

**OBȚINEREA DE VENITURI SUPLI-
MENTARE DE CĂTRE PĂRINTELE
TITULAR AL CONCEDIULUI DE
CREȘTERE A COPILULUI**

studiu documentar

august 2021

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Cristina Grecu
Consilier parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

INTRODUCERE	4
PREVEDERI LEGISLATIVE CARE FACILITEAZA PARINTELUI TITULAR AL CONCEDIULUI DE CRESTERE A COPILULUI OBTINEREA DE VENITURI SUPLIMENTARE	6
AUSTRIA	6
BELGIA	7
CEHIA	7
CROAȚIA	7
ESTONIA	8
FINLANDA	8
FRANȚA	8
GERMANIA	9
SLOVACIA	10
SPANIA	11
SUEDIA	11
UNGARIA	11
BIBLIOGRAFIE	13

Introducere

[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](#) summarizează viziunea politică a Uniunii Europene în legătură cu susținerea familiei și încurajarea prezenței mamelor pe piața muncii și a taților în activitatea de îngrijire a copilului.

Armonizarea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un subiect important pentru părinți, în special pentru mame. Nevoile copiilor, posibilitățile de îngrijire a acestora, resursele financiare necesare, cadrele juridice și orientarea către muncă a părinților influențează revenirea mamelor pe piața muncii după naștere.

Într-o serie de state membre, revenirea în câmpul muncii a mamelor aflate în concediu de creștere a copilului este prevăzută de legislația de specialitate în diferite formule : muncă cu fracțiune de normă, program de lucru flexibil, scheme variate de distribuire a întregii durate a concediului de creștere a copilului. Sunt și țări - Italia, Portugalia - al căror cadru legal nu permite mamelor aflate în concediu de creștere a copilului să desfășoare activități care să genereze venituri taxabile.

În România, [legea nr. 126 din 23 septembrie 2014](#) pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, precum și pentru stabilirea unor măsuri în vederea recuperării debitorilor înregistrate cu titlu de indemnizație pentru creșterea copilului, permite părintelui aflat în concediu de creștere a copilului să realizeze venituri supuse impozitului și să beneficieze de alte surse de venit în anumite condiții.

Astfel, articolul 1 stabilește:

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 16, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

"(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2) lit. i), plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în cazul în care persoana îndreptățită se află în una sau mai multe dintre următoarele situații:

a) primește diverse sume în baza legii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu;

b) primește indemnizații în calitate de consilier local sau județean, indiferent de nivelul acestora;

c) realizează venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, de maximum 6 ISR¹ într-un an calendaristic.

¹Indicele Social de Referință .

Prevederi legislative care facilitează părintelui titular al concediului de creștere a copilului obținerea de venituri suplimentare

AUSTRIA

[Legea privind protecția mamei.](#)

Articolul 15e, alin. 1, din Legea privind protecția mamei prevede dreptul mamei de a avea un loc de muncă cu fracțiune de normă în timpul concediului de creștere a copilului.

[Concediu parental parțial](#)

Cerința de bază pentru ca un părinte aflat în concediu de creștere a copilului să poată obține venituri taxabile din muncă cu fracțiune de normă este de a locui împreună cu minorul sau a deține custodia în sensul dreptului familiei. În plus, celălalt părinte nu trebuie să fie în concediu parental în același timp.

Părinții ai căror copii s-au născut la 1 ianuarie 2016 sau ulterior își pot reduce programul săptămânal de lucru cu cel puțin 20%. Timpul de lucru rămas nu trebuie să fie mai mic de douăsprezece ore.

Reglementările enumerate se aplică și în cazul în care programul de lucru nu trebuie redus, ci doar modificat (de exemplu, schimbarea turei de zi cu cea de noapte).

[Cerințe pentru dreptul la muncă cu fracțiune de normă](#)

Angajații au dreptul la muncă cu fracțiune de normă după nașterea unui copil în anumite condiții:

- dacă unul dintre părinți este angajat într-o companie cu mai mult de 20 de lucrători;
- relația de muncă există de cel puțin trei ani, fără întrerupere.

