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

Persoanelor menţionate la art.124 alin.(4) (tatăl copilului ori unul din bunici sau o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum şi tutorele) şi la art.127 (salariatul care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă) concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

Salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă pot folosi, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual după terminarea oricăruia din concediile acordate conform art.127.

Concediile de odihnă anuale, conform alin.(1)-(3) menționate mai sus, li se acordă salariaţilor indiferent de vechimea în muncă în unitatea respectivă.

* **Concediul paternal**

Articolul 1241din Codul Muncii reglementează particularitățile de acordare a concediului paternal. Astfel, concediul paternal se acordă în condiţiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la naşterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naştere al copilului.  Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Angajatorul este obligat să încurajeze salariaţii în vederea beneficierii de concediu paternal. Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaţilor care iau concediu paternal sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor şi se sancţionează conform legii.

* **Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani**

Particularitățile și modul de acordare a concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani sunt specificate în art. 126 din Codul Muncii.

Astfel, conform art. 126 alin. (1) din Codul Muncii, în afară de concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vîrsta de 3 ani, femeii, precum şi persoanelor menţionate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, cu menţinerea locului de muncă (a funcţiei). În lipsa locului de muncă anterior (funcţiei anterioare), persoanelor menţionate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcţie echivalentă).

În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menţionate la art.124 alin. (4) (tatăl copilului ori unul din bunici sau o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum şi tutorele) pot să lucreze în condiţiile timpului de muncă parţial sau la domiciliu.

Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit. a) care prevede suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului în caz de concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani.

Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum şi în stagiul de cotizare potrivit legii.

* **Concediile pentru salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă**

Art. 127 din Codul Muncii reglementează concediile pentru salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă**.**Astfel, conform alin. (1) al acestui articol, salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopţiei (luării sub tutelă) şi pînă la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua naşterii copilului (în caz de adopţie a doi sau mai mulţi copii concomitent – 70 de zile calendaristice) şi, în baza unei cereri scrise, un concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Indemnizaţiile pentru concediile menţionate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, conform art.126.

Finalmente, este necesar să atragem atenția asupra faptului că, potrivit art. 86 alin. (2) din Codul Muncii, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului cu vârsta de până la 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

1. **# După cât timp de la angajare oficială angajatul are voie să solicite concediu anual, medical sau din cont propriu?**

Precum am menționat anterior, art. 115 alin. (1) din Codul Muncii prevede că acordarea concediului de odihnă pentru primul an de muncă se face după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Însă, această prevedere legală are un caracter dispozitiv (permisiv). Or, același articol, în alin. (21) prevede posibilitatea acordării concediului de odihnă pentru primul an de muncă şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

În a doua situație, legislația muncii nu prevede un termen de reper în care salariatul poate să solicite acordarea concediului medical. Or, salariatul poate solicita acordarea concediului medical chiar imediat după angajare în cazul în care sunt întrunite temeiurile și condițiile pentru acordarea acestuia, asupra cărora ne-am referit mai sus, inclusiv stabilite în Hotărârea Guvernului nr. 469 din 24.05.2005, unde a fost aprobată Instrucțiunea privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical. Recomandăm salariaților ca, în cazul survenirii acestei situații și beneficierii de concediu medical, să solicite obligatoriu eliberarea certificatului medical.

Similar concediului medical, și în situația concediului din cont propriu (concediu neplătit) legislația muncii nu stabilește un termen în care salariatul poate să solicite acordarea acestui concediu. Astfel, teoretic, salariatul poate solicita acordarea acestui concediu imediat după angajare în cazul în care sunt întrunite temeiurile și condițiile pentru acordarea acestuia, la care ne-am referit mai sus.

