

UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect finanțat prin Phare



## Protecția maternității Parentalitate

Ghid pentru manageri de resurse umane și supervizori

**Cristina Văileanu**



**CPE  
2006**

## Cuprins

<b>Obiectivul ghidului</b>	3
<b>La câte zile de concediu au dreptul angajații și ce soluții aveți în această situație?</b>	4
Zile de concediu prevăzute de legislație Principii și acțiuni recomandate	
<b>Graviditatea, maternitatea și legea</b>	6
<b>Protecția maternității, parentalitatea și legislația</b>	9
Pas cu pas. Prevederile legislative și situațiile generate de graviditate și maternitate	
<b>Absențele pe caz de boală în perioada gravidității</b>	14
<b>Întoarcerea la lucru și perioada de alăptare</b>	15
<b>Cereri de flexibilizare a programului de muncă</b>	16
Bune practici	
<b>Bibliografie</b>	19

## Obiectivul acestui ghid

Rezolvarea situațiilor de protecție a gravidității și maternității la locul de muncă nu ar trebui să fie experiențe generatoare de stress nici pentru angajator, nici pentru angajate. Ca manager, dvs. sunteți responsabil/ă să planificați totul din timp pentru a nu exista disfuncționalități ale activității organizației.

Legislația include proceduri atât pentru angajate, cât și pentru angajatori pe perioada gravidității, concediului de maternitate, concediului parental și a reîntoarcerii la locul de muncă. Este important ca managerii și personalul organizației să cunoscă drepturile și obligațiile prevăzute de legislație.

Ghidul de față, destinat managerilor de resurse umane și supervisorilor, ghidează întregul proces legat de protecția maternității. Materialul înfățișează situații tipice, aducând în discuție problemele care pot apărea și oferă sprijin în găsirea celor mai bune modalități de a face față situației, în interesul personalului și al organizației.

## La câte zile de concediu au dreptul angajații și ce soluții aveți în această situație

Este important ca angajatele gravide sau care au născut recent să fie tratate corect. Politicile organizației, precum și conducerea departamentului de resurse umane, managerii de linie și alți angajați trebuie să creeze o atmosferă în care angajatele să se simtă confortabil să informeze cât mai curând posibil despre faptul că sunt însărcinate.

### Zile de concediu prevăzute de legislație

<b>Doar pentru mame, înainte sau după naștere</b> <b>Concediul de maternitate și concediul postnatal obligatoriu</b>	<b>Doar pentru tați, imediat după naștere</b> <b>Concediul paternal</b>	<b>Pentru ambii părinți, până la vârsta de 2 ani a copilului</b> <b>Concediul parental pentru creșterea și îngrijirea copilului</b>
<p>Toate angajatele însărcinate sau care au născut recent au dreptul la <b>126 de zile de concediu de maternitate</b>, înainte și după naștere. Ca angajator sunteți responsabil pentru să vă asigurați că angajata este informată despre acest lucru și își ia cel puțin cele 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu înainte de a se întoarce la lucru.</p> <p>Cele 126 de zile ale concediului de maternitate pot fi luate în două etape: 63 de zile înainte de naștere și 63 de zile după naștere, însă obligatoriu angajata trebuie să-și ia 42 de zile din acest concediu după ce a născut. Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină.</p>	<p>Toți angajații care au devenit tați au dreptul la <b>minim 5 zile, maxim 15 zile de concediu paternal</b> în primele 8 săptămâni după nașterea copilului. Ca angajator sunteți responsabil să vă asigurați că toți angajații dvs. cunosc acest lucru.</p>	<p>Toți angajații dvs., femei și/sau bărbați care au devenit părinți, au dreptul la un concediu parental pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la <b>2 ani sau de 3 ani, în cazul copilului cu handicap</b>. Acest beneficiu se aplică și în cazul părinților adoptivi. 2 ani (respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap) este perioada maximă a concediului parental. Fiind o perioadă de timp foarte lungă, depinde de dvs. să vă convingeți angajata/angajatul să se întoarcă mai repede la lucru.</p>