De acest drept se poate beneficia până la a șaptea aniversare a copilului sau până când acesta începe școala. Începutul, durata, întinderea și postulsunt stabilite de comun acord de către angajator și angajat.

Angajarea cu fracțiune de normă poate începe imediat după expirarea perioadei de protecție (concediul maternal), iar durata minimă este de două luni.

Este permisă angajarea cu jumătate de normă a ambilor părinți, simultan.

BELGIA

[Cadrul legal](#) prevede [modalități variate de utilizare a dreptului de concediu](#) pentru creșterea copilului. Astfel, un părinte poate opta pentru concediu în următoarele scheme:

- dintr-o singură tranșă (adică o singură perioadă de 4 luni);
- mai multe perioade de minimum o lună;
- reducerea temporară a programului de lucru la 80% (1/5 concediu parental) sau 50% (1/2 concediu parental).

Pentru reducerea temporară a programului de lucru cu 80%, concediul poate fi configurat pentru o perioadă unică de maximum 20 de luni sau mai multe perioade de 5 luni.

În cazul reducerii cu 50% a programului de lucru, concediul poate fi efectuat pentru o perioadă unică de maximum 8 luni sau mai multe perioade de două luni.

Părinții au la dispoziție și varianta concediului de creștere a copilului distribuit astfel: o jumătate de zi liberă pe săptămână sau o zi întreagă liberă la fiecare două săptămâni (1/10 concediu parental). În acest caz, concediul va avea o durată maximă de 40 de luni sau mai multe perioade de zece luni (sau multipli de zece luni).

CEHIA

[Legea privind sprijinul social al statului.](#)

Legea permite părinților să desfășoare activități generatoare de venit în timpul concediului pentru creșterea copilului - articolul 31, alin. (3), lit.e.

CROAȚIA

[Legea privind prestațiile pentru maternitate și creșterea copilului.](#)

Articolul 15 din lege stabilește dreptul de a munci cu fracțiune de normă pentru părintele beneficiar al concediului de maternitate și de creștere a copilului.

Compensarea salarială aferentă acestui tip de beneficiu este de 100% pentru primele șase luni și 50% pentru lunile ulterioare.

ESTONIA

Potrivit prevederilor [Legii privind beneficiile familiale](#), indemnizația pentru creșterea copilului se plătește chiar dacă beneficiarul este angajat. Scopul acordării acestei indemnizații este păstrarea venitului anterior pentru persoanele care au devenit părinți. Dacă beneficiarul prestației obține venituri supuse impozitării (inclusiv de la o altă parte semnatară a Acordului SEE sau de la Confederația Elvețiană), cu excepția veniturilor din activități independente, care depășesc rata prestației, raportat la luna calendaristică de plată, jumătate din suma acestor venituri, care depășește rata prestației, va fi dedusă.

FINLANDA

[Concediul parțial de îngrijire a copilului](#) - prevăzut în [Legea privind asigurările de sănătate](#).

Concediul pentru îngrijirea copilului poate fi parțial, unul dintre părinți, sau ambii (de exemplu, un părinte să îngrijească de copil în prima parte a zilei, iar celălalt, în a doua parte), având dreptul, astfel, de a presta muncă cu fracție de normă. Angajatorul și angajatul pot conveni asupra acestui tip de acord.

Atât programul de lucru, cât și salariul trebuie să reprezinte cel puțin 40% și cel mult 60% din timpul maxim de lucru și salariul cu normă întreagă aferente sectorului de activitate respectiv. Acordul privind munca cu fracțiune de normă trebuie să fie încheiat pentru o perioadă de timp de cel puțin două luni.

Concediul parțial de îngrijire este disponibil până ce copilul promovează a doua clasă primară.

FRANȚA

[Concediul partajat de educație parentală \(PreParE\)](#)

Conform [Codului muncii](#), articolul L1225-48, de la primul copil și pentru fiecare copil ulterior, părinții pot beneficia de concediu partajat de educație parentală (PreParE) dacă și-au redus norma de lucru pentru a avea grijă de copii.

Concediul partajat de educație parentală și perioada activității cu fracție de normă au o durată inițială de cel mult un an. Acestea pot fi prelungite de două ori și se încheie cel târziu la a treia zi de naștere a copilului sau la împlinirea vârstei de 20 de ani în cazul copilului adoptat.

