

# REGLEMENTAREA TIMPULUI DE ODIHNĂ

Nicolae ROMANDAȘ,  
doctor în drept, profesor universitar,  
Academia de Administrare Publică  
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

## SUMMARY

*In this article there are reflected theoretical aspects that concern the work and rest insufficiency in the Republic of Moldova.*

*The legal frame is emphasized and the types of work (normal, reduced, partial) and types of rest (breaks during the working day, holidays, days off weekends, paid vacations: annually paid, additional, social, unpaid) are characterized.*

*The contents of the study is realized in the correlation with the international activities ratified by the Republic of Moldova.*

*(Sfârșit. Început în nr. 3-4/2009)*

Dispozițiile legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă, ținând seama de finalitatea lor, au caracter imperativ. Între timpul de muncă și timpul de odihnă există o relație evidentă de interdependență, deoarece reglementarea legală a timpului de muncă reprezintă și o garanție a realizării dreptului la odihnă.

La scară socială, reducerea timpului de muncă și creșterea celui de odihnă sînt și o expresie, și o premisă a ridicării gradului de civilizație a salariaților, individual și în ansamblul lor. Concomitent, reducerea timpului de muncă permite și o absorbție mai mare în muncă a persoanelor aflate în șomaj.

*Prin timp de odihnă se înțelege durata de timp, consacrată legal, stabilită științific, necesară pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale*

*cheltuite în procesul muncii și pentru satisfacerea nevoilor sociale și cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă<sup>1</sup>.*

Timpul de odihnă se prezintă în următoarele forme principale: pauza pentru masă și repausul zilnic; pauzele pentru alimentarea copilului; repausul săptămînal; zilele de sărbătoare nelucrătoare; concediile anuale și cele sociale.

*Pauza de masă și repausul zilnic.* În conformitate cu art. 107 alin. (1) din CM al RM, în cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de, cel puțin, 30 de minute. Această pauză nu se include în timpul de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității.

Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Totodată, trebuie precizat faptul că durata pauzei de masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții:

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului;

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă;

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității.

Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și (sau) de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de, cel puțin, 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.

Din prevederile art. 107 alin. (3) din CM al RM, la unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă. Pentru realizarea la concret a acestor prevederi, se cere ca, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, să fie stabilită procedura și locul rezervat pentru masă în timpul lucrului.

Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic.

*Pauzele pentru alimentarea copilului.* În conformitate cu prevederile art. 108 alin. (1) din CM al RM, femeilor

care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani li se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Aceste pauze se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.

Pauzele suplimentare pentru alimentarea copilului vor avea o frecvență de, cel puțin, o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru femeile care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

*Repausul săptămînal.* După cum s-a menționat, săptămîna de muncă este, ca regulă, de 5 zile, după care urmează două zile de repaus consecutive (sîmbăta și duminica).

În conformitate cu prevederile art. 109 alin. (2) din CM al RM, în cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămînal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.

În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămîinii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

În orice caz, durata repausului săptămînal neîntrerupt nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor

cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.

Dispoziția art. 110 alin. (1) din CM al RM interzice prestarea muncii în zilele de repaus. Prin derogare de la această dispoziție, atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se admite *fără acordul salariatului* în următoarele cazuri:

- pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

- pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

Atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se efectuează de angajator *cu acordul scris al salariatului* în următoarele cazuri:

- pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

- pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

- pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea

provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

- pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În această situație, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

În conformitate cu prevederile art. 110 alin. (3) din CM al RM, nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru bolnav al familiei, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Angajatorului îi revine obligația de a informa în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

*Zilele de sărbătoare nelucrătoare.* În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din CM, în Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu, sînt: 1 ianuarie – Anul Nou; 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul); 8 martie – Ziua internațională a femeii; prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc; ziua de luni la o săptămînă după Paște (Paștele Blajinilor); 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii; 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei; 27 august – Ziua Republicii; 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”; ziua Hramului bisericii

din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului.

În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, Guvernul Republicii Moldova este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile.

