

CZU: 347.63:331.322.5

DREPTUL TATĂLUI LA CONCEDIU PENTRU ÎNGRIJIREA COPILULUI PÂNĂ LA VÂRSTA DE 3 ANI

Valentina DONI*Universitatea de Stat din Moldova*

Data fiind evoluția reglementărilor existente privind concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani acordat tatălui și necesitatea unei informări corecte și complete, ne vom aprofunda tratând aspectele esențiale prin raportare la legislația în vigoare și la câteva aspecte doctrinare. În cadrul prezentului articol urmează a fi cercetate următoarele aspecte: noțiunea, durata, condițiile de acces la primirea indemnizațiilor pe parcursul concediului de creștere a copilului de către tată, garanțiile de care beneficiază tatăl aflat în concediu de creștere a copilului. Actualitatea temei cercetate se manifestă în condițiile de egalitate juridică dintre mame și tați la creșterea și educarea copiilor.

Cuvinte-cheie: concediu parental, concediu pentru îngrijirea copilului, 3 ani, tată, indemnizații, copii.

THE FATHER'S RIGHT TO PARENTAL LEAVE UP TO THE AGE OF 3 YEARS

Given the evolution of the existing regulations on parental leave up to the age of 3 years granted to the father and the need for correct and complete information, we will deepen into the subject by dealing with the essential issues in relation to the legislation in force and some doctrinal aspects. In this article, the following aspects are to be investigated: the notion, the duration, the conditions of access to the receipt of allowances during the parental leave by the father, the guarantees enjoyed by the father on parental leave. The actuality of the investigated theme is manifested in the conditions of legal equality between mothers and fathers in raising and educating children.

Keywords: parental leave, childcare leave, 3 years, father, allowances, children.

Introducere în polemică

Implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și educarea copiilor este un obiectiv al politicilor de conciliere a vieții de familie cu cea profesională. Printre principiile de bază ale legislației familiale sunt egalitatea în drepturi a soților în familie, sprijinul reciproc moral și material, manifestarea griji pentru întreținerea, educația și apărarea drepturilor și intereselor membrilor minori.

Rezultatele și discuții

Cadrul legal al acordării tatălui concediului parțial plătit de îngrijire a copilului îl reprezintă art.124, art.127 din Codul muncii al Republicii Moldova [1].

La fel, referindu-ne la prevederile art.16 alin.(4) din Codul familiei [2], deducem obligația comună a soților de a întreține familia, de a îngriji și educa copiii.

Primo, conform art.34 din Codul familiei, „în lipsa acordului soției, soțul nu poate cere desfacerea căsătoriei în timpul gravidității acesteia și timp de un an după nașterea copilului dacă acesta s-a născut viu și trăiește”. Din aceste prevederi deducem că tatăl copilului nu poate divorța cu mama copilului timp de un an. Însă, această limitare nu îl impune pe primul să i-a în această perioadă de timp concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, iar în cazul în care a depus cerere nu îl limitează în dreptul de a reveni la muncă și de a refuza de acest drept.

La fel, în cazul unei nașteri gemelare, de tripleți sau de multipleți, tatăl copilului poate solicita împreună cu mama copilului concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, chiar dacă tatăl are intenția de a divorța. În același timp, chiar dacă tatăl copilului este limitat în dreptul de a cere divorț, el poate fi limitat și în dreptul de a utiliza concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani din considerentul că fie mama copilului deja utilizează acest concediu, fie nu este titular, deoarece efectiv copilul nu se află în grija sa, ci, de exemplu, în grija mamei antrenate sau neantrenate în câmpul muncii sau a bunicii/bunicului ori a altei rude.