Condiții de atribuire:

- copilul are mai puțin de 3 ani;
- copilul adoptat are mai puțin de 20 de ani;
- încetarea totală a activității profesionale sau muncă cu fracțiune de normă;
- dacă părintele desfășoară muncă cu fracțiune de normă într-o activitate independentă, trebuie îndeplinite anumite condiții privind venitul: trebuie dovedite cel puțin 8 sferturi din contribuțiile de pensionare pentru:
 - ultimii doi ani, pentru primul copil;
 - ultimii patru ani, pentru doi copii;
 - ultimii cinci ani, pentru mai mult de doi copii;
- trimestrele de contribuții validate pentru: concediu de boală și maternitate compensat; pregătire profesională plătită; perioade de ajutor de șomaj (cu excepția primului copil).

Cuquantumul lunar al acestui beneficiu (de la 1 aprilie 2021 până la 31 martie 2022):

- în cazul întreruperii totale a activității: 398,79 euro;
- în cazul unei activități cu fracțiune de normă: 257,80 euro pentru o perioadă de muncă mai mică sau egală cu jumătatea timpului;
- 148,72 euro pentru o perioadă de lucru cuprinsă între 50% și 80%.

GERMANIA

Cadrul legal referitor la concediul parental și alocația parentală - [Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz](#), distinge două aspecte privind contractul de muncă: dreptul la păstrarea locului de muncă și dreptul la muncă cu fracțiune de normă. Un părinte care beneficiază de concediu parental și primește alocație parentală poate desfășura o activitate remunerată de maximum [30 de ore săptămânal](#). Pentru părinții copiilor care se vor naște pe 1 septembrie 2021 sau ulterior, acest drept se va extinde la 32 de ore de muncă săptămânal.

De asemenea, legea prevede [posibilitatea părintelui](#) de a desfășura o activitate remunerată cu fracțiune de normă pentru un alt angajator sau pe cont propriu. În situația în care părintele optează pentru un alt angajator, trebuie să aibă acordul scris al angajatorului de bază.

În situația în care părinții optează pentru activitate cu fracțiune de normă, se oferă un bonus de parteneriat (Partnerschaftsbonus), care reprezintă patru luni bonus, plătibile dacă ambii părinți lucrează cu jumătate de normă cel puțin patru luni, timp de 25 până la

30 de ore pe săptămână. Rata de înlocuire a veniturilor reprezintă 65% din câștigurile nete aferente ultimului an fiscal.

Conform legii, părinții au dreptul la un concediu parental general pentru a avea grijă de un nou-născut până când acesta împlinește 3 ani. Ambii părinți pot utiliza alocația parentală pentru a atenua orice pierdere a câștigurilor în această perioadă. Aceștia pot alege să beneficieze de concediul parental oricând între nașterea copilului și cea de-a treia zi de naștere și pot lua concediul simultan sau separat. Li se permite să solicite concediu pentru creșterea copilului dacă:

- fiecare sau ambii parteneri sunt angajați [cu fracțiune de normă](#) sau pe bază contractuală, această prevedere nu-i vizează pe cei care desfășoară activități independente;
- fiecare sau ambii parteneri locuiesc cu copilul;
- ambii parteneri au grijă de copil împreună;
- oricare sau ambii parteneri nu lucrează mai mult de 30 de ore pe săptămână în timp ce beneficiază de concediu parental.

SLOVACIA

Potrivit [Legii privind alocația parentală](#), un părinte are dreptul să desfășoare activități generatoare de venituri în timpul concediului pentru creșterea copilului.

"§ 4a Condiții pentru dreptul la alocație parentală

(1) Beneficiarul are dreptul la o indemnizație parentală dacă:

a) desfășoară o activitate remunerată;

b) oferă îngrijire:

- *pentru un copil cu vârsta sub trei ani pentru care s-a acordat alocația parentală sau*
- *un copil cu o stare de sănătate nefavorabilă pe termen lung până la vârsta de șase ani pentru care s-a acordat alocație parentală și*

c) are reședință permanentă sau temporară pe teritoriul Republicii Slovace.

