To care or not to care?

Lacune și controverse în reglementarea concediului de îngrijitor

doi.org/10.24193/SUBBiur.71(2026).2.273-315↗ · publicat la: 21 nov. 2026

Felicia Roșioru*

Rezumat. Reglementarea concediului de îngrijitor în legislația română marchează transpunerea prevederilor europene privind concilierea dintre viața privată și cea profesională, în contextul global al îmbătrânirii populației. Reglementat de Codul muncii ca o obligație a angajatorului, condițiile de acordare a concediului de îngrijitor par a fi simple, iar efectele sale asupra raportului de muncă clare. Acesta este, probabil, motivul pentru care reglementarea în cauză nu a atras atenția doctrinei, jurisprudența în materie fiind, de asemenea, extrem de redusă. Dincolo de simplitatea ei, aplicarea practică a prevederilor legale privind concediul de îngrijitor generează o serie de controverse și permite evidențierea unor lacune legislative. Unele dintre acestea pot fi soluționate prin recurgerea la principiul bunei-credințe și al informării reciproce, care guvernează raporturile de muncă. Majoritatea, însă, necesită intervenția legislativă care să clarifice cel puțin aspectele legate de posibilitatea exercitării concomitente a concediului de îngrijitor de către mai mulți solicitanți pentru același beneficiar, de durata sa totală anuală și de numărul de

* Felicia Roșioru: Conf. univ., dr. în drept, Facultatea de Drept, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca; e-mail: felicia.rosioru@law.ubbcluj.ro↗; orcid: 0009-0001-2149-5693↗.

Toate drepturile de autor asupra operei rămân autorului Felicia Roșioru, care o pune la dispoziția publicului sub licența cc by-nc-nd 4.0, creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0↗.

zile de concediu plătite, respectiv care să realizeze corelațiile necesare dintre concediul de îngrijitor și cel pentru îngrijirea copilului bolnav sau a adultului cu afecțiuni oncologice.

Cuvinte-cheie: concediu de îngrijitor, problemă medicală gravă, echilibrul dintre viața privată și cea profesională

To care or not to care?

Gaps and controversies in the regulation of carer's leave

Abstract. The regulation of carer's leave in the Romanian legislation marks the transposition of European provisions on the reconciliation of private and professional life, in the global context of the ageing population. Regulated by the Labour Code as an obligation of the employer, the conditions for granting carer's leave seem simple, and its effects on the employment relationship clear. This is probably the reason why the regulation in question has not attracted the attention of the doctrine, the case law in the field being also extremely limited. Beyond its simplicity, the practical application of the legal provisions on carer's leave generates a series of controversies and allows highlighting legislative gaps. Some of these can be resolved by resorting to the principle of good faith and mutual information, which govern employment relationships. Most of them, however, require legislative intervention that would clarify at least the aspects related to the possibility of simultaneous exercise of carer's leave by several applicants for the same beneficiary, its total annual duration and the number of paid leave days, respectively, that would establish the necessary correlations between the carer's leave and the leave for caring for a sick child or for an adult with oncological conditions.

Keywords: carer's leave, serious medical issue, work-life balance

Cuprins

I Aspecte introductive. Contextul adoptării reglementării legale a dreptului la concediu de îngrijitor 276
II Echilibrul fragil dintre viața privată și cea profesională: aspecte controversate privind reglementarea legală și condițiile de acordare a concediului de îngrijitor 280
A Titularii dreptului la concediu de îngrijitor 281
B Pluralitatea de solicitanți 286
C Durata concediului de îngrijitor 290
D Problema medicală gravă 294
E Plata concediului de îngrijitor 300
F Documentele justificative necesare pentru acordarea concediului de îngrijitor 305
III Limitări legislative și provocări în acordarea concediului de îngrijitor. Concluzii și perspective .. 310
Bibliografie 313

I Aspecte introductive. Contextul adoptării reglementării legale a dreptului la concediu de îngrijitor

Transpunerea în dreptul intern, prin Legea nr. 283 din 17 octombrie 2022[1], a Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor[2] a condus, printre altele, la reglementarea expresă a dreptului la concediu de îngrijitor în art. 152^1 și 153^1 alin. (2)-(4) din Codul muncii. Anterior adoptării directivei menționate, măsurile de conciliere a vieții de familie cu viața profesională includeau deja, la nivel național și european, dreptul la concediu de maternitate, respectiv la concediu pentru creșterea copilului. De asemenea, legislația română recunoștea și reglementează în continuare dreptul la concedii legate de responsabilități familiale (paternal, de acomodare și pentru îngrijirea copilului bolnav), toate acestea presupunând plata unei indemnizații către solicitant. Așadar, existau și sunt consacrate legal o serie de măsuri de protecție a persoanelor asigurate în cazul în care evenimentul produs în viața acestora – riscul social – este legat de nașterea, adopția, creșterea sau îngrijirea copiilor, până la o anumită vârstă. Nu existau, însă, la nivel național și european,

1 Legea nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 din 19 octombrie 2022.

2 Denumirea completă este: Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

măsuri de protecție în cazul în care intervenea nevoia îngrijirii părinților sau a persoanelor în vârstă din familie, a soțului sau a partenerului de viață al lucrătorului. Singura reglementare națională referitoare la îngrijirea unui adult vizează concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani, acordat asiguratului care, cu acordul pacientului (indiferent de existența vreunui grad de rudenie sau a coabitării), îl însoțește la intervenții chirurgicale și la tratamente prescrise de medicul specialist[3]. Acest concediu a fost reglementat înainte de transpunerea Directivei (UE) 2019/1158 și fără legătură expresă cu viața de familie a salariatului (lucrătorului) și cu nevoia concilierii acesteia cu activitatea sa profesională, prevederile legale fiind în vigoare și în prezent.

Unul dintre obiectivele urmărite prin adoptarea Directivei 2019/1158[4], în acord cu articolul 23[5] din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și cu principiile 2 și 9 ale

3 Art. 30^1 – 30^3 OUG nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, care reglementează concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani, au fost introduse de Legea nr. 24 din 15 februarie 2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 156 din 16 februarie 2022.

4 În ceea ce privește evoluția adoptării, la nivel european, a Directivei (UE) 2019/1158 și impactul acesteia asupra legislației naționale, a se vedea: Diana Elena DINESCU, *Echilibrul dintre viața profesională şi cea privată în lumina Directivei 2019/1158/CE*, Revista Română de Jurisprudență nr. 4/2023, p. 390; Valentina-Lidia ZĂRNESCU, *Reflectarea principiului privind echilibrul dintre viața profesională şi cea privată în legislația română*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2023, p. 93.

5 În pofida importanței egalității între sexe în arhitectura europeană, art. 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a fost relativ puțin citat în jurisprudența CJUE (pentru detalii, a se vedea Jean JACQMAIN, *Article 23. Égalité entre femmes et hommes*, în Fabrice PICOD, Sebastien VAN DROOGHENBROECK, Cecilia RIZCALAH (dir.), *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Commentaire article par article*, Bruylant, Bruxelles, 2018, p. 539).

Pilonului european al drepturilor sociale[6], vizează asigurarea egalității dintre femei și bărbați[7], încercând o împărțire efectivă a sarcinilor familiale sau o încurajare a împărțirii echitabile a acestora. Sarcinile familiale avute în vedere privesc, pe de-o parte, responsabilitățile părinților referitoare la creșterea copilului lor și, pe de altă parte, țin cont de schimbările demografice, inclusiv îmbătrânirea populației, care impun îngrijirea persoanelor vârstnice în familie, în absența unor servicii adecvate și accesibile din perspectivă financiară[8]. În general, aceste responsabilități familiale sunt suportate de către „persoanele care reprezintă sursa secundară de venit a familiei"[9], din punct de vedere statistic acestea fiind majoritar femei.

În prezentul studiu vom analiza doar măsurile legislative destinate să contribuie la concilierea vieții profesionale cu viața de familie a persoanelor care sunt îngrijitori – așadar, ale căror responsabilități familiale sunt generate de alte evenimente decât cele legate de nașterea, adopția, creșterea și îngrijirea copilului.

6 Principiul 9 al Pilonului european al drepturilor sociale, intitulat „Echilibrul dintre viața profesională și cea personală", prevede că: „Părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat".

7 Articolul 23 al Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a marcat extinderea aplicabilității egalității între sexe de la raporturile de muncă la „toate domeniile", depășind concepția întemeiată strict pe considerente economice, care caracteriza reglementarea cuprinsă în art. 119 din Tratatul de la Roma. Actuala reglementare presupune o abordare dinamică, de promovare graduală a egalității între sexe (pentru detalii, a se vedea Csilla Kolonay Lehoczky, *Article 23 – Equality Between Men and Women*, în Filip Dorssemont, Klaus Lőrcher, Stefan Clauwaert, Mélanie Schmitt, *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Hart Publishing, 2019, p. 403 și urm.).

8 Directiva (UE) 2019/1158, Preambul, §§ 6 și 12.

9 Idem, § 12.

Anticipând o parte din concluziile studiului nostru, apreciem că opțiunea legiuitorului de a reglementa concediul de îngrijitor în Codul muncii, ca o obligație a angajatorului[10] și nu ca un drept al asiguratului, stabilit prin dispoziții specifice securității sociale, produce cel puțin două consecințe: restrânge în mod nejustificat sfera beneficiarilor și atrage o serie de incertitudini juridice referitoare la aplicarea sa. Acestea pot fi rezolvate doar în parte, în special prin corelarea normelor privind acordarea concediului de îngrijitor cu obligația de bună-credință care le revine părților contractului individual de muncă, respectiv ale raportului juridic de muncă în general. De asemenea, reglementarea actuală generează „suprapuneri" între diferite tipuri de concedii acordate pentru aceeași cauză (de exemplu, pentru îngrijirea copilului bolnav), cu consecințe diferite în ceea ce privește raportul de muncă, drepturile beneficiarului și obligațiile angajatorului.

