

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE

DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**REGLEMENTAREA CONCEDIULUI SABATIC
ÎN UNELE STATE MEMBRE UE ȘI MAREA BRITANIE**

MARTIE 2021

Documentare și sinteză: Andra Andronic, consilier parlamentar

Studiul documentar poate fi accesat direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

CUPRINS

GERMANIA	4
FRANȚA	6
SPANIA	8
MAREA BRITANIE	9

GERMANIA

Potrivit informațiilor furnizate în cadrul Raportului privind egalitatea de gen în Germania (2020)¹, nu există un cadru normativ care să reglementeze drepturile legale ale lucrătorilor cu privire la ajustarea tiparelor timpului de lucru la cerere. Cu toate acestea, în conformitate cu Secțiunea 7(2) din Legea privind contractele de muncă cu timp parțial (part-time) și contractele de muncă încheiate pe termen determinat, angajatorul este obligat să discute cu angajatul cu privire la dorința acestuia de a schimba durata timpului de lucru. Obligația se aplică indiferent de durata programului de lucru și de numărul de angajați din cadrul companiei. Angajatul poate solicita prezența unui membru al organismului reprezentativ al angajaților pentru sprijin sau mediere. În plus angajatorului îi revine obligația informării reprezentanților angajaților cu privire la orice cerere de modificare a timpului de lucru.

În general, tiparele timpului de lucru fac obiectul contractelor colective de muncă și acordurilor încheiate între angajator și angajați. Asociațiile angajaților, precum și cele ale angajatorilor manifestă un interes deosebit cu privire la promovarea echilibrului între viața profesională și cea de familie și reglementarea acestor aspecte în cadrul convențiilor colective de muncă. Potrivit Secțiunii 87 (1), (2), (3) și (5) din cadrul Legii federale privind reprezentanții salariaților², în cazul în care legislația sau contractul colectiv de muncă nu prevede altfel, comitetele angajaților beneficiază de dreptul de codeterminare în privința timpului de lucru (începerea și terminarea programului, pauzele de lucru, locația și distribuirea orelor de lucru între anumite zile ale săptămânii, sărbători, stabilirea principiilor generale cu privire la organizarea concediilor, precum și momentul efectuării acestora de către angajați, în cazul în care nu există un acord în acest sens între angajator și angajați). Unele dintre acorduri privesc efectuarea concediului pentru creșterea copilului, în timp ce altele acoperă o gamă largă de măsuri privind contractele de muncă cu timp parțial, telemuncă, împărțirea contractului de muncă între două persoane (*job sharing*), programul de muncă, concediile, anii sabatici și introducerea de noi modele privind organizarea timpului de lucru, precum și sisteme de îngrijire a copiilor la locul de muncă și alte tipuri de concedii de îngrijire.

În Germania, concediul sabatic reprezintă o opțiune a angajatului, care va solicita suspendarea raportului de muncă pe o perioadă de la 3 la 12 luni. Persoana în cauză rămâne angajată pe toată perioada concediului sabatic, revenind la încheierea acestuia pe același post sau pe unul echivalent. Spre deosebire de dreptul la concediu de odihnă plătit, concediul sabatic reprezintă o formă de concediu fără plată, angajatul acumulând timpul pentru acordarea anului sabatic prin intermediul orelor de muncă lucrate suplimentar înainte sau după acordarea acestui tip de concediu³. De exemplu, un angajat

¹ <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5282-germany-country-report-gender-equality-2020-1-58-mb>

² http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0489

³ În Germania, timpul legal de lucru este de 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

care deține un contract de muncă cu normă redusă dar lucrează efectiv cu normă întreagă, poate opta pentru înmagazinarea (strângerea) orelor lucrate suplimentar în cadrul unui cont special destinat organizării timpului de lucru pe termen îndelungat, care poate fi accesat odată cu activarea concediului sabatic. Angajații mai pot opta și pentru renunțarea lunară la încasarea unei părți din salariu, care va fi transferată către contul lor de timp de lucru. Aceste conturi au caracter monetar, soldul fiind reprezentat de suma totală de bani care a fost strânsă în cont.

Reglementarea legală a acestui model de organizare a timpului de lucru este stabilită în partea a IV-a a Codului Social German. Potrivit acestuia, transferarea unui părți a remunerației angajatului în cadrul contului de timp de lucru în vederea utilizării acestuia pentru perioade mai lungi de concediu sau reducerea timpului de lucru convenit contractual, trebuie stipulată în cadrul unui acord scris între angajat și angajator.