Secundo, din prevederile art.51 alin.(2) - (4) din Codul familiei deducem că copilul are dreptul să-și cunoască părinții, să beneficieze de grija lor, să coabiteze cu ei, cu excepția când aceasta contravine intereselor copilului. În acest fel, în cazul în care va fi stabilit că aflarea în grija tatălui contravine intereselor superioare ale copilului,

tatăl nu va putea beneficia de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Cu excepția cazului când situația faptică se va schimba și aceasta nu va mai prezenta un pericol pentru sănătatea fizică, psihică și emoțională a copilului.

În cazul părintelui minor, deducând din prevederile art.58 din Codul familiei, părinții părintelui minor exercită drepturile și obligațiile părintești asupra copilului părintelui minor, precum și sunt reprezentanții legali ai copilului respectiv, până în momentul atingerii majoratului sau obținerii capacității depline de exercițiu de către părintele minor. Astfel, concediul parțial plătit până la vârsta de 3 ani poate fi solicitat de către bunicul copilului, în calitate de reprezentant legal. Iar ulterior, în urma atingerii majoratului sau obținerii capacității depline de exercițiu a părintelui, bunicul ar putea solicita continuarea concediului parțial plătit până la vârsta de 3 ani, în cazul în care mama copilului sau tatăl copilului nu va solicita acest concediu și copilul va continua să se afle în grija sa.

Tatăl biologic sau adoptiv are de obicei atât drepturi fundamentale, cât și drepturi constituționale în perioada îngrijirii copilului până la vârsta de 3 ani. Acest drept fiind indiferent de încadrarea sa cu contract de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, cu durată normală a timpului de muncă sau cu timp de muncă parțial, liber profesionist în domeniul justiției sau angajat, cu muncă la domiciliu, cu muncă la distanță. La fel, are și obligații legale pe care trebuie să le respecte pentru a-și îngriji copiii. Dacă nu va îndeplini aceste obligații, atunci vor exista motive de a înceta aceste drepturi.

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă tatălui în urma acordului dintre părinți. Scopul concediului de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani acordat tatălui este nu doar de a oferi un suport relației tată-copil, dar și de a promova egalitatea de gen în cadrul obligațiilor de îngrijire a copilului și de a încuraja situația femeilor pe piața muncii.

Considerăm că tatăl nu participă efectiv în cazul în care nu locuiește cu copilul, nu face efort de a-l vizita, nu satisface nevoile fizice, mentale și emoționale ale copilului și nu îl protejează de vătămări sau abuzuri, la fel nu îl asigură cu hrană, domiciliu, îngrijire medicală, educație și cu alte nevoi financiare, astfel încât celălalt părinte crește copilul singur. Un părinte care nu participă efectiv și este absent din viața copilului, nu își îndeplinește obligațiile de părinte ar putea, în cazul în care se constată interesele superioare ale copilului, să fie decăzut din drepturi părintești. Ca urmare, nu ar putea beneficia și de concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani.

Concediul de îngrijire a copilului este diferit de concediul paternal. Primul este de 3 ani și se acordă în condiții egale fie mamei, fie tatălui, iar cel paternal se acordă tatălui pe o durată de 14 zile calendaristice în primele 56 de zile de la nașterea copilului.

Concediul parental acordat tatălui este ca și în alte state (Cehia, Germania, Spania, Franța, Polonia, Ucraina, Rusia, Belarus etc.) de 3 ani, în Finlanda concediul are o durată de 4 luni, iar în Italia – de 6 luni [3].

Tabelul 1

Informația privind beneficiarii de pensii, alocații sociale de stat și indemnizații adresate familiilor cu copii aflați la evidența Casei Naționale de Asigurări Sociale la situația de 01.01.2022 [4]

Categoriile de beneficiari	Numărul beneficiarilor (persoane)			Mărimea medie a prestației (lei)		
	Total	dintre care:		Total	dintre care:	
		Femei	Bărbați		Femei	Bărbați
1	2	3	4	5	6	7
Indemnizații adresate familiilor cu copii						
- indemnizație unică la nașterea copilului (beneficiari/copii);	33184/33628**	33184	0	9459-00	9459-00	0
- indemnizație lunară pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani, persoane asigurate (beneficiari / copii);	47788/49805**	36129	11659	2544-12	2339-61	3617-97