În vederea surprinderii dificultăților de aplicare practică și a lacunelor legislative referitoare la exercițiul dreptului la concediu de îngrijitor, vom analiza condițiile de acordare a acestuia, și anume: cine poate solicita concediul de îngrijitor, pentru îngrijirea cărei persoane, pe ce durată, care sunt documentele justificative necesare, în ce constă problema medicală gravă și dacă, respectiv cine plătește zilele de concediu de îngrijitor. Legea nu precizează natura juridică a acestuia, nici eventuala posibilitate a angajatorului de a refuza acordarea concediului în cauză, reglementând doar o parte dintre efectele pe care le produce asupra raportului de muncă, aspecte pe care le vom analiza într-un studiu distinct. În prezentul studiu, vom încerca să decelăm obstacolele și carențele legislative întâmpinate în implementarea practică a dreptului la concediu de îngrijitor.

10 Conform art. 152^1 alin. (1) C.m.: „Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului...". Prin opoziție, în ceea ce privește absența de la locul de muncă în situații neprevăzute, art. 152^2 alin. (1) C.m. prevede că salariatul are acest drept.

II Echilibrul fragil dintre viața privată și cea profesională: aspecte controversate privind reglementarea legală și condițiile de acordare a concediului de îngrijitor

Codul muncii definește concediul analizat în art. 153^1 alin. (2), după ce precizează condițiile de acordare a acestuia în art. 152^1 din același act normativ, ca fiind cel

> „acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave".

Cu titlu preliminar, putem desprinde din definiția legală a concediului de îngrijitor câteva dintre elementele care condiționează acordarea sa, și anume: de acesta poate beneficia doar persoana care are calitatea de salariat, fiind parte într-un contract individual de muncă (ceea ce impune analiza transpunerii complete a directivei menționate în legislația națională); dreptul se naște în cazul în care o rudă sau o persoană care locuiește împreună cu salariatul este afectată de o problemă medicală gravă; este necesară îngrijirea sau sprijinul personal al acestuia.

Condițiile de acordare par a fi simple, însă Codul muncii nu precizează nici în ce constă problema medicală gravă, nici ce documente justificative ar trebui să depună persoana care solicită concediul de îngrijitor, nici ce natură juridică are acesta sau ce efecte concrete produce asupra raporturilor de muncă. De asemenea, reglementarea legală nu are în vedere nici ipotezele pluralității de solicitanți sau a nevoii de conciliere a intereselor angajatorului cu cele ale lucrătorilor care au responsabilități familiale de îngrijitor și nici nu clarifică aspectele legate de plata concediului în cauză sau de „suprapunerea" dintre acesta și alte

concedii de asigurări sociale de sănătate care acoperă, cel puțin în parte, aceleași riscuri legate de îngrijire.

De aceea, în cuprinsul acestui studiu vom analiza condițiile concrete în care o persoană își poate exercita dreptul la concediul de îngrijitor, formulând aprecieri cu privire la acuratețea transpunerii prevederilor europene din acest domeniu și la interpretarea prevederilor naționale incidente. Aplicarea practică a acestora generează o serie de incertitudini, fiind necesară intervenția legislativă pentru a preciza întinderea dreptului salariatului sau lucrătorului la concediu de îngrijitor și a obligației corelative a angajatorului. În acest scop, vom analiza o serie de aspecte legate de: titularii dreptului la concediu de îngrijitor, inclusiv ipoteza pluralității de solicitanți, durata și plata concediului, problema medicală gravă și documentele justificative necesare pentru acordarea acestuia.

A Titularii dreptului la concediu de îngrijitor

Îngrijitor este, potrivit art. 153^1 alin. (3)-(4) C.m. salariatul care „oferă îngrijire sau sprijin personal", ca urmare a unei probleme medicale grave, unei rude (aceasta putând fi: fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta. Astfel, în sensul definiției legale, solicitant poate fi doar persoana care are calitatea de salariat (parte într-un contract individual de muncă). De asemenea, din definiția problemei medicale grave rezultă că, pentru acordarea concediului de îngrijitor, nu este suficientă survenirea acesteia, fiind necesar sprijinul personal sau îngrijirea, de către salariat, a altei persoane (rudă sau persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu solicitantul), pentru ca aceasta să poată efectua activități de bază și instrumentale cotidiene.

O primă remarcă privește domeniul de aplicare a dreptului la concediu de îngrijitor. Analizând prevederile Directivei (UE)

2019/1158, putem constata că aceasta are un domeniu de aplicare mai larg. Astfel, de concediu de îngrijitor pot beneficia toate persoanele care, conform jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, au statutul de lucrător, fiind parte într-un contract de muncă (tipic sau atipic) sau într-un raport juridic de muncă (implicând autoritatea beneficiarului muncii asupra lucrătorului). În jurisprudența europeană, au fost considerați a fi lucrători[11]: membrii conducerii societăților de capital, care își desfășoară activitatea sub direcția și controlul unui alt organ al acestei societăți, fără a deține participații în cadrul acesteia și care primesc o remunerație în schimbul activității lor (indiferent de tipul și natura juridică a contractului încheiat conform dreptului intern)[12]; persoanele care exercită o activitate practică într-o întreprindere sub forma unui stagiu, în vederea dobândirii sau aprofundării cunoștințelor ori pentru a urma o modalitate de formare profesională, fiind remunerate de organismul public însărcinat cu promovarea muncii și nu de către angajatorul lor[13]; membrii aderenți ai unei asociații fără scop lucrativ, care își desfășoară activitatea profesională în domeniul serviciilor de sănătate, fie în cadrul asociației, fie în instituții de îngrijiri medicale și de sănătate, ca urmare a încheierii unor acorduri de punere la dispoziție încheiate între acestea și asociație. În acest caz, personalul de îngrijire se supunea instrucțiunilor de specialitate și de natură organizatorică ale instituției de sănătate în cauză, beneficiind de o remunerație lunară, de restituirea cheltuielilor de transport și de mutare, de dreptul la concedii plătite, la menținerea remunerației în cazul incapacității de

11 Felicia Roșioru, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 104-127; Luminița Dima, *Relațiile de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, C.H. Beck, București, 2012, p. 50-56.

12 CJUE, 11 noiembrie 2010, cauza C-232/09, EU:C:2010:674, *Dita Danosa c. LKB Līzings SIA*, §§ 50-51.

13 CJUE, 9 iulie 2015, cauza C-229/14, EU:C:2015:455, *Ender Balkaya c. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, § 53.

muncă cauzate de boală sau de accident și de dreptul la o pensie suplimentară pentru limită de vârstă[14], acestea fiind indicii ale unui raport juridic de muncă (dependentă).

Având în vedere definiția din Codul muncii, sfera persoanelor care ar putea solicita concediu de îngrijitor (salariații) este mai restrânsă decât cea a solicitanților concediului paternal[15] sau a celui pentru creșterea copilului[16], deși toate aceste concedii sunt cuprinse, la nivel european, în aceeași Directivă 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. De exemplu, în sfera solicitanților concediului paternal sunt incluși și directorii care desfășoară activitate pe baza contractelor de mandat încheiate conform Legii nr. 31/1990 a societăților comerciale, persoanele care desfășoară activitate în baza contractelor de management încheiate conform Legii nr. 66/1993 privind contractul de management și cele care desfășoară activitate pe baza unor contracte de activitate sportivă. De asemenea, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului și de indemnizația aferentă oricare dintre părinții firești ai acestuia, dintre persoanele cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care au adoptat copilul, una dintre persoanele care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență[17] sau care a fost numită tutore, cu condiția să fi realizat, timp de cel puțin 12 luni din ultimii doi ani anteriori datei nașterii copilului, venituri din salarii și asimilate salariilor, din activități independente, din drepturi de proprietate intelectuală

14 CJUE, 17 noiembrie 2016, cauza C-216/15, EU:C:2016:883, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH c. Ruhrlandklinik gGmbH*, §§ 10-12.

15 Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal, publicată în Monitorul Oficial nr. 654 din 31 decembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare.

16 OUG nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare.

17 Cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, conform art. 8 alin. (2) OUG nr. 111/2010.

sau din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit conform Codului fiscal.

Spre deosebire de prevederile directivei menționate, art. 152 ^1 și art. 153^1 C.m. prevăd acordarea concediului de îngrijitor doar salariatului, parte într-un contract individual de muncă. Acesta are dreptul la concediu pentru a acorda îngrijire și sprijin personal, ca urmare a unei probleme medicale grave, unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, chiar dacă nu au coabitat anterior survenirii problemei medicale în cauză[18]. Astfel, legiuitorul român a restrâns, cel puțin în aparență, sfera persoanelor care pot beneficia de concediul de îngrijitor, limitând-o la salariați, obligația acordării concediului în cauză revenindu-i, conform prevederilor legale, angajatorului.