În conformitate cu art. 111 alin. (2) din CM al RM, în zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încărcare-descărcare.

Este interzisă atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

Antrenarea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a invalizilor de gradul I și II, a femeilor care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), a persoanelor care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și a salariaților care îngrijesc de un membru bolnav al familiei se efectuează după procedura identică de antrenare a salariaților respectivi la muncă în zilele de repaus. Așadar, salariații menționați pot fi antrenați la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații respectivi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

**Concediile anuale.** În conformitate cu prevederile art. 43 alin. (2) din Constituția RM, salariații au dreptul la protecția muncii.

Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

Dreptul la concediul de odihnă plătit este un drept fundamental al persoanei în Republica Moldova, fiind un element esențial al statutului juridic al salariaților, intrînd în conținutul capacității de folosință a acestora.

Deoarece dreptul la concediul de odihnă plătit se bazează și este consecința contractului individual de muncă, el este de natură contractuală, iar în practica juridică a Republicii Moldova – orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă prin dispozițiile art. 64 alin. (2) și ale art. 112 alin. (2) din CM al RM.

Observăm că concediile de odihnă sînt de două categorii: concedii de odihnă anuale de bază; concedii de odihnă anuale suplimentare.

În conformitate cu prevederile art. 112 alin. (3) din CM al RM, orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Putem evidenția următoarele principii ce guvernează întreaga materie a concediilor de odihnă anuale:

1) *Stabilirea unei durate minime de 28 zile calendaristice (exceptînd zilele de sărbătoare nelucrătoare) pentru concediul de odihnă anual.* Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățămînt, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului

de odihnă anual<sup>2</sup>. De exemplu, în conformitate cu prevederile art. 35 din Legea RM privind protecția socială a invalizilor nr. 821-XII/1991, pentru invalizii de grupa I (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește un concediu anual cu durata de 36 de zile calendaristice, pentru invalizii de grupa II – de 28 de zile calendaristice.

2) *Interdicția de a se renunța, în tot sau în parte, la dreptul la concediul de odihnă anual* (art. 112 alin. (2) din CM al RM), ceea ce reprezintă o expresie a protecției sociale a salariaților.

3) *Efectuarea concediului de odihnă anual în natură, spre a realiza obiectivul său fundamental, respectiv refacerea forței de muncă a salariatului*. Doar în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator.

În conformitate cu art. 115 alin. (1) din CM al RM, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

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

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

b) salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariați, conform legislației în vigoare. De exemplu, salariaților transferați dintr-o unitate în alta concediul de odihnă li se poate acorda și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

Concediul de odihnă anual pentru

următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite.

Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu, cel puțin, 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic. În funcție de cerințele asigurării bunei funcționării unității, efectuarea concediului se va realiza pe tot parcursul anului, în afara unor situații specifice anumitor categorii de personal. Astfel, cadrele didactice beneficiază de concedii de odihnă anuale în perioada de vară.

La programarea concediilor de odihnă anuale se cer a fi respectate următoarele condiții:

- concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel încît o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;

- soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp;

- concediul de odihnă anual al salariaților care prestează muncă prin cumul se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază.

Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atît pentru angajator, cît și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu, cel puțin, 2 săptămîni înainte.

Programarea concediilor de odihnă anuale, efectuată cu respectarea prevederilor legale, nu poate fi contestată de către salariați în instanța de judecată.

Ca regulă, concediul de odihnă anual se acordă integral. Observăm că art. 115 alin. (5) din CM al RM admite posibilitatea fracționării acestui concediu.

Fracționarea concediului de odihnă anual

în două părți este posibilă numai în baza unei cereri scrise a salariatului și cu condiția că fiecare dintre aceste părți să aibă o durată de, cel puțin, 14 zile calendaristice.

În conformitate cu prevederile art. 122 din CM al RM, salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate.