<p>• <b>Nimic nu trebuie să se schimbe.</b></p> <p>Trebuie să vă asigurați angajata că nimic nu se va schimba ca rezultat al gravidității ei și al faptului că devine mamă. De asemenea, trebuie să-i oferiți toate informațiile despre politica companiei și drepturile ei, și trebuie să faceți pregătirile pentru o evaluare a riscurilor.</p>	<p>• <b>Acoperirea muncii angajatei gravide.</b></p> <p>Odată ce ați fost înștiințat de starea de graviditate a angajatei, trebuie să decideți asupra modului în care îi veți acoperi munca în timpul concediului de maternitate și a eventualului concediu parental.</p> <p>Opțiunile includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• recrutarea unei persoane pentru acoperirea perioadei de concediu de maternitate sau doar a aspectelor esențiale ale muncii care pot fi preluate de către un înlocuitor;</li> <li>• promovarea temporară a unui angajat existent și recrutarea unei persoane care să-i ia locul acestuia din urmă;</li> <li>• folosirea acestui moment ca oportunitate de training sau de dezvoltare pentru membrii echipei care pot să preia unele dintre sarcinile respectivei angajate;</li> <li>• amânarea sarcinilor respectivei angajate până când se întoarce din concediu (dacă este vorba doar despre concediul de maternitate).</li> </ul>	
<p>• <b>Comunicarea în ambele sensuri.</b></p> <p>Transmiteți-i angajatei să vă contacteze dacă situația ei se modifică în vreun fel, dacă are vreo problemă sau are nevoie de sprijin. Cu cât angajata vă anunță mai curând despre starea ei de graviditate, cu atât mai repede poate să-și acceseze drepturile specifice.</p>	<p><b>Principii și acțiuni recomandate</b></p>	<p>• <b>Înlocuire temporară.</b></p> <p>Dacă decideți să înlocuiți angajata printr-un alt angajat temporar, trebuie să specificați clar acest lucru în contract - că este angajat în acest scop și că durata contractului se va termina atunci când angajata pleacă în concediu de maternitate și/sau în concediu parental se va întoarce la lucru. De exemplu, nu este acceptabil să înlocuiți angajata care se întoarce din concediu și care deține de drept postul, cu o altă persoană.</p>
<p>• <b>Realocarea sarcinilor.</b></p> <p>Discuțăm aici despre un bun management și o bună planificare care să vă ajute să acoperiți absențele temporare, nu neapărat doar cele legate de maternitate. Nu fiți tentat să folosiți această oportunitate pentru reorganizarea muncii și scoaterea completă a angajatei aflate în concediu de maternitate și/sau concediu parental din schema de personal.</p>		<p>• <b>Schimbarea condițiilor de muncă.</b></p> <p>Trebuie să faceți schimbări în condițiile de muncă ale angajatei gravide doar dacă ați identificat că există riscuri pentru sănătatea și siguranța ei sau a copilului, sau dacă angajata a cerut aceste schimbări.</p>

## Graviditatea, maternitatea și legea

**Angajatele gravide sau în concediu de maternitate/parental trebuie să aibă aceleași oportunități și beneficii cu cele ale colegilor ei.**

Legislația referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați oferă angajatelor protecție împotriva discriminărilor atunci când:

- sunt gravide;
- 1• sunt în concediu de maternitate;
- 2• sunt în concediu parental (acest lucru este valabil și pentru bărbații care decid să beneficieze de acest concediu);
- 3• se reîntorc la lucru.

În toate aceste perioade trebuie să vă asigurați că angajatelor li se oferă aceleași oportunități ca și celorlalți, ca de exemplu:

- 1• măririi de salariu, bonusuri și comisioane;
- 2• oportunități de training și dezvoltare, evaluări și oportunități de promovare;
- 3• informații despre orice alte aspecte organizaționale care le pot afecta.

Atunci când o angajată vă informează că este gravidă, trebuie să-i dați o copie a politicii organizaționale referitoare la protecția maternității și să-i explicați drepturile pe care le are. Atât dvs. cât și angajata dvs. trebuie să știți că există aspecte legislative specifice cu privire la:

- 1• sănătate și siguranță;
- 2• graviditate și lege;
- 3• concediu de maternitate și concediu postnatal obligatoriu;
- 4• concediu parental;
- 5• întoarcerea la lucru;
- 6• concediere.

**Organizația trebuie să fie atentă la măsura în care mediul și locul de muncă afectează sănătatea și siguranța femeilor însărcinate sau care alăptează.**

Trebuie să asigurați un mediu sigur de muncă pentru angajatele gravide, care au născut recent sau care alăptează. Dacă aveți angajate aflate la vârsta obișnuită pentru procreere, trebuie să fiți conștient de posibilele problemele de sănătate și siguranță cu impact asupra lor.

În plus, ar trebui să realizați o evaluare a riscurilor și să monitorizați regulat situația pe toată perioada de graviditate a angajatei, după naștere și în perioada de alăptare. Riscurile specifice pe care trebuie să le aveți în vedere pot include:

- 1• probleme ergonomice legate de spațiul de lucru și echipamentul folosit;
- 2• ridicatul/căratul de greutate;
- 3• întindere și aplecare;
- 4• statul în picioare sau statul pe scaun pentru perioade lungi;
- 5• program de muncă prelungit;
- 6• mediu de lucru excesiv de zgomotos;
- 7• lucrul într-un mediu stresant sau cu mare încărcătură de sarcini;
- 8• perioade de repaos și acces la facilități sanitare;
- 9• mănuierea de substanțe periculoase sau chimice.

În cazul în care angajata gravidă sau care alăptează lucrează în condiții care pun în pericol sănătatea și siguranța sa și/sau a copilului, condițiile de muncă (și dacă este cazul, orarul de muncă) trebuie modificate. Dacă modificările nu sunt posibile, angajatorul este obligat să transfere angajata într-un loc de

muncă fără riscuri, cu menținerea veniturilor salariale. În situația în care nici acest transfer nu este posibil, angajata are dreptul să beneficieze de **concediu de risc maternal**.

## **! Informații suplimentare pentru angajatori**

**Graviditatea nu este o boală**, însă angajatele își pot pune în pericol sănătatea lor și a copilului lor chiar și atunci când lucrează într-un birou – de exemplu, dacă sunt expuse la stres continuu.