- indemnizație lunară pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 1,5/2,0 ani, persoane neasigurate (beneficiari / copii);	33614/34678**	32976	638	740-00	740-00	740,00
- indemnizația lunară de suport pentru creșterea până la vârsta de 3 ani a copiilor gemeni sau a mai mulți copii născuți dintr-o singură sarcină, persoanelor asigurate și neasigurate.	1381/2807**	1367	14	370-00	370-00	370,00

**Notă: Pentru numărul de copii nu se ține evidența pe gen.

Din această informație deducem că numărul taților care beneficiază de această posibilitate este mic comparativ cu numărul femeilor, dar comparativ și cu unele țări europene.

Totuși, datele disponibile confirmă că și în spațiul european tații utilizează rareori dreptul la concediu pentru creșterea copilului. Iar concediile pentru creșterea copilului integral sau parțial netransferabile și remunerate adecvat sunt folosite într-o manieră mai echilibrată de ambii părinți și contribuie la reducerea discriminării împotriva femeilor pe piața muncii. La fel se indică că în statele membre ale UE rata de participare a taților la concediul pentru creșterea copilului crește, dar rămâne scăzută, numai 10% dintre tați luându-și cel puțin o zi de concediu pentru creșterea copilului. În schimb, 97% dintre femei folosesc concediul pentru creșterea copilului disponibil pentru ambii părinți [5].

Majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene respectă cerințele minime prevăzute de Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE) [6], iar prevederile unora dintre ele chiar depășesc aceste cerințe. În Regatul Unit concediul pentru îngrijirea copilului este de 4,2 luni, în Polonia – de 7,4 luni [7].

Concediile transferabile sunt utilizate într-o rată redusă, iar cele netransferabile sunt utilizate de ambii părinți. Pentru a încuraja egalitatea de gen, cel puțin una dintre cele 4 luni garantate de Directivă se acordă pe bază netransferabilă tatălui copilului [7].

Alte țări au adoptat mecanisme și măsuri de a motiva tații să ia concediu de îngrijire a copilului prin introducerea unei perioade de concediu de îngrijire a copilului dedicate exclusiv pentru tați sau opțiuni de flexibilitate în alegerea duratei concediului de îngrijire a copilului.

Astfel, în unele țări [8] unele perioade sunt rezervate exclusiv pentru mama sau pentru tatăl copilului și nu pot fi transferate celuilalt părinte.

Conform art.124 alin.(4) din Codul muncii, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat, poate fi acordat tatălui copilului care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, în cazul în care mama copilului nu utilizează concediul respectiv. Această prevedere fiind în concordanță cu principiul realizării drepturilor, obligațiilor, libertăților și intereselor legitime în concordanță cu legea și fără a leza drepturile și interesele altor membri ai familiei.

Suplimentar, conform art.124 alin.(5) din Codul muncii, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipluți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți.

Durata concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului este de 3 ani. Această perioadă de timp poate fi utilizată de tatăl copilului integral sau pe părți în orice timp, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare al tatălui copilului.

Din cadrul prevederilor Convenției colective (nivel național) nr.2 din 09.07.2004 [9] putem deduce că concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi solicitat și folosit integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, tată al copilului, în orice timp, până când copilul împlinește vârsta de 3 ani. În această perioadă tatăl copilului poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de câte ori are nevoie și poate beneficia de timp de muncă parțial.

Aderăm la opinia cercetătoarei Tatiana Macovei, care consideră că legislația muncii ar trebui completată cu următoarele prevederi: „În cazul în care salariatul dorește să folosească concediul parțial plătit de îngrijire a copilului, acesta va informa, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, angajatorul în scris despre intenția sa” [10]. Considerăm că propunerea dată se face cu scopul de a nu demotiva tații să facă uz de concediul respectiv și de a permite organizarea eficientă a muncii de către angajator.