În caz de rechemare, angajatorul trebuie să țină seamă de următoarele aspecte:

- salariatul nu este obligat să restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite;

- retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale;

- salariatul trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceleiași an calendaristic. Folosirea de către salariat a părții rămase a concediului de odihnă se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului;

- refuzul salariatului de a-și folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este mul.

După cum s-a menționat, concediul de odihnă se acordă, ca regulă, anual conform programării. Însă, conform dispozițiilor art. 118 alin. (2) din CM al RM, concediul de odihnă poate fi amînat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

În cazuri excepționale, cînd acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă

negativ asupra bunei funcționări a unității, concediul, cu consunțămîntul salariatului și cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi amînat pe anul de muncă următor. În acest caz, în anul următor salariatul va beneficia de 2 concedii, care pot fi cumulate sau divizate în baza cererii scrise.

Legislația muncii interzice neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare (art. 118 alin. (4) din CM al RM ).

Referindu-ne la indemnizația de concediu, observăm că aceasta se plătește de către angajator cu, cel puțin, 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu. Cuantumul acestei indemnizații nu poate fi mai mic decît valoarea salariului, sporurilor și, după caz, a indemnizației de eliberare din serviciu pentru perioada respectivă.

În conformitate cu art. 117 alin. (4) din CM al RM, în caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu art. 1449-1451, 1500 din Codul civil al Republicii Moldova.

*Concediul de odihnă anual suplimentar.* Fundamentul acestui concediu rezidă în condițiile deosebite de muncă ale salariaților sau în situația lor specială:

- salariații care lucrează în condiții vătămătoare, nevăzătorii și tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază, în fiecare an, de un concediu de odihnă anual

suplimentar plătit cu durata de, cel puțin, 4 zile calendaristice (art. 121 alin. (1) din CM al RM)<sup>3</sup>;

- salariații din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate și pentru munca în schimburi. Durata concretă a acestora urmează să fie concretizată în convențiile colective încheiate la nivelul ramurilor de activitate;

- femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

Conform prevederilor art. 121 alin. (5) din CM al RM, în convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate în CM al RM. În temeiul acestor prevederi, partenerii sociali au inserat, în Convenția colectivă, o clauză, potrivit căreia personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psihoemoționale sporite i se poate acorda un concediu suplimentar plătit cu durata de pînă la 7 zile calendaristice. Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă.

În conținutul contractelor colective de muncă, convențiilor colective vom desprinde norme care prevăd că salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri: căsătoria

salariatului – 3 zile; căsătoria copilului salariatului – 1 zi; nașterea ori înfierea copilului – 1 zi; decesul părinților, soțului (soției), copilului – 3 zile; decesul rudelor de gradul II – 1 zi; mamelor care au copii în clasele I și II – 1 zi la începutul anului școlar; încorporarea în rîndurile Armatei Naționale a membrului familiei – 1 zi.

*Concediul neplătit.* Potrivit prevederilor art. 120 alin. (1) din CM al RM, din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțămîntul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre). În aceste cazuri, acordarea concediilor neplătite se efectuează în baza acordului de voință al angajatorului și al salariatului.

Unele categorii de salariați au dreptul să solicite de la angajator acordarea concediului neplătit. Astfel, femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de, cel puțin, 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

În cele din urmă, se cere menționat faptul că, pe durata concediilor neplătite acordate conform art. 120 din CM al RM, persoanele beneficiare își păstrează calitatea de salariat. Angajatorul nu poate încadra alte persoane, urmînd ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.

*Concediile sociale.* Din categoria

*concediilor sociale* fac parte următoarele tipuri de concedii: concediul medical; concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului; concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani; concediul pentru salariatul care a adoptat un copil nou-născut sau l-a luat sub tutelă.

*Concediul medical.* În conformitate cu art. 123 alin. (1) din CM al RM, concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare.

Modul de stabilire, calculare și achitare a indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 469 din 24.05.2005 pentru aprobarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical<sup>4</sup>.

*Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului.* În conformitate cu prevederile art. 124 alin. (1) din CM al RM, femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații.