Transpunerea incompletă a fost remediată, cel puțin parțial, ca urmare a modificării domeniului de aplicare a Codului muncii prin introducerea alin. (4) la art. 1, care definește raportul juridic de muncă (dependentă). Acesta trebuie să fie reglementat de lege, presupunând faptul că lucrătorul, o persoană fizică, se obligă să presteze o activitate pentru și sub autoritatea altei persoane, fizice sau juridice (pe care legiuitorul se ferește să o numească „angajator"), în schimbul unei remunerații. Remedierea este doar parțială, deoarece persistă incertitudinea legislativă cu privire la calitatea de angajator. Astfel, art. 14 C.m. nu a fost corelat cu prevederile referitoare la domeniul de aplicare a Codului muncii, definind angajatorul ca „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă", nu și cea care este parte într-un raport juridic de muncă negenerat de încheierea unui asemenea contract. Exercițiul autorității, manifestat prin

18 Conform Ordinului nr. 2172/3829/2022 din 25 noiembrie 2022 privind acordarea concediului de îngrijitor, emis de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (nr. 2.172 din 25 noiembrie 2022) și de Ministerul Sănătății (nr. 3.829 din 19 decembrie 2022), în continuare OMM nr. 2172/3829/2022.

prerogativa organizatorică, normativă și disciplinară, asupra persoanei de a cărei muncă personală beneficiază, în schimbul unei remunerații, reprezintă o trăsătură definitorie a raportului juridic de muncă și a calității de angajator[19]. Așadar, persoana fizică sau juridică pentru și sub autoritatea căreia prestează muncă lucrătorul în temeiul raportului juridic de muncă are toate drepturile și obligațiile care îi revin angajatorului, exercițiul în fapt al autorității și plata remunerației fiind esențiale pentru o asemenea calificare[20]. În același sens sunt și prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, care definesc angajatul sau lucrătorul ca fiind persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, dar și „cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile"[21].

19 Felicia ROȘIORU, *op. cit.*, p. 101-103; Monica GHEORGHE, „*Angajatorul" – un concept european uniform?*, în Revista Română de Drept Privat nr. 4/2019, p. 286.

20 În același sens, CJUE a statuat, în interpretarea Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea sa modificată și actualizată, că „angajatorul unui șofer pentru transportul internațional rutier, în sensul acestor dispoziții, este întreprinderea care exercită autoritatea efectivă asupra acestui șofer pentru transportul rutier, suportă, în fapt, sarcina salarială corespunzătoare și dispune de puterea efectivă de a-l concedia, iar nu întreprinderea cu care respectivul șofer pentru transportul rutier a încheiat un contract de muncă și care este prezentată în mod formal în acest contract drept angajatorul aceluiași șofer" (CJUE, 16 iulie 2020, cauza C-610/18, *AFMB Ltd și alții* împotriva *Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank,* § 80).

21 Art. 1 pct. 5 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022, cu modificările și completările ulterioare. Și această lege este inconsecventă, definind angajatorul ca persoana care angajează forță de muncă pe bază de contract

Având în vedere că, potrivit art. 1 alin. (1) C.m., acesta reglementează domeniul raporturilor de muncă (ale lucrătorilor, nu doar ale salariaților), prevederile referitoare la acordarea concediului de îngrijitor vor fi interpretate în sensul că beneficiar poate fi și lucrătorul dependent (care prestează o activitate pentru și sub autoritatea unei persoane fizice sau juridice, în schimbul unei remunerații, fără a fi încheiat un contract individual de muncă) și nu doar salariatul. Deși în cuprinsul acestui studiu ne vom referi frecvent la salariat, păstrând terminologia utilizată de legiuitor în ceea ce privește acordarea concediului de îngrijitor și pentru a evita permanenta referire alternativă la lucrător, toate aspectele analizate se aplică sau vizează, în egală măsură, și lucrătorul dependent, parte într-un raport juridic de muncă.

B Pluralitatea de solicitanți

Codul muncii nu reglementează situația în care ambii părinți ai aceluiași copil, respectiv doi sau mai mulți frați, care lucrează pentru același angajator sau pentru angajatori diferiți, solicită – concomitent sau succesiv – concediu pentru îngrijirea fiului sau fiicei, respectiv a părintelui afectat de o problemă medicală gravă și care are nevoie de îngrijire sau de sprijin personal. Prin opoziție, de exemplu, Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului prevede obligația celui care o solicită – părinte sau reprezentant legal al copilului – de a depune, odată cu cererea, și o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În acest context, există o incertitudine cu privire la aplicarea prevederilor legale în cazul pluralității de

individual de muncă ori raport de serviciu (art. 1 pct. 10), fără a face referire la lucrător, parte în raportul juridic de muncă.

solicitanți, respectiv de beneficiari. Este dreptul la concediul de îngrijitor un drept al fiecărui salariat sau lucrător (de exemplu, dreptul fiecărui părinte la cinci zile lucrătoare pentru îngrijirea copiilor care au o problemă medicală gravă), un drept al fiecărui beneficiar (de exemplu, dreptul fiecărui copil de a beneficia de maximum cinci zile lucrătoare de îngrijire și sprijin personal din partea oricărui părinte aflat în concediu de îngrijitor) sau un drept al fiecărui salariat sau lucrător pentru fiecare beneficiar (de exemplu, dreptul fiecărui părinte la câte cinci zile lucrătoare de concediu pentru îngrijirea fiecărui fiu sau fiică, dacă sunt întrunite condițiile legale)?

Modul de formulare a art. 152^1 C.m. și a art. 6 alin. (1) din Directiva (UE) 2019/1158 ne determină să considerăm că dreptul la acordarea concediului de îngrijitor este un drept individual al fiecărui salariat (lucrător, în sensul directivei menționate). Conform art. 152^1 C.m., titularul dreptului la concediu de îngrijitor este salariatul [lucrătorul, prin coroborare cu art. 1 alin. (4) C.m.] și nu doar unul dintre părinții copilului, unul dintre copiii părintelui care are nevoie de îngrijire sau sprijin personal etc. Art. 6 alin. (1) al Directivei (UE) 2019/1158 prevede în mod neechivoc, în acord cu obiectivul urmărit de aceasta de partajare a sarcinilor familiale, că statele membre au obligația de a adopta măsurile necesare astfel încât *fiecare lucrător* (s.n.) să aibă dreptul la un concediu de îngrijitor de cinci zile lucrătoare pe an. Spre deosebire de concediul pentru creșterea copilului sau de cel pentru îngrijirea copilului bolnav, de exemplu, care nu pot fi exercitate concomitent de către ambii părinți cu privire la același copil, în cazul concediului de îngrijitor legea nu prevede o asemenea interdicție. Astfel, în reglementarea actuală, ambii părinți ai copilului sau fiecare copil al părintelui care are nevoie de îngrijire sau de sprijin personal, de exemplu, au dreptul la concediu de îngrijitor, care, cel puțin teoretic, ar putea fi exercitat și concomitent, cel puțin în situația în care aceștia lucrează la angajatori diferiți (nefiind necesară depunerea unei declarații

a celorlalte persoane îndreptățite că nu au solicitat același drept). În acord cu dispozițiile legale, concediul de îngrijitor presupune sprijinul personal, dar nu și exclusiv, al salariatului (lucrătorului) față de ruda sau persoana cu care locuiește și care este afectată de o problemă medicală gravă. Având în vedere gravitatea problemei medicale care justifică acordarea concediului de îngrijitor, interesul titularilor dreptului ar fi acela de a beneficia de acesta succesiv, asigurând astfel îngrijirea sau sprijinul personal al persoanei bolnave pentru o durată mai îndelungată (respectiv câte cinci zile lucrătoare pe an de către fiecare salariat/lucrător care solicită concediul). De exemplu, în cazul intervenției chirurgicale cardiovasculare pediatrice, exercitarea succesivă a concediului de îngrijitor de către părinți ar asigura îngrijirea copilului timp de zece zile lucrătoare. În condițiile în care, în reglementarea inițială, zilele de concediu de îngrijitor nu erau remunerate, apreciem că era redus (deși nu inexistent) riscul abuzului privind solicitarea sa. În prezent, Codul muncii stabilește că, în perioada de cinci zile lucrătoare „salariații au dreptul la zile libere plătite”[22], fără a preciza dacă numărul zilelor plătite trebuie să coincidă cu cel al zilelor de concediu de îngrijitor acordate sau poate fi inferior acestora.

O serie de probleme pot interveni în cazul în care absența salariatului de la serviciu – chiar și de scurtă durată – perturbă grav activitatea angajatorului, de exemplu: contabilul lipsește în perioada în care trebuie efectuate procedurile contabile pentru a asigura plata salariilor tuturor salariaților angajatorului, unicul titular de curs lipsește în sesiunea de restanțe; singurii doi salariați ai angajatorului solicită, în același timp, concediu de îngrijitor (fiind părinții aceluiași copil sau ai unor copii diferiți); un salariat solicită concediu de îngrijitor, în timp ce celălalt salariat al aceluiași angajator se află în concediu medical etc. Reglementarea legală lasă loc unor incertitudini cu privire la