1. **# Ce se întâmplă în cazul suprapunerii concediilor? Spre exemplu angajatul ia concediu din cont propriu, iar în acest timp se îmbolnăvește și prezintă angajatorului foaia medicală. Care concediu are prioritate?**

În acord cu prevederile legislației muncii asupra cărora ne-am pronunțat mai sus, observăm că fiecare tip de concediu este *de jure* distinct, având particularitățile sale de acordare. La fel, observăm că salariatul are dreptul să beneficieze de orice tip de concediu la întrunirea condițiilor și situațiilor juridice corespunzătoare.

În cazul în care salariatul se află în concediu din cont propriu iar în acest timp se îmbolnăvește și prezintă angajatorului certificatul medical, durata concediului medical nu se include în durata concediului din cont propriu, drept consecință, concediul din cont propriu se prelungește cu numărul de zile în care salariatul s-a aflat în concediu medical.

Mai mult ca atât, în cazul în care concediul medical se suprapune cu orice concediu în care se află salariatul, atunci concediul în cauză se prelungește pe perioada certificatului medical.

În aceeași ordine de idei, considerăm relevant să facem referire și la prevederile art. 118 alin. (2) (6) din Codul Muncii. Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege (art. 118 alin. (2)). Durata concediilor medicale, a celor de maternitate şi de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidenţă totală sau parţială a concediului cu unul din concediile menţionate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parţial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părţilor sau se prelungeşte, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiaşi an calendaristic.

1. **# În care situații angajatorul are dreptul să refuze concediul anual plătit sau din cont propriu?**

În conformitate cu art. 118 alin. (2) din Codul Muncii, concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

În cazuri excepţionale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent **poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcţionări a unităţii**, o parte din concediu, cu consimţămîntul scris al salariatului şi cu acordul scris al reprezentanţilor salariaţilor, **poate fi amânată pentru anul de muncă următor**. **În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfîrșitul anului următor**(art. 118 alin. (3)).

Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum şi neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaţilor în vârstă de pînă la 18 ani şi salariaţilor care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiţii vătămătoare (art. 118 alin. (4)).

Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensaţie în bani, cu excepţia cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu şi-a folosit concediul (art. 118 alin. (5)).

Constatăm, în consecință, că angajatorului îi este interzisă neacordarea salariatului a concediului anual timp de 2 ani consecutivi precum și altor categorii de salariați menționați. Angajatorul are posibilitatea doar de a amâna acordarea parțială a concediului de odihnă anual dacă acordarea integrală a acestuia în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcţionări a unităţii. Codul Muncii nu prevede expres aceste situații din motive de ordin obiectiv.

Reglementările indicate mai sus sunt valabile și în cazul celorlaltor tipuri de concedii. Or, legislația muncii îi garantează salariatului dreptul la orice tip de concediu în condițiile și situațiile prevăzute de aceasta.

1. **# În perioada de carantină, mulți angajați au fost obligați de către angajator să-și ia concediu din cont propriu, cât de legală este această acțiune și ce recomandări aveți pentru angajați?**

Da, în perioada stării de urgență ne-am confruntat cu aceste situații. În fiecare caz particular, am recomandat atât salariaților cât și angajatorilor identificarea unui compromis în această provocare, identificarea unor soluții pentru păstrarea, nu doar a resurselor financiare, dar în mod prioritar – a resurselor umane care reprezintă un factor vital în activitatea de întreprinzător.

În situația descrisă de Dvs., **obligarea salariaților de a-și lua din pseudo–inițiativă proprie concediul din cont propriu** **(neplătit) este ilegală deoarece,**în cazul în care salariatul este forțat de către angajator să depună o cerere cu o astfel de solicitare, acordul (consimțământul) acestuia este viciat, fiind, în consecință, unul nevalabil.

În aceste circumstanțe, având în vedere că în prezent, în Republica Moldova este instituită starea de urgență în sănătate publică și ne confruntăm cu o profundă recesiune economică, recomandăm atât salariaților cât și angajatorilor conștientizarea importanței menținerii și adaptării raporturilor de muncă, a cooperării efective și a comunicării raționale între aceștia, a susținerii și înțelegerii reciproce, astfel încât să se evite blocajele (sau situațiile de insolvabilitate) și să se permită reluarea activității în regim obișnuit.