La fel, considerăm că ar trebui să fie prevăzută și situația revenirii înainte de termen a salariatului la locul de muncă. Cu acordul angajatorului tatăl copilului ar putea reveni și pleca fără respectarea termenului de 15 zile în cazul depunerii unei cereri motivate. Achiesăm la opinia cercetătorilor E.Boișteanu și N.Romandaș, care consideră că „asemenea reglementări ar putea preveni acțiuni intempestive și, totodată, un eventual abuz de drept din partea salariatului, fapt ce ar putea contribui la o protecție adecvată a intereselor angajatorilor” [11].

În cazul în care părinții au gemeni, tripleți sau multipleți, durata concediului de îngrijire a copiilor este aceeași ca și în cazul unei singuri nașteri. O astfel de constatare a fost făcută și de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-149/10 *Zoi Chatzi împotriva Ypougous Oikonomikon* [12]. Cu toate acestea, interpretată în lumina principiului egalității de tratament, se impune ca legiuitorul să creeze un regim de concediu pentru creșterea copilului care, în funcție de situația familială, să asigure părinților de gemeni un tratament care să țină cont în mod corespunzător de necesitățile lor speciale.

Tatăl beneficiază de dreptul la acordarea concediului de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani indiferent dacă părinții sunt căsătoriți sau nu, dacă tatăl este adoptiv sau tutore.

În situația în care concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani a fost acordat tatălui, se pune întrebarea: Care va fi situația cu concediul paternal? Din prevederile legale rezultă că nu există nicio intercondiționare dintre concediul peternal și cel de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani. Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului pentru 14 zile calendaristice. Acest concediu paternal coincide parțial ca perioadă de timp cu concediul de maternitate (postnatal) de 56 de zile, sau de 70 de zile. Ulterior concediului paternal, tatăl copilului poate solicita și concediu parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani.

Filiația față de tată este un aspect ce necesită a fi stabilit în cadrul identificării dreptului de a beneficia de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. „Filiația față de tată reprezintă legătura juridică dintre un copil și bărbatul care este considerat, în condițiile legii, tatăl acestuia” [13].

Tatăl este titular al dreptului la concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani în cazul în care există prezumția de paternitate a soțului mamei copilului, îi este recunoscută paternitatea printr-o declarație comună a acestuia și a mamei copilului la organul de stare civilă, prin declarația tatălui, a autorității tutelare sau prin hotărâre judecătorească. Aceste situații sunt prevăzute de art.47-49 din Codul familiei, de art.281 alin.(2) lit.d), art.345 lit.d) din Codul de procedură civilă [14].

Totuși, în primul rând trebuie examinat faptul dacă tatăl este titular al concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani în cazul în care, în urma desfacerii căsătoriei, domiciliul copilului a fost stabilit cu mama sau domiciliul a fost stabilit cu tata, precum și în cazul în care tatăl a fost decăzut din drepturi părintești sau copilul a fost adoptat cu acordul tatălui de soțul mamei copilului. În același sens, care ar fi drepturile tatălui, dacă în urma desfacerii căsătoriei nu a fost stabilit domiciliul copilului minor, precum și în cazul în care copilul, după divorțul părinților, continuă să aibă același domiciliu cu tatăl său.

În primul rând, conform art.63 alin.(4) din Codul familiei, în cazul în care nu există un acord al părinților privind domiciliul copilului, până la stabilirea acestuia de către instanța de judecată domiciliul copilului este considerat domiciliul părintelui cu care acesta locuiește permanent. În această situație, dacă tatăl se afla în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și copilul locuia permanent cu el, concediul respectiv va continua. Însă, dacă copilul locuia permanent cu mama care se afla în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, tatăl copilului nu va putea solicita concediul respectiv.