**Procedura de administrare a sănătății și securității la locul de muncă** vă oferă un mecanism în 3 pași adaptat pentru tratamentul situațiilor legate de graviditate și maternitate la locul de muncă în așa fel încât angajatele să continue să lucreze eficient pentru companie până la intrarea în concediul de maternitate.

**1. Prevenirea riscurilor.** Angajatorul este obligat să prevină prin măsuri specifice expunerea angajatelor gravide, care au născut recent și/sau care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea în muncă, și să nu constrângă salariatele gravide să efectueze o muncă dăunătoare pentru starea lor de graviditate.

Prevenirea se realizează prin:

- **Evaluarea anuală a riscurilor.** Angajatorul este obligat să evalueze anual gradul și durata expunerii salariatelor gravide la activități susceptibile să prezinte risc de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă ce pot avea consecințe negative asupra sarcinii<sup>1</sup>. Evaluările trebuie realizate de angajator cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii. Rezultatele acestor evaluări sunt consemnate în rapoarte scrise, care trebuie înmânate de angajator obligatoriu sindicatului sau reprezentanților salariaților, în termen de 5 zile lucrătoare de la data realizării lor.
- **Verificarea condițiilor de muncă ale fiecărei angajate gravide.** Angajatorul este obligat ca în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care a fost anunțat în scris de către o angajată asupra stării sale de graviditate, să informeze medicul de medicina muncii și Inspectoratul Teritorial de Muncă pe raza căruia își desfășoară activitatea. Atât medicul de familie, cât și Inspectoratul Teritorial de Muncă sunt obligați să verifice condițiile de muncă ale salariatei gravide.

## **2. Descoperirea și îndepărtarea riscurilor.**

- **Descoperirea riscurilor.** Atunci când se identifică potențiale riscuri pentru sănătatea și siguranța angajatei gravide, angajatorul trebuie să informeze angajata pentru a le putea discuta cu medicul de familie. De asemenea, trebuie să informeze medicul de medicina muncii și Inspectoratul Teritorial de Muncă.
- **Îndepărtarea riscurilor.** Dacă este posibil, angajatorul trebuie să modifice condițiile de muncă ale angajatei gravide în ipoteza în care activitatea pe care aceasta o desfășoară prezintă riscuri pentru sănătatea și securitatea sa în muncă ori pentru sarcină. Aceasta poate include modificarea anumitor aspecte ale sarcinilor de serviciu, ale condițiilor de muncă sau ale orarului de muncă. Dacă aceste modificări nu sunt posibile, angajatorul are următoarele obligații:
  - **Să repartizeze angajata într-un alt loc de muncă.** Orice soluție alternativă de muncă trebuie să fie potrivită și adecvată calificărilor profesionale și situației angajatei respective – aceasta va însemna evaluarea riscurilor și pentru locul de muncă alternativ. Dacă se găsește un loc de muncă alternativ, termenii și condițiile în care își desfășoară munca trebuie să rămână aceleași, astfel încât angajata să-și mențină aceleași venituri salariale și beneficii pe perioada acestor modificări temporare.
  - **Dacă nu este posibilă repartizarea angajatei într-un alt loc de muncă**, lipsit de riscuri, din motive justificate în mod obiectiv, salariața gravidă are dreptul la **concediu de risc maternal**.

<sup>1</sup> Agenții, procedeele și condițiile de muncă considerate a prezenta risc pentru sănătatea și securitatea în muncă a salariatei gravide sunt cuprinse în Anexa nr. 1 a OU nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

**Concediul de risc maternal** poate fi acordat salariatei gravide pentru o perioadă de maxim 120 de zile, în baza unui certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de lege. Pe durata concediului de risc maternal, salariața gravidă are dreptul la **indemnizația de risc maternal** plătită de angajator, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Potrivit legii<sup>2</sup>, cuantumul indemnizației de concediu de risc maternal reprezintă 75% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare datei din certificatul medical, pe baza cărora se datorează contribuția individuală de asigurări sociale. Calculul și plata indemnizației de concediu de risc maternal se fac de către angajator, cel mai târziu la data lichidării drepturilor salariale pentru luna în care este acordat acest concediu.

• **Dacă angajata refuză în mod nerezonabil oferta de loc de muncă alternativ**, nu mai este îndreptățită la plata indemnizației de concediu de risc maternal.

### 3. Prevederi speciale.

• **Munca de noapte.** Angajatele gravide nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte. În situația în care, în baza unui certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, se constată că pentru o anumită perioadă de timp salariața gravidă nu poate desfășura muncă de noapte, în baza unei notificări scrise, angajatorul este obligat să o transfere la un loc de muncă de zi, **cu menținerea veniturilor salariale**. În ipoteza în care acest transfer nu este posibil din motive obiective, angajata are dreptul la concediu de risc maternal și indemnizația aferentă.

• **Munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.** Legea interzice ca angajatele gravide să desfășoare o muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat. În înțelesul legii, munca în condiții insalubre sau greu de suportat poate fi:

- săpatul șanțurilor;
- colectarea, transportul și depozitarea dejecțiilor menajere, umane, animaliere;
- igienizarea grupurilor sanitare;
- încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse;
- ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kilograme;
- munca în condiții de expunere la temperaturi extreme etc<sup>3</sup>.

