



COMUNICAT DE PRESĂ

Revenirea la muncă a părinților după concediul pentru creșterea copilului

Ca regulă generală, nu se poate să se desființeze postul salariatei aflate în concediu de creștere a copilului. Pe durata concediul pentru creșterea copilului, contractul de muncă se suspendă conform prevederilor art. 51 din Codul muncii.

Atunci când suspendam un contract de munca, suspendam toate termenele legate de încheierea, modificarea, executarea sau încetarea sa. Când angajata revine la locul de muncă, încetează suspendarea contractului de muncă. Salariata își va relua activitatea în aceeași funcție.

PROTECȚIA SALARIATEI LA CONCEDIERE DUPĂ REVENIREA DIN CONCEDIUL DE CREȘTERE A COPILULUI

S-a constatat în nenumărate rânduri faptul că există neclarități majore în ceea ce privește protecția salariatei la concediere după ce revine din concediul de creștere a copilului.

Înainte de orice explicație, vă amintim faptul că Protecția la Concediere reprezintă un beneficiu și pentru tatăl copilului, nu doar pentru mamă.

Pentru a înțelege noțiunea de protecție la concediere după revenirea din concediul pentru creșterea copilului, vom consulta Normele metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 111 din 2010, aprobate prin HG nr. 52/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 25. din OUG nr. 111/2010 - (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1), precum și concediul fără plată prevăzut la art. 6 alin. (1).

Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție prevăzut la art. 7.

(3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate.

(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

Salariata are tot dreptul să revină la locul de muncă oricând și să reintre în concediu de creștere copil oricând, până când acesta împlinește 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap.

O sintagmă cheie pentru a înțelege protecția la concediere pentru salariații reveniți din CCC este "revenire definitivă".

Revenirea definitivă este momentul în care salariata nu mai poate reintra în concediu creștere copil, adică împlinirea copilului a vârstei de 2 ani respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Drept pentru care recomandăm varianta care nu prezintă riscuri pentru angajator, adică menținerea contractului individual de muncă al salariații pe o perioadă de 6 luni de la revenirea definitivă a acesteia la locul de muncă.

Așadar, decizia de a înceta raporturile de muncă înainte de cele 6 luni peste momentul revenirii definitive la locul de muncă ar putea fi atacată în instanță.

Nu uităm faptul că beneficiază de concediu creștere copil oricare dintre părinții firești ai copilului, în raport cu opțiunea exprimată dacă îndeplinește condițiile de acordare.

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu salariații/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creștere copil în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap. **Cu toate că legea e de partea lor, multe mămici se tem să nu aibă surprize neplăcute odată cu întoarcerea la serviciu după concediul de creștere a copilului.**

Prevederile în vigoare din OUG nr. 111/2010, stipulează că angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, timp de 6 luni după revenirea definitivă a salariații/salariatului în firmă.

De menționat faptul că această garantare a locului de munca timp de 6 luni are loc în anumite condiții: prevederile OUG nr. 111/2010 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

“Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, pe motiv de necorespondere profesională, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, în cazul salariaților care

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.”

Ce se întâmplă după revenirea mamei la serviciu din C.C.C. ?

Pe timpul concediului pentru creșterea copilului, contractul de muncă al mamei se suspendă până la revenirea acesteia la serviciu. Pe perioada suspendării, angajatorul are voie să angajeze o persoană cu contract de muncă în locul mamei care se afla în C.C.C., dar **pe perioadă determinată**.

La data când mama revine din concediu, angajatorul trebuie să îi pună la dispoziție același loc de muncă, aceeași poziție în cadrul firmei și același salariu. **Contractul de munca se reia în condiții similare**, în mod normal, dar se poate face și încadrarea pe un alt post sau modificarea salariului - **numai cu acordul mamei**.

Daca postul pe care era angajată persoana înainte să plece în C.C.C. s-a desființat, angajatorul e obligat să ofere un alt post în cadrul firmei, dar, dacă nu există această posibilitate sau persoana în cauză nu acceptă ofertele sale (mai ales dacă este vorba de oferte submediocre), îi poate da un **preaviz de concediere** de 20 de zile lucrătoare (timp în care se poate căuta un alt serviciu) . Dacă persoana în cauză nu găsește alt loc de muncă, are dreptul să primească **șomaj**.

Dacă o persoană se întoarce din C.C.C., iar angajatorul îi spune că nu o poate primi din cauză că **a angajat pe altcineva în locul ei**, acesta este un **abuz și o ilegalitate**. Pe postul acesteia, firma nu are dreptul să angajeze pe altcineva decât pe durată determinată, iar atunci când se întoarce din concediu pentru creșterea copilului, în mod normal ar trebui să se pună la dispoziție vechiul loc de muncă.

Ce poate face un părinte dacă simte că a fost concediat pe nedrept după revenirea din C.C.C. ?

- Să consulte un consilier juridic căruia să îi explice în detaliu situația lui/ei în cadrul firmei după revenirea din concediu de îngrijire a copilului. Dacă specialistul îl îndrumă astfel, **poate da firma în judecată** pentru nerespectarea prevederilor legale, în termen de **30 de zile** de la primirea deciziei de concediere. În acest caz, angajatorului îi revine **sarcina probei**, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa (cum că a făcut în mod legal concedierea respectivă).
- Poate lua legătura cu **ITM Harghita** și să depună o reclamație, care va fi apoi verificată de către inspectorii de muncă.

În anul 2018, la ITM Harghita nu s-a depus nici o petiție având ca obiect concedieri ilegale după revenirea unei persoane din concediu pentru creșterea copilului.