Prezintă interes situația când, în urma desfacerii căsătoriei, copilul continuă să locuiască cu mama și cu tatăl său, fiind în grija ultimului; în acest caz tatăl copilului ar fi titular al dreptului la concediu. Totuși, în cazul în care tatăl va locui separat de copil, cu toate că nu i se va împiedica contactul cu copilul, dreptul de vizitare, el va fi limitat în dreptul de a beneficia de concediul respectiv, deoarece copilul nu se va afla efectiv în grija lui.

La fel, prezintă interes situația când copilul a fost dus forțat din țara reședinței sale obișnuite (de exemplu, din Republica Moldova) în altă țară. În acest caz, cu toate că este o răpire internațională de copii, tatăl cetățean al Republicii Moldova, care se afla în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, va pierde dreptul de a fi titular al concediului respectiv, deoarece nu va avea grijă efectiv de copil. Revenirea în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani va putea fi realizată doar după ce copilul va reveni în țara reședinței sale obișnuite Republica Moldova și tatăl copilului va continua să aibă efectiv grijă de copil, cu excepția cazului când mama copilului nu va solicita concediul respectiv.

O altă situație ar fi stabilirea dreptului tatălui care locuiește separat de copil la concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, dacă mama nu utilizează acest concediu, iar tatăl copilului petrece perioade de timp cu copilul la domiciliul său, sau dacă domiciliul tatălui este proxim domiciliului copilului. De asemenea, dacă, conform graficului de vizite, tatălui i-a fost stabilit dreptul de a vizita copilul și de a-l lua în vizită (de exemplu, pentru lunile de vară și pentru sărbătorile de iarnă).

În acest caz se pune întrebarea: Ar putea solicita tatăl acordarea concediului pentru îngrijirea copilului până la atingerea vârstei de 3 ani pentru acele situații? Considerăm că din punct de vedere legal acordarea ar fi posibilă. Iar odată cu revenirea copilului la domiciliul mamei tatăl ar reveni din concediu pentru îngrijirea copilului. În acest caz existând și posibilitatea informării angajatorului cu privire la data plecării și întoarcerii din concediu respectiv.

În ce privește tații decăzuți din drepturile părintești, ținând cont de prevederile art.67 din Codul familiei, aceștia nu vor putea beneficia de concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. La fel și în cazul taților copiii cărora au fost luați fără decădere din drepturile părintești conform art.71 din Codul familiei; pe perioada respectivă aceștia pierd dreptul de a beneficia de concediu pentru îngrijirea copilului până în momentul când copilul nu este înapoiat, dacă aceasta nu va contraveni intereselor copiilor.

În privința salariaților care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă, Codul muncii prevede în art.127 că acestora li se acordă concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Astfel, tatăl adoptator poate beneficia de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Conform art.2 al Legii privind regimul juridic al adopției [15], titular al concediului poate fi cuplul căsătorit – soț și soție, persoana necăsătorită, persoana căsătorită, dar care adoptă singură, fiind ruda copilului de până la gradul al VI-lea inclusiv, persoana cu care copilul a stabilit relații apropiate (inclusiv din rândul vecinilor sau al prietenilor de familie) care a depus cerere de adopție și care a fost luată la evidență de autoritățile cu atribuții în domeniul adopției, precum și care a obținut atestat de adoptator și hotărâre a instanței judecătorești privind încuviințarea adopției.

Astfel, părintele adoptiv, în continuare tatăl copilului, poate lua concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. La fel, după încuviințarea adopției rudenția naturală dintre copilul adoptat și descendenții săi, pe de o parte, și părinții săi biologici și rudele acestora, pe de altă parte, încetează, cu excepția adopției copilului de către soțul părintelui biologic. Tatăl adoptiv având dreptul la concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani al părintelui biologic. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani poate înceta ca urmare a desfacerii sau a declarării nulității adopției în temeiul unei hotărâri judecătorești.