Potrivit prevederilor art. 16 alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 289-XV/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților salariați și șomerele care au dreptul la concediu de maternitate, beneficiază de indemnizație de maternitate.

Cuantumul lunar al acestei indemnizații este de 100% din venitul mediu lunar realizat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuțiile de asigurări sociale.

Suplimentar, este necesară atenționarea asupra faptului că persoana asigurată beneficiază și de o indemnizație unică la nașterea copilului în cuantum de 1000 de lei pentru fiecare copil născut viu (art. 25 alin. (1) din Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2007<sup>5</sup>).

În baza unei cereri scrise, femeilor menționate, după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrstă de 3 ani. Indemnizația pentru acest concediu se va plăti din bugetul asigurărilor sociale de stat. Cuantumul concret al acestei indemnizații este specificat în Legea nr. 289-XV/2004 și în Regulamentul cu privire la modul de stabilire și plată a indemnizațiilor adresate familiilor cu copii, aprobat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 1478 din 15.11.2002<sup>6</sup>.

Este de menționat faptul că concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.

În conformitate cu art. 124 alin. (3) din CM al RM, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau parțial în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vîrsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

*Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani.* În conformitate cu



prevederile art. 126 alin. (1) din CM al RM, în afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și tatălui copilului, bunelului sau altei rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției).

În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, persoanele menționate pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art. 78 alin. (1) lit.a) din CM al RM.

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

*Concediul pentru salariatul care a adoptat un copil nou-născut sau l-a luat sub tutelă.* În conformitate cu art. 127 alin. (1) din CM al RM, salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Îndemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

De asemenea, menționăm faptul că salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în condițiile art. 126 din CM al RM.

## BIBLIOGRAFIE

<sup>1</sup> Ion Traian Ștefănescu, op.cit. - P. 134.

<sup>2\*</sup> Dacă durata concediului anual de odihnă este stabilită în zile lucrătoare, atunci în această durată nu se includ zilele de repaus săptămînal. De exemplu, în conformitate cu prevederile art. 31 din Legea serviciului în organele vamale (nr. 1150-XIV/2000), colaboratorul vamal are dreptul la concediu anual plătit de 30 de zile lucrătoare. În conformitate cu prevederile art. 37 din Legea RM cu privire la Procuratură nr. 118-XV/2003, procurorul are dreptul la concediu anual plătit de 30 de zile lucrătoare. În cazul în care procurorul are o vechime în muncă de pînă la 5 ani, concediul lui se mărește cu 2 zile lucrătoare, de la 5 la 10 ani – cu 5 zile, de la 10 la 15 ani – cu 10 zile, peste 15 ani – cu 15 zile lucrătoare. Potrivit art. 27 alin. 1 din Legea serviciului public, funcționarii publici au dreptul la concediu anual plătit, cu o durată de 30 de zile lucrătoare. În cazul în care vechimea în serviciul public depășește 5 ani, 10 ani, 15 ani concediul de odihnă plătit se mărește respectiv cu 2, 4, 6 zile lucrătoare.

<sup>3</sup>\* Norma juridică, cuprinsă în art. 121 alin. (1) din CM al RM, cunoaște și anumite concretizări; astfel, în corespundere cu dispozițiile Hotărîrii Guvernului RM nr. 1223 din 9 noiembrie 2004 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 212 din 26.11.2004), a fost aprobat Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar. În calitate de exemplu, invocăm o stipulație din nomenclatorul în cauză, potrivit căreia, medicul radiolog, personalul medical mediu și inferior, ocupat nemijlocit cu asistența medicală radiologică, precum și tehnicianul radiolog beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar cu o durată de 11 zile calendaristice.

<sup>4</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 77-79 din 03.06.2005.

<sup>5</sup> Ibidem, nr. 203-206 din 31.12.2006.

<sup>6</sup> Ibidem, nr. 154 din 21.11.2002.

**Prezentat: 26 octombrie 2009.**

**Recenzent: Eduard BOIȘTEANU, doctor în drept, conferențiar universitar.**

**E-mail: aap@aap.gov.md**