22 Art. 152^1 alin. (1) C.m.

exercițiul acestui drept. Ar putea angajatorul aflat în aceste situații să solicite o „temporizare", un răgaz înaintea acordării concediului de îngrijitor sau poate chiar să refuze – pentru motive temeinice – acordarea acestuia? În măsura în care ambii părinți ai copilului care are nevoie de îngrijire și de sprijin personal solicită concomitent, de la același angajator, concediu de îngrijitor, ar putea acesta să refuze și să impună acordarea succesivă a acestuia? Sau, în măsura în care părinții din exemplul anterior sunt salariați ai unor angajatori diferiți, iar absența celui care solicită mai întâi concediul de îngrijitor ar fi (temporar) grav prejudiciabilă angajatorului său, ar putea acesta să solicite ca celălalt părinte să efectueze mai întâi concediul respectiv și abia apoi să îl acorde propriului salariat? Răspunsul care pare a se contura din analiza prevederilor legale la toate aceste întrebări este unul negativ. Potrivit prevederilor Codului muncii, angajatorul are obligația de a oferi concediul de îngrijitor, la solicitarea scrisă a salariatului, neacordarea acestuia persoanelor care îndeplinesc condițiile legale fiind sancționată contravențional[23]. O posibilă soluție în cazul acestor situații ar putea rezulta din corelația cu principiul bunei-credințe, care guvernează raporturile de muncă. În temeiul art. 8 C.m., părțile raportului de muncă trebuie să se informeze și să se consulte reciproc. Problema medicală gravă nu este, așa cum vom vedea în partea consacrată acesteia, în toate cazurile una subită, care nu suportă amânare. Dimpotrivă, o serie de afecțiuni enumerate

23 Potrivit art. 260 alin. (1) lit. t) C.m., neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152^1 se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei. Doar în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, art. 25 alin. (1) al OUG nr. 111/2010 prevedea, într-o reglementare anterioară, posibilitatea stabilirii perioadei de acordare de comun acord cu angajatorul. Această prevedere a fost, însă, modificată de art. I pct. 16 al OUG nr. 164 din 29 noiembrie 2022, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1173/2022, care reglementează în prezent obligația angajatorului de a aproba concediul pentru creșterea copilului, fără posibilitatea de a stabili perioada efectuării acestuia.

legal, care justifică acordarea concediului de îngrijitor, sunt boli cronice, de durată. Având în vedere aceste considerente, apreciem că dreptul nu poate fi exercitat în scopul de a vătăma sau păgubi angajatorul ori într-un mod excesiv și nerezonabil, contrar bunei-credințe, în caz contrar fiind incident abuzul de drept.

C Durata concediului de îngrijitor

Durata concediului de îngrijitor este de cinci zile lucrătoare într-un an calendaristic[24], succesive sau nu, fără ca prevederile Codului muncii să reglementeze expres dacă această durată se determină în funcție de solicitant (salariat sau lucrător – acesta urmând a avea dreptul, în total, la cinci zile lucrătoare de concediu indiferent de numărul de persoane îngrijite, rude sau persoane cu care locuiește în aceeași gospodărie) sau de persoana îngrijită (salariatul beneficiind de câte 5 zile lucrătoare de concediu pentru fiecare copil, pentru fiecare părinte care are nevoie de îngrijire sau de sprijin personal din cauza unei probleme medicale grave etc.). Singura precizare legală este aceea că se poate stabili o durată mai mare decât cele 5 zile lucrătoare, prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 6 alin. (1) din Directiva (UE) 2019/1158 prevede obligația statelor membre de a adopta măsurile necesare „pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul la un concediu de îngrijitor de cinci zile lucrătoare pe an". Alin. (2) al aceleiași prevederi prevăd posibilitatea statelor membre de a prevedea o perioadă

24 Art. 152^1 alin. (1) C.m.: „Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului".

de referință diferită de un an calendaristic, respectiv de a acorda concediul de îngrijitor pentru fiecare persoană care are nevoie de îngrijire sau sprijin personal sau pentru fiecare caz (pentru fiecare problemă medicală gravă care afectează persoana în cauză). Modul de formulare a art. 152^1 alin. (1) din Codul muncii pare a sugera că legiuitorul român a ales să acorde concediul de îngrijitor, cu o durată de cinci zile lucrătoare pe an, pentru fiecare rudă sau persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul/lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau de sprijin personal. [„angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal *unei* (s.n.) rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul…”]. Aceeași interpretare ar rezulta și din finalitățile urmărite de Directiva (UE) 2019/1158 în materia responsabilităților familiale, de a promova participarea femeilor pe piața muncii[25] și de a crește șansele persoanelor care au responsabilități de îngrijitor de a rămâne în câmpul muncii[26]. Astfel, durata totală a concediului de îngrijitor de care poate beneficia un salariat (lucrător) pe parcursul unui an calendaristic ar depinde de numărul de rude sau de persoane care locuiesc în aceeași gospodărie cu acesta și care au nevoie de îngrijire sau de sprijin personal, ca urmare a unei probleme medicale grave.

O asemenea interpretare ar fi în concordanță cu modul de determinare a duratei celorlalte concedii acordate în considerarea responsabilităților familiale, prin raportare la beneficiar și nu la solicitant. Astfel, concediile pentru creșterea copilului, paternal, de acomodare sau pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă pentru fiecare copil al persoanei care îndeplinește condițiile legale pentru a-l solicita; de asemenea, durata concediului pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni

25 Preambul, §§ 8, 10 și 12.
26 Idem, § 27.

oncologice în vârstă de peste 18 ani se determină în funcție de beneficiar, fiind de maximum 45 de zile calendaristice într-un an pentru un pacient[27]. Pe de altă parte, această interpretare pune în sarcina angajatorului riscul suportării consecințelor generate de toate concediile de îngrijitor de care ar putea beneficia un salariat sau un lucrător în cursul unui an, pentru fiecare rudă sau persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, afectată de o problemă medicală gravă. Astfel, pe lângă faptul că salariatul sau lucrătorul nu prestează munca, fiind absolut necesară, în unele cazuri, înlocuirea sa (precum un profesor pentru învățământul primar), angajatorul va fi ținut să plătească din fonduri proprii indemnizația aferentă concediului de îngrijitor, spre deosebire de celelalte concedii acordate în considerarea responsabilităților familiale (cu excepția celui paternal). În măsura în care se consideră că toate perioadele de cinci zile lucrătoare de concediu de îngrijitor trebuie remunerate integral, aceasta ar putea reprezenta o sarcină importantă, în special pentru microîntreprinderi, angajatorul fiind obligat legal să suporte un risc social care nu are nicio legătură cu prestarea muncii și cu condițiile în care aceasta se realizează.

La nivel european, unele state au limitat durata concediului de îngrijitor de care poate beneficia un salariat pe durata unui an calendaristic la cinci zile lucrătoare, indiferent de numărul de beneficiari afectați de problema medicală gravă (în Danemarca, Grecia, Letonia, Finlanda și Malta, respectiv la o săptămână pe an în Austria); altele au optat pentru acordarea concediului pentru fiecare episod de boală care impune îngrijirea sau sprijinul personal, fără a recurge la criteriul anului calendaristic (în Cehia, Ungaria, Lituania și Slovenia) sau în funcție de beneficiar (persoana care are nevoie de îngrijire sau sprijin personal), fără

27 Art. 30^1 – 30^3 OUG nr. 158 din 17 noiembrie 2005.

a limita numărul acestora (în Belgia[28], Germania, Luxemburg și Suedia) ori au prevăzut o durată mai mare a concediului (în Croația, Irlanda și Ungaria, care prevede o durată maximă a concediului de îngrijitor de doi ani)[29].

Codul muncii limitează sfera „rudelor" pentru îngrijirea cărora salariatul ar putea beneficia de acest concediu la copii și părinți, la care adaugă în mod expres soțul sau soția. Legea nu precizează, însă, cine poate fi persoana care locuiește împreună cu salariatul solicitant al concediului: partenerul de viață al acestuia; părintele partenerului de viață; un prieten apropiat; o rudă care nu se încadrează în enumerarea legală, o persoană pe care salariatul o îngrijește în mod voluntar, creditorul din contractul de întreținere, căruia salariatul în cauză îi prestează personal întreținerea în natură? În absența precizărilor legale, această categorie poate include o sferă destul de largă de persoane, pe care apreciem că angajatorul nu le-ar putea limita prin regulamentul său intern și care nici nu ar putea fi precizate prin contractul colectiv de muncă, nefiind un drept al cărui conținut să poată fi determinat convențional. În plus, o asemenea clauză ar avea efectul restrângerii exercițiului unui drept recunoscut de lege[30], fiind lovită de nulitate. Singura[31] posibilitate recunoscută de Codul muncii este aceea de a stabili o durată mai mare a concediului de îngrijitor, prin contractul colectiv de muncă

28 În Belgia, solicitantul poate beneficia de 3 luni de concediu de îngrijitor pentru un beneficiar, dar fără a depăși șase luni de concediu în total, pe parcursul întregii sale vieți profesionale.

29 Miguel de la Corte-Rodríguez, *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead*, European network of legal experts in gender equality and nondiscrimination, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022, p. 96-97 (studiul are, însă, în vedere doar legislația adoptată până la data de 31 august 2022, multe dintre actele normative de transpunere fiind ulterioare, inclusiv în România).

30 Art. 100 alin. (2) Legea nr. 367/2022.

31 Art. 109 alin. (1) Legea nr. 367/2022.

aplicabil sau prin legi speciale[32].

Așadar, apreciem că angajatorul nu ar putea restrânge numărul de persoane pentru care se acordă, nici numărul de zile de concediu de îngrijitor pe care le-ar putea solicita o persoană pe parcursul unui an calendaristic. Ceea ce ar putea fi, eventual, negociat, ar fi numărul de zile de concediu de îngrijitor plătite de angajator așa cum vom arăta în continuare în cuprinsul acestui studiu. Având în vedere neclaritățile legislative evidențiate în această secțiune, apreciem că este necesară, de *lege ferenda*, precizarea acordării zilelor de concediu de îngrijitor în funcție de solicitant (salariat sau lucrător) sau de persoanele pentru îngrijirea și sprijinul cărora se solicită. De asemenea, ar fi utilă clarificarea posibilității angajatorului de a stabili, prin contractul colectiv de muncă, în urma negocierii cu sindicatele, sau prin regulamentul intern, în urma consultării sindicatelor, numărul de beneficiari pentru care salariații sau lucrătorii săi pot solicita concediu de îngrijitor.

D Problema medicală gravă

Problema medicală gravă este definită de Ordinul privind acordarea concediului de îngrijitor[33]. Aceasta reprezintă, în mod evident, o afecțiune sau complicații ale acesteia. Lista problemelor medicale grave care îndreptățesc salariatul sau lucrătorul la acordarea concediului de îngrijitor este prevăzută în anexa ordinului menționat, însă elementul caracteristic al bolii sau complicațiilor sale este reprezentat de faptul că acestea afectează statusul funcțional al pacientului, fie pentru anumite perioade, fie permanent, „respectiv limitează semnificativ

32 Deși legea nu prevede, în lipsa unui contract colectiv de muncă aplicabil, o durată superioară a concediului de îngrijitor ar putea fi stabilită și prin regulamentul intern – posibilitate care ar intra în sfera de cuprindere a art. 152 alin. (2) C.m.

33 OMM nr. 2172/3829/2022, *cit. supra*, nota 19.

posibilitatea efectuării activităților de bază și activităților instrumentale cotidiene, ajungând până la imposibilitatea efectuării acestora, necesitând sprijinul altei persoane”[34].

Problemele medicale grave vizează afecțiuni variate, cuprinse în anexa ordinului menționat. Vom enumera unele dintre acestea (și complicațiile care justifică acordarea concediului de îngrijitor) pentru: a arăta diversitatea problemelor medicale grave; a preciza momentul de la care poate fi acordat acest concediu (afecțiunea nefiind întotdeauna acută) și pentru a surprinde suprapunerile cu alte concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate (de exemplu, în ceea ce privește unele afecțiuni pediatrice sau oncologice).

Astfel, problemele medicale grave pot consta în[35]: afecțiuni oftalmologice (de exemplu, cu afectare severă a acuității vizuale și/sau a câmpului vizual sau tumorile intraoculare cu invadare orbitară și necesitate de tratament chimioterapic); afecțiuni de psihiatrie (precum psihoza și depresia post-partum sau tulburările psihice semnificative asociate dependenței de substanțe psihoactive); afecțiuni de nefrologie (de pildă, nefropatia tubulointerstițială acută sau cronică în puseu acut); afecțiuni de endocrinologie, de diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, afecțiuni ORL (precum pacienții purtători de canulă traheală, gastrostomă, hrănire parentală sau afecțiunile vestibulare care afectează posibilitatea persoanei de deplasare și determină un risc de cădere a acesteia); afecțiuni de terapii celulare (cum ar fi transplantul de celule stem hematopoietice); afecțiuni constatate de medicina muncii (precum sindromul de stres posttraumatic; neuropatiile profesionale sau nevrita optică profesională); afecțiuni de alergologie și imunologie clinică

34 Potrivit art. 1 din OMM nr. 2172/3829/2022.

35 Anexa – Lista problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor, la OMM nr. 2172/3829/2022. Precizăm că afecțiunile menționate și complicațiile acestora, enumerate în cuprinsul acestui paragraf, sunt preluate ca atare din cuprinsul acestei Anexei.

(de pildă, reacțiile severe induse de medicamente, anafilaxia, în perioada de 48 de ore după un episod ce a necesitat administrare de adrenalină sau urticaria acută generalizată); afecțiuni de urologie (precum purtătorii cronici sonde uretro-vezicale, ureterostomii, nefrostomii, cistostomii, în condițiile unor posibilități neuromotorii reduse, pacienții fiind parțial sau complet imobilizați la pat); afecțiuni reumatismale (cum ar fi artrita reumatoidă, cu deficit funcțional sever, afectarea semnificativă a capacității de autoîngrijire, ortostatismului și deplasării); afecțiuni pneumologice (de exemplu, sindromul de obezitate hipoventilație, cancerul pulmonar, pneumopatiile interstițiale difuze fibrozante, inclusiv post COVID-19 sau sechelele pulmonare posttuberculoase); afecțiunile constatate de medicină dentară (precum despicările labio-maxilo-palatine sau afecțiunile maligne ale cavității orale cu sechelele acestora); afecțiuni pediatrice[36]; afecțiunile sistemului cardiovascular (incluzând intervențiile chirurgicale cardiovasculare la adult de orice etiologie, anevrismele și disecția de aortă operate; accidentul vascular cerebral sau intervențiile chirurgicale cardiovasculare pediatrice de orice etiologie); afecțiunile sistemului hematologic (precum cele maligne, leucemiile acute, leucemia mieloidă cronică); afecțiunile sistemului imunitar

36 Afecțiunile pediatrice pentru care persoana poate beneficia de concediu de îngrijitor sunt aceleași afecțiuni cronice grave pentru care se acordă concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, până la vârsta de 18 ani (cuprinse în anexa nr. 8 la Normele de aplicare a prevederilor OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, cu modificările ulterioare). În plus, părinții pot solicita concediu de îngrijitor și în cazul afecțiunilor care pot cauza deficiențe funcționale severe (acestea fiind prevăzute în Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor biopsihosociale de încadrare a copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora, cu modificările și completările ulterioare).

(infecția HIV-SIDA stadiul C3 cu manifestări grave ale bolii, cu complicații postinfecțioase sau noninfecțioase cu stare generală gravă); afecțiuni ale sistemului digestiv (de exemplu, hepatitele cu evoluție severă sau cirozele hepatice decompensate cu factor de prognostic nefavorabil), afecțiunile neurologice (cu afectare severă a locomoției și/sau a manipulației; însoțite de: afazie globală; de tulburări severe de echilibru; vizuale, cu afectarea semnificativă a activităților de bază și a celor instrumentale cotidiene; de afectarea severă a stării de conștiență, de control și coordonare a mișcărilor involuntare, come; paraplegia; tetraplegia sau scleroza multiplă în stadii avansate); afecțiuni dermatologice (în perioada de activitate, însoțite de alterarea stării generale cu complicații apărute ca urmare a tratamentului imunosupresor); afecțiuni oncologice stadiul avansat (stadiul III și IV), în cursul tratamentului oncologic grevat de reacții adverse sau complicații, respectiv sechele importante ale bolii neoplazice sau ale tratamentului greu de controlat terapeutic, care afectează semnificativ activitățile de bază și cele instrumentale cotidiene.

Conform prevederilor exprese ale anexei la ordinul menționat, unele dintre aceste afecțiuni presupun acordarea concediului de îngrijitor în perioada de postspitalizare a pacientului, după un episod acut de boală (așa cum este cazul schizofreniei și tulburării schizoafective, tulburării afective bipolare sau insuficienței respiratorii acute cu spitalizare în terapie intensivă/terapie intermediară respiratorie) sau într-un anumit termen de la externare (de maxim 30 de zile, în cazul: diabetului zaharat. indiferent de tipul acestei afecțiuni, însă doar în perioada complicațiilor acute care necesită spitalizare și tratament de urgență sau în cazul intervențiilor chirurgicale digestive cu complicații postoperatorii). Alte afecțiuni presupun acordarea concediului de îngrijitor: până la internare (tulburările depresive severe cu risc suicidar); în primele 30 de zile de la internare (diabetul zaharat tip I/II asociat cu complicațiile grave enumerate

în anexa la ordinul menționat[37]) sau pe perioada unui episod acut de boală, fără spitalizare (precum în cazul pneumoniei infecțioase acute). Concediul de îngrijitor mai poate fi acordat în cazul demențelor (pentru formele care nu necesită spitalizare sau internare într-un centru de îngrijiri permanente) sau în primele trei luni (90 de zile) de la debutul diabetului zaharat tip 1 la copil, respectiv în perioada cuprinsă între 0 - 12 luni de viață a copilului diagnosticat cu diabet zaharat tip 1). În cazul afecțiunilor de nefrologie ale unei rude sau ale unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, acesta poate beneficia de concediu de îngrijitor: ca însoțitor al pacientului internat, cu acordul medicului curant; la externarea pacientului care necesită îngrijiri suplimentare la domiciliu, acest fapt fiind menționat de către medicul curant în biletul de externare; când pacientul necesită tratament ambulatoriu sub supravegherea strictă a unui însoțitor.

Însă, în cazul majorității afecțiunilor enumerate de anexa la ordinul menționat, nu este indicat un anumit interval în care ar putea fi acordat concediul de îngrijitor (de exemplu, în cazul afecțiunilor oftalmologice cu afectare severă a acuității vizuale și/sau a câmpului vizual, neuropatiilor profesionale, sindromului de obezitate hipoventilație, cancerului pulmonar, pneumopatiilor interstițiale difuze fibrozante, inclusiv post COVID-19 sau sechelelor pulmonare posttuberculoase, al afecțiunilor neurologice cu afectare severă a locomoției și/sau a manipulației; al paraplegiei sau tetraplegiei). În aceste cazuri, concediul de îngrijitor ar urma să se acorde, pe parcursul anului calendaristic, la cererea salariatului sau lucrătorului, în situația în care ruda sau persoana care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta suferă de una dintre problemele medicale grave precizate prin ordinul menționat, având nevoie de îngrijire și sprijin

37 Pct. V 3 din Anexă – Lista problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor, la OMM nr. 2172/3829/2022.

personal. Având în vedere că unele dintre aceste afecțiuni sunt ireversibile, practic, salariatul sau lucrătorul ar putea solicita în fiecare an calendaristic 5 zile lucrătoare de concediu pentru îngrijirea sau sprijinul personal al persoanei afectate.

De *lege ferenda,* ar fi util ca nevoia îngrijirii și sprijinului personal să rezulte din biletul de externare din spital sau din actele medicale emise de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave, pe care solicitantul concediului să o depună la angajator. Astfel, ar fi simplificată sarcina acestuia de a aprecia dacă sunt întrunite condițiile legale pentru acordarea concediului de îngrijitor, având în vedere că îngrijirea efectivă și sprijinul personal acordat nu trebuie să fie dovedite ulterior de către salariat.

De asemenea, ar fi necesară clarificarea paralelismului legislativ, unele afecțiuni dând persoanei dreptul să solicite atât concediu de îngrijitor, cât și concediu pentru îngrijirea copilului bolnav sau a pacientului cu afecțiuni oncologice. Este vorba, de exemplu, despre intervențiile chirurgicale cardiovasculare pediatrice de orice etiologie, afecțiunile cronice grave (care dau dreptul la concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 18 ani) și despre afecțiuni oncologice stadiul avansat (stadiul III și IV), în cursul tratamentului oncologic grevat de reacții adverse sau complicații. Reglementările legale în vigoare nu clarifică nici posibilitatea efectuării concomitente a diferitelor tipuri de concedii, nici o oarecare „prioritate" a unui concediu față de celălalt. Astfel, la momentul actual nu există norme care să împiedice efectuarea concomitentă, de exemplu, a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav de către un părinte și a concediului de îngrijitor de celălalt părinte, pentru același copil care suferă de o afecțiune care ar justifica acordarea ambelor tipuri de concedii, situația fiind similară și în cazul pacientului adult cu afecțiuni oncologice. În egală măsură, nu există prevederi legale care să excludă acordarea concediului de îngrijitor (plătit de angajator), dacă sunt întrunite condițiile

acordării concediului pentru îngrijirea copilului bolnav sau a adultului cu afecțiuni oncologice, indemnizat în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate sau să impună acordarea, cu prioritate, a acestora, și doar în subsidiar a concediului de îngrijitor.

E Plata concediului de îngrijitor

Reglementarea inițială nu prevedea vreo plată pe durata concediului de îngrijitor, ci doar faptul că persoanele beneficiare sunt asigurate, pe perioada concediului în cauză, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, perioada respectivă constituind și stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, acordate potrivit legii. La rândul său, Directiva 2019/1158 lasă acest aspect la latitudinea statelor membre, acestea fiind încurajate să prevadă o remunerație pentru a asigura „utilizarea efectivă" a dreptului, „în special de către bărbați" [38].

Tăcerea legii a provocat interpretări contradictorii, existând atât opinia că acest concediu trebuie să fie remunerat, cât și opinia că s-ar acorda fără plata vreunei indemnizații [39]. Ulterior, legiuitorul a modificat dispozițiile Codului muncii [40],

38 Preambul, § 32.

39 Ministerul Muncii a considerat, inițial, că acest concediu nu trebuie remunerat, în timp ce, dimpotrivă, Inspecția Muncii a apreciat că trebuie remunerat similar zilelor libere plătite – a se vedea Simona Voiculescu, *Concediul de îngrijitor e plătit sau nu? Ministerul Muncii și Inspecția Muncii au opinii complet diferite*, precum și răspunsurile Inspecției Muncii și ITM București, https://www.avocatnet.ro/articol_63467/Concediul-de-ingrijitor-e-pl%C4%83tit-sau-nu-Ministerul-Muncii-%C8%99i-Inspec%C8%9Bia-Muncii-au-opinii-complet-diferite.html↗. În reglementarea inițială, în sensul că este un concediu neplătit, a se vedea Răzvan Vasiliu, *Este obligat angajatorul să plătească zilele în care lucrătorii beneficiază de concediul de îngrijitor sau de zile de absență de la locul de muncă în situații neprevăzute?,*

păstrând prevederea menționată referitoare la asigurarea de sănătate și la asimilarea stagiului de cotizare pentru acordarea indemnizației de șomaj și de concediu medical, dar precizând că, pe durata celor cinci zile lucrătoare reprezentând concediu de îngrijitor, beneficiarii „au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate".

„Zilele libere plătite" pe durata celor cinci zile lucrătoare de concediu de îngrijitor sunt în sarcina angajatorului (adică plătite de acesta, din fonduri proprii, la fel ca în cazul concediului paternal), în absența unor prevederi speciale în legislația care reglementează raporturile de securitate socială. Pentru a asigura efectivitatea dreptului, ar fi fost preferabilă reglementarea concediului de îngrijitor în cuprinsul OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, alături de cel pentru îngrijirea copilului bolnav și de cel pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice. Codul muncii nu face referire expresă la faptul că zilele de concediu de îngrijitor ar trebui să fie plătite integral, așa cum este cazul concediului paternal, de exemplu[41], ceea ce conduce la întrebarea dacă este posibil ca doar un anumit număr de zile (din cele cinci lucrătoare) să fie plătite sau dacă angajatorul este obligat să-l remunereze pe salariatul aflat în concediu de îngrijitor pe toată perioada, integral (prin plata salariului aferent) ori parțial (prin plata unui procent din salariu), similar concediilor și indemnizațiilor de

Revista de Drept Social (Rosetti) nr. 1/2023, https://www.revistadreptsocial.ro/?nav=numar&numar=283↗.

40 Art. 152^1 alin. (3) C.m. a fost modificat de punctul 1, art. II din OUG nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023.

41 Art. 2 alin. (1) și (3) din Legea nr. 210/1999: „Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un *concediu paternal plătit* (s.n.) de 10 zile lucrătoare"; „indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective".

asigurări sociale de sănătate. Și, desigur, o altă posibilă întrebare vizează obligația angajatorului de a plăti fiecare concediu de îngrijitor de câte cinci zile lucrătoare, pe parcursul unui an calendaristic, pe care l-ar solicita salariatul pentru îngrijirea sau sprijinul acordat unor rude diferite, în măsura în care se admite o asemenea interpretare legală. Reglementarea lacunară generează, astfel, mai multe ipoteze care urmează a fi analizate în cele ce urmează.

Prima ipoteză privește numărul de zile de concediu de îngrijitor care ar urma să fie plătite: integral (pe durata tuturor celor cinci zile lucrătoare) sau parțial (de exemplu, doar două zile din cele cinci lucrătoare de concediu la care este îndreptățit salariatul sau lucrătorul).

Prima variantă poate fi susținută în cazul în care art. 152 ^1 alin. (3) C.m. ar fi interpretat în sensul că toate cele cinci zile lucrătoare ale concediului de îngrijitor, prevăzute la alin. (1) al aceluiași articol, sunt zile libere plătite. Dincolo de lipsa de claritate a prevederilor legale, apreciem că nu aceasta a fost intenția legiuitorului, deoarece o asemenea interpretare este contrazisă de alin. (4) al aceluiași articol, conform căruia „salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare". În măsura în care solicitantul concediului de îngrijitor ar beneficia de remunerație integrală (salariul corespunzător), pe toată perioada acestuia, nu ar fi necesară asigurarea fără contribuție și nici asimilarea concediului cu stagiul de cotizare necesar pentru a beneficia de indemnizațiile de șomaj și pentru concediu medical, din remunerația integrală (la nivelul salariului la care ar fi fost îndreptățit dacă ar fi prestat muncă) fiind reținute în mod corespunzător contribuțiile obligatorii. Salariatul

ar fi asigurat și pentru pensii, nu doar în sistemul asigurărilor de sănătate, și ar beneficia, la nevoie, și de alte concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, nu doar de cel pentru incapacitate temporară de muncă. De altfel, în cazul concediului paternal, remunerat integral, nu există o prevedere similară, ci doar referirea la vechime în muncă și în specialitate pe care o regăsim și în cazul concediului de îngrijitor. Admiterea opiniei indemnizării integrale a concediului de îngrijitor, în procent de 100%, a tuturor celor cinci zile lucrătoare, coroborată cu reglementarea stagiului de cotizare asimilat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate (fără plata contribuției de 10% datorate asupra venitului realizat, conform Codului fiscal) ar conduce la situația inedită pentru un concediu acordat în considerarea responsabilităților familiale în care venitul net aferent concediului de îngrijitor ar fi mai mare decât salariul net pe care l-ar putea realiza solicitantul în aceeași perioadă (cele cinci zile lucrătoare) dacă ar presta muncă.

Un răspuns în sensul celei de-a doua opțiuni pare să rezulte din formularea Codului muncii (care stabilește dreptul la zile libere plătite, și nu la concediu plătit), coroborate cu prevederile art. 152 alin. (2) C.m., potrivit cărora evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite la care ar fi îndreptățiți salariații sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. În acest caz, evenimentul familial deosebit este determinat de lege (îngrijirea sau sprijinul personal necesar a fi acordat unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu solicitantul), numărul de zile libere plătite urmând a fi precizat prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Cea de-a doua ipoteză privește cuantumul remunerației datorate: integrală (reprezentând salariul la care solicitantul ar fi îndreptățit în cazul în care ar presta munca) sau parțială, reprezentând doar un anumit procent din salariul respectiv. Un răspuns în sensul celei de-a doua opțiuni nu pare a fi susținut

nici de art. 152^1 alin. (3) C.m., nici de art. 152 alin. (2) C.m., care permite stabilirea evenimentelor familiale și a numărului de zile plătite, nu și a remunerației. Pe de altă parte, în acest mod se creează o diferență între concediul de îngrijitor, care ar fi remunerat integral (în procent de 100%) și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, respectiv concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani, în cazul cărora se plătește o indemnizație de 85% din media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare[42].