În aceeași ordine de idei, titular al concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani poate fi și tutorele copilului asupra căruia s-a stabilit statutul de copil rămas temporar fără ocrotire părintească sau de copil rămas fără ocrotire părintească și se află în grija efectivă a tutorelui în scopul creșterii, educației și instruirii acestuia, precum și al apărării drepturilor și intereselor lui legitime.

Tatălui aflat în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani i se garantează menținerea locului de muncă; angajatorul nu poate angaja pe perioadă nedeterminată alți salariați pentru a-l înlocui pe tatăl care a plecat în concediu. La fel, în cazul în care tatăl copilului depune cerere de demisie în legătură cu concediul pentru îngrijirea copilului, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată.

Menționăm la fel că nu se admite concedierea tatălui copilului care se află în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Garanțiile respective le deducem din prevederile art.78, art.85-86 din Codul muncii. Tatăl copilului, inclusiv tatăl adoptiv și tutorele, după aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani au dreptul la acordarea în baza unei cereri scrise la concediu de odihnă anual. Tatăl copilului care îmbină concediul pentru îngrijirea copilului, prevăzut de art.126 și art.127 alin.(2) din Codul muncii, cu munca poate fi trimis în deplasare numai cu acordul său scris, precum și cu informarea sa scrisă privind dreptul de a refuza plecarea sa în deplasare. La fel, se interzice concedierea tatălui care folosește concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu excepțiile prevăzute de art.86 alin.(1) lit.b), g)-k) din Codul muncii.

Garanțiile respective le deducem din prevederile art.78, art.85-86, art.125 din Codul muncii al Republicii Moldova.

În spațiul Uniunii Europene se respectă aceleași principii, cu unele diferențe de la un sistem de drept la altul. De exemplu, în Danemarca și Finlanda doar tații care au domiciliul cu mamele (coabitează sau căsătoriți) sunt titulari ai indemnizației pentru îngrijirea copilului. În Suedia și Norvegia – doar tații cu care a fost stabilit domiciliul copilului. În Norvegia indemnizația poate fi transferată mamei, de exemplu, în cazul în care mama deține custodia unică sau tatăl este bolnav. În Islanda toți tații sunt titulari ai indemnizației, indiferent de hotărârile privind custodia sau domiciliul, singura condiție de respectat pentru tații care nu locuiesc cu copiii lor este de a ajunge la o tranzacție cu mama copiilor în privința drepturilor de vizitare [16]. Achiesăm la prevederile Islandei și considerăm că tatăl copilului ar trebui să beneficieze de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani odată ce tatăl și mama copilului au ajuns la un acord privind modul de îngrijire a copilului. Iar în ipoteza în care nu s-a ajuns la acest acord, ține de competența instanței de judecată de a stabili în grija cui se va afla copilul, graficul de vizite ale părintelui care nu locuiește cu copilul și alte aspecte importante pentru interesele superioare ale copilului.

Ca efect, de obicei, nu este suficient să fii tată pentru a avea dreptul la concediu pentru îngrijirea copilului, așa cum se întâmplă în cazul mamelor.

Considerăm că pentru acordarea concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani tatălui este necesară prezentarea următoarelor acte: actul de identitate al tatălui, copia certificatului de naștere a copilului/copiilor și sau certificatul de naștere a copilului premernator, copia hotărârii privind adopția și instituirea tutelei, după caz, copia certificatului de căsătorie, copia certificatului de divorț, copia hotărârii privind desfacerea căsătoriei, stabilirea domiciliului copilului minor, declarația scrisă prin care se confirmă că tatăl va avea grijă efectiv de copil, iar mama după naștere va reveni în câmpul muncii, în dependență de situația familială a salariatului.

În același sens, ar fi necesar de a fi prezentate acte doveditoare privind relația solicitantului cu copilul/copiii pentru care solicită dreptul, la fel ca în cadrul art.13 alin.(1) lit.b) al Ordonanței de urgență a României nr.111 din 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor [17]. Aceasta în contextul în care tatăl copilului ar putea să nu aibă grijă efectiv de copil, locuind separat sau fiind decăzut din drepturile părintești.