Trebuie menționat, că în urma deciziei Curții Federale a Muncii din 2019, angajații care beneficiază de concediu sabatic nu au dreptul la efectuarea concediului de odihnă aferent anului respectiv sau pe perioada cât absentează de la locul de muncă.

Legea privind contractele de muncă cu timp parțial (part-time) și contractele de muncă încheiate pe termen determinat a reglementat programul flexibil de muncă astfel încât angajații să poată solicita o reducere a programului de lucru dacă au lucrat pentru angajator cel puțin 6 luni de zile. De asemenea, Legea privind îmbunătățirea condițiilor-cadru pentru protejarea programelor de lucru flexibil (*Flexi II-Gesetz*) a vizat asigurarea disponibilității pe scară largă a modelelor flexibile de timp de lucru. Cu toate acestea, nu există un cadru legal general de reglementare a concediului sabatic, acesta putând fi stipulat în cadrul contractelor individuale de muncă, a acordurilor companiilor sau în cadrul contractelor colective de muncă. În anul 2013, aproximativ 2% dintre angajatori ofereau angajaților posibilitatea operării cu conturi de timp de lucru, care permiteau angajaților fie economisirea unei cantități de timp de lucru în vederea pensionării mai rapide, fie conservarea unei părți din salariu în vederea acordării concediului sabatic. Aceste modele alternative de organizare a timpului de lucru erau oferite mai mult de sectorul public și mai puțin de cel privat.

Potrivit Raportului Working Time Regulation⁴, efectuarea de ore suplimentare de către angajați nu conduce în mod obligatoriu la “economisirea” acestora în cadrul conturilor de timp de lucru. Pe de altă parte, Curtea Federală a Muncii a decis în martie 2012 ca orele de muncă neefectuate de către angajați să nu poată fi scăzute automat din aceste conturi, chiar dacă angajatul a lucrat mai puține ore decât au fost stipulate în temeiul convenției colective. Scăderea orelor de muncă neefectuate din cadrul contului de timp de lucru poate avea loc doar dacă angajatorul deja a plătit pentru efectuarea lor în baza unui cadru de reglementare, angajatul fiind astfel obligat să performeze la locul de muncă.

Potrivit Raportului, în Germania, cea mai utilizată formă a contului de timp de lucru este cea încheiată pe termen lung („*Langzeitarbeitskonto*”) sau pe parcursul întregii vieți

⁴ <https://ewll.eu/wp-content/uploads/2019/08/EWLL-2016-working-time-german-report.pdf>

profesionale (*“Lebensarbeitszeitkonto”*). Potrivit prevederilor Secțiunii 7d, para.1 din cadrul Codului Social, partea a IV-a, angajatorii sunt obligați să ia măsuri de protecție pentru conturile de timp de lucru pe termen lung (care exced 27 de luni). Astfel, în cazul insolvenței companiei, legea acordă angajatului dreptul de a solicita angajatorului acordarea echivalentului în bani a timpului de lucru înmagazinat în cont.

Cu toate acestea, ideea contului de timp de lucru aferent vieții profesionale pare să-și piardă din atractivitate întrucât oamenii arareori mai lucrează la același angajator pe tot parcursul vieții lor profesionale. În plus, atunci când un angajat părăsește compania, nu își poate transfera “creditele” de timp de lucru către următorul loc de muncă. Acest model privind organizarea timpului de lucru este des întâlnit în cadrul sectorului industrial și agricol.

Potrivit Primului raport al Consiliului consultativ independent german cu privire la reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie⁵ (2019), preocuparea angajatorilor cu privire la susținerea angajaților care au responsabilități de îngrijire în familie a crescut simțitor în ultimii ani. Problematika conștientizării nevoilor familiei este foarte importantă pentru angajați, realitate confirmată și de către studiile Institutului Economic German; astfel subiectul conștientizării nevoilor familiei este important pentru 9 din 10 angajați care dețin responsabilități cu privire la îngrijirea familiei (copii, bolnavi sau vârstnici în întreținere). Este evident că acolo unde resursele umane prevăd politici privind flexibilizarea programului de lucru și satisfacția angajaților crește. Gradul de satisfacție a muncii în rândul angajaților cu rude care au nevoie de îngrijire este influențat în mod pozitiv de adoptarea anumitor forme de flexibilizare a programului de lucru, precum concediile sabatice și acordurilor de lucru bazate pe încredere. Oferind programe de lucru flexibile, telemuncă sau muncă mobilă, angajatorii devin mai atractivi. S-a constatat că întreprinderile puternic digitalizate oferă în mai mare măsură politici care vin în sprijinul angajaților cu responsabilități de îngrijire.