În concluzie, apreciem că zilele de concediu de îngrijitor trebuie remunerate în procent de 100% (cu salariul la care solicitantul ar fi îndreptățit în cazul în care ar presta munca[43]), dar că numărul concret de zile care urmează a fi plătite, pentru unul sau mai multe concedii de îngrijitor de care ar urma să beneficieze un salariat (lucrător) pe parcursul unui an calendaristic, poate fi stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern (de exemplu, toate cele cinci zile lucrătoare aferente primului concediu de îngrijitor acordat în cursul unui an calendaristic, primele trei zile lucrătoare din concediul în cauză, primele trei zile lucrătoare din fiecare concediu de îngrijitor acordat unui salariat/lucrător în cursul unui an calendaristic etc.).

Deși Codul muncii nu precizează, apreciem că și concediul de îngrijitor, similar celui paternal, se acordă indiferent de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă anterioară

42 Art. 30 și art. 30^3 coroborate cu art. 10 OUG nr. 158/2005.

43 În acest mod, concediul de îngrijitor și cel paternal, reglementate prin aceeași directivă europeană, ar avea un regim juridic similar [conform art. 4 alin. (1)o HG nr. 244/2000 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999: „indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, […], se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază”].

a solicitantului (spre deosebire de concediile pentru îngrijirea copilului bolnav sau a pacientului cu afecțiuni oncologice, care presupun existența unui stagiu de cotizare). Astfel, este asigurată transpunerea prevederilor art. 6 alin. (1) al Directivei (UE) 2019/1158, care garantează dreptul fiecărui lucrător la concediu de îngrijitor, în acord cu obiectivul partajării sarcinilor familiale. Pe de altă parte, în reglementarea actuală angajatorul suportă în totalitate riscul unor evenimente extrinseci activității pe care o organizează, plătind indemnizația aferentă concediului de îngrijitor, acordat în considerarea responsabilităților familiale. De lege ferenda, apreciem că ar fi mai potrivită reglementarea acestuia în legislația specială, ca un concediu de asigurări sociale de sănătate, ceea ce ar garanta efectivitatea dreptului.

F Documentele justificative necesare pentru acordarea concediului de îngrijitor

Conform reglementărilor legale, concediul de îngrijitor se acordă de către angajator la solicitarea scrisă a salariatului, fără a fi prevăzută și obligația corelativă a acestuia de a atașa cererii sale documente justificative. Dimpotrivă, art. 2 al Ordinului nr. 2172/3829/2022 prevede obligația salariatului de a depune la angajator documentele doveditoare în termen de maximum 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării scrise. Documentele justificative vizează trei aspecte: faptul că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin personal este o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul; faptul că, pe perioada acordării îngrijirii sau sprijinului personal, ruda sau persoana respectivă are același domiciliu sau reședință cu salariatul și existența problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Pentru a dovedi faptul că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau

sprijin este rudă, în sensul art. 153^1 alin. (4) din Codul muncii[44], salariatul (lucrătorul) trebuie să îi prezinte angajatorului, după caz, actul de identitate, certificatul de naștere sau certificatul de căsătorie[45]. Legiuitorul impune, astfel, ca persoana care solicită concediul să îi prezinte angajatorului și actul de identitate al persoanei îngrijite sau căreia îi oferă sprijin personal, pe lângă certificatul de naștere al salariatului (care face dovada că beneficiarul îngrijirii este mama sau tatăl său); al copilului salariatului (pentru a dovedi că persoana îngrijită este fiul sau fiica acestuia), respectiv certificatul de căsătorie al salariatului (în cazul în care beneficiarul îngrijirii este soțul sau soția acestuia). Angajatorul poate prelucra aceste date cu caracter personal, cu respectarea obligațiilor și garanțiilor stabilite prin Regulamentul general privind protecția datelor nr. 2016/679, prelucrarea fiind necesară în vederea îndeplinirii obligației sale legale de a acorda concediul de îngrijitor.[46]

Faptul că persoana pentru care salariatul (lucrătorul) a solicitat concediu de îngrijitor locuiește în aceeași gospodărie cu acesta se dovedește, „după caz: cu actul de identitate al persoanei în cauză, din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul; actul prin care a fost luată în spațiu; adeverința de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că locuiește în aceeași gospodărie cu beneficiarul îngrijirii sau sprijinului personal cel puțin pe perioada concediului de îngrijitor”[47]. Putem constata, pe de-o parte, că nu este necesar ca persoana pentru care salariatul (lucrătorul) a solicitat concediul în cauză să locuiască

44 Respectiv fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul ori soția unui salariat.

45 Art. 3 alin. (1) OMM nr. 2172/3829/2022.

46 În acord cu prevederile art. 6 alin. (1) lit. c) din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

47 Art. 3 alin. (2) OMM nr. 2172/3829/2022.

în mod obișnuit cu solicitantul sau să fi locuit cu acesta anterior solicitării, fiind suficientă coabitarea pe durata concediului de îngrijitor. Pe de altă parte, chiar dacă beneficiarul îngrijirii și sprijinului personal locuiește în aceeași localitate, dar nu în aceeași gospodărie cu salariatul, este necesară coabitarea, cel puțin pe durata concediului de îngrijitor (acesta putând fi acordat doar dacă persoana în cauză locuiește în aceeași gospodărie cu persoana care solicită concediul), fiind necesară luarea în spațiu sau declarația pe propria răspundere a salariatului în acest sens. Pe de altă parte, ar putea exista situația în care solicitantul oferă îngrijire sau sprijin personal persoanei afectate de problema medicală gravă la domiciliul acesteia, soluția cea mai simplă din punctul de vedere al formalităților în acest caz fiind aceea în care salariatul declară pe proprie răspundere că locuiește în aceeași gospodărie cu persoana îngrijită.

Problema medicală gravă poate fi dovedită fie cu biletul de externare din spital, fie cu adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei care are probleme medicale grave[48], în funcție de afecțiunea acesteia.

Salariatul are obligația de a depune la angajator documentele doveditoare în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul solicitării scrise a concediului de îngrijitor[49]. Reglementarea legală este surprinzătoare, pentru că pune angajatorul – care are obligația legală să acorde concediul de îngrijitor – în imposibilitate de a aprecia, la momentul depunerii cererii scrise de către solicitant, dacă sunt îndeplinite condițiile legale pentru acordarea acestuia. În cazul în care salariatul nu depune în termenul de 30 de zile lucrătoare documentele justificative sau acestea nu dovedesc îndeplinirea condițiilor legale pentru acordarea concediului de îngrijitor, de care, prin ipoteză, a beneficiat deja, angajatorul va fi nevoit să angajeze

48 Art. 3 alin. (3) OMM nr. 2172/3829/2022.
49 Art. 2 OMM nr. 2172/3829/2022.

răspunderea patrimonială a salariatului în cauză (pentru prejudiciile cauzate) și cea disciplinară a acestuia, absența de la serviciu constituind în acest caz o absență nemotivată.

Există, de bună seamă, situații în care prezența salariatului alături de persoana căreia îi oferă îngrijire sau sprijin personal este urgentă (precum în cazul reacțiilor severe induse de medicamente, anafilaxia, în perioada de 48 de ore după un episod ce a necesitat administrare de adrenalină, al pneumoniei infecțioase acute, fără spitalizare sau al tulburărilor depresive severe cu risc suicidar, până la internare), însă chiar și în aceste cazuri salariatul poate depune, odată cu solicitarea concediului de îngrijitor, cel puțin certificatul de naștere (al său ori al copilului său), certificatul de căsătorie și, dacă este cazul, declarația pe propria răspundere că persoana căreia îi oferă îngrijire și sprijin personal locuiește în aceeași gospodărie cu solicitantul. În multe situații, însă, problema medicală gravă trebuie diagnosticată în prealabil de medic (precum depresia post-partum, sindromul de stres posttraumatic ori nevrita optică profesională) sau presupune internarea anterioară a persoanei care are nevoie de îngrijire sau sprijin personal, așadar existența unui bilet de externare pe care salariatul îl poate anexa cererii sale de acordare a concediului de îngrijitor (precum intervențiile chirurgicale cardiovasculare la adult sau pediatrice de orice etiologie, anevrismele și disecția de aortă operate; accidentul vascular cerebral; un episod acut de boală în cazul schizofreniei și tulburării schizoafective, tulburării afective bipolare sau insuficienței respiratorii acute cu spitalizare în terapie intensivă/terapie intermediară respiratorie; după externare, în cazul diabetului zaharat, indiferent de tip, în perioada complicațiilor acute care necesită spitalizare și tratament de urgență sau în cazul intervențiilor chirurgicale digestive cu complicații postoperatorii). În aceste cazuri, solicitantul are și dovada problemei medicale grave, pe care ar trebui să o atașeze la cererea sa. Ordinul referitor la acordarea concediului de îngrijitor

reglementează la modul general posibilitatea dovedirii problemei medicale grave fie cu biletul de externare din spital, fie cu adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie[50] al persoanei care suferă de afecțiunile enumerate de reglementarea respectivă, precizând doar în cazul afecțiunilor de nefrologie că salariatul (sau lucrătorul) poate beneficia de concediu de îngrijitor: ca însoțitor al pacientului internat, cu acordul medicului curant (ceea ce ar presupune o adeverință eliberată de acesta); la externarea pacientului care necesită îngrijiri suplimentare la domiciliu, acest fapt fiind menționat în biletul de externare; când pacientul necesită tratament ambulator sub supravegherea strictă a unui însoțitor. În lipsa precizărilor exprese din biletul de externare sau din adeverința medicală referitoare la îngrijirile suplimentare la domiciliu, angajatorul va fi ținut să verifice dacă afecțiunea menționată în cuprinsul acestora se încadrează sau nu în lista problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor, cu atât mai mult cu cât acesta se acordă și pentru sprijinul personal oferit de salariat (lucrător) persoanei bolnave, nu doar în cazul în care este necesară îngrijirea acesteia.