În urma depunerii cererii, angajatorul va emite și va elibera un ordin de acordare a concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și un extras din ordinul respectiv.

Concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani acordat tatălui poate înceta în cazul împlinirii vârstei de 3 ani a copilului, în cazul decesului copilului în privința căruia a fost luat concediul, în cazul decesului tatălui, în cazul cererii tatălui de încetare a concediului și revenirii la locul de muncă, în cazul decăderii din drepturile părintești sau luării copilului fără decăderea din drepturile părintești, în cazul acordării acordului de adopție a copilului de către tatăl biologic privind adopția de soțul mamei copilului.

În circumstanțele respective, la cerere se poate anexa copia certificatului de deces al copilului, copia ordinului de concediere, de demisie, de încetare din alte motive a contractului de muncă al mamei copilului, copia hotărârii privind decăderea tatălui din drepturile părintești, copia hotărârii privind luarea copilului fără decăderea din drepturile părintești, copia hotărârii privind adopția copilului de către soțul mamei copilului.

Conform Directivei europene 2010/18/UE (clauza 1 pct.2), „prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru” [18]. Conform aceleiași Directive (clauza 2 pct.1), „lucrătorilor bărbați și femei se acordă dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului, pe motiv de naștere sau adopție a unui copil, pentru a le da posibilitatea de a îngriji copilul respectiv până la o vârstă de maximum 8 ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali”. Constatăm, astfel, similitudinea reglementărilor naționale cu reglementările din spațiul comunitar al Uniunii Europene.

În cazul refuzului angajatorului de a acorda tatălui concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, se constată o încălcare din domeniul raporturilor de muncă care cade sub incidența Codului contravențional (art.55) alin.(1) lit.e)) [19]. Pe parcursul concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, tatăl copilului are dreptul la prestații de asigurări sociale, sub forma indemnizației pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani. Modul și cuantumul indemnizației acordate tatălui pentru creșterea copilului până la atingerea vârstei de 3 ani este stabilit în art.18 al Legii privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale [20].

Concluzii

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului acordat tatălui constituie un drept garantat de lege. Legislația muncii stabilește un set de garanții juridice pentru tații care folosesc concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cum ar fi indemnizațiile, menținerea locului de muncă etc.

Concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani acordat tatălui permite incluziunea mai largă a femeilor pe piața muncii și colaborarea eficientă a tatălui și a mamei la îndeplinirea obligațiilor de întreținere și educare a copilului care nu a împlinit vârsta de 3 ani.

În cazul desfacerii căsătoriei și stabilirii domiciliului copilului minor cu tatăl copilului, concediul pentru îngrijirea copilului poate fi transferat tatălui sau unei alte rude care are efectiv grijă de copil. Totuși, în cazul în care domiciliul copilului este stabilit cu mama, copilul este separat de tată și acesta nu are efectiv grijă de copil, iar concediul luat de tată se transferă la mamă sau la altă rudă care are efectiv grijă de copil.

Tatăl adoptiv și tutorele copilului care nu a împlinit vârsta de 3 ani au aceleași drepturi pe care le-ar fi avut părinții biologici.

Pentru obținerea concediului de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani este necesar de a fi prezentate documentele confirmative ce ar confirma filiația, adopția, tutela, legătura efectivă dintre tată și copil, precum și lipsa luării concediului de îngrijire a copilului de către mama copilului.

Considerăm că concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani acordat tatălui, care este un drept recunoscut și apărat în țările din Uniunea Europeană, merită a fi popularizat și în Republica Moldova prin programe de informare și educație juridică. La fel, constatăm că introducerea unor perioade netransferabile pentru tați în cadrul concediului pentru îngrijirea copilului a stimulat doar parțial dorința taților de a utiliza acest concediu în Uniunea Europeană. Iar motivarea cea mai eficientă pentru utilizarea concediului respectiv fiind indemnizația pentru îngrijirea copilului care trebuie să acopere necesitățile medii ale familiei în cazul în care tatăl nu va lucra. La fel și perioadele mai mari de concediu nu sunt eficiente dacă indemnizațiile sunt mici și dacă nu există programe și instituții ce ar putea să se ocupe cu creșterea și educarea copilului.

În final, cadrul reglementărilor de dreptul muncii privind acordarea concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani este în interdependență cu prevederile dreptului familiei și în primul rând cu interesul superior al copilului.

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.159-162, art.648, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129083&lang=ro
2. Codul familiei, nr.316 din 26.10.2000. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.47-48, art.210, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122974&lang=ro#
3. BULGARU, M., BULGARU, O. Politici familiale cu consecințe demografice. În: *Studia Universitatis Moldaviae, Seria Științe Sociale*, 2017, nr.3(103), p.5, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/3_14_Politici%20familiale%20cu%20consecinte%20demografice.pdf
4. Informație privind beneficiarii de pensii, alocații sociale de stat și indemnizații adresate familiilor cu copii aflați la evidența Casei Naționale de Asigurări Sociale la data de 01.01.2022. <https://cnas.gov.md/doc.php?l=ro&idc=244&id=5705&t=/Statistica/INFORMATIE-privind-beneficiarii-de-pensii-alocatii-sociale-de-stat-si-indemnizatii-adresate-familiilor-cu-copii-aflati-la-evidenta-Casei-Nationale-de-Asigurari-Sociale-la-situatia-de-01012022>
5. Raport referitor la aplicarea Directivei 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0076_RO.html
6. Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE. <https://www.ilegis.ro/eurolegis/ro/index/act/38673>
7. CHISTRUGA-SÎNCHEVICI, I. Modele de politici europene privind echilibrarea vieții profesionale și a celei familiale. În: *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice*, 2020, nr.1 (182), p.178-179. ISSN 1957-2294. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/175-184_1.pdf
8. Parental leave systems, p.1, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
9. Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 09.07.2004. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.112-118, art.968, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=84813&lang=ro#

10. MACOVEI, T. Concediul parțial plătit de îngrijire a copilului. În: *Materialele Conferinței științifice naționale cu participare internațională „Intergrare prin cercetare și inovare”*, USM, 10-11 noiembrie 2020, p.240, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/237-240_10.pdf
11. BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii*: Manual. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015, p.556.
12. Cauza C-149/10 *Zoi Chatzi împotriva Ypougous Oikonomikon*, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82932&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1549223>
13. CEBOTARI, V. *Dreptul Familiei*: Manual. Ed. a-3-a, revizuită și completată. Chișinău: Reclama, 2014, p.175.
14. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, nr.225 din 30.05.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.285-294, art.436, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129218&lang=ro
15. Legea privind regimul juridic al adopției, nr.99 din 28.05.2010. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2010, nr.31-134, art.441, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=123104&lang=ro
16. Trends in parental leave in the Nordic countries: Has the forward march of gender equality halted? *Community, Work & Family*, p.172. https://www.researchgate.net/publication/273898215_Trends_in_parental_leave_in_the_Nordic_countries_Has_the_forward_march_of_gender_equality_halted
17. Ordonanța de urgență a României nr.111 din 08.12.2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. În: *Monitorul Oficial al României*, 2010, nr.830, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/124331>
18. Directiva europeană 2010/18/UE privind concediul pentru creșterea copilului, <https://www.ilegis.ro/eurolegis/ro/index/act/38673>
19. Codul contravențional al Republicii Moldova, nr.218 din 24.10.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2017, nr.78-84, art.100, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129620&lang=ro#
20. Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2004, nr.168-170, art.773, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121303&lang=ro

Date despre autor:

Valentina DONI, doctorandă, Școala doctorală Științe Juridice, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: av.donivalentina@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0316-0651

Prezentat la 14.03.2022