De asemenea, în această perioadă dificilă pentru fiecare dintre părți, recomandăm ambilor parteneri sociali să își exercite drepturile cu bună-credință în cadrul raporturilor de muncă, să fie în permanență în dialog și să identifice soluții de compromis în raporturile lor de muncă.

1. **# În cazul în care nu am beneficiat de concediu anual plătit până la sfârșitul anului, ce se întâmplă cu acesta?**

Precum am menționat anterior, în conformitate cu art. 118 alin. (3) din Codul Muncii, în cazuri excepţionale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcţionări a unităţii, o parte din concediu, cu consimţămîntul scris al salariatului şi cu acordul scris al reprezentanţilor salariaţilor, poate fi transferată în anul de muncă următor. **În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor**.

Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum şi neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaţilor în vârstă de până la 18 ani şi salariaţilor care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiţii vătămătoare.

Astfel, dacă salariatul nu a beneficiat integral de concediul anual plătit în decursul unui an calendaristic din diferite motive (inclusiv neacordarea integrală a acestuia), concediul de odihnă nefolosit urmează a fi acordat în următorul an calendaristic. Este imperios să accentuăm din nou că este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi.

De asemenea, concediul de odihnă anual plătit nu poate fi compensat în bani. Or, conform alin. (5) al aceluiași articol, nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensaţie în bani, cu excepţia cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu şi-a folosit concediul.

1. **# Angajatul poate fi rechemat din concediu? Care sunt aceste situații?**

Conform art. 122 alin. (1) din Codul Muncii, salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului, **numai cu acordul scris al salariatului şi numai pentru situaţii de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenţa acestuia în unitate.** În acest caz, salariatul nu restituie indemnizaţia pentru zilele de concediu nefolosite.

Din prevederea adnotată, observăm că salariatul poate fi rechemat din concediu, în primul rând, numai cu acordul scris al acestuia și în al doilea rând, numai pentru situaţii de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenţa acestuia în unitate. Codul Muncii nu prevede expres situațiile de serviciu neprevăzute în care angajatorul poate rechema salariatul din concediu din rațiuni de ordin obiectiv.

În practică noastră, o situație des întâlnită o constituie rechemarea salariatului din concediu de către angajator în cazul în care un alt salariat, care îndeplinește atribuții similare cu acesta a fost nevoit să solicite concediu medicalnemaiexistând cineva în măsură să preia sarcinile aferente funcției. În acest caz, concediul medical al salariatului poate constitui o astfel de situație imprevizibilă și temei de rechemare a salariatului din concediu.

În continuare, este necesar să accentuăm că retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale.

În caz de rechemare, salariatul trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situaţia respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părţilor în cadrul aceluiaşi an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiaşi an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

Folosirea de către salariat a părţii rămase a concediului de odihnă anual se face în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului.

Încă un aspect care trebuie accentuat este faptul că refuzul salariatului de a-şi folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul (art. 9 alin. (11) şi art.112 alin.(2)).

1. **# La ce alte lucruri recomandați să fim atenți când ne referim la concediu?**

Pe lângă recomandările menționate în cursul interviului, recomandăm salariaților:

1) Să se informeze în detaliu și în timp util despre drepturile lor în raporturile de muncă precum și să le exercite cu bună-credință;

2) Să-și planifice concediile din timp, iar în situația survenirii unui eveniment neprevăzut, să notifice despre acest fapt angajatorul, să poarte un dialog constructiv cu acesta și să identifice un compromis în soluționarea situației;

3) În cazul unor abuzuri din partea angajatorului în raporturile de muncă, inclusiv în ce privește acordarea concediului, să sesizeze organele de stat competente după caz (ex. Inspectoratul de Stat al Muncii, organele de poliție etc.) inclusiv să apeleze la un jurist pentru a beneficia de o consultație juridică profesionistă.

 Călin Bobuțac, avocat