FRANȚA⁶

Potrivit prevederilor Codului Muncii (de la L 3142-91 până la 3142-104 și de la D3142-47 până la D 3142-47) angajații pot beneficia de concediu sabatic⁷. Acesta echivalează cu suspendarea contractului de muncă pe o perioadă determinată, care variază între 6 și 11 luni, dacă angajatul îndeplinește următoarele condiții:

- deține un contract de muncă în cadrul companiei de 36 de luni (consecutive sau nu);

⁵ <https://www.bmfsfi.de/resource/blob/161678/78fb7fc38376ce63e3898401e966b89e/first-report-of-the-german-independent-advisory-board-on-work-care-reconciliation-data.pdf>

⁶ <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/2035-le-conge-sabbatique-et-la-loi-travail.html>

⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-sabbatique>

- beneficiază de 6 ani de experiență profesională;
- nu a beneficiat în ultimii 6 ani de alt concediu sabatic, concediu de formare profesională cu o durată de cel puțin 6 luni sau concediu pentru înființarea unei întreprinderi.

Angajatul are obligația de a adresa angajatorului cererea cu privire la acordarea concediului sabatic prin intermediul unei scrisori recomandate cu confirmare de primire cu 3 luni înainte de plecarea în concediu. În scrisoare trebuie specificată data de începere a concediului, precum și durata concediului sabatic. Angajatorului îi revine obligația de a răspunde solicitării tot prin scrisoare recomandată; în cazul în care angajatorul nu răspunde în termen de 30 de zile de la primirea solicitării din partea angajatului, cerere este considerată acceptată tacit.

Amânarea concediului sau refuzul angajatorului cu privire la acordarea concediului sabatic depinde în mare parte de mărimea companiei, mai precis de numărul de angajați, care poate fi mai mic sau mai mare de 200. Doar companiile care au mai puțin de 200 de angajați beneficiază de dreptul de a refuza concediul sabatic angajaților întrucât acordarea acestuia poate dăuna bunei funcționări a companiei. În acest caz, angajatorului îi revine obligația obținerii unui aviz din partea comitetului întreprinderii sau a reprezentanților personalului cu privire la acest aspect. Refuzul angajatorului trebuie să fie justificat și trebuie transmis angajatului care a solicitat concediul sabatic prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire. Angajatul poate contesta decizia angajatorului în termen de 15 zile de la primirea răspunsului în cadrul instanței de judecată cu competențe în contractele individuale de muncă.

Amânarea acordării concediului de către angajator, fără o justificare anume, poate dura până la 9 luni, în cazul companiilor cu mai puțin de 200 de angajați, și până la 6 luni, pentru companiile cu peste 200 de angajați. În cadrul companiilor cu mai mult de 200 de angajați, acordarea concediului sabatic de către angajator poate fi amânată luând în considerare angajații absenți simultan din companie aflați în concediu sabatic, al căror procent nu poate depăși 1,5% din forța de muncă. În companiile cu mai puțin de 200 de angajați, angajatorul poate refuza acordarea concediului sabatic dacă procentul corespunzător numărului de zile aferente concediului sabatic depășește 1,5% din numărul total de zile lucrate efectiv în ultimele 12 luni dinaintea plecării în concediu.

Pe perioada concediului, contractul de muncă este suspendat, iar dacă nu se convine altfel, concediul este nerenumarat. Cu toate acestea, pentru a compensa absența renumerației, angajatul, care și-a efectuat în fiecare an calendaristic concediu de odihnă obligatoriu (24 de zile), poate solicita anticipat (cu 6 ani înaintea intrării în concediu sabatic) amânarea plății pentru restul zilelor de concediu rămase neefectuate anual (dar nu mai mult de 36 de zile lucrătoare în total). Astfel, angajatul va primi, în momentul intrării sale în concediu sabatic, o indemnizație compensatorie corespunzătoare numărului total de zile de concediu acumulat. Trebuie menționat, că în decursul concediului sabatic, angajatul poate exercita și o altă activitate profesională,

remunerată sau nu, cu condiția respectării obligațiilor de loialitate și neconcurență față de angajatorul sau.