În baza solicitării scrise a salariatei, angajatorul are obligația să o transfere într-un alt loc de muncă, **cu menținerea salariului de bază brut lunar**.

---

<sup>2</sup> Art. 2 din OU nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, modificat prin art. 1, punctul 1 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

<sup>3</sup> Lista completă a muncilor în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat este cuprinsă în Normele metodologice din 7 aprilie 2004 de aplicare a prevederilor OU a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicate în Monitorul Oficial nr. 378 din 29 aprilie 2004.



## Protecția maternității, parentalitatea și legislația

Toate angajatele gravide și/sau care au născut recent, indiferent de cât timp au lucrat pentru organizația dvs. au dreptul la:

<b>Concediu de maternitate</b>	126 de zile, înainte și după naștere, care pot fi luate în două etape: - 63 de zile înainte de naștere; - 63 de zile după naștere. Pentru a putea beneficia de acest drept, angajata trebuie: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ să informeze în scris angajatorul asupra stării sale de graviditate;</li><li>▪ să anexeze la această informare certificatul medical ce atestă starea de graviditate, eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care cuprinde și data prezumtivă a nașterii.</li></ul>
<b>Concediu postnatal obligatoriu</b>	Acesta este de 42 de zile, iar angajata gravidă trebuie să îl efectueze după naștere. Din cele 126 de zile le concediului de maternitate, angajatele sunt obligate să ia 42 de zile după naștere.
<b>Dispensă pentru consultații prenatale, în timpul programului</b>	În limita a maximum 16 ore pe lună. În plus, angajatei nu i se poate cere să-și modifice programul de lucru pentru recuperarea acestor ore.
<b>2 pauze pentru alăptare în timpul programului zilnic de lucru</b>	În limita a câte unei ore fiecare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 1 an. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele de alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.
<b>Concediu de risc maternal</b>	În cuantum maxim de 120 de zile, pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori copilului lor, în cazul în care condițiile de muncă prezintă riscuri și nu pot fi modificate sub nici o formă de către angajator.
<b>Aceiași termeni și condiții (cu excepția salariului)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ bonusuri, scheme de împărțire a acțiunilor/dividendelor, abonamente profesionale (ex.: abonamente la cluburi de sănătate);</li><li>▪ mașini ale companiei și telefoane mobile;</li><li>▪ drepturile anuale de concediu obișnuite;</li><li>▪ asigurări de sănătate/medicale private, etc.;</li><li>▪ continuitatea serviciului pentru creșterea vechimii în muncă și a duratei serviciului.</li></ul>

**Toți angajații, femei și bărbați, care au devenit părinți (inclusiv părinți adoptivi sau tutori), indiferent de cât timp au lucrat pentru organizația dvs., dacă au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit, au dreptul la:**

- **concediu parental (de creștere și îngrijire a copilului)** de 2 ani sau de 3 ani în cazul copilului cu handicap. De concediul parental pot beneficia și bărbații. Pe perioada concediului parental și încă cel puțin 6 luni după reîntoarcerea la locul de muncă angajata/angajatul nu pot fi concediați.

## **! Informații suplimentare pentru angajatori**

### **Procedura de notificare a angajatorului privind starea de graviditate și dispensa pentru consultații prenatale.**

Lista de mai jos vă ajută în stabilirea rolului dvs. și al organizației, precum și al rolului angajatei în procedura de notificare a stării de graviditate.

1

#### **2• Către cine se face notificarea.**

3 Politica organizației referitoare la protecția maternității ar trebui să explice pe cine trebuie să informeze angajata că este gravidă: pe managerul de linie, managerul de resurse umane sau pe altcineva.

#### **• Metoda de notificare.**

Angajata trebuie să notifice în scris angajatorul asupra stării sale de graviditate, la această cerere fiind obligată să anexeze certificatul medical ce atestă starea de graviditate, eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist.