Apreciem că, având în vedere obligația de informare reciprocă și principiul bunei-credințe, cuprinse în art. 8 din Codul muncii, salariatul sau lucrătorul ar trebui să depună, odată cu solicitarea scrisă a concediului de îngrijitor, documentele doveditoare pe care le deține sau le poate procura cu ușurință. Acestea pot fi depuse și la cererea angajatorului, care nu poate însă refuza acordarea concediului de îngrijitor pe motiv că cererea nu este însoțită de documentele doveditoare ale problemei medicale grave; a rudeniei și a faptului că persoana căreia îi oferă îngrijire sau sprijin personal locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul (lucrătorul) pe durata concediului de îngrijitor (documentele doveditoare putând fi depuse la angajator în termen de maximum

50 Art. 3 alin. (3) OMM nr. 2172/3829/2022.

30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării scrise). Apreciem, însă, că în cuprinsul solicitării scrise salariatul trebuie să precizeze toate aceste elemente pentru a-i permite angajatorului să aprecieze, pe baza celor descrise în cuprinsul ei, dacă sunt întrunite condițiile pentru acordarea concediului în cauză. *De lege ferenda,* însă, ar fi necesară precizarea obligației de a depune toate înscrisurile justificative pe care le deține la momentul formulării cererii către angajator, în vederea acordării concediului de îngrijitor.

III Limitări legislative și provocări în acordarea concediului de îngrijitor. Concluzii și perspective

Eficiența unui drept este garantată, în bună măsură, de claritatea cadrului normativ care îl reglementează. Prevederea dreptului la concediu de îngrijitor în legislația națională asigură, pe de-o parte, alinierea cu standardele europene în domeniu, transpunând parțial Directiva 2019/1158, și creează, pe de altă parte, un nou echilibru socio-profesional, care ține cont de dinamica demografică actuală, caracterizată de fenomenul global al îmbătrânirii accentuate a populației și de riscurile sociale asociate. Dispozițiile în materie ale Codului muncii par de o simplitate seducătoare, însă – dincolo de dificultățile practice în aplicarea acestora – o primă critică privește opțiunea legiuitorului de a reglementa concediul de îngrijitor în legislația muncii, ca o obligație a angajatorului și nu ca un risc social acoperit prin pârghii specifice dreptului securității sociale. Astfel, o măsură de solidaritate socială este suportată, funcțional și patrimonial, de angajator și nu din fondurile alocate

concediilor și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate, așa cum ar fi fost firesc.

Dificultățile de aplicare a dreptului la concediu de îngrijitor privesc trei aspecte principale: sfera restrictivă a titularilor dreptului; problematica pluralității de solicitanți și incertitudinile cu privire la durată, beneficiari și plată. Transpunerea inițială a prevederilor Directivei 2019/1158 în Codul muncii a fost limitată la raporturile de muncă generate de încheierea contractului omonim. Ulterior, extinderea domeniului său material și personal de aplicare a permis includerea lucrătorilor în sfera persoanelor care pot solicita concediul de îngrijitor, o serie de incertitudini persistând, însă, din cauza necorelării corespunzătoare a conceptului de „angajator". Pe de altă parte, legiuitorul nu clarifică exercițiul dreptului în cazul pluralității de solicitanți, nici corelația dintre concediul de îngrijitor și cel pentru îngrijirea copilului bolnav sau a pacientului cu afecțiuni oncologice. În reglementarea inițială, în care concediul de îngrijitor nu era remunerat, în cazul unei afecțiuni care justifica acordarea ambelor tipuri de concedii, opțiunea firească a solicitantului ar fi fost de a solicita concedii indemnizate din fondurile de asigurări sociale de sănătate (pentru îngrijirea copilului bolnav sau a pacientului cu afecțiuni oncologice). Astfel, cel de îngrijitor urma a fi solicitat în mod excepțional, de către persoanele care nu îndeplineau condiția referitoare la stagiul de cotizare, de către persoanele neasigurate sau în cazul în care numărul de zile de concediu indemnizat era insuficient. În prezent, interpretarea în sensul indemnizării integrale (în procent de 100%, a tuturor celor cinci zile lucrătoare), coroborată cu prevederea referitoare la stagiile de cotizare asimilate, favorizează opțiunea solicitării cu prioritate a concediului de îngrijitor. De *lege ferenda*, ar fi utilă prevederea posibilității amenajării convenționale (prin contractul colectiv de muncă) și a temporizării acordării concediului de îngrijitor pentru motive justificate.

Neclarități legislative majore privesc modul de determinare a duratei concediului de îngrijitor (în funcție de solicitant – salariat sau lucrător – sau în funcție de beneficiar – persoana care are nevoie de îngrijire sau de sprijin personal – similar celorlalte concedii reglementate în considerarea responsabilităților familiale) și plata acestuia. Interpretarea prevederilor legale în acord cu finalitatea urmărită de directivă, dar și în mod coerent, ținând cont de reglementarea celorlalte concedii legate de responsabilitățile familiale, ar sugera acordarea concediului de îngrijitor în funcție de beneficiari, ceea ce poate atrage o sarcină financiară importantă pentru angajator, în special pentru microîntreprinderi. Neclarități persistă și în ceea ce privește numărul zilelor remunerate. Din aceste motive, este imperativ necesară modificarea legislației, în vederea clarificării modului de calcul al duratei și plății concediului de îngrijitor, ca și a exercițiului dreptului în cazul pluralității de solicitanți. De asemenea, pentru a asigura efectivitatea dreptului, dar și pentru a echilibra balanța riscurilor sociale, concediul de îngrijitor ar trebui inclus în legislația specifică securității sociale, ca un concediu de asigurări sociale de sănătate. Până la intervenția legislativă, însă, exercițiul dreptului va fi guvernat de principiile raporturilor de muncă, în special de principiul bunei-credințe și al informării reciproce. Îndeosebi în cazul afecțiunilor cronice, care nu au un caracter subit, imprevizibil, ar fi necesar ca părțile să se consulte și să stabilească, de comun acord, perioada de absență determinată de concediul de îngrijitor. Imprecizia legislativă afectează însuși exercițiul dreptului, deoarece *ubi jus incertum, ibi jus nullum.*

Bibliografie

Corte-Rodríguez de la, Miguel, *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead*, European network of legal experts in gender equality and nondiscrimination, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022;

Dima, Luminița, *Relațiile de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, C.H. Beck, București, 2012;

Dinescu, Diana Elena, *Echilibrul dintre viața profesională şi cea privată în lumina Directivei 2019/1158/CE*, Revista Română de Jurisprudență nr. 4/2023;

Gheorghe, Monica, *„Angajatorul" – un concept european uniform?*, în Revista Română de Drept Privat nr. 4/2019;

Jacqmain, Jean, *Article 23. Égalité entre femmes et hommes*, în Fabrice Picod, Sebastien van Drooghenbroeck, Cecilia Rizcalah (dir.), *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Commentaire article par article*, Bruylant, Bruxelles, 2018;

Kolonay Lehoczky Csilla , *Article 23 – Equality Between Men and Women*, în Filip Dorssemont, Klaus Lőrcher, Stefan Clauwaert, Mélanie Schmitt, *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Hart Publishing, 2019;

Roșioru, Felicia, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017;

Vasiliu, Răzvan, *Este obligat angajatorul să plătească zilele în care lucrătorii beneficiază de concediul de îngrijitor sau de zile de absență de la locul de muncă în situații neprevăzute?*, Revista de Drept Social (Rosetti) nr. 1/2023

Voiculescu, Simona, *Concediul de îngrijitor e plătit sau nu? Ministerul Muncii și Inspecția Muncii au opinii complet diferite*, https://www.avocatnet.ro/articol_63467/Concediul-de-ingrijitor-e-pl%C4%83tit-sau-nu-Ministerul-Muncii-%C8%99i-Inspec%C8%9Bia-Muncii-au-opinii-complet-diferite.html↗

Zărnescu, Valentina-Lidia, *Reflectarea principiului privind echilibrul dintre viața profesională şi cea privată în legislația română*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2023.

Legislație națională

Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social;

Legea nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 privind concediul paternal;

OUG nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

OUG nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;

Ordinul nr. 2172/3829/2022 din 25 noiembrie 2022 privind acordarea concediului de îngrijitor, emis de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (nr. 2.172 din 25 noiembrie 2022) și de Ministerul Sănătății (nr. 3.829 din 19 decembrie 2022);

Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;

Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor biopsihosociale de încadrare a

copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora.

Legislație europeană

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Jurisprudență europeană

CJUE, 16 iulie 2020, cauza C-610/18, AFMB Ltd și alții împotriva Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, § 80;
CJUE, 17 noiembrie 2016, cauza C-216/15, EU:C:2016:883, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH c. Ruhrlandklinik gGmbH, §§ 10-12;
CJUE, 9 iulie 2015, cauza C-229/14, EU:C:2015:455, Ender Balkaya c. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, § 53;
CJUE, 11 noiembrie 2010, cauza C-232/09, EU:C:2010:674, Dita Danosa c. LKB Līzings SIA, §§ 50-51.