

Noile modificări aduse legii privind concediu și indemnizația pentru creșterea copilului intra în vigoare de la 1 iulie

Cele mai multe dintre mămici care au beneficiat de concediu maternal au ales să stea acasă doar un an, în loc de doi, motivele fiind în mare parte siguranța locului de muncă dar și avantajele financiare.

Potrivit legii pentru modificarea Ordonanței de Urgență privind concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, promulgată în Monitorul Oficial, în 29 aprilie și care va intra în vigoare în data de 1 iulie 2016, părintii se vor aștepta la:

- indemnizație lunară în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani;
- în cazul sarcinilor multiple, mama va primi pentru al doilea copil 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară;
- dacă decid să se întoarcă la locul de muncă, mamele vor primi stimulent de inserție în cuantum de 50% din indemnizația minimă (adică din 85% din salariul minim brut); se elimina valoarea fixă de 500 de lei;
- perioada de acordare a stimulentei de inserție se prelungește **până la vârsta de trei ani a copilului** pentru persoanele care obțin venituri supuse impozitului, cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani.

Părintii care beneficiază de stimulentele de inserție nu pot fi concediați

Conform prevederilor în vigoare din Ordonanța de Urgență Nr. 111/2011, angajatorul **nu poate dispune** concedierea părinților, a mamei sau a tatălui, întors din concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, pentru necorespondență profesională în mai puțin de 6 luni de la reluarea activității. Excepție de la regulă se aplică doar în cazul **în care compania trece printr-o perioadă de reorganizare judiciară sau a declarat falimentul în condițiile prevăzute de lege.**

*“Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează, pe motiv de **necorespondență profesională**, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioada de readaptare, în cazul salariaților care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal platit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.”*
CCMUNN - articolul 76 alineatul (3).

După perioada de șase luni de la revenirea din concediu, însă, angajatorul este liber să concedieze angajatul pentru oricare dintre motive precum: *abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă; abateri de la contractul colectiv de muncă; arestări preventive pentru o perioadă mai mare de 30 de zile sau chiar incompatibilitate profesională cu postul de muncă pe care este încadrat.*

Ce se întâmplă cu contractul de muncă al salariatei pe durata concediului pentru creșterea copilului?

Pe toată durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului (cunoscut și sub abrevierile CIC (Concediu de Îngrijire a Copilului) sau CCC (Concediu de Creștere a Copilului), contractul de muncă al părintelui **se suspendă până la revenirea acesteia la serviciu.**

Pe perioada suspendării, angajatorul are dreptul legal să angajeze în locul părintelui, care se află în CIC, o altă persoană, ca înlocuitor dar în baza unui contract de muncă **pe perioada determinată**. Dacă persoana angajată ca înlocuitor pentru salariatul aflat în CIM, încetează raporturile de muncă cu angajatorul înainte de finalizarea duratei prevăzute a contractului individual de muncă, angajatorul îl poate înlocui și pe aceasta, tot în baza unui contract cu durată determinată, pe o perioadă egală cu zilele de suspendare rămase ale salariatei aflate în CIC.

În momentul în care părintele revine la locul de muncă, **contractul de muncă al mamei se reia în condiții similare**. Orice modificare privind încadrarea pe un alt post, schimbarea locului muncii sau modificarea salariului, la revenirea părintelui din C.I.C., se poate face **numai cu acordul mamei, prin act adițional la contractul de muncă**.

Mai mult, dacă salariată, și-a reluat activitatea și alăptează, are dreptul (conform Legii nr. 154/18 iunie 2015 pentru modificarea și completarea OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă) de a beneficia de un program redus de lucru, în cazul încadrării în funcții cu normă întreagă, cu două pauze a câte o oră, pentru alăptare.

”În situația în care mama își exercită dreptul de program redus pentru alăptare, drepturile ei salariale ale mamei vor rămâne aceleași. Aceste pauze de alăptare sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. Pentru a beneficia de acest drept de program personalizat, mama care alăptează trebuie să informeze în scris angajatorul în privința situației sale în data prezumtivă de sfârșit a perioadei de alăptare, și să anexeze documente justificative”, a afirmat Laura Ciuciuc, Senior HR la agenția de recrutare [Persons Romania](#).

Persons este o agenție full service, în domeniul resurselor umane și oferă servicii de externalizare pentru companii, precum recrutare, salarizare și administrare de personal, leasing de personal și consultanța în domeniul HR. Compania este o investiție cu capital 100% românesc și și-a propus să revitalizeze modul în care interacționăm ca specialiști în resurse umane, atât cu angajatorul, cât și cu potențialul candidat.