(2) *O activitate remunerată în temeiul prezentei legi este o activitate care stabilește un drept la un venit impozitat din activitate dependentă², afaceri și alte activități independente, sau activități similare desfășurate în afara teritoriului Republicii Slovace."*

SPANIA

[Decretul-lege 6/2019 privind măsuri urgente de garantare a egalității de tratament și șanse între femei și bărbați referitor la ocuparea locurilor de muncă.](#)

Legislația de specialitate prevede dreptul unui părinte (mamă sau tată) de a beneficia de [concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani](#). Concediul pentru creșterea copilului nu este plătit, fiind acoperite doar asigurările sociale, cu excepția asigurării de șomaj și a contribuției de pensie.

Un părinte care lucrează are dreptul la reducerea programului de lucru cu o fracțiune cuprinsă între 1/8 și 1/2 pentru a avea grijă de un copil sub vârsta de doisprezece ani sau de un copil cu dizabilități (*reducción de jornada por guarda legal*).

Părinții care desfășoară o activitate independentă sunt excluși de la acest drept.

SUEDIA

Prestațiile parentale sunt reglementate în cuprinsul [Codului privind asigurările sociale](#). Potrivit prevederilor secțiunii 12, un părinte care se ocupă de creșterea copilului are dreptul la concediu plătit. De asemenea, potrivit secțiunii 9, în perioada concediului de creștere a copilului, un părinte poate să desfășoare activități generatoare de venit în regim de muncă cu fracțiune de normă, situație în care cuantumul prestației parentale va fi diminuat direct proporțional cu reducerea programului normal de lucru.

UNGARIA

[Legea privind sprijinirea familiilor](#) nr LXXXIV din 1998.

Potrivit legii, părinții beneficiază de două tipuri de alocații pentru creșterea copilului, în funcție de contributivitatea acestora la sistemul de asigurări sociale. Astfel, se acordă:

- Alocație pentru creșterea copilului la domiciliu - *Gyermekgondozást segítő ellátás* (GYES) pentru părinții neasigurați;

² Referire la o activitate derulată în baza unui contract de muncă.

- Taxă pentru îngrijirea copilului - *Gyermekgondozási díj* (GYED) pentru părinții asigurați.

Unui părinte care beneficiază de alocație pentru creșterea copilului la domiciliu GYES îi este permisă desfășurarea unei activități generatoare de venit în intervalul de vârstă a copilului cuprins între 6 luni și 3 ani. În această situație, indiferent de programul de lucru, părintele va beneficia de drepturile bănești integrale aferente acestui tip de alocație.

În cazul părintelui beneficiar al taxei pentru îngrijirea copilului GYED, acesta poate desfășura activități generatoare de venit în intervalul de vârstă a copilului cuprins între 6 luni și 2 ani, beneficiind și de drepturile bănești aferente.

În ambele situații, părinții pot opta pentru îngrijirea copiilor în creșe (*bölcsőde*) până la împlinirea vârstei de 3 ani, respectiv 2, fără pierderea sau diminuarea oricărui drept din cele menționate.

Bibliografie

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
- <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocumentAfis/161547>

AUSTRIA

- <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464>
- <https://www.bma.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Elternteilzeit.html>

BELGIA

- <https://www.thevillage.be/admin-rights/types-of-leave/parental-leave/>
- https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19#h2_25

CEHIA

- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

CROAȚIA

- <https://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>

ESTONIA

- <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/523092016001/consolide?leiaKehtiv>
- <https://www.sm.ee/en/family-benefits>

FRANȚA

- <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195596/>

FINLANDA

- <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/work-and-enterprise/employee-s-rights-and-obligations/family-leave>
- https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2004/en20041224_20110911.pdf

GERMANIA

- <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-waehrend-der-elternzeit-teilzeit-arbeiten--124794>
- <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-waehrend-der-elternzeit-teilzeit-arbeiten--124794>

SLOVACIA

- <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2009/571/>

SPANIA

- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- <https://tusalarario.es/leys-laborales/responsabilidades-familiares>

SUEDIA

- https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-for-fattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110

UNGARIA

- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.tv>
- https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2017/Hungary.FINAL.9_may2017.pdf