La sfârșitul concediului sabatic, angajatul revine la locul său de muncă anterior plecării sau la un loc de muncă similar în companie, beneficiind de o remunerație cel puțin egală cu cea pe care a primit-o în momentul dinaintea plecării în concediu. Angajatul nu poate solicita angajatorului revenirea în funcție înaintea finalizării concediului sabatic, însă acest lucru poate fi posibil în baza acordului expres al angajatorului. În timpul concediului sabatic, angajatul nu dobândește nici vechime în muncă, nici dreptul la concediu plătit.

Potrivit prevederilor Codului Muncii (L 6315-1), la reluarea activității profesionale, angajatul beneficiază de un interviu cu angajatorul. Acest interviu este dedicat perspectivelor de dezvoltare profesională a angajatului, în special în ceea ce privește problematica calificărilor și ocupării forței de muncă, nereferindu-se la evaluarea muncii acestuia. De asemenea, interviul privește validarea experienței anterioare, activarea contului salariatului cu privire la formarea profesională și posibila finanțare a acesteia de către angajator, precum și acordarea de consiliere de dezvoltare profesională. În urma întâlnirii cu angajatorul, este redactat un document, a cărui copie este oferită angajatului.

SPANIA

Deși concediului sabatic nu este reglementat ca atare de către legislația spaniolă, conform prevederilor articolului 46 din cadrul Legii privind statutul lucrătorilor⁸, angajații pot beneficia la cerere de concediu fără plată („*excedencia*”).

Concediul fără plată este un drept al tuturor lucrătorilor. Aceștia pot decide să-și întrerupă activitatea lucrativă pentru o perioadă determinată de timp, având locul de muncă rezervat, pe aceeași poziție sau o poziție similară, în funcție de tipul de concediu și durata acestuia. Concediul fără plată presupune suspendarea drepturilor salariale, însă detaliile cu privire la remunerație fac de multe ori obiectul negocierii dintre angajator și angajat. Concediul fără plată poate fi acordat și colectiv.

Concediul fără plată acordat în interesul propriu al angajatului se acordă pe o perioadă de la 4 luni la 5 ani. Acest tip de concediu se acordă persoanelor care beneficiază de cel puțin un an de zile vechime în companie și cu condiția să nu fi beneficiat de un concediu în interes propriu în ultimii patru ani. În timpul acestui concediu, angajatul nu beneficiază de vechime în câmpul muncii, contribuții sau beneficii sociale. Angajatul nu se poate reîntoarce pe același post, însă, în cazul în care există posturi vacante în companie, le poate accesa dintr-o poziție preferențială.

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

MAREA BRITANIE

În Marea Britanie concediul sabatic nu este reglementat prin lege, fiind mai degrabă rezultatul înțelegerii dintre angajator și angajat sau unul dintre subiectele menționate în cadrul contractelor de angajare.

Concediul sabatic reprezintă un beneficiu pentru angajați, o formă de recompensă pentru serviciul îndelungat și loialitatea acestora; concediul sabatic poate fi solicitat și cu scopul de a călători, pentru a desfășura activități de cercetare și/sau dobândire de noi competențe, pentru a presta muncă voluntară, în vederea ameliorării stresului (așa numitului fenomen de burn-out) sau pentru îmbunătățirea stării de sănătate. În timpurile actuale, concediile sabatice pot fi o alternativă la concediere, mai ales în momente de criză economică sau pandemică. Astfel, concediul sabatic reprezintă o metodă de reducere a cheltuielilor general-salariale, cu păstrarea salariilor valoroși și a unui moral ridicat în companie.

Concediul sabatic reprezintă o formă de concediu remunerat sau neremunerat, unul dintre principalele aspecte care trebuie luat în considerare fiind acela al rămânării în vigoare a contractului de muncă. Remunerația în timpul concediului sabatic este calculată ca procent din valoarea salariului lunar. Spre exemplu, un angajator își poate premia angajații vechi (care muncesc de peste 10 ani în cadrul companiei) cu acordarea unei perioade sabatice pentru 6 luni de zile, răstimp în care vor primi lunar 30% din salariul întreg. După acest tip de concediu, angajații se reîntorc pe același post sau pe unul similar în cadrul companiei.

Nu există o obligativitate legală pentru angajatorii privați sau publici cu privire la acordarea concediilor sabatice, însă foarte mulți angajatori (spre exemplu cei din educație) din Marea Britanie aleg să introducă și să practice această formă de organizare a concediului.