<p>4</p> <p>5• Odată ce ați fost informat de către o angajată că este gravidă, <b>înmânați-i o copie a politicii organizației referitoare la protecția maternității</b> și informați-o despre drepturile ei legate de protecția maternității și gravidității la locul de muncă și despre concediile și indemnizațiile de care poate beneficia.</p>	<p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angajatele care și-au notificat angajatorul în legătură cu faptul că sunt gravide au dreptul la dispensă pentru consultații prenatale, în timpul programului de lucru, în limita a maximum 16 ore pe lună. În plus, angajatei nu i se poate cere să-și modifice programul de lucru pentru recuperarea acestor ore, iar plățile salariale nu trebuie modificate.</li> </ul> <p>Ca parte a pregătirii sale pentru naștere, angajata gravidă va trebui să meargă la consultații medicale pentru a-și verifica starea de sănătate, a ei și a sarcinii.</p> <p><b>Dispensa din timpul programului pentru consultații prenatale.</b></p> <p>O angajată gravidă are dreptul să beneficieze de o dispensă de maximum 16 ore pe lună din timpul programului de lucru pentru consultații prenatale. Dispensa lunară îi poate fi acordată pe toată perioada gravidității (după notificarea angajatorului și până când intră în concediu de maternitate). Ca urmare a acordării dispensei, angajatei nu trebuie să-i cereți să-și modifice în vreun fel programul de muncă pentru a recupera timpul alocat consultațiilor.</p>
<p>0</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Consultațiile prenatale se referă la consultații medicale</b>, dar pot include și consultații psihologice, urmarea unui tratament ambulatoriu sau chiar participarea la cursuri specifice (cursuri de puericultură, cursuri LaMaze, antrenament pentru nașterea sub apă etc.). Atâta vreme cât participarea la acestea este recomandată de medicul de familie sau de medicul specialist, puteți fi flexibil în a facilita angajatei participarea, în cadrul numărului maxim de ore de dispensă lunară.</li> <li>• <b>Criteriul timpului petrecut în organizație nu se aplică.</b> Dispensa pentru consultații prenatale se acordă tuturor angajatelor gravide, indiferent de timpul petrecut în organizație.</li> <li>• <b>Plata pentru dispensa de timp.</b> Angajata trebuie plătită normal și pentru dispensa din timpul programului folosită pentru consultațiile medicale.</li> <li>• <b>Evidența consultațiilor.</b> Puteți cere angajatei să vedeți certificatele medicale eliberate de medicul de familie sau de medicul specialist pentru fiecare dintre consultațiile prenatale ale angajatei sau orice alt document care atestă faptul că aceste consultații au avut loc. Dacă starea de sănătate a angajatei se modifică, ea trebuie să vă informeze.</li> </ul>

Pas cu pas.

## Prevederile legislative și situațiile generate de graviditate și maternitate

### Concediul de maternitate

Indiferent de timpul petrecut în organizația dvs., înainte și după naștere o angajată are dreptul la un concediu de maternitate de:

- **126 de zile** (se poate împărți în 63 de zile înainte și 63 de zile după naștere);

1• din care **obligatoriu 42 de zile după naștere** (concediu postnatal).

Conform celor specificate mai sus, angajata poate alege când să își înceapă concediul de maternitate sau poate decide să lucreze până la naștere.

### Întoarcerea la lucru

Nu este necesar ca angajata să se întoarcă la lucru imediat după concediul de maternitate. Poate beneficia în continuare de concediul parental (concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani pentru copiii cu handicap).

Angajata care se întoarce la lucru după concediul de maternitate are dreptul:

- la evaluarea riscurilor mediului de lucru, dacă alăptează;
- să beneficieze de orice creștere de salariu sau îmbunătățire a termenilor și condițiilor de lucru care au fost introduse în perioada în care a fost în concediu;
- să i se recunoască vechimea în muncă, pentru promovare, pensie și drepturi similare;
- la termeni și condiții nu mai puțin favorabile decât acelea pe care le-ar fi avut dacă nu ar fi fost absentă.

În anumite cazuri, femeile nu se pot întoarce la lucru după terminarea concediului de maternitate, chiar dacă nu doresc să intre în concediu parental. De exemplu, acest lucru se poate întâmpla din cauze legate de boală. Dacă există un astfel de caz, trebuie urmată politica organizației legată de absențele pe caz de boală. Pe perioada absenței cauzate de boală, angajata are dreptul la concediu de boală plătit și la orice alte condiții și facilități de care beneficiază orice alt angajat aflat într-o situație similară. În nici un caz nu trebuie penalizată sau concediată, acestea fiind ilegale.

### Concediul de paternitate

Indiferent de timpul petrecut în organizația dvs, angajatul care devine tată are dreptul să beneficieze de **concediul paternal**. Durata concediului paternal este de **5 zile lucrătoare**. În situația în care tatăl copilului nou-născut obține de la medicul de familie un atestat de absolvire a unui curs special destinat dobândirii cunoștințelor de îngrijire a nou-născutului (curs de puericultură), durata concediului paternal **se majorează cu 10 zile lucrătoare**, o singură dată.

Angajatul poate beneficia de acest drept printr-o cerere scrisă, în primele opt săptămâni de la nașterea copilului. Cererea trebuie însoțită de o copie a certificatului de naștere al copilului, din care să rezulte calitatea de tată a respectivului angajat.

### Concediul parental (de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani)

reprezintă concediul acordat, la cerere, oricărui dintre părinți pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani. Prin urmare, **și bărbații pot beneficia de concediul parental**. De aceleași drepturi se bucură și părinții adoptivi și/sau tutorii.

Întrucât noile măsuri legislative acordă stimulente financiare angajaților care au dreptul să beneficieze de concediu parental, dar ei aleg să nu o facă sau să nu beneficieze de integralitatea lui, este mai mult decât responsabilitatea dvs., este chiar în avantajul dvs. să vă asigurați că angajații cunosc aceste prevederi.

## Concedierea

Concedierea angajatelor gravide, care au născut recent (aflate în concediu de maternitate sau postnatal), precum și femeile sau bărbații angajați care se află în concediu parental (de creștere și îngrijire a copiilor în vârstă de până la 2 ani), este interzisă de lege. Angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate sau din concediul parental (în această categorie pot intra și bărbații) nu pot fi concediați pentru o perioadă de cel puțin 6 luni.

Dacă este nevoie să faceți concedieri în perioada în care o/un membră/u al personalului dvs. se află în concediu de maternitate/parental, trebuie să urmați procedura obișnuită a companiei pentru astfel de situații, excluzând persoanele care se află în astfel de concedii.

În cazul în care postul pe care lucrează persoana aflată într-un astfel de concediu trebuie desființat, trebuie să:

- 1• implicați persoana respectivă în procesul de consultare;
- 2• îi oferiți alt post în conformitate cu nivelul de calificare;
- 3• aveți în vedere alte alternative de angajare potrivite.

Dacă nu există nici o alternativă de angajare potrivită, trebuie să îi oferiți compensații financiare decise de comun acord și, în orice caz, nu mai mici decât cele oferite pentru alți angajați aflați în situații similare. De asemenea, trebuie să îi înmânați o notificare scrisă a concedierii și a motivelor acesteia.

## ! Informații suplimentare pentru angajatori

Potrivit măsurilor legislative, **este interzisă încetarea unilaterală de către angajator a raporturilor de muncă în cazul angajatei gravide sau al angajatei gravide aflată în concediu de risc maternal<sup>4</sup>, pentru motive care au legătură directă cu starea sa**. Excepție de la această interdicție face situația concedierii ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

Angajata gravidă care consideră că încetarea raporturilor de muncă s-a realizat în condiții care au legătură directă cu starea sa, are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia. Acțiunea sa în justiție va fi scutită de taxa de timbru judiciar. Sarcina probei în astfel de litigii revine angajatorului, care trebuie să facă dovada că actul unilateral de încetare a raporturilor de muncă nu este legat în mod direct de starea de graviditate a salariatei.

---

<sup>4</sup> Art. 21 al. 1 lit. a și b, OU nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificat prin art. 1, punctul 7 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

## Absențele pe caz de boală în perioada gravidității

Graviditatea nu este o boală și va afecta femeile diferite în moduri diferite. Pentru a ajuta femeile însărcinate să-și păstreze sănătatea în timpul sarcinii, asigurați-vă că pot să beneficieze de pauze pentru odihnă, inclusiv că au ocazia să se așeze atunci când munca lor presupune statul în picioare sau invers.

• **Procedura de raportare.** O angajată gravidă care este bolnavă ar trebui să urmeze aceeași procedură de raportare ca în orice alt caz de boală. Totuși, asigurați-vă că este specificat faptul că absentează pe caz de boală datorită sarcinii.

• **Verificați împreună cu angajata** dacă starea de boală nu este legată în vreun fel de locul de muncă. Dacă este așa, trebuie să realizați o evaluare a riscurilor pentru a le îndepărta.

1

• **Procedura de înregistrare.** Trebuie să înregistrați toate concediile de boală pe care angajata gravidă le ia, așa cum faceți cu toate concediile de boală. Însă, stările de boală legate de graviditate și maternitate nu pot fi folosite în detrimentul angajatei.

• **Absențele/concediul pe motiv de boală legată de starea de graviditate/post-natalitate:**

- nu ar trebui să fie luate în considerare la totalul absențelor pe caz de boală sau să afecteze în vreun fel plata concediului pe caz de boală;
- nu ar trebui să fie luate în considerare la calculul absențelor/numărului de zile de concediu de boală care ar putea duce la sancțiuni disciplinare sau la începerea procedurilor de concediere;
- ar trebui înregistrate separat față de alte absențe/concedii pe motiv de boală.

## Întoarcerea la lucru și perioada de alăptare

Există mai multe modalități în care dvs., ca manager, puteți ajuta angajata care se întoarce din concediul de maternitate să reintre rapid în mediul și în ritmul de lucru. Cum ar fi:

- 1• să o faceți să se simtă binevenită atunci când revine la lucru;
- 2• să o prezentați persoanelor angajate în timpul absenței ei;
- 3• să-i oferiți câteva sesiuni intensive de recuperare. Nu ar trebui să fie surprinsă de schimbările survenite, de aceea ar trebui să fie ținută la curent cu ce se întâmplă la locul de muncă pe perioada absenței ei.

4

Multe dintre femeile care se întorc la lucru după concediul de maternitate (și nu își iau și concediul parental) își vor alăpta copiii. Acestor angajate legea le oferă protecție suplimentară în anumite domenii.

- **Evaluarea riscurilor.** Legislația care obligă angajatorii să evalueze riscurile mediului de lucru pentru angajatele gravide sau care au născut recent, se extinde și în cazul femeilor care alăptează. Pentru aceasta însă, angajata trebuie să anunțe în scris angajatorul asupra faptului că alăptează și să însoțească informarea de un certificat medical emis de medicul de familie sau de medicul specialist.

- **Pauzele pentru alăptare în timpul programului zilnic de lucru.** Angajatorul trebuie să acorde angajatei care alăptează 2 pauze în timpul programului, în limita unei ore fiecare, până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele de alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.

- **Nu întrebați în mod direct angajata care s-a întors la lucru dacă alăptează,** adesea aceasta fiind o chestiune personală, pe care nu se simte confortabil să o comunice ca atare. Încercați să fiți empatic cu starea ei și informați-o doar despre faptul că are dreptul la pauze pentru alăptare pe care i le puteți oferi la cerere.

- **Facilități pentru repaos.** Angajatorii ar trebui să asigure o încăpere unde angajatele care alăptează să se poată odihni. Aceasta ar trebui să fie o încăpere cu acces restrâns unde angajata să poată alăpta sau să poată folosi aparatul de muls, de preferință o încăpere care se poate încuia pe dinăuntru.

- **Alte facilități.** Camera poate avea un loc special unde angajata să-și poată steriliza echipamentul pe care îl folosește, un frigider și un loc confortabil unde poate să stea în timp ce alăptează sau folosește aparatul de muls.

- **Pauze de odihnă.** Dacă angajata are nevoi de alăptare suplimentare față de cele 2 ore prevăzute de lege, puteți să agreeți cu ea să alăpteze/să folosească aparatul de muls în timpul pauzelor oficiale și a pauzei de prânz, sau puteți conveni să recupereze timpul petrecut astfel din durata pauzelor oficiale. Va fi o experiență mai puțin stresantă pentru angajată dacă i se permite să alăpteze sau să folosească aparatul de muls atunci când are nevoie, așa că fiți sensibil la circumstanțele individuale. Este posibil ca nu întotdeauna să poată fi păstrat un program foarte strict și ar putea fi nevoie de puțină flexibilitate pentru facilitarea acestui proces. Puteți privi această flexibilitate drept parte a evaluării riscurilor și a acțiunilor de satisfacere a nevoilor legate de sănătatea și siguranța angajatei care alăptează.

- **Flexibilitate.** Prin urmare, încercați să fiți cât se poate de flexibil în a permite angajatelor să folosească aparatele de muls atunci când au nevoie. Dacă o angajată își alăptează copilul aflat într-o creștere din apropierea locului de muncă, încercați să-i permiteți să facă acest lucru la orele de alăptare obișnuite ale copilului.

## Cereri de flexibilizare a programului de muncă

Unele angajate care au născut recent și se întorc la lucru după concediul de maternitate pot decide să nu își reia același număr de ore de lucru pe care l-au avut înainte de naștere.

Adesea este dificil pentru o femeie să poată anticipa cum se va simți când vine la lucru după nașterea copilului. De aceea, ar trebui să aveți în vedere și faptul că angajata respectivă v-ar putea solicita o micșorare temporară a programului său de lucru. În acest caz puteți fi empatic cu punctul ei de vedere, însă obiectiv. De asemenea, puteți fi creativ în legătură cu tipul de flexibilitate al programului care ar putea fi agreat de ambele părți, precum și asupra perioadei. Cel mai des nu este vorba despre o modificare permanentă, ci mai degrabă despre o anumită flexibilitate la începutul și la sfârșitul zilei de muncă. Fiți obiectiv și nu intrați în panică gândindu-vă de ați creat precedentul și, de acum încolo, toată lumea va dori această flexibilizare. Dacă necesitățile sunt explicate ca atare și accentul se pune pe temporalitatea situației, toți vor înțelege.

• **Dreptul de a cere flexibilizarea programului de muncă.** Orice angajat, indiferent de motiv, deci cu atât mai mult atunci când are un nou-născut/copil mic în îngrijire, poate să ceară flexibilizarea programului de muncă. Dincolo de prevederile legislative, puteți lua în considerare și următoarele variante:

- program flexibil cu același număr de ore de muncă, dar cu altă împărțire decât cea clasică;
- micșorarea orarului de muncă;
- lucrul de acasă.

• **Luarea în considerare a aplicației.** Ca angajator trebuie să rezolvați cererea conform Codului Muncii și a legislației în vigoare, cu excepția cazului în care politica organizației are proceduri mai favorabile decât standardele minime legislative.

• **Refuzul aplicației.** În cazul în care nu procesați cererea în mod adecvat, refuzați aplicația în mod nejustificat, condiționați aprobarea cererii de o degradare a poziției angajatului sau impuneți o soluție inacceptabilă, puteți încălca prevederi ale Codului Muncii și ale legislației privitoare la egalitatea de șanse și puteți fi pasibili de amendă contravențională și de chemare în judecată la instanța judecătorească competentă.

## Bune Practici



## Program de “recuperare profesională” pentru angajatele aflate în concediu de maternitate și/sau în concediu parental și care se întorc la lucru

### Argument

Ținând cont de faptul că trăim într-o perioadă în care toate domeniile de activitate se dezvoltă rapid, informația este din ce în ce mai dinamică, iar schimbările care țin de mediul de lucru și conținutul muncii sunt frecvente, angajatele care au născut recent tind să fie defavorizate și lăsate oarecum în afara “trend-ului”.

Pentru că perioada de timp pe care o pot petrece departe de serviciu – uneori nepăstrând aproape nici o legătură cu mediul de lucru – poate fi îndelungată (până la 2 ani pentru cele care după concediul de maternitate aleg să intre în concediul parental), ele tind să piardă contactul cu noile dezvoltări ale domeniului și cu noile informații.

În aceste condiții întoarcerea la lucru după 6 luni, ca să nu mai vorbim de 2 ani poate fi un proces generator de stress și disfuncționalități atât pentru angajate, cât și pentru organizație.

### Soluție

Prin urmare, o soluție eficientă și relativ ușor de implementat este următoarea:

- stabilirea unui **sistem de comunicare prin e-mail** pentru ca angajatele aflate în concediu de maternitate și/sau în concediul parental să poată rămâne conectate la noile informații care apar în domeniul lor de activitate, precum și la mersul lucrurilor de la locul de muncă;

Nu îi dezactivați adresa de e-mail de serviciu și n-o scoateți din adresele de grup în care era activă, astfel încât să primească și pe perioada concediului mesajele care circulă pe listele de serviciu/departament. În felul acesta, în măsura în care dorește și are timpul necesar, va putea fi la curent cu dezvoltările mediului de lucru, cu stadiul proiectelor la care a lucrat, cu noile proiecte începute etc., iar întoarcerea la locul de muncă va fi mai ușoară.

Acest lucru nu înseamnă că trebuie să îi dați diverse sarcini de îndeplinit, chiar dacă vedeți că este activă în comunicarea prin e-mail.

- organizarea unor **sesiuni intensive de recuperare** pentru angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate și/sau concediul parental pentru a le reconecta cât mai repede la mediul de lucru și la noile informații din domeniul de activitate, precum și pentru a le ajuta să se reintegreze în echipă.

Primele câteva săptămâni de după întoarcerea la lucru pot fi foarte dificile. Este posibil ca atât colegii de serviciu, cât și managerul/coordonatorul de departament să se aștepte ca angajata să poată relua lucrurile de acolo de unde le-a lăsat. Din păcate, acesta nu poate fi o așteptare realistă după o absență îndelungată.

Lucrurile pot fi ușurate, atât pentru angajată, cât și pentru organizație și colegi, prin planificarea unor sesiuni intensive de recuperare în primele săptămâni de după întoarcerea angajatei la serviciu.

### Beneficii pentru organizații:

- Angajata poate să-și reia rapid lucrul, fără mari sincope în activitate;
- Angajata își recapătă mai rapid eficiența și ajunge mai ușor la performanțele avute înainte de concediu;
- Crește nivelul de angajament și responsabilizare al angajatei față de organizație;
- Își îmbunătățește imaginea atât la nivelul angajaților, cât și la nivelul comunității.

**Beneficii pentru angajate:**

- Nu pierd contactul cu ce se întâmplă în organizație și în domeniul lor de activitate;
- Nu își pierd/își recâștigă încrederea de sine și pot recupera mai ușor informațiile și noile dezvoltări ale domeniului și mediului de lucru;
- Se reintegrează mai ușor în echipa cu care au păstrat legătura pe perioada concediului.

## Bibliografie:

1. LEGEA nr. 202 din 25 martie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 135 din 14 februarie 2005;
2. ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin LEGEA nr. 25/2004;
3. HOTĂRÂREA GUVERNULUI nr. 537 din 7 aprilie 2004 pentru aprobarea NORMELOR METODOLOGICE de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
4. LEGEA nr. 210/1999 pentru acordarea concediului paternal, publicată în Monitorul Oficial nr. 654 din data de 31 decembrie 1999;
5. ORDONANȚA GUVERNULUI nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin LEGEA nr. 48/2002;
6. LEGEA nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
7. CODUL MUNCII, aprobat prin Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003;
8. "Equality Checklists for Line Managers and Supervisors – Pregnancy and Maternity", Equal Opportunities Commission, August 2004, Manchester, UK;
9. "New and Expectant Mothers at Work – A Guide for Health Professionals", Health and Safety Executive, HSE Books, 2003, UK;
10. "New and Expectant Mothers at Work – A Guide for Employers", Health and Safety Executive, HSE Books, 2002, UK.

**Acest material a fost creat în cadrul proiectului “Să asigurăm șanse egale pentru femei și bărbați la locul de muncă”, inițiat de CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate și derulat în parteneriat cu Inspekția Muncii.**

**Proiectul este finanțat de Uniunea Europeană prin Programul Phare 2003 – Consolidarea Societății Civile în România, Componenta 1 – Dezvoltarea Sectorului ONG și de către CPE din fonduri primite de la Fundația pentru o Societate Deschisă.**

**© 2006 CPE**

**Copyright-ul pentru acest material aparține CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate. Reproducerea parțială sau integrală prin orice mijloace (electronice, mecanice, fotocopiere, înregistrare) a oricărui pasaj din acest material este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor și drepturilor conexe. Textele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse doar în condițiile menționării sursei.**

**Fotografii: © Camelia Stanciu**

**Autoare: Cristina Văileanu**

**Coordonatoare proiect: Alina Chiriac  
Asistentă proiect: Diana Calenic**

**Coordonare editorială: Camelia Stanciu**

**CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate**

**E-mail: [info@cpe.ro](mailto:info@cpe.ro)**

**Site: [www.cpe.ro](http://www.cpe.ro)**

**Programul Phare 2003 – Consolidarea Societății Civile în România, Componenta 1 – Dezvoltarea Sectorului ONG**

**Editorul materialului: CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate**

**Data realizării: 5 mai 2006**

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.**