În Marea Britanie, angajații au dreptul de a solicita angajatorului condiții de muncă flexibile⁹ (reducerea programului de lucru, job sharing, pauze în carieră și acordarea concediilor sabatice) cu respectarea următoarelor condiții:

- angajatul trebuie să desfășoare activități pentru cel puțin 26 de săptămâni (jumătate de an calendaristic);
- angajatul nu a beneficiat de alte măsuri de sprijin pentru muncă flexibilă în ultimele 12 luni.

Atunci când contractul de muncă rămâne în vigoare pe perioada concediului sabatic, angajatul este obligat să păstreze confidențialitatea cu privire la activitatea

⁹ <https://www.gov.uk/flexible-working#:~:text=All%20employees%20have%20the%20legal,26%20weeks%20to%20be%20eligible.>

angajatorului. De asemenea, angajatul nu ar trebui să desfășoare activități lucrative în cadrul altei companii, fără acordul angajatorului. Acordarea beneficiilor contractuale pe perioada concediului sabatic fac obiectul negocierii dintre angajator și angajat. De cele mai multe ori plata salariului, acordarea de beneficii sau plata orelor suplimentare vor fi suspendate sau reduse în această perioadă.

Angajatorii sunt sfătuiți să dețină politici clare (în format scris) cu privire la acordarea concediilor sabatice, fiind astfel protejați de neînțelegeri sau acuzații de discriminare din partea angajaților. Astfel, angajații cu contracte de muncă parțiale și cei cu normă întreagă trebuie să se bucure de tratament egal, iar criteriile de selecție utilizate de către angajator nu ar trebui să creeze dezechilibre în rândul altor categorii de angajați, precum cei cu dizabilități sau cei aflați la vârsta senioratului.

Indiferent dacă există o politică generală cu privire la perioadele sabatice sau nu, angajatorii ar trebui să discute și să stabilească în scris termenii și condițiile aplicate fiecărui angajat în această perioadă. Garanțiile privind reluarea activității lucrative trebuie comunicate clar angajatului în vederea evitării unor dezacorduri ulterioare.

Spre exemplu, angajații din cadrul Serviciului Național de Sănătate (*NHS*) care dețin o vechime de minim un an pot beneficia de un concediu sabatic acordat între 3 luni și 5 ani. Pentru concediile sabatice de până într-un an, angajaților li se garantează întoarcerea pe același post, iar celor care optează pentru concedii mai lungi de un an, li se oferă posturi similare.

În cazul în care contractul de muncă rămâne în vigoare în timpul concediului sabatic, drepturile aferente concediului anual de odihnă vor fi plătite angajatului, cu mențiunea că acesta trebuie să-și programeze concediul de odihnă la începutul sau la sfârșitul celui sabatic. Chiar și în cazul concediului sabatic neplătit, ar trebui onorată plata aferentă perioadei minime legale de concediu.

Angajatorul poate impune clauze speciale contractuale pentru a preîntâmpina situația în care angajatul care a beneficiat de concediu sabatic decide să nu se mai reîntoarcă la fostul loc de muncă.

Personalul care beneficiază de concediul sabatic nu primește creșteri salariale. Departamentul de resurse umane poate decide dacă angajații care beneficiază de concedii sabatice de până în 6 luni de zile pot beneficia și de mărimi salariale. Bonusurile corespunzătoare perioadei de lucru de dinaintea concediului sabatic, trebuie acordate angajaților. Angajatorii sunt sfătuiți să nu ignore angajații aflați în concediile sabatice în cazul promovării întrucât acest lucru ar putea conduce la apariția fenomenului discriminării indirecte. Angajații care intră în concedii sabatice ar trebui să returneze toate bunurile companiei pe durata concediului (telefon, laptop, etc).

Angajatul poate solicita prelungirea concediului sabatic în baza prevederilor legislative care reglementează condițiile de muncă flexibile. Pe de alta parte, angajatorul

poate refuza prelungirea apelând la *Codul de practica Acas*¹⁰ privind cererile de muncă flexibile, în următoarele condiții:

- performanță slabă;
- avertismente disciplinare;
- creșterea volumului de lucru;
- imposibilitatea de a găsi un înlocuitor.

Angajatul care nu se prezintă la serviciu după încheierea concediului sabatic va fi considerat absent nemotivat și tratat ca atare, putând fi tras la răspundere financiar în baza clauzelor contractuale.

¹⁰ <https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures>