Ana-Maria-Alexandra Iancu

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Editura ZVEN
str. Boerescu Zaharia, nr. 2
cod poștal 130059, Târgovişte, Dâmboviţa
tel.: 0765 464 304 | fax: 0345 401 330
zven.print@gmail.com | www.zven.ro

Editor – Ion Anghel

Procesare text – Ana-Maria-Alexandra Iancu
Tehnoredactare – ZVEN Print
Ilustraţia copertei – autoarea

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
IANCU, ANA-MARIA-ALEXANDRA
Protecția maternității la locul de muncă / Ana-Maria-Alexandra Iancu - Târgovişte: Editura ZVEN, 2026
Conține bibliografie
ISBN 978-630-384-006-2
34

ANA-MARIA-ALEXANDRA IANCU

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

EDITURA

Târgoviște, 2026

Referent ştiinţific:

Prof. univ. dr. Dan Țop

Școala de Studii Avansate a Academiei Române (SCOSAAR),
Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu” al Academiei Române

Copyright © 2026 IANCU ANA-MARIA-ALEXANDRA. All rights reserved

Acest volum este protejat prin copyright. Reproducerea integrală sau parțială, multiplicarea prin orice mijloace și sub orice formă, fără permisiunea scrisă a deținătorului copyright-ului reprezintă o încălcare a legislației cu privire la protecția proprietății intelectuale și se pedepsesc conform legilor în vigoare.

CUPRINS

Lista principalelor abrevieri.....13

Cuvânt-înainte 15

Introducere.....20

Capitolul I
PROTECȚIA MATERNITĂȚII POTRIVIT DREPTULUI INTERNAȚIONAL
ȘI EUROPEAN.....24

1.1. Preliminarii.....24
1.2. Protecţia maternităţii potrivit dreptului internaţional.....24
1.2.1. Organizația Națiunilor Unite 24
1.2.2. Organizaţia Internațională a Muncii 25
1.2.3. Organizația Mondială a Sănătății 25
1.2.4. Consiliul Europei.....27
1.2.5. Protecţia femeilor potrivit normelor Organizației Internaționale a Muncii 27
1.2.6. Egalitatea de șanse și tratament.....29
1.2.7. Concediul de maternitate potrivit Organizaţiei Internaţionale a Muncii 29
1.2.8. Concediul de adopție potrivit Organizaţiei Internaţionale a Muncii 29
1.2.9. Concediu parental potrivit Organizaţiei Internaţionale a Muncii 30
1.2.10. Încurajarea alăptării.....30
1.3. Protecția maternității în dreptul european 31
1.3.1. Generalități 31
1.3.2. Egalitatea între sexe și maternitatea 38
1.3.2.1. Reglementare.....38
1.3.2.2. Protecția locului de muncă pe timpul maternității.....39
1.3.2.3. Protecția împotriva pierderii locului de muncă 39
1.3.2.4. Protecția contra refuzului de angajare 40

1.3.2.5. Protecția venitului lucrătoarei 41
1.3.2.6. Sfera persoanelor protejate 42
1.3.2.7. Protecția sănătății lucrătoarelor 44
1.3.2.8. Dispoziții referitoare la munca de noapte 45
1.3.2.9. Dreptul lucrătoarelor la concediul de maternitate remunerat 45
1.3.2.10. Concediul de adopție în Uniunea Europeană 47
1.3.2.11. Concediu parental şi de paternitate în Uniunea Europeană 47
1.3.2.12. Dreptul la dispensarea muncii pentru efectuarea examenelor prenatale 48
1.3.2.13. Garantarea locului de muncă 49
1.3.2.14. Garantarea efectivității drepturilor lucrătoarelor protejate de normele europene 49
1.3.2.15. Alte soluţii jurisprudenţiale 49
1.3.3. Egalitatea de tratament în privinţa încadrării în muncă şi ocupării forţei de muncă 55
1.3.4. Egalitatea de şanse şi tratament în materie de încadrare în muncă 56
1.3.5. Echilibrul dintre viaţa profesională şi privată a părinţilor şi îngrijitorilor 57
1.3.6. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene 57
1.3.7. Protecţia mamei surogat 58

Capitolul II
EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN DREPTUL ROMÂNESC 62
2.1. Noțiuni introductive 62
2.2. Reglementarea egalității de șanse în dreptul național 63
2.3. Principiile egalității de șanse 64
2.4. Discriminarea de gen 67
2.5. Discriminarea pe motiv de maternitate 73
2.6. Hărțuirea la locul de muncă 78

Capitolul III
PROTECŢIA FEMEII GRAVIDE, LĂUZEI ŞI PERSOANEI DIN FAMILIA MONOPARENTALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ.....83
3.1. Ocrotirea femeilor salariate din România în prima jumătate a secolului XX 83
3.2. Ocrotirea femeilor salariate potrivit Codului muncii din 1950 85
3.3. Dispoziţii cu privire la ocrotirea angajatelor potrivit Codului muncii din 1972 87
3.4. Reglementări privind protecția femeilor salariate potrivit actualelor dispoziţii legale 90
3.5. Maternitatea 93
3.5.1. Noţiune 93
3.5.2. Maternitatea biologică 95
3.6. Aspecte de sănătate şi securitate în muncă 97
3.6.1. Reglementare 97
3.6.2. Obligaţiile angajatorilor referitoare la protecţia femeilor la locul de muncă potrivit Legii nr. 319/2006, Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi H.G. nr. 335/2007 98
3.6.3. Obligaţiile angajatorilor privind protecţia femeilor la locul de muncă potrivit O.U.G. nr. 96/2003 99
3.6.3.1. Consideraţii introductive 99
3.6.3.2. Obligaţia de a reduce timpul de muncă pentru salariatele gravide 100
3.6.3.3. Obligația de evaluare 103
3.6.3.4. Obligația de a lua măsuri de protecție specifice 105
3.6.3.5. Obligaţia de modificare a locului de muncă în cazul desfăşurării activităţii de către salariate în poziţie ortostatică sau aşezat 108
3.7. Munca de noapte 108
3.7.1. Reglementare 108
3.7.2. Excepţii 109

3.7.3. Salariatul/salariata de noapte 113
3.7.4. Obligaţii ale angajatorului 115
3.8. Dreptul la concediul de odihnă suplimentar aferent procedurii de fertilizare, «in vitro» 116
3.9. Dreptul la protecția datelor personale 117

Capitolul IV
REDUCEREA TIMPULUI DE LUCRU, ZILE LIBERE ȘI CONCEDII ASOCIATE MATERNITĂȚII SAU CREȘTERII COPILULUI 120
4.1. Programul de lucru redus sau flexibilizarea programului pentru salariatele gravide 120
4.2. Zile libere plătite pentru consultații medicale prenatale 124
4.3. Pauzele de alăptare 124
4.4. Ziua liberă acordată pentru îngrijirea copilului, în temeiul Legii nr. 91/2014 126
4.5. Zile de telemuncă pentru întreținerea copilului 130
4.6. Zile libere acordate părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ 135
4.7. Ziua liberă acordată cu prilejul vaccinării copilului împotriva Covid 19 ... 137
4.8. Concediul de îngrijitor 138
4.9. Absentarea de la locul de muncă pentru situații neprevăzute 140
4.10. Concediul şi indemnizaţia de maternitate 141

Capitolul V
CAUZE DE SUSPENDARE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ ASOCIATE MATERNITĂȚII SAU CREȘTERII COPILULUI 143
5.1. Noțiune și cauze 143
5.1.1. Noțiune 143
5.1.2. Cauze 143
5.2. Concediu de maternitate 144
5.2.1. Noțiune și reglementare 144
5.2.2. Condiții de acordare 145
5.2.3. Indemnizația de maternitate 146

5.2.4. Cumulul de funcții 146
5.3. Concediul de creștere a copilului 147
5.3.1. Reglementare 147
5.3.2. Condiţii de acordare 147
5.3.3. Cuantumul indemnizaţiei 148
5.3.4. Concediul celuilalt părinte 150
5.3.4. Procedura acordării 150
5.3.5. Prelungirea concediului 151
5.3.6. Suspendarea şi încetarea indemnizaţiei 151
5.3.7. Stimulentul de inserţie 152
5.4. Concediul de îngrijire a copilului bolnav 157
5.5. Concediul paternal 159
5.6. Concediul de risc maternal 162
5.6.1. Noțiune și reglementare 162
5.6.2. Procedura, durata și condiții de acordare 162
5.6.2.1. Procedura 162
5.6.2.2. Durata 163
5.6.2.3. Condiții de acordare 163
5.6.3. Indemnizația de risc maternal 164
5.7. Concediul de acomodare 164
5.7.1. Noțiune și reglementare 164
5.7.2. Beneficiarii și durata concediului de acomodare 165
5.7.3. Indemnizația 166
5.7.4. Suspendarea și încetarea concediului de acomodare 168
5.7.5. Obligații ale angajatorului 169
5.8. Concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani 196

Capitolul VI
INTERDICȚII LA CONCEDIERE 173
6.1. Reglementare 173
6.2. Interdicţia concedierii în perioada în care salariata este gravidă 174
6.2.1. Reglementare şi analiză 174
6.2.2. Practică judiciară 179

6.2.3. Încetarea raportului de muncă al salariatei gravide în perioada de probă 182
6.3. Interdicţia concedierii pe durata concediului de maternitate 198
6.4. Interdicţia concedierii pe durata concediului pentru creşterea copilului 199
6.5. Interdicţia concedierii pe durata concediului pentru îngrijirea copilului 202
6.6. Interdicţia concedierii pe durata efectuării concediului parental, a celui de îngrijitor sau pe durata absentării în situaţii neprevăzute de la locul de muncă 203
6.7. Interdicţia concedierii salariatei care primeşte stimulentul de inserţie 204
6.8. Interdicţia concedierii pe durata concediului de risc maternal 205
6.9. Interdicţia concedierii pe durata izolării copilului depistat pozitiv la infecția Covid-19 206
6.10. Excepţii de la interdicţii 207

Capitolul VII
PROTECȚIA LUCRĂTOARELOR GRAVIDE ÎN DREPTUL COMPARAT 209
7.1. Protecţia lucrătoarelor gravide în Italia 209
7.1.1. Protecția maternității și interzicerea discriminării 209
7.1.2. Protecția mamelor care lucrează 212
7.1.2.1. Concediu de maternitate 212
7.1.2.2. Interzicerea concedierii 215
7.1.2.3. Sănătate și securitate 215
7.1.2.4. Interzicerea muncii de noapte 216
7.1.3. Maternitate și paternitate: disciplina învoirilor și concediului 217
7.1.3.1. Repaus (sau învoire) zilnic și concediu pentru boala copilului 217
7.1.3.2. Concediul de paternitate 219
7.1.4. Reconcilierea dintre viața profesională și cea de familie: concediu parental 220
7.2. Protecţia lucrătoarelor gravide în Spania 223

7.2.1. Cadru normativ 223
7.2.2. Munca femeilor - reglementarea egalității 223
7.2.3. Reducerea programului de lucru 231
7.2.4. Prestaţiile contributive 235
7.2.5. Riscurile din timpul sarcinii şi riscurile alăptării în timpul alăptării unui copil cu vârsta sub nouă luni 237
7.2.6. Naşterea, tutela în vederea adopției sau încredințarea minorilor 239
7.2.6.1. Naşterea 239
7.2.6.2. Adopție, tutelă în vederea adopției și plasament familial 240
7.2.7. Suspendarea contractului 240
7.2.8. Concedierea angajatelor gravide 244
7.3. Protecţia lucrătoarelor gravide în Franţa 245
7.3.1. Maternitatea 245
7.3.1.1. Dispensarea de obligație a muncii. Dispensarea parțială la începutul sarcinii 246
7.3.1.2. Dispensa totală în timpul concediului de maternitate 247
7.3.1.3. Reintegrarea în muncă 248
7.3.1.4. Protecția împotriva concedierii 248
7.3.1.5. Sancționarea concedierii ilicite 250
7.3.2. Paternitatea 251
7.3.2.1. Concediul de paternitate și de primire a copilului 251
7.3.2.2. Protecția contra concedierii 251
7.3.2.3. Concediu parental 251
7.3.2.4. Concediul de adaptare 252
7.3.2.5. Alte concedii pentru evenimente familiale 252
7.4. Protecţia lucrătoarelor gravide în alte state europene 253
7.4.1. Protecţia lucrătoarelor gravide în Albania 253
7.4.2. Protecția lucrătoarelor gravide în Anglia 257
7.4.3. Protecția lucrătoarelor gravide în Azerbaidjan 259
7.4.4. Protecția lucrătoarelor gravide în Republica Moldova 260

7.4.5. Protecția lucrătoarelor gravide în Serbia 262
7.5. Ocrotirea femeilor salariate în Africa 264
7.6. Ocrotirea femeilor salariate în Asia 267
7.7. Ocrotirea femeilor salariate în America de Sud 271

CONCLUZII ŞI PROPUNERI DE *LEGE FERENDA*

Concluzii 276
Propuneri de *lege ferenda* 286

Bibliografie 290

Addendum – actualizare legislativă și doctrinară 305

Lista principalelor abrevieri

1. alin. = alineat;
2. art. = articol;
3. art. cit. = articol citat;
4. AGNU = Adunarea Generală a Naţiunilor Unite;
5. ANES = Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
6. ANPIS = Agenţia Naţională pentru Plăţi şi Inspecţie Socială;
7. APIS = Agenţia pentru Plăţi şi Inspecţie Socială;
8. cont. adm. și fisc. - contencios administrativ şi fiscal;
9. civ. = civilă;
10. C. Ap. = Curtea de Apel;
11. CC = Curtea Constituțională;
12. C. civ. = Codul civil;
13. C.c.m = contract colectiv de muncă;
14. C. fisc. = Codul fiscal;
15. C. mun. = Codul muncii;
16. C. pr. civ. = Codul de procedură civilă;
17. C. pen. = Codul penal;
18. Civilă = civ.
19. Convenţie = Convenţia europeană a drepturilor omului;
20. Carta = Carta drepturilor fundamentale ale lucrătorilor;
21. CEDO = Curtea Europeană a Drepturilor Omului;
22. CE = Consiliul Europei;
23. CJUE = Curtea de Justiție a Uniunii Europene;
24. CSJ = Curtea Supremă de Justiție;
25. Dec. = decizia;
26. DEX = Dicţionarul explicativ al limbii române;
27. ed. = ediția;
28. Ed. = Editura;
29. etc. = „și celelalte”;

30. FNUASS = Fondul naţional unic de asigurări sociale de sănătate;
31. GDPR = Regulament General de Protecţie a Datelor;
32. H.G. = Hotărâre de Guvern;
33. ibidem = în acelaşi loc (în aceeași lucrare);
34. idem = aceeași referință (același autor);
35. INS = Institutul Naţional de Statistică;
36. ISR = indicatorul social de referinţă;
37. ITM = Inspectoratul Teritorial de Muncă;
38. ÎCCJ = Înalta Curte de Casație și Justiție;
39. Jud. = Judecătoria;
40. JOCE = Jurnalul Oficial al Comunităților Europene;
41. JO= Jurnalul Oficial al Uniunii Europene;
42. nr. = numărul;
43. op. cit. = opera citată;
44. O.G. = Ordonanța Guvernului;
45. OIM = Organizația Internațională a Muncii;
46. OMS =Organizația Mondială a Sănătății;
47. ONU = Organizația Națiunilor Unite;
48. O.U.G. = Ordonanța de urgență a Guvernului;
49. M. Of. = Monitorul Oficial;
50. n.n. = nota noastră;
51. pct. = punctul;
52. par. = paragraful;
53. REVISAL = registrul general de evidenţă a salariaţilor;
54. RDP = Revista română de drept privat;
55. RRDM = Revista română de dreptul muncii;
56. RRJ = Revista română de jurisprudenţă
57. sect. = secția;
58. Supra = deasupra;
59. Trib. = Tribunalul;
60. urm. = următorul/următoarele;
61. UE = Uniunii Europene;
62. vol. = Volumul.

CUVÂNT-ÎNAINTE

Protecția maternității la locul de muncă reprezintă una dintre cele mai importante expresii ale funcției sociale a dreptului muncii, reflectând preocuparea statului și a comunității internaționale pentru apărarea demnității umane, a sănătății femeii și a interesului superior al copilului. Dincolo de dimensiunea strict juridică, această instituție juridică are o profundă încărcătură socială și morală, întrucât privește însăși continuitatea vieții sociale și echilibrul dintre activitatea profesională și viața familială. Într-o societate democratică, întemeiată pe principiile egalității și solidarității sociale, maternitatea nu poate constitui un motiv de vulnerabilizare profesională, ci trebuie să beneficieze de garanții reale și efective care să permită femeii exercitarea drepturilor sale fundamentale fără teama pierderii locului de muncă sau a diminuării statutului profesional.

Lucrarea intitulată „Protecția maternității la locul de muncă" își propune să realizeze o analiză amplă, sistematică și interdisciplinară a cadrului juridic aplicabil protecției maternității, atât din perspectiva dreptului internațional și european, cât și a reglementărilor interne și a dreptului comparat. Alegerea temei este pe deplin justificată de actualitatea și complexitatea problematicii analizate. Evoluțiile economice și sociale contemporane, caracterizate prin flexibilizarea raporturilor de muncă, dezvoltarea muncii la distanță, digitalizarea activităților profesionale și extinderea formelor atipice de angajare, au determinat apariția unor noi provocări în materia protecției maternității. În acest context, normele juridice tradiționale trebuie reinterpretate și adaptate pentru a răspunde noilor realități sociale și profesionale.

Protecția maternității nu se reduce exclusiv la acordarea concediului de maternitate sau la plata unor indemnizații aferente perioadei de sarcină și lăuzie. Ea presupune existența unui ansamblu coerent și complex de drepturi, garanții și măsuri de protecție destinate să asigure securitatea economică, sănătatea fizică și psihică, precum și egalitatea de șanse a salariatelor gravide sau care au născut recent. În acest sens, protecția maternității include măsuri privind securitatea și sănătatea în muncă, adaptarea condițiilor de muncă, interzicerea discriminării și a

concedierii, protecția veniturilor, acordarea concediilor parentale, dreptul la pauze pentru alăptare, protecția vieții private și a datelor personale, precum și facilități destinate concilierii vieții profesionale cu responsabilitățile familiale.

Prin structura sa, lucrarea urmărește să evidențieze caracterul multidimensional al protecției maternității și interdependența dintre diferitele mecanisme juridice care compun acest sistem de garanții. În primul rând, analiza se concentrează asupra cadrului normativ internațional și european, care a avut un rol determinant în consacrarea standardelor minime de protecție a maternității. Organizațiile internaționale au contribuit în mod esențial la afirmarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați și la recunoașterea dreptului salariatelor gravide la condiții de muncă sigure și echitabile. Convențiile și recomandările adoptate la nivel internațional au influențat semnificativ evoluția legislației naționale, impunând statelor obligația de a adopta măsuri eficiente pentru protejarea femeii salariate în perioada sarcinii și a maternității.

O importanță deosebită o are dreptul european, care a transformat protecția maternității într-un principiu fundamental al ordinii juridice europene. În cadrul Uniunii Europene, egalitatea dintre femei și bărbați reprezintă un principiu constituțional, iar protecția maternității este considerată o componentă esențială a politicii sociale europene. Directivele europene consacră standarde minime privind concediul de maternitate, interzicerea concedierii salariatelor gravide, protecția sănătății și securității în muncă, concediul parental și dreptul la adaptarea programului de lucru.

Jurisprudența instanțelor europene a avut un rol decisiv în dezvoltarea unei interpretări extensive și favorabile protecției maternității, sancționând orice formă de discriminare directă sau indirectă bazată pe sarcină sau maternitate.

În acest context, protecția maternității nu este percepută doar ca o măsură de asistență socială, ci ca un veritabil drept fundamental, strâns legat de dreptul la demnitate, sănătate și egalitate de șanse. Curțile europene au statuat în mod constant că tratamentul nefavorabil aplicat unei femei din cauza sarcinii sau a concediului de maternitate constituie o formă de discriminare pe criteriul sexului, incompatibilă cu valorile unei societăți democratice. Aceste orientări jurisprudențiale au influențat semnificativ practica instanțelor naționale și au contribuit la consolidarea protecției juridice a salariatelor.

În dreptul românesc, protecția maternității este fundamentată pe principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Reglementările interne

consacră atât măsuri generale de combatere a discriminării, cât și măsuri speciale destinate protejării femeilor gravide, lăuze sau care alăptează. Analiza egalității de șanse evidențiază faptul că egalitatea formală, deși necesară, nu este suficientă pentru realizarea unei protecții efective. În practică, femeile însărcinate sau aflate în concediu pentru creșterea copilului se confruntă adesea cu dificultăți privind accesul la promovare, menținerea locului de muncă sau reintegrarea profesională după revenirea din concediu.

Discriminarea pe motiv de maternitate reprezintă una dintre cele mai subtile și persistente forme de inegalitate profesională. Ea poate îmbrăca forme diverse, de la refuzul angajării și limitarea accesului la anumite funcții până la marginalizare profesională, reducerea atribuțiilor sau încetarea abuzivă a raporturilor de muncă. În mod particular, fenomenul hărțuirii morale la locul de muncă poate afecta grav salariatele gravide, determinând deteriorarea climatului profesional și afectarea sănătății psihice a acestora. Din acest motiv, legislația modernă pune accent nu doar pe sancționarea discriminării, ci și pe prevenirea acesteia prin mecanisme instituționale eficiente și politici active de promovare a egalității.

Un aspect important al lucrării îl constituie analiza istorică a protecției femeii salariate în România. Evoluția reglementărilor juridice demonstrează transformarea profundă a concepției societății asupra rolului femeii în viața profesională și familială. Dacă în trecut protecția maternității avea un caracter predominant paternalist, bazat pe ideea vulnerabilității femeii, în prezent accentul se pune pe recunoașterea unor drepturi subiective și pe garantarea egalității reale de șanse. Această schimbare de paradigmă reflectă evoluția generală a drepturilor omului și consolidarea principiului nediscriminării.

Reglementările actuale privind securitatea și sănătatea în muncă au un pronunțat caracter preventiv. Angajatorii au obligația de a evalua riscurile profesionale care pot afecta salariatele gravide și de a adopta măsuri concrete pentru eliminarea sau diminuarea acestora. Adaptarea locului de muncă, modificarea programului de lucru, reducerea expunerii la factori nocivi și transferul temporar pe alte posturi compatibile cu starea de sănătate a salariatei reprezintă mecanisme juridice esențiale pentru protejarea maternității. Aceste măsuri demonstrează că protecția maternității nu urmărește excluderea femeii din activitatea profesională, ci integrarea acesteia în condiții de siguranță și demnitate.

De asemenea, lucrarea analizează în detaliu instituțiile juridice care permit concilierea responsabilităților familiale cu activitatea profesională. Concediul și

indemnizația de maternitate, concediul de creștere a copilului, concediul paternal, concediul de risc maternal și concediul de acomodare constituie instrumente juridice indispensabile pentru realizarea echilibrului dintre viața profesională și cea familială. Suspendarea contractului individual de muncă în aceste situații reprezintă o măsură de protecție socială care garantează păstrarea locului de muncă și continuitatea raportului juridic de muncă.

Interdicția concedierii salariatelor gravide sau aflate în concediu de maternitate reprezintă una dintre cele mai importante garanții juridice în materia protecției maternității. Fără această protecție, drepturile conferite de lege ar deveni iluzorii, întrucât salariatele ar putea fi constrânse să renunțe la exercitarea lor din teama pierderii locului de muncă. Jurisprudența națională și europeană a subliniat în repetate rânduri că măsurile de concediere dispuse în legătură cu starea de graviditate sau cu exercitarea drepturilor parentale sunt incompatibile cu principiile statului de drept și cu exigențele protecției sociale moderne.

Dimensiunea comparativă a lucrării aduce un plus de profunzime și relevanță analizei. Studierea soluțiilor legislative adoptate în alte state europene și în alte sisteme juridice permite identificarea unor bune practici și a unor modele eficiente de protecție a maternității. În unele state, accentul este pus pe flexibilizarea programului de lucru și pe stimularea participării taților la concediile parentale, în timp ce în altele predomină măsurile de sprijin financiar și de protecție a locului de muncă. Dreptul comparat oferă astfel posibilitatea formulării unor propuneri de *lege ferenda* adaptate nevoilor actuale ale societății românești.

Valoarea lucrării rezidă în caracterul său interdisciplinar și în echilibrul dintre abordarea teoretică și cea practică. Analiza normativă este completată prin referiri la jurisprudență, doctrină și realități sociale concrete, ceea ce conferă studiului o perspectivă integratoare și aplicată. Sunt evidențiate dificultățile întâlnite în practică, neclaritățile legislative și contradicțiile existente între anumite reglementări, fiind formulate propuneri de interpretare și soluții de perfecționare legislativă.

În contextul actual, protecția maternității trebuie privită ca o investiție socială și economică, nu ca o sarcină excesivă pentru angajatori. Participarea femeilor la piața muncii reprezintă un factor esențial pentru dezvoltarea economică și pentru asigurarea echilibrului demografic. Asigurarea unor condiții adecvate pentru salariatele gravide și pentru părinți contribuie la reducerea inegalităților sociale, la creșterea natalității și la consolidarea coeziunii sociale. Totodată, politicile eficiente de protecție a maternității favorizează fidelizarea angajaților, creșterea produc-

tivității și dezvoltarea unui climat organizațional bazat pe respect și responsabilitate socială.

Cu toate acestea, dinamica raporturilor de muncă impune o reflecție permanentă asupra eficienței mecanismelor juridice existente. Simplificarea procedurilor administrative, clarificarea unor noțiuni juridice, armonizarea legislației și întărirea mecanismelor de control constituie direcții esențiale pentru consolidarea protecției maternității. Totodată, este necesară dezvoltarea unor politici publice integrate care să încurajeze concilierea vieții profesionale cu cea familială și să combată stereotipurile de gen încă prezente în mediul profesional.

Lucrarea se adresează unui public larg și diversificat: practicienilor dreptului, judecătorilor, avocaților, consilierilor juridici, inspectorilor de muncă, specialiștilor în resurse umane, cercetătorilor, studenților și factorilor de decizie politică. Prin claritatea expunerii, rigoarea argumentării și caracterul aplicativ al analizei, studiul poate constitui atât un instrument de lucru util practicienilor, cât și un reper doctrinar important pentru dezvoltarea cercetării juridice în domeniu.

În concluzie, protecția maternității la locul de muncă reprezintă un indicator fundamental al gradului de civilizație juridică și socială al unui stat. O societate care respectă demnitatea umană și promovează egalitatea de șanse trebuie să ofere femeilor posibilitatea de a îmbina maternitatea cu activitatea profesională fără discriminare și fără riscuri pentru sănătate sau stabilitate economică.

Prin abordarea sa amplă, critică și argumentată, prezenta lucrare contribuie la aprofundarea unui domeniu esențial al dreptului muncii și susține necesitatea perfecționării continue a cadrului legislativ în beneficiul femeii, al copilului și al societății în ansamblul său.

Prof. univ. dr. Dan Țop

INTRODUCERE

Ființa umană este sursa dreptului și fundamentul statului; ținând seama de importanța oamenilor pentru stat, aceasta din urmă își găsește justificarea în capacitatea sa de a satisface nevoile individului. Drepturile fundamentale pun în lumină nevoile esențiale ale ființei umane pe care dreptul și statul trebuie să le ocrotească.

Maternitatea, care garantează continuarea speciei umane, capătă o importanță evidentă pentru stat, și, de aceea, merită de a fi protejată prin drept. Statul este ținut să răspundă nevoilor de protecție a individului. Maternitatea, care răspunde dorinței naturale și esențiale a doi indivizi de a fonda o familie-dorință care se înscrie în centrul libertății personale, drept fundamental al oricărei persoane – generează nevoi, în special costuri legate de sarcină și de naștere (cheltuieli medicale, cerințe familiale) și pierderea câștigului care însoțește concediul de maternitate.

Importanţa maternităţii este preţuită la un dublu nivel. Într-o perspectivă individuală și familială, dorința de a fonda o familie este recunoscută ca un aspect elementar al personalității și cu acest titlu protejează libertatea individuală și dreptul la personalitate. Perspectiva socială și statală constă în aceea că maternitatea reprezintă mijlocul de perpetuare a speciei umane. Organizația Mondială a Sănătății (OMS), în același sens a declarat: *nașterea este un eveniment capital al vieții de familie; ea este la fel de importantă pentru edificarea comunității*.[1]

Din perspectiva individuală și familială, maternitatea, care, semnifică creșterea sau fondarea unei familii, permite realizarea dorinței de a avea copii, dorința naturală-drept fundamental al ființei umane (art. 8 din Convenție). Dacă maternitatea este *eveniment extraordinar care poate surveni în existența umană*, este vorba de un fenomen care comportă consecințe sociale și economice pe care societatea are datoria să le aibă în grijă.

[1] *Raport asupra sănătății în lume* – 2005, p. XV (https://www.oamr.ro/organizatia-mondiala-a-sanatatii/, accesat în ianuarie 23, 2024).

Dreptul la căsătorie și la familie este un drept fundamental al oricărui individ. *Acest drept protejează oamenii contra măsurilor statale care ar limita de o manieră injustă facultatea de a se căsători și de a alege soțul/soția*; Cuplurile se află la adăpostul măsurilor statale care ar restrânge facultatea de a avea copii (cum ar fi politicile de sterilizare forțată, de limitare a nașterilor etc.), precum și a măsurilor care ar limita de o manieră injustă posibilitatea de a recurge la adopții sau la tehnicile de procreare asistată medical.

Maternitatea, care permite perpetuarea specie umane, capătă o importanță de prim ordin pentru *stat* (fără nașteri, societatea nu poate supraviețui); de aceea, se impune să o protejeze prin norme juridice.

Deși este vorba de o *experiență eminamente privată*, ce aparține *sferei intime și personale a indivizilor*, maternitatea nu trebuie percepută ca o chestiune privată privind doar femeile; este vorba chiar de un *serviciu al colectivității, de o binefacere pentru țară*, de o importantă funcție națională și socială, pe scurt de un eveniment de care ansamblul societății se preocupă. Maternitatea constituie o șansă pentru societate, nu doar o „calamitate" economică care trebuie asumată de salariată însăși, conform adagiului *casum sentit dominus* (în caz de accident stăpânul suportă paguba).

Un sistem eficace de protecție a maternității prezintă avantaje evidente pentru *stat*, pentru că el trebuie să acționeze ca un remediu al „*dentalității*", ce permite, în același timp, femeilor să exercite o activitate profesională.

Drepturile femeilor, ca segment specific[2] derivat din teoria drepturilor omului, au făcut obiectul reglementărilor juridice, abordărilor interdisciplinare sau dezbaterilor doctrinare, cu scopul explicit de protecţie a acestor drepturi.

O preocupare pentru îmbunătățirea protecției internaționale a drepturilor femeilor a dus la dezvoltarea convenției cu privire la eliminarea formelor de discriminare asupra femeilor (CEDAW)[3] adoptată în 1979 de AGNU, intrată în vigoare în anul 1981[4].

În 1996, Carta socială europeană (ESC) a fost revizuită. Noua versiune conține o serie de modificări de la original, multe dintre ele se preocupă de promovarea

[2] M.-B. Berna*, Drepturile femeii în dreptul internaţional: conţinut juridic şi influenţe culturale,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2020.

[3] Convenţia asupra eliminării tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor.

[4] R. J. Cook, *State accountability under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women,* în Human Rights of Women, R.J. Cook edition, 1994.

drepturilor femeilor[5], deoarece CE, așa cum a fost concepută inițial, a fost o uniune economică, Tratatul din Roma 1957 nu conținea aproape deloc referiri la drepturile omului, cu excepția dreptului bărbaților și femeilor la egalitatea de remunerație prevăzută la articolul 119.

Cel mai important[6] document în materie socială elaborat, în secolul XX, Carta socială europeană revizuită, reglementează dreptul la protecţia maternităţii al lucrătoarelor (art. 8).

UE, de-a lungul timpului, a dobândit un rol pregnant în domeniul social-politic și a constituit o sursă importantă de protecție pentru drepturile lucrătorilor, astfel că în anul 2000, statele membre au proclamat Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, act care combină drepturile civile și politice cu o declarație economică cuprinzătoare și drepturile sociale[7].

Directiva 89/391/CE[8] privind măsuri de protecție a salariatelor prevede în dispozițiile articolului 15 că femeile aflate în situații speciale trebuie apreciate ca o categorie ce este expusă unor riscuri particulare, asupra ameninţărilor prin care le este afectată munca şi persoanele supuse analizei noastre sunt considerate ca aparţinând unui grup expus la riscuri[9].

În cadrul creat de Directiva 89/391/CEE, au fost adoptate ulterior numeroase alte directive care vizează protecția specială acordată anumitor categorii de lucrători[10], cum este și Directiva 92/85/CEE[11].

Măsurile stabilite în Directiva 92/85/CEE referitoare la protecția socială a lucrătoarelor și la ameliorarea stării de sănătate și a securității acestora în timpul muncii, se aplică cu singura condiție ca acestea să fie gravide, să fi născut recent sau să fie în perioada alăptării, așa cum s-a spus în doctrină, are „o relevanță deosebită”[12].

---

[5] A.C.L. Davies, *Perspectives on Labour Law,* Cambridge University Press, New York, 2004, p. 38.

[6] R.R Popescu, *Dreptul european al muncii. Legislație, doctrină și jurisprudență,* Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2019, p. 331.

[7] A.C.L. Davies, *op. cit.,* p. 38.

[8] Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (publicată în JOCE nr. 183 din 29 iunie 1989).

[9] L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 160.

[10] R. Anghel (coord.), *Sănătatea și securitatea în muncă – Abordare multidisciplinară,* Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2019, p. 3.

[11] Privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează (publicată în JOCE nr. L 348 din 29 noiembrie 1992), modificată ulterior.

[12] S. Panainte, *Interdicţia de concediere a salariatelor între (cvasi) absolut şi relativ*, în vol. Hic et Nunc: Alexandru Athanasiu, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2020, p. 577.

Această reglementare conține dispoziții privind protejarea femeilor, care urmează cursuri de perfecţionare sau se află în derularea unei convenţii de ucenicie și se găsesc, în același timp în stare de graviditate, au născut de curând ori alăptează, și au făcut această împrejurare cunoscută angajatorului[13].

Scopul Directivei 92/85/CEE este acela de a utiliza dispoziţiile pentru promovarea îmbunătățirii cadrului de sănătate și securitate în muncă în privinţa angajatelor ce se află sub protecție specială potrivit prevederilor din art. 1 al acestui document.

Atât dreptul european, cât şi cel naţional conțin prevederi care protejează femeia însărcinată, lăhuză ori care alăptează, ce are un raport de muncă cu un angajator.

Starea de graviditate şi maternitatea pot justifica[14] anumite măsuri de protecție în beneficiul femeilor, creând o anumită stare de inegalitate de tratament; astfel, potrivit directivei, femeia trebuie să se reîntoarcă din concediul de maternitate, pe vechiul post sau pe un post similar, şi să beneficieze de un tratament anterior asemănător în cazul în care nu ar fi părăsit postul; de asemenea, lucrătoarea va beneficia de concediul anual de odihnă aferent, după întoarcerea din concediul de maternitate[15] şi lucrătoarea poate solicita ca, la calculul indemnizației de maternitate, să se ia în calcul mărirea de salariu pe care ar fi avut-o dacă nu ar fi absentat din cauza maternității[16].

Femeia, în special femeia gravidă, a fost dintotdeauna, în mod firesc şi lesne de înţeles, beneficiara unor reguli scrise dar şi nescrise de protecţie, la nivelul întregii societăţi. Ramura dreptului muncii s-a alăturat[17] şi ea acestui sistem complex de reglementări juridice care protejează femeia gravidă.

Femeia gravidă a avut şi are şi în prezent un aliat important în normele de drept, care îi recunosc situaţia vulnerabilă în care se află pe toată durata sarcinii şi chiar şi ulterior acesteia şi, în consecinţă, îi acordă o protecţie specială.

---

[13] D. Ţop, *Drept social european*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2009, p. 248.

[14] R.R. Popescu*, op. cit.,* p. 98.

[15] C.J.U.E., cauza C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez c. Continental Industrios del Caucho SA,* Hotărârea din 18 martie 2004.

[16] C.J.U.E., cauza C-147/02, Michelle K. Alabaster c. Wooiwich pic și Secretary of State for Social Security, Hotărârea din 30 martie 2004.

[17] I. Dumitru*, Considerații asupra legalității concedierii lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează,* în RRDM nr. 10/2016, p. 24.

Capitolul I

PROTECȚIA MATERNITĂȚII POTRIVIT DREPTULUI INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN

1.1. Preliminarii

Maternitatea considerăm că ar trebui cercetată din perspectivă politică, economică, socială și legislativă. Protecția acesteia este un drept fundamental în tot procesul muncii și a fost consacrat în tratatele internaționale referitoare la drepturile omului.

Recunoașterea internațională a drepturilor omului a avut ca rezultat asumarea de obligații internaționale pentru statele membre ale organizațiilor ce controlează realizarea efectivă a protecției și promovării drepturilor omului.

Normele internaționale și europene au misiunea de a ghida sau impune statelor în ceea ce privește stabilirea, dezvoltarea și adaptarea sistemelor de securitate socială.

În cele ce urmează avem în vedere normele *Organizației Națiunilor Unite* (ONU), *Organizației Internaționale a Muncii* (OIM), *Organizației Mondiale a Sănătății* (OMS) *Consiliul Europei* (CE) și desigur ale *Uniunii Europene* (UE).

1.2. Protecţia maternităţii potrivit dreptului internaţional

1.2.1. Organizația Națiunilor Unite

Constituită în anul 1945 (prin reorganizarea Ligii Națiunilor) are ca scop *realizarea cooperării internaționale în rezolvarea problemelor internaționale de ordin economic, social, intelectual sau umanitar, dezvoltând și încurajând respectarea drepturilor omului și libertăților fundamentale ale tuturor, fără deosebire de sex, limbă, rasă ori religie* (art. 1 § din Cartă).

Organizația este abilitată să *favorizeze creșterea nivelului de viață, ocuparea deplină a locurilor de muncă, progresul economic și social*, soluționarea problemelor internaționale în domeniul economic, social și al sănătății publice (art. 55 din Cartă).

ONU a adoptat instrumente fundamentale cum sunt: *Declarația Universală a drepturilor omului* (în 1948); *Pactul internațional referitor la drepturile economice, culturale şi sociale* (în 1966), *Convenția internațională asupra eliminării oricărei forme de discriminare a femeilor* (în 1979).

1.2.2. Organizaţia Internațională a Muncii

Este o organizație tripartită, înființată în anul 1919, compusă din Conferința Internațională a Muncii (adunarea generală a statelor membre); Consiliul de administrație (organul executiv) și Biroul Internațional al muncii BIM (secretariatul general).

Conform Preambulului și art. 1 din Constituția sa, organizația urmărește trei obiective principale: asigurarea păcii și armoniei universale și durabile; promovarea justiției sociale prin ameliorarea condițiilor de muncă, în special a protecției sociale a lucrătorilor (lupta contra șomajului, protecția contra bolilor generale sau profesionale și a accidentelor de muncă, protecția femeilor etc.); neadaptarea unui regim de muncă realmente uman este de natură a obstacola eforturile altor națiuni care doresc ameliorarea situației lucrătorilor în propriile țări. Pentru a realiza aceste obiective, OIM dispune de trei mijloace de acțiune: elaborarea de norme internațional publice, cooperarea tehnică și difuzarea de informații.

O.I.M. a adoptat o serie de convenții și recomandări în domeniile securității sociale și dreptului muncii, printre care se numără *Convenția nr. 102* din anul 1952 privind normele minime de securitate sociale și Convenția nr. 183 din anul 2000 privind protecția maternității.

1.2.3. Organizația Mondială a Sănătății

O.M.S. creată în 1948, este o instituție specializată a ONU pentru sănătatea publică (art. 57 din Carta ONU și art. 69 din Constituția OMS). Noțiunea de sănătate este definită ca o stare completă de bună-stare fizică, mentală și socială, care nu consistă numai în absența unei maladii sau infirmitate (preambulul și art. 1 din Constituția OMS). Are în structura sa: Adunarea mondială a sănătății (A.M.S), Consiliul executiv și Secretariatul (art. 9-37 din Constituție). Organizația, prin structuri-

le sale, este abilitată să propună convenții, acorduri și reglementări, să adopte recomandări privind chestiunile internaționale de sănătate (art. 2 lit. k din Constituție). Cooperează cu alte instituții specializate în scopul ameliorării nutriției și a condițiilor de muncă (art. 2 lit. i din Constituție) și acționează în favoarea sănătății și bunăstării mamei și copilului (art. 2 lit. l din Constituție).

Diferitele instrumente adaptate de OMS în materie de protecție a maternității urmăresc, în principal, de a susține și încuraja alăptarea maternală. În acest sens, sunt *Codul internațional de comercializare a substituților laptelui maternal* din anul 1981 și *Declarațiile privind protecția, promovarea și încurajarea alăptării maternale*. Acestor instrumente li se adaugă diferite rezoluții care încurajează alăptarea maternală la locul de muncă.

Pentru *O.I.M., protecția maternității înglobează prevenirea riscurilor sănătății și securității în timpul și după sarcină; dreptul la pauze de alăptare; protecție contra discriminării și concedierii; dreptul de a relua munca după concediul de maternitate*. Protecția maternității trebuie să permită femeilor de a conjuga cu succes rolul lor în materie de producție și reproducție. În egală măsură, se asigură protecția sănătății femeilor și copiilor în timpul maternității, se evită ca funcția reproducătoare a femeilor să aibă o incidență negativă asupra securității lor economice (garantarea locului de muncă, de exemplu) ocrotește egalitatea și se opune inegalităților de tratament și discriminare la locul de muncă datorită funcției de reproducere a femeilor.[18]

În rândul măsurilor de protecție se află:

- protecția sănătății la locul de muncă (interdicția de prestare a lucrărilor periculoase și insalubre);
- organizarea timpului de muncă și de repaus;
- primirea de prestații medicale și alte măsuri de asigurări sociale;
- protecția locului de muncă și interdicția discriminării datorită maternității (protecția contra concedierii, menținerea drepturilor aferente locului de muncă etc.);
- dreptul la salariu în caz de incapacitate de muncă cauzată de complicațiile sarcinii;
- dreptul la concediu de maternitate plătit;
- dreptul la concediu paternal;

[18] Biroul Internațional al Muncii, *Maternitatea în muncă*, 2010, p. 1.

- dreptul de a relua lucrul după concediul de maternitate;
- dreptul de a continua alăptarea după concediul de maternitate (pauze de alăptare, spații pentru alăptare în condiții adecvate de igienă etc.).

1.2.4. Consiliul Europei

Constituit în anul 1949, este compus din două organisme (Comitetul Miniștrilor) și Adunarea consultativă, asistată de un secretariat (preambulul și art. 1 din Statut). Menirea sa constă în *înfăptuirea unei strânse uniuni ale membrilor în scopul salvgardării și avansării principiilor şi idealurilor care constituie patrimoniul comun al acestora și să favorizeze progresul lor* (art. 10 și art. 13-37 din Statut).

Printre instrumentele adoptate de CE se numără: *Convenția* din anul 1950*, Carta socială europeană*, din 1961, revizuită în 1966, *Codul european de securitate socială* din 1964, revizuită în 1990.

1.2.5. Protecţia femeilor potrivit normelor Organizației Internaționale a Muncii

Interesele O.I.M. în această materie s-au orientat în timp, în două mari direcții: garantarea egalității în drepturi între cele două sexe și garantarea protecției muncii femeilor.

În privința primei direcții, reamintim, Convenția nr. 100 din anul 1951 referitoare la egalitatea de remunerare și Recomandarea nr. 123 din anul 1965 asupra muncii femeilor având responsabilități familiale care se regăsește în spiritul său și în legislația noastră.

Cealaltă direcție s-a canalizat în protecția maternității, a limitării și, treptat, a prohibirii muncii nocturne și în subteran a femeilor.

Protecția maternității face obiectul Convenției nr. 3 din anul 1919, respectiv a Convenției nr. 103 din anul 1952, convenție la care ne-am referit anterior. Sunt de reținut, și Recomandările nr. 12 din anul 1921 privind protecția maternității (agricultură), respectiv nr. 95 din anul 1952 asupra protecției maternității (revizuită prin Convenția nr. 183 din anul 2000).

Munca de noapte este prevăzută de Convenția nr. 89 din anul 1948 (revizuită), convenție ratificată și de țara noastră. În acest domeniu pentru statele care le-au ratificat, rămân în vigoare și Convențiile nr. 4 din anul 1919 și nr. 41 din anul 1934. România ratificând norma superioară a Convenției nr. 89, a denunțat ratificarea făcută anterior Convenției nr. 4 din anul 1919.

O.I.M. a luat măsuri suplimentare prin Convenția nr. 183 din anul 2000.

Convenția privind protecția maternității nr. 183/2000 conține reglementări referitoare la ocrotirea femeilor gravide sau a femeilor care au născut recent și a fost adoptată în data de 15.06.2000, la Geneva.

Convenția a fost ratificată de 66 state, cu peste 1/3 din totalul membrilor O.I.M. Această convenție a fost ratificată de țara noastră prin Legea 452/2002 din data de 8 iulie 2002.

Femeia şi copilul sunt desemnaţi de Convenția nr. 183/2000, astfel:

- persoana sex feminin, fără nicio discriminare;

- copilul fără nicio discriminare (art. 1).

Convenția cuprinde dispoziții referitoare la *Domeniul de aplicare* (art. 1, art. 2 pct. 1.2. și 3), *Protecția sănătății* (art. 3), *Concediul de maternitate* (art. 4 pct. 1-5), *Concediul pentru boală ori complicații* (art. 5), *Prestații* (art. 6 pct. 1-7, lit. a) și b) și art. 7 pct. 1 și 2), *Protecția locului de muncă și nediscriminarea* (art. 8 pct. 1 și 2, art. 9 pct. 1 și 2 – lit. a și b), *Mame care alăptează* (art. 10 pct. 1 și 2), E*xaminare periodic*ă (art. 11), *Punerea în aplicare* (art. 12), *Dispoziții finale* (art. 13-21).

Potrivit art. 8 pct. 1 din Convenţia O.I.M. nr. 183/2000, s-a statuat interzicerea angajatorului să dispună concedierea unei femei pe întreaga perioadă a stării de graviditate, „cu excepţia cazurilor care au legătură cu sarcina, naşterea copilului şi alăptarea”. De asemenea, se instituie în sarcina angajatorului „responsabilitatea de a dovedi că motivele concedierii nu sunt relaţionate cu sarcina, naşterea copilului şi alăptarea”[19].

Ratificarea Convenției O.I.M nr. 183/2000 contribuie la consolidarea unei politici sociale familiale și realizarea unei legislații de protecție pentru femei, creând o balanță echilibrată a obligațiilor de muncă și a obligațiilor familiale.

Cu ocazia Conferinței O.I.M din iunie 2009, s-a recunoscut[20] încă odată că egalitatea de șanse între femei și bărbați, în relațiile de lucru reprezintă o valoare fundamentală. S-a afirmat totodată că persistă încă o discriminare din cauza sărăciei și a maternității, o segregare pe orizontală și verticală pe piața forței de muncă. Femeile predomină în locuri de muncă cu timp parțial, iar în pofida unei îmbunătățiri a nivelului de învățământ/instruire, ele sunt reprezentative în locuri de muncă slab plătite, sunt slab reprezentate în munci de conducere și tehnice;

[19] S. Panainte, *Interdicţia de concediere a salariatelor între (cvasi) absolut şi relativ*, *op.cit.*, p. 577.

[20] Raportul intitulat *Egalitatea între femei și bărbați. Esența muncii decente* este reprodus, în extras, în RRDM nr. 5/2009, pp. 239-252.

lucrează în condiții proaste, sunt supuse hărțuirii și violenței sexuale etc. La Conferința Internațională a Muncii din 2011 s-a relevat că diferențele dintre câștigurile femeilor comparativ cu bărbații era de 22,9%. În Uniunea Europeană, femeile câștigă pe oră, în medie cu 17,1% mai puțin decât bărbații. De aceea, se impune înlăturarea discriminării dintre femei și bărbați, egalitatea între sexe fiind o chestiune de justiție socială.

1.2.6. Egalitatea de șanse și tratament

Este reglementată, în principal, prin *Convenția nr. 111 din anul 1958*[21].
Potrivit convenţiei, prin discriminare se desemnează:

- orice excludere, diferenţiere ori preferinţă bazată pe culoare, rasă, religie, convingeri politice, sex, origine socială ori apartenenţă naţională ce au un efect direct asupra suprimării ori ştirbirii egalităţii „de posibilități ori tratament în domeniul ocupării forței de muncă/ exercitării meseriei";
- orice altă excludere, diferenţiere ori preferinţă ce are ca efect suprimarea ori știrbirea egalității „de posibilități sau de tratament în materie de ocuparea forței de muncă și exercitare a profesiei" (art. 1).

1.2.7. Concediul de maternitate potrivit Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Convenția nr. 183 din anul 2000 privind protecția maternității impune statelor membre de a garanta primirea unui concediu de maternitate remunerat cu o durată de cel puțin 14 săptămâni (art. 4 și 6). Recomandarea O.I.M. nr. 191 din anul 2000 asupra protecției maternității propune statelor membre de a extinde acea durată la cel puțin 18 săptămâni (art. 1 par. 1)

1.2.8. Concediul de adopție potrivit Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Art. 10 par. 5 din Recomandarea nr. 191 privind protecția maternității propune statelor membre ale căror legislații și practici naționale prevăd adopția, să garanteze părinților adoptivi acordarea unui concediu de adopție remunerat, asemănător concediului de maternitate pe care trebuie să-l acorde conform Conven-

[21] *Privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei*. Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în B. Of. nr. 81 din 6 iulie 1973).

ției nr. 183 din anul 2000 (revizuită) asupra protecţiei maternității din 1952, adoptată în sesiunea 88 la Conferinţa Generală a O.I.M. la 15 iunie 2000 la Geneva.

1.2.9. Concediu parental potrivit Organizaţiei Internaţionale a Muncii

Reprezintă o perioadă de absență autorizată de la locul de muncă, ce urmează imediat concediului de maternitate, în cursul căruia contractul sau relația de muncă și drepturile corespunzătoare sunt prevăzute. Scopul său este să le permită părinților să dispună de timp liber de la serviciu pentru a se ocupa de copil.

O.I.M. prin Recomandarea nr. 191 privind protecția maternității, adoptată în anul 2000 încurajează statele membre să acorde părinților un concediu parental la exprimarea concediului de maternitate.

1.2.10. Încurajarea alăptării

OMS și UNICEF susțin și încurajează alăptarea maternală pe care o consideră fundamentală în materie de alimentație hrănind copii[22], *cea* mai bună intrare posibilă în viață,[23] și cel mai important mijloc de a furniza o alimentare ideală pentru creșterea și dezvoltarea copiilor într-o bună sănătate.[24]

Alăptarea maternală, care face parte integrantă din maternitate, oferă avantaje incomensurabile atât pentru sănătatea noului născut cat și pentru cea a mamei.[25]

OMS și UNICEFF recomandă alăptarea maternală exclusivă în primele 6 luni de viață, apoi până la 2 ani și mai mult, asociind-o cu alimente complementare singure și adecvate din punct de vedere nutrițional.

Alăptarea maternală prezintă o serie de avantaje:

- are un impact pozitiv asupra sănătății noului născut; laptele maternal este alimentul perfect căci el conține toți nutrienții necesari bunei sănătăți și creșterii copilului[26]; îl protejează, în aceeași măsură, contra diareii și infecțiilor respiratorii, care reprezintă principalele cauze ale mortalității infantile; favorizează dezvoltarea sistemului său imunitar; scade riscul de cancer (le-

[22] *Declarația asupra promovării și încurajării alăptării maternale* din 22 noiembrie 2005 (http://www.unicef-ire.org, accesată în mai, 15 2023).
[23] UNICEF, Alăptarea maternală, p. 1.
[24] OMS/UNICEF, *Strategia mondială asupra alimentării hrănirii tinerilor copii*, §10, p. 7.
[25] UNICEF, *Alăptarea maternală*, p. 1.
[26] Ibidem.

ucemie, limfosarcome) și de alte boli (pneumonie, astm, alergii, infecții gastro-intestinale etc.);

- are un impact benefic asupra sănătății mamei: alăptarea favorizează pierderea din greutate după naștere, constituie un factor de prevenire a obezității și reduce riscul de cancer de sân și ovare. Totodată, conduce la suspendarea ciclului menstrual; scade riscul de anemie și infecție urinară; diminuează riscurile hemoragice etc.;
- întărește relația afectivă între mama și noul născut; contactul intim între mamă și copil stabilit grație alăptării maternale timp de mai multe ore pe zi, permite mamei să transmită *în mod natural dragostea sa copilului din primele ore ale vieții acestuia; se pun bazele unei noi relații de dragoste și încredere*;[27]
- reduce costurile cu asigurarea sănătății, ținând seama de efectele benefice asupra mamei și copilului;
- permite să se facă economii; femeile care alăptează nu au nevoie să cumpere substitute ale laptelui maternal din comerț;
- are un impact favorabil asupra resurselor naturale; UNICEF relevă că alăptarea maternală permite economisirea de resurse, așa cum sunt apa salubră și combustibilă;
- alimentarea unui non-născut cu lapte-pudră presupune trei litri de apă pe zi (un litru pentru a amesteca laptele pudră și doi litri pentru sterilizarea biberoanelor și tetinelor; în plus, pentru a fierbe apa la un foc de lemne, sunt necesare 73 de kg de lemn pe an.[28]

1.3. Protecția maternității în dreptul european

1.3.1. Generalități

Prin comasarea Comunității economice europene (înființate în 1957) și a Comunității europene (instituită în anul 1993), Uniunea Europei a căpătat actuala organizare prin Tratatul de la Lisabona din decembrie 2009 și are ca fundament Tratatul de funcționare UE, din anul 2012 (TFUE). Acest tratat, precum *Tratatul de la Maastricht* din 1993 (TUE) îi conferă unele competențe în materie de coordona-

[27] Ibidem.
[28] Ibidem.

re a sistemelor de securitate socială în cadrul liberei circulații ale persoanelor (art. 48 din TFUE) și în domeniul egalității de tratament dintre femei şi bărbaţi în viața profesională (art. 157 din TFUE). *Carta* consacră drepturi în domeniul social, inclusiv dreptul la concediu de maternitate.

Cel mai important[29] document în materie socială elaborat, în secolul XX, este *Carta socială europeană revizuită* care reglementează dreptul la protecţia maternităţii al lucrătoarelor (art. 8).

Pentru a se putea asigura, efectiv, acest drept, fiecare stat membru care a ratificat Carta se obligă:

- să asigure tuturor lucrătoarelor, atât înainte cât şi după naștere, un răgaz cu un interval de minim „14 săptămâni", în varianta plății concediului sau măsuri efective de protecție socială referitoare la securitatea acestora;
- totodată, se interzice angajatorului a lua măsura concedierii, dacă salariata l-a notificat privitor la starea sa, dată la care se consideră începutul perioadei de interzicere categorică a stabilirii măsurii și până la finalizarea concediului pentru maternitate sau dacă termenul de preaviz s-a încheiat;
- se va legifera de statele membre etapa în care mamele se află în perioada alăptării și stabilirea unor pauze în acest sens, pauze necesare și suficiente;
- recomandările privesc și reglementarea desfășurării muncii în timpul nopții și la locurile de muncă ce presupun condiții grele și vătămătoare.

În ceea ce priveşte *Carta socială Europeană revizuită*[30], dreptul la ocrotirea maternității lucrătoarelor este prevăzut în dispozițiile art. 8. Pct. 2 al art. menționat învederează în sarcina statelor membre că este nelegală situația în care angajatorul ar concedia o femeie pe durata cuprinsă de la data informării sale de starea de graviditate și până la finalizarea concediului acestei lucrătoare acordat pentru sarcina sa în scopul ocrotirii femeii în această perioadă specială.

Familia are prevăzut în *Carta socială revizuită*, dreptul la o protecție triplă și anume, economică, socială și juridică, precum și dreptul la apărarea maternității lucrătoarelor[31].

La nivel european, „Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor" statuează la pct. 19, că toți lucrătorii trebuie să se bucure de măsuri

[29] R.R. Popescu, *Dreptul european ..., op. cit.*, p. 331
[30] Publicată în JOCE nr. L 348/1 din 28 noiembrie 1992.
[31] O.M. Salomia, *Instrumente juridice de protecție a drepturilor fundamentale la nivelul Uniunii Europene*, Ed. C.H. Beck, București, 2019, p. 147-148.

corespunzătoare la locul de muncă, măsuri care să îmbine în mod armonios condițiile din domeniul muncii cu cele ale vieții particulare și ancorate la condițiile contemporane.

Totodată, art. 15 al Directivei 89/391/CE, arată că acele grupuri ce sunt expuse unor deosebite riscuri trebuie să fie ocrotite contra acelor pericole care le prejudiciază munca, iar lucrătoarele supuse analizei „trebuie considerate ca fiind un grup expus riscurilor specifice”[32].

Comitetul European pentru Drepturi Sociale (ECSR)[33] a statuat următoarele: concedierea unei lucrătoare gravide nu poate interveni din cauza pierderii încrederii de către angajator (chiar dacă potrivit legislaţiei naţionale, acesta constituie un motiv valabil de concediere), întrucât un astfel de motiv ar fi posibil că creeze abuzuri din partea patronilor.

Din rapoartele naţionale comunicate Comitetului se desprinde preferința statelor membre pentru instituirea în legislațiile proprii a unor condiţii prealabile[34] concedierii unei asemenea persoane:

- necesitatea consultării sau acordului prealabil al sindicatului (din care face parte persoana vizată de concediere) sau al majorităţii salariaţilor;
- necesitatea ca pentru o asemenea concediere angajatorul să obţină autorizarea prealabilă motivată de la o autoritate administrativă sau chiar de la o instanţă judecătorească;
- amânarea efectelor actului de concediere până la momentul la care o instanţă de judecată se pronunţă cu privire la legalitatea şi temeinicia acesteia, dacă o asemenea investire are loc;
- reglementarea unor contravenţii sau chiar infracţiuni pentru nerespectarea regulilor de protecţie special edictate etc.

În UE, cadrul existent referitor la protecția maternității este stabilit de Directiva nr. 92/85/CEE.[35]

Starea de graviditate şi maternitatea pot justifica[36] anumite măsuri de protecție în beneficiul femeilor, creând o anumită stare de inegalitate de tratament; astfel, potrivit directivei, femeia trebuie să se reîntoarcă din concediul de maternita-

[32] L. Dima, *op. cit.,* p. 160.
[33] ECSR, Concluzii 2011, Armenia [art. 8 alineatul (2) din Cartă], ECSR, Concluzii 2011, Cipru [art. 8 alineatul (2) din Cartă], apud *Al. Athanasiu et al., op. cit.*, p. 73-74.
[34] S. Panainte, *Interdicția..., op. cit.*, p. 593.
[35] Publicată în JOCE nr. L 348 din 29 noiembrie 1992, modificată ulterior.
[36] R.R. Popescu, *Dreptul ..., op.cit.,* p. 98

te, pe vechiul post sau pe un post similar, şi să beneficieze de un tratament asemănător celui de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi părăsit postul; de asemenea, lucrătoarea va beneficia de concediul anual de odihnă aferent, după întoarcerea din concediul de maternitate[37] şi lucrătoarea poate solicita ca, la calculul indemnizației de maternitate, să se ia în calcul și mărirea de salariu pe care ar fi avut-o dacă nu ar fi absentat din cauza maternității.[38]

Dispozițiile art. 2 din Directivă stabilesc situațiile în care se găsește o lucrătoare, astfel:

- „lucrătoare gravidă" - orice lucrătoare care este însărcinată, înseamnă lucrătoarea aflată în această stare care aduce la cunoștința angajatorului său, situația sa, potrivit reglementărilor și/sau experienței naționale;
- „lucrătoarea ce a născut recent" – angajata care a dat viață devreme, este orice lucrătoare care de curând a născut, în conformitate cu actele normative și/sau practica țării respective și care anunță angajatorul său despre starea în care se află, raportat la legislația țării sale și/sau practica internă;
- „lucrătoarea care alăptează" – este orice lucrătoare care hrănește la sân sau artificial copilul născut și care comunică angajatorului său starea specială în care se află, în concordanță cu practica și legislația din țara sa.

Aceste categorii de lucrătoare sunt protejate prin normele menționate, cu singura condiție, de a informa angajatorul referitor la starea lor, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare din țara lucrătoarei respective.

Dreptul Uniunii a stabilit o explicare independentă pentru „lucrătoarea gravidă", cu scopul de a determina statele membre să nu diminueze protecția stabilită.

Țelul „Directivei 92/85/CEE" este de a lua măsuri care să promoveze și să îmbunătățească sănătatea și siguranța tuturor lucrătoarelor menționate.

Drepturile acestei categorii de lucrătoare sunt următoarele: concediu de maternitate, dispense pentru necesitatea unor consultații medicale în perioada prenatală, cele în legătură cu contractul și păstrarea plății unei remunerații, acordarea unei prestații potrivite în cazul în care este în concediu de maternitate.

Având în vedere dispozițiile directivei, concediul de maternitate al lucrătoarelor aflate în cele 3 situații speciale, trebuie să fie de minim 14 săptămâni succesive

[37] C.J.U.E., cauza C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez c. Continental Industrios del Caucho SA,* Hotărârea din 18 martie 2004.

[38] C.J.U.E., cauza C-147/02, Michelle K. Alabaster c. Wooiwich pic și Secretary of State for Social Security, Hotărârea din 30 martie 2004.

și se poate împărți înainte și/sau după ce a născut, în conformitate cu dispozițiile legilor în vigoare, dar și cu practica țării respective. Din acest concediu, minim două săptămâni este impus și se repartizează în față și/sau în urma nașterii.

Reținând dispozițiile menționate din directivă, acest concediu de maternitate este imperios de cel puțin două săptămâni și se stabilește atât în sarcina lucrătoarei, cât și a angajatorului său.

Toate cele susținute converg spre concluzia că se ocrotește femeia, atât în timpul graviditățiisale, dar și după, ținând cont de starea sa biologică din această etapă, dar și susținerea și protejarea relațiilor speciale ce se nasc între mamă și copil, iar aceste relații sub nicio modalitate nu pot fi deranjate sau îngrădite prin desfășurarea concomitentă a unei activități la serviciul mamei în cauză.

Este important de menționat, în sensul celor precizate, sugestia Comisiei de a spori durata unui astfel de concediu, la 18 săptămâni.

Țările au sarcina de a hotărî asupra unor măsuri pentru ocrotirea angajatelor aflate în stare de graviditate pentru a beneficia de o dispensă de muncă, fără micșorarea remunerației stabilite, în scopul verificării stării de sănătate prin consultații medicale în etapa prenatală, iar acestea să fie stabilite pe durata activității desfășurate.

„Dispensa pentru consultații prenatale constituie numărul orelor libere plătite de angajator lucrătoarei, în timpul programului de lucru, în vederea efectuării de consultații și examene prenatale în baza recomandării medicului specialist/de familie. Se prevede prin art. 11 alin. 1 că pentru garantarea lucrătoarelor supuse analizei a exercitării drepturilor legate de protecția securităţii şi sănătății, în toate situaţiile prevăzute la art. 5^1, 6^2 și 7^3, se impune să se asigure, potrivit legislației și/sau practicii naționale, drepturile prevăzute în contract, până şi menţinerea remuneraţiei ori dreptul de a se bucura de o prestație adecvată”[39].

În situația dării acestui concediu pentru maternitate, angajata trebuie să beneficieze de toate drepturile ce derivă din contractul său de muncă, păstrarea retribuției sau după caz, de a se bucura de o prestație corespunzătoare. Pentru a fi adecvată această prestație trebuie să respecte venitul pe care angajata îl primea dacă se afla în perioada în care nu putea lucra din cauza stării precare de sănătate, dar cu respectarea plafonului fixat în legislația țării sale. Pentru a beneficia de

[39] L.S. Doseanu, *Reglementarea muncii tinerilor şi a femeilor în dreptul naţional şi european*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 31.

această plată femeia angajată trebuie să îndeplinească toate condițiile prevăzute de legea în vigoare pentru darea acestor plăți.

Reglementările din „Directiva 92/85/CEE" stabilesc obligații în sarcina angajatorului, dar și interdicții referitoare la punerea în pericol a lucrătoarelor, stoparea muncii în timpul nopții, nepermiterea concedierii, obligații și interdicții ce urmează a fi examinate prin prisma dispozițiilor legale.

Cazul desfășurării unor activități ce pun în pericol lucrătoarea prin riscul de a fi supusă la diferiți agenți sau procese, dar și la condiții de muncă periculoase, impun angajatorului să cântărească în fiecare an asupra gradului, naturii și expunerii la aceste riscuri, prin două modalități: direct sau prin mijlocirea serviciilor de protecție și ocrotire, dar și de prevenire, în conformitate cu dispozițiile art. 7 din directivă.

Țelul acestei analize și evaluări este acela de a decide asupra măsurilor ce se impun pentru a fi protejate sănătatea și securitatea lucrătoarelor în cauză.

Dacă în urma evaluării reies riscuri sau pericole asupra gravidității sau lăuziei, patronul trebuie să ia măsurile ce se impun, mai ales legate de schimbarea temporară a locului de muncă, a condițiilor și a programului angajatei, pentru a fi înlăturate riscurile constatate.

Cele precizate mai sus sunt reglementate și în prevederile art. 5 alin. 1 al „Directivei 92/85/CEE".

În situația în care nu pot fi îndeplinite cerințele menționate, motivat tehnic sau obiectiv sau există motive întemeiate, urmează ca patronul să dispună schimbarea locului de muncă al angajatei sale, luând măsuri în acest sens.

Etapa următoare a procedurii se referă la neîndeplinirea condițiilor menționate mai sus, când angajatorul este obligat să dea o dispensă, ce se acordă conform legislației și/sau practicii fiecărui stat și această dispensă se dă pe întreaga perioadă de timp, în scopul ocrotirii securității și sănătății angajatelor sale aflate în această situație.

În doctrină s-a menţionat: „Concediul de risc maternal este expresia comună a unei măsuri de protecție a muncii"[40], în special la ocrotirea maternității, iar concediul este un drept principal al lucrătoarelor, aflate în situații deosebite.

Toți angajatorii trebuie să ia măsuri pentru a înlătura riscurile constatate cu ocazia evaluării, luând măsuri de remediere temporară a condițiilor și a timpului

[40] L. Filip, L. Pavel, *Concediul de risc maternal*, în RRDM nr. 4/2004, p. 60-63.

de activitate sau să ofere concediul prevăzut de dispozițiile legislației naționale și oferind o retribuție corespunzătoare și necesară.

Atât lucrătoarelor gravide cât și celor care alăptează nu le pot fi cerute să-și desfășoare activitatea în condiții de risc stabilite deja, în urma evaluării dispuse.

În situația în care o angajată are de îndeplinit o activitate interzisă și este gravidă sau alăptează copilul, aceasta este obligată să anunțe angajatorul pentru a se lua măsuri de protecție necesare.

Raportat la dispozițiile art. 7 din Directivă, „lucrătoarele nu pot fi constrânse să presteze muncă de noapte”[41] în perioadele de protecție stabilite, iar autoritățile competente ale țărilor membre vor fixa perioada cu singura condiție a existenței unui certificat medical eliberat conform dispozițiilor legale naționale care să cuprindă obligatoriu durata necesară și că această măsură se impune pentru protecția angajatei.

Statele au obligația să determine măsuri ce duc la interzicerea desfășurării muncii pe timpul nopții, ținând seama și de posibilitatea transferării angajatei la desfășurarea activității în timpul zilei sau acordarea unei dispense sau mărirea concediului, numai în situația în care este imposibil transferul.

Dispozițiile art. 10 din directivă stabilesc obligativitatea statelor membre de a dispune măsurile ce se impun pentru imposibilitatea concedierii lucrătoarelor însărcinate, a celor care au născut devreme sau care alăptează copilul sau copiii, în cazul gemenilor, fiind stabilită perioada de timp începând cu debutul sarcinii până la finalul concediului. Printre excepții regăsim situațiile ce nu au nicio legătură cu starea angajatelor potrivit legii în vigoare și a practicii statului respectiv, dar și pentru situația când există acordul autorității competente.

Curtea Uniunii a hotărât în cauza *Dita Danosa împotriva LKB Lìzings SIA*[42] că art. 10 al „Directivei 92/85/CEE” are un direct efect direct atunci când statul membru nu a hotărât nicio măsură de a transpune în timpul fixat și drept urmare, persoanele pot solicita drepturi în fața instanțelor din țara respectivă în contradictoriu cu autoritățile din țara lor.

Curtea a motivat în sensul că o concediere ar dăuna sănătății fizice și celei psihice a angajatelor aflate sub protecție specială, dar ar putea determina și o suprimare voluntară a sarcinii, motiv pentru care legiuitorul a stipulat în art. 10 al

[41] D. Țop, *op. cit.*, p. 250.

[42] Hotărârea din 11 noiembrie 2010, cauza C-232/09, *Dita Danosa împotriva LKB Lìzings SIA,* EU:C:2010:674.

directivei, o protecție specifică pentru aceste lucrătoare, hotărând interdicția de a concedia de la debutul stării de graviditate până la terminarea concediului.

„Interdicția se referă la contractele cu durată nedeterminată și la cele pe durată determinată”[43].

În situația contractului de muncă încheiat pe durată determinată care s-a împlinit, prin ajungerea la termen, nu se mai dorește reînnoirea lui, nu poate fi considerată o concediere interzisă.

Dacă un raport de muncă se sfârșește datorită concedierii colective, în cauza „Jessica Porras Guisado /Bankia S.A., Fondo de Garantia Salarial şi alţii” [44], CJUE a dat răspuns în sensul că dispozițiile art. 10 ce privesc angajatele aflate sub protecție specială, dispozițiile art. 16 din „Directiva 89/391/CEE”, vor trebui interpretate astfel încât ele nu sunt împotriva unor reglementări ale statelor care sunt de acord cu o concediere ce are la bază o concediere colectivă cu cerința ca să existe o concordanță a legilor statelor cu privire la aceste concedieri colective. De asemenea, se menționează că, în situația unei concedieri ilegale, se acordă despăgubiri pentru repararea prejudiciului material sau moral.

În conformitate cu decizia CJUE dispozițiile din cuprinsul art. 10 nu se referă la o angajată ce urmează procedura fecundării in vitro, în condițiile în care s-a dispus concedierea acesteia la data la care ovulele sale au fost fecundate de spermatozoizii bărbatului său „dar ele nu au fost transferate în uterul acesteia”.[45]

Autoritățile statelor membre pot să stabilească îndeplinind normele dreptului Uniunii, modurile și procedura de a îngloba în componența retribuției o majorare ce s-a produs înaintea concediului sau în timpul derulării acestuia, în scopul stabilirii cuantumului retribuției ce i se cuvine angajatei în perioada menționată.

1.3.2. Egalitatea între sexe și maternitatea

1.3.2.1. Reglementare

Art. 2 alin (1) lit. e) din Directiva 2006/54/CE[46], precizează că discriminarea înglobează tratamentul mai puțin favorabil legat de sarcină sau concediu de mater-

[43] N. Voiculescu, *Drept social european,* Ed. Universul juridic, București, 2014, p. 147.
[44] Hotărârea din 22 februarie 2018, cauza C-103/16*,* ECLI:EU:C:2018:99.
[45] N. Voiculescu, *op. cit.,* p. 147.
[46] Privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (publicată în JO nr. L 204 din 26 iunie 2006).

nitate în sensul directivei menţionate. Alin. (2) lit. c) recunoaște legitimitatea principiului egalității de tratament, protecției femeii în cursul sarcinii și a situației sale în acest timp, a protecției raporturilor speciale între mamă și copilul ei în cursul perioadei sarcinii și nașterii.

Art. 157 TFUE conferă Uniunii competențe legislative în domeniul egal de tratament între femei și bărbați în viața profesională. În acest temei, Parlamentul European și Consiliul au adoptat Directiva 2006/54/CE.

Nu se compromite obiectivul protecției lucrătoarelor însărcinate. La fel, o regulă a concediului de boală național în cuprinsul căruia absențele determinată de o maladie sunt imputate unui număr total maximal de zile de concediu de boală remunerat la care un lucrător are dreptul în cursul unei perioade determinate, indiferent dacă boala este sau nu legată de starea de graviditate, nu pune în cauză principiul egalității între sexe.

1.3.2.2. Protecția locului de muncă pe timpul maternității

CJUE conform unei jurisprudențe constante consideră că *licențierea (concedierea) unei lucrătoare însărcinate pentru cauză de sarcină ori pentru o cauză fondată în mod esențial pe această stare* constituie o discriminare directă fondată pe sex (art. 14 §1 lit. d din Directiva 2006/54/CE. La fel se pune problema în cazul refuzului angajării a unei femei însărcinată.

1.3.2.3. Protecția împotriva pierderii locului de muncă

Lucrătoarea informată că va fi concediată în virtutea faptului că este însărcinată (sau că a devenit recent mamă) este victima unei discriminări directe bazată pe sex (art. 14 §1 lit. d din Directiva 2006/54/CE).

În cazul *Paquay*, Curtea Europei de justiție (CJUE) a precizat că o concediere dispusă pe motivul sarcinii și/sau nașterii unui copil trebuie considerată discriminatorie în sensul art. 14 §1 al Directivei 2006/54/CE, indiferent de momentul în care decizia intervine; caracterul discriminatoriu nu dispare din faptul că licențierea/concedierea a fost notificată în afara perioadei de sarcină sau a concediului de maternitate.[47]

În cauza *Mary Brown*, Curtea a considerat că *licențierea unei lucrătoare la orice moment în cuprinsul sarcinii, determinată de absențe pentru incapacitate de muncă cauzată de o boală având ca origine starea de graviditate*, constituie o dis-

[47] CJUE, Cauza C-46006 Paquay, Rec. 2007, p. 1-8511, §39-42 și 54.

criminare directă fondată pe sex (art. 14 § 1 din Directiva 2006/54/CEE); o asemenea concediere, motivată prin apariția unor riscuri inerente sarcinii, *trebuie privită, în consecință, ca fiind fondată în mod esențial pe faptul sarcinii, sau pe un fapt care privește exclusiv femeia. Curtea a precizat că împrejurarea constând în concedierea unei lucrătoare în cuprinsul sarcinii în temeiul unei clauze contractuale permițând angajatorului să-și concedieze lucrătorii indiferent de sex, după un număr determinat de săptămâni de absență continuă este fără incidență*, deci neaplicabilă; *o asemenea clauză se constituie într-o discriminare direct fondată pe sex, pentru că astfel sunt tratați toți lucrătorii de aceeași manieră fără să se țină seama că o lucrătoare însărcinată este în incapacitate de muncă din cauza tulburărilor legate de starea de graviditate; ea nu poate fi asimilată unui lucrător masculin incapabil să muncească din cauza unei boli*.[48] În schimb, concedierea unei lucrătoare motivată de o patologie neavând ca origine sarcina sau nașterea nu se constituie într-o discriminare fondată pe sex, în măsura în care starea patologică se manifestă după încetarea concediului de maternitate iar lucrătorii de sex masculin aflați în incapacitate de muncă sunt tratați în aceeași manieră. Din aceleași considerente, concedierea unei lucrătoare aflată în concedii de boală repetate, care nu au originea sarcină ori în naștere nu constituie o discriminare fondată pe sex, în măsura în care un atare concediu antrenează aceleași condiții pentru lucrătorii de sex masculin.

Mai trebuie amintit că în temeiul art. 15 al directivei, lucrătoarele, după încetarea concediului de maternitate, trebuie reîncadrate în același loc de muncă ori în unul concordant și trebuie să beneficieze de orice ameliorare a condițiilor de lucru la care ar fi fost îndrituită pe timpul absent.

De notat este și că art. 16 al directivei solicită statelor membre să acorde concediu de paternitate ori de adopție și să ia măsurile indispensabile în vederea protejării lucrătorilor împotriva concedierii rezultând din exercițiul drepturilor menţionate.

1.3.2.4. Protecția contra refuzului de angajare

În cauza *Elissabeth Pacifica Dekker*, CJUE a stabilit că angajatorul care respinge încheierea unui contract cu o candidată, aptă să exercite o activitate, motivat de sarcina ei, acționează direct în violarea principiului egalității între sexe (art. 14§1 din Directiva 2006/54/CE), mai ales că niciun candidat de sex masculin nu se prezentase cu intenția de a ocupa acel post.

[48] CJUE, Cauza Mary-Brawn, Rec. 1998, p. 1-4185, §2933.

În cauza *Silke-Karin Mahlburg*, la fel, Curtea a indicat că art. 282 și art. 14§1 din Directiva 2006/54/CE se opun refuzului angajării unei femei însărcinate pentru un post cu durată nedeterminată pe motiv că o interdicție legată de muncă atașată acestei stări obstaculează, pe durata sarcinii, ocuparea respectivului post. CJUE a adăugat că aplicarea dispozițiilor privind protecția femeii însărcinate nu poate avea drept consecință un tratament defavorabil în privinţa accesului său la un loc de muncă. În același sens, în Cauza *Gabriele Habermann-Baltermann*, Curtea a considerat că acest principiu *se opune ca un contract de muncă, fără determinarea duratei, privind o muncă ce trebuie efectuată noaptea și încheiat între un angajator și angajată însărcinată ignorând și unul și celalalt sarcina, va fi declarat nul (acel contract), în temeiul interdicției legale* de muncă noaptea, în timpul sarcinii și alăptării maternale.[49] Soluția este justificată prin aceea că, fiind vorba de un contract fără determinarea duratei, interdicția de muncă noaptea pentru femeile însărcinate nu are efect decât pe o perioadă limitată în raport cu durata totală a contractului; a admite că acel contract poate fi declarat nul sau denunțat din cauza împiedicării temporare a lucrătoarei însărcinate de a efectua munca noaptea, că este contrară obiectivului de protecție urmărit prin art. 2§2 din Directiva (D) 2006/54/CE.

Mai trebuie menționată și Cauza *Carole Louise Webb* în care Curtea a stabilit: *concedierea unei angajate care a fost încadrată fără limită de durată în vederea înlocuirii în primul moment, o altă salariată aflată în concediul de maternitate și care nu a putut asigura această înlocuire, pentru că și ea însăși a rămas însărcinată la scurt timp după angajare*, contravine principiului egalității între sexe (conform art. 14§1 din Directiva 2006/54/CE). În *cauza Tele Danmark*, a considerat la fel și anume că art. 14 § 1 al Directivei 2006/54/CE și art. 10 al Directivei 92/85/CEE *se opun concedierii lucrătoarei pentru motiv de sarcină când ea a fost angajată pe durată determinată dar* a omis să-l anunţe pe angajator că este gravidă, de care ea nu avea cunoștință la momentul încheierii contractului, din cauza căreia, ea nu era în măsură să lucreze o mare parte din durata acelui contract.

1.3.2.5. Protecția venitului lucrătoarei

În timpul concediului de maternitate, lucrătoarele nu sunt abilitate să revendice menținerea integrală a remunerației ca și atunci când ea ocupa efectiv, ca și ceilalți salariați, postul de lucru. CJUE s-a pronunțat în mai multe rânduri în sensul că lucrătoarei pe perioada concediului de maternitate i se cuvine un venit echiva-

[49] CJUE, Cauza C-421-92 Gabriele Habermann-Baltermann.

lent cu cel al prestației prevăzută de legislația națională în materia securității sociale în cazul întreruperii activităților sale pentru motive de sănătate; altfel, consecința constă în violarea art. 4 al Directivei 2006/54/CE.[50]

În cauza *Margaret McKenna*, Curtea de justiție europeană (CJUE) a admis că regula unui regim de concediu național care prevede, în privința lucrătoarelor absente în timpul gravidității datorită unei maladii legate de sarcină, o reducere a remunerației atunci când absența excede unei anumite durate, nu constituie o discriminare fondată pe sex (conform art. 4 din Directiva 2006/54/CE), în măsura în care, pe de o parte, lucrătorul feminin este tratat de aceeași manieră ca unul masculin absent pentru cauză de boală, iar, pe de altă parte, cuantumul prestațiilor acordate nu este în măsură să compromită obiectivul protecției lucrătoarelor însărcinate.[51]

Trebuie amintită și *Cauza Boyle*, care a permis CJUE de a preciza că art. 4 al Directivei 2006/54/CE și art. 118 2-3 a Directivei 92/85/CE nu interzic o clauză într-un contract de muncă care prevede acordarea, în timpul concediului de maternitate (conf. art. 8 din Dir. 92/85/CEE) a unei remunerații mai ridicate decât prestațiile de securitate sociale prevăzute de legislația națională în materie de concediu de maternitate, cu condiția ca lucrătoarea să se angajeze să reia lucrul după naștere în timp de cel puțin o lună (sub sancțiunea de a rambursa diferența respectivă angajatorului).

1.3.2.6. Sfera persoanelor protejate

În conformitate cu prevederile art. 2 din Directiva 92/85/CEE, noțiunea de lucrătoare însărcinată, care a născut sau care alăptează se referă la orice lucrătoare, în sensul legislațiilor și practicilor naționale, care informează angajatorul de starea sa potrivit legislațiilor și/sau practicilor naționale[52].

[50] CJUE, Cauza C_C-194-08, Rec.2010, P. I-6281,§82.

[51] CJUE, Cauza C_191/03. Margaret McKenna, Rec. 2005, p.I-7631, 857 și 69.

[52] În cauza *Danosa*, a precizat: chiar dacă art. 2 al Directivei 92/85/CEE face trimite la legislațiile/practicile naționale relaționate de modurile prin care este informat angajatorul de starea lucrătoarei, acesta nu lipsește de substanță protecția specială conferită de norma europeană. Astfel, chiar dacă nu a fost formal informat de sarcină de către lucrătoare, trebuie el însuși să se intereseze și sa ia cunoștință de această stare a lucrătoarei; el nu se poate prevala de acest fapt în scopul eludării/sustragerii/protecției garantată de art. 10 din Directiva 92/85/CEE care interzice concedierea lucrătoarelor însărcinate, lăuze sau care alăptează (CJUE, Cauza-e 232-09, *Danosa*, Rec. 2010, p. 1-11405, 855).

CJUE a precizat că noțiunea de lucrătoare desemnează *orice persoană care îndeplinește într-o perioadă de timp, în beneficiul alteia și sub autoritatea* acesteia, prestația în contrapartidă; ea încasează o remunerație. Curtea a reținut că *natura juridică sui generis a relației de muncă, prevăzută de dreptul național nu poate avea alte consecințe pentru calitatea de lucrător potrivit dreptului Uniunii, iar calificarea formală de lucrător independent din dreptul național nu exclude ca persoana să fie numită ca lucrător potrivit Directivei 92/85 în situaţia în care independența ei este una fictivă ce deghizează o relație de muncă potrivit directivei*[53]. De exemplu, în cauza *Danosa*, curtea a decis că o femeie, membră a unui comitet de direcție și al unei societăți de capitaluri, furnizând prestații acesteia și făcând parte din aceasta (din ea), trebuie considerată ca având calitatea de lucrătoare conform Directivei 92/85/CEE, dacă activitatea sa este prestată într-un anumit timp, sub direcția și controlul altui organ al acelei societăți iar, în contrapartida prestării activității, ea este îndrituită la o remunerație[54]. Calitatea de membru al unui comitet de directive al unei societăți pe capitaluri (pe acțiuni) nu poate prin ea însăși exclude faptul că acea persoană se găsește într-o legătură de subordonare în raport cu acea societate.[55]

De observat este că, deși excluse din câmpul de aplicare a Directivei 92/85/CEE, lucrătoarele independente nu sunt lipsite de orice protecție în timpul maternității lor. Directiva 2010/41/UE[56] prevede o activitate independentă şi *impune statelor membre să adopte măsurile necesare ca femeile ce exercită o activitate independentă să aibă dreptul la o alocație de maternitate suficientă ca să le permită întreruperea activității profesionale din cauza sarcinii sau maternității pe timp de cel puțin paisprezece săptămâni* (art. 8§1). În acest context, trebuie amintit că protecția garantată de Directiva 2006/54/CE privește atât lucrătoarele salariate, precum și pe cele independente.[57]

[53] CJUE, Cauza *Danosa*, Rec, 2010, P. I-1145, §39-41; în același sens este soluția și în Cauza C. 116/06 *KIISKI*, Rec, 2007, P. I-7643§25-26.
[54] CJUE, Cauza C-232/09, Rec. 2010, P. I 1405, §.39-56.
[55] Ibidem.
[56] Privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară o activitate independentă şi de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (publicată în JO nr. L 180 din 15 iulie 2010).
[57] CJUE, Cauza C-232/09, §74.

1.3.2.7. Protecția sănătății lucrătoarelor

Cu caracter general, Directiva 92/85/CEE instituie obligația angajatorului de a proceda la *evaluarea activităților susceptibile să prezinte riscuri pentru sănătatea lucrătoarelor însărcinate, lăuze sau care alăptează și a le informa ori pe reprezentanții lor de rezultatele evaluării și cu privire la măsurile luate în domeniul securității și sănătății lor* (art. 481-2).

Atunci când rezultatele evaluării relevă un pericol pentru securitatea ori sănătatea lor, cu repercusiuni pentru sarcină ori alăptare, angajatorul trebuie să reorganizeze condiţiile de lucru/timpul de muncă pentru acele lucrătoare cu scopul ca riscurile să fie evitate (art. 5§1). Când o asemenea organizare nu este tehnic sau obiectiv posibilă, angajatorul trebuie să le asigure schimbarea locului de muncă (art. 5§2). Dacă nici o atare schimbare nu este posibilă, lucrătoarele trebuie să fie dispensate de muncă în tot acest timp necesar protecţiei (art. 583).

Art. 11 pct. 1 al Directivei 92/85/CEE impune ca măsurile de protecție a sănătății să nu fie acompaniate de pierderea drepturilor decurgând din contractul de muncă, ori din menținerea remunerației și/sau de beneficiul prestațiilor adecvate.

În acest sens Cauza *Cassmayr*, CJUE a stabilit că art. 11 al directivei nu se împotriveşte unei reglementări naționale prevăzând ca o lucrătoare însărcinată, dispensată provizoriu de a lucra, fiind gravidă (dispensare intervenită pentru a o proteja de lucrările periculoase, conform art. 5§3 din directivă) are dreptul la o plată echivalentă salariului mediu de care ea ar fi beneficiat în cursul perioadei anterioare debutului sarcini.[58] În același sens, în Cauza Parviainen, Curtea a considerat că atunci când o stewardesă (șefă de cabină) este provizoriu trecută în virtutea stării de graviditate, la un post la sol, într-o muncă de la birou (conform art. 5 § 1-2 din Directiva 92/85/CEE), ea nu poate pretinde acordarea unei prime speciale pe care o obțineau șefii de cabină în baza funcțiilor specifice exersate în condițiile specifice (prime pentru munca de noapte, pentru lucrul duminica, pentru zilele de concediu, pentru ore suplimentare dacă zilele de lucru exced celor 8 ore, pentru zborurile long-curier, precum și pentru zborurile implicând un decalaj orar.[59] Speța a dat ocazia Curții să precizeze că remunerația vizată de art. 11§1 din Directiva 92/85/CEE cuprinde menținerea salariului de bază, ca și elementele remunerației și primele legate de statutul profesional (prime pentru funcția de conducere, de

[58] CJUE, Cauza C194/08, *Cassmayr*, Rec, 2010, P.I-6281, § 67-76.
[59] CJUE, Cauza C-471/08, *Parviainen*, Rec, 2010, P. I-6533, § 82-74.

vechime sau calificare profesională etc.), cu excepția elementelor remunerației și primelor care *depind de exercitarea funcțiilor specifice în condițiile speciale și care vizează în mod esențial să compenseze inconvenientele legate de această exercitare* (prime pentru munca de noapte, pentru zborurile lungi, pentru zboruri implicând decalaje orare, etc.)[60]

În plus, în Cauza *Pedersen* a reținut că atât Directiva 92/85/CEE, cât și Directiva 76/207/CEE, înlocuită cu Directiva 2006/54/CE *se opun unei practici naționale care statuează că angajatorul poate, atunci când estimează că o femeie însărcinată nu poate lucra, deși nu este inaptă muncii*, să fie trimisă acasă fără plata integrală a salariului.[61]

1.3.2.8. Dispoziții referitoare la munca de noapte

Art. 7 din Directiva 92/85/CEE obligă statele membre să-și adopte măsurile necesare ca lucrătoarele să nu fie obligate să muncească noaptea în timpul gravidității și în cursul unei perioade consecutivă nașterii. (Într-o atare situație, după caz, se impune transferul lor într-o muncă de zi sau în lipsa unei asemenea posibilități, dispensarea de a munci ori să fie prelungit concediul de maternitate).

Dispozițiile referitoare la munca de noapte nu pot avea drept consecință pierderea drepturilor decurgând din contract; se impune păstrarea unei remunerații ori beneficiul unei prestații adecvate (art. 11 din directivă). De notat este că dacă interdicția de a muncii noaptea în timpul maternității este compatibilă cu principiul egalității între sexe, acesta nu este cazul unei interdicții generale de lucru noaptea al femeilor.[62]

1.3.2.9. Dreptul lucrătoarelor la concediul de maternitate remunerat

Directiva 92/85 CEE vizând promovarea ameliorării sănătăţii şi securității gravidelor, lăuzelor sau care alăptează dispune statelor membre de a lua măsurile necesare în scopul ca acestea să primească un concediu de maternitate de minimum 14 săptămâni continue, anterior ori după naștere, potrivit legislației naționale. El trebuie să cuprindă obligatoriu minimum 2 săptămâni, alocate înainte ori după naștere, conform legislației și/sau practicilor naționale (art. 8). Este vorba de un concediu remunerat pentru ca lucrătoarele trebuie asigurate în scopul menți-

[60] *Ibidem*, § 60-61.
[61] CJUE, Cauza- 66/96, *Pedersen*, Rec. 1998, P. I-7327, §55-59.
[62] CJUE, Cauza C-34589, *Stoeckel*, Rec, 1991, P I-4047; Cauza C-421/92 *Gabriele Habermann-Beltermann*, Rec, 1994, §18, PI-1657.

nerii unui venit, inclusiv să beneficieze de o prestație adecvată legislativă din 20 octombrie 2010. Parlamentul european a propus extinderea duratei minimale a acestui concediu de la 14 la 20 săptămâni, din care 6 săptămâni de concediu postnatal obligatoriu.

În concepția CJUE, concediul de maternitate vizează să garanteze protejarea condiției biologice a mamei în decursul sarcinii sale ori ca urmare a acesteia şi protecția raporturilor speciale între mamă și copilul său în cursul unei perioade posterioare gravidității si nașterii, evitând ca aceste raporturi să nu conducă la tulburări prin cumulul de sarcini rezultând din exercitarea unei activități profesionale.[63]

Potrivit art. 8 alin. (1) al Directivei 92/85/CEE, statele membre trebuie să ofere lucrătoarelor posibilitatea de a beneficia de acest concediu cu o durată de minimum 14 săptămâni continue, date înainte ori după naștere conform legislațiilor și/sau practicilor naționale.

Art. 8 alin. 2 din directivă precizează că acest concediu include obligatoriu concediul de maternitate de minimum 2 săptămâni date anterior ori după naștere conform legislațiilor și/sau practicilor naționale.

Concediul de maternitate trebuie remunerat. În acest sens, art. 11 din directivă dispune că pe toată durata concediului se mențin drepturile derivate din contractul de muncă și acordarea unei compensări ori prestație adecvată. Se mai precizează că acest concediu *este adecvat în cazul în care se asigură un venit echivalent celui care l-ar fi primit lucrătoarea în cazul unei întreruperi a activității pentru motive legate de sănătatea sa, limitat la un plafon stabilit de legislația națională*. Trebuie deci vegheat ca lucrătoarea aflată în concediu de maternitate să primească o prestație cel puțin de aceeași valoare cu cea acordată unei lucrătoare (sau unui lucrător) aflată (aflat) în incapacitate de muncă din cauza unei maladii. În cauza *Gassmayr*, CJUE a decis că art. 11 § 2-3 din această directivă nu implică menținerea integrală a remunerației și nu se împotriveşte unei reglementări naționale prevăzând ca o lucrătoare aflată în acest concediu este îndreptăţită la o remunerație egală salariului mediu primit în decursul unei perioade de referință anterioare intrării în concediu[64]. În jurisprudența sa constantă, Curtea a considerat că femeile care beneficiază de acest concediu se află într-o condiţie specifică care impune o

[63] CJUE, Cauza C-167/12, Rec. 2014, §18, p. I-1657; Cauza C-194/08, Rec. 2010, P I 81, p. I-6281.
[64] Cauza C-194/08, *Gassmayr*, Rec. 2010, P. I-6281, 877-91.

protecție specială, însă nu poate fi asimilată unui bărbat sau unei femei care ocupă efectiv postul său de muncă. [65]

Mai trebuie adăugat că în Cauza *Maria Paz Merine Gomez*, Curtea a precizat că menținerea drepturilor decurgând din contractul de muncă (conform art. 11§2 din Directiva 92/85/CEE) permite consacrarea dreptului lucrătoarei de a beneficia de concediul anual într-o perioadă distinctă de cea a concediului de maternitate.[66]

1.3.2.10. Concediul de adopție în Uniunea Europeană

Directiva 2010/18/UE impune statelor membre să instituie un drept individual de concediu parental lucrătorilor, bărbați și femei, datorită nașterii sau adoptării unui copil pentru a le permite îngrijirea copilului până ce acesta va ajunge chiar la 8 ani (clauza 2 par. 1 din acordul-cadru); durata minimă a concediului este de 4 luni (clauza 2. 8 par. 2 din acordul-cadru).

În scopul favorizării egalității între cei doi părinți, cel puțin una dintre cele 4 luni de concediu nu poate fi transferată (clauza 282 din acordul-cadru).

În Rezoluția legislativă din 20 octombrie 2010, Parlamentul european a propus modificarea Directivei 92/85/CEE prin introducerea unui nou articol (8), cu următoarea redactare: „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca dispozițiile prezentei directive privind concediul de maternitate și de paternitate să se aplice și în caz de adopție a unui copil în vârstă de cel puțin 12 luni".

1.3.2.11. Concediu parental şi de paternitate în Uniunea Europeană

În UE, prin Directiva 2010/18/CE se solicită statelor membre să stabilească un drept individual la concediu parental lucrătorilor, bărbați sau femei, în considerarea nașterii sau adoptării unui copil, pentru a le permite de a se îngriji de acesta până atinge o vârstă determinată ce va putea ajunge la 8 ani (clauza 281 din Acordul-cadru); durata minimală a concediului este de 4 luni (clauza 282 din acordul-cadru). În scopul favorizării egalității între cei doi părinți, cel puțin o lună de concediu nu poate fi transferat (clauza 282). Acordul-cadru nu impune ca acel concediu să fie remunerat.

Unele norme ale Consiliului Europei sunt orientate în favoarea instituirii concediului parental. Astfel, art. 2782 din Carta socială europeană revizuită în 1966, (intrată în vigoare la 1 iulie 1999) impune statelor-părți de a institui posibilitatea pentru fiecare părinte, în cursul unei perioade după concediul de maternitate de a

[65] Cauza C342/93, *Gillespie*, Rec. 1996, P I-470, § 17; Cauza C-147-02, *Albaster*, Rec. 2004, P. I-3101, §4.
[66] CJUE, Cauza C-342-01, *Maria Paz Merin Gomez*, Rec. 2004, P. I-2605, 841.

obține un concediu parental pentru a se ocupa de copil, a cărei durată și condiții vor fi fixate de legislația națională, convențiile colective sau practici curente din fiecare țară.

Marea majoritate a statelor membre ale Consiliului Europei dispun de legislații care prevăd acordarea concediului parental femeilor și bărbaților pe picior de egalitate.

Poate fi vorba de un drept acordat familiei pe care părinții să-l repartizeze în mod liber între ei (Azerbaidjan, Georgia și țara noastră, de exemplu), de un drept individual acordat fiecăruia dintre părinți (Belgia, Croația, Italia, Luxemburg și Republica Cehă etc.) sau un drept în parte familial și în parte individual (Suedia, de exemplu). În unele state, concediul parental este remunerat, fie total, fie parțial (Azerbaidjan, Luxemburg, Portugalia, Republica cehă, Serbia etc.); în alte țări el este asimilat unui venit compensatoriu (Austria, Belgia, Cipru, Malta, Olanda, Regatul Unit, Spania). În ceea ce privește durata lui, acesta diferă de la stat la stat, de exemplu, 3 ani în Spania și 4 luni în Belgia.

În privinţa concediului parental, practica în Uniunea Europeană diferă puternic de la un stat la altul: dacă *Finlanda* acordă un concediu de paternitate remunerat (70-75% din salariu în timpul 9 săptămâni, sau 54 de zile fără includerea zilelor de duminică), în *Olanda*, durata concediului de paternitate nu depășește 2 zile (remunerate 100%).

De reamintit că prin Rezoluția legislativă din 20 octombrie 2010, Parlamentul European a propus modificarea Directivei 92/85/CEE prin introducerea unui nou articol (8), cu următoarea redactare: „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătorii sau lucrătoarele ai căror soți ori parteneri au dreptul la un concediu de paternitate remunerat de minimum 2 săptămâni continue, primit în modalitățile echivalente concediului de maternitate, cu excepția duratei, luat după naștere de către soț sau partener în timpul concediului de maternitate".

1.3.2.12. Dreptul la dispensarea muncii pentru efectuarea examenelor prenatale

În temeiul art. 9 din Directivei 92/85/CEE, statele membre sunt obligate la luarea măsurilor necesare pentru ca lucrătoarele însărcinate să beneficieze, conform legislației și/sau politicii naționale de dispensarea prestării muncii, fără pierderea remunerației, pentru efectuarea examenelor prenatale, în situaţia în care aceste examene se desfăşoară pe durata programului de muncă.

1.3.2.13. Garantarea locului de muncă

În virtutea art. 10 al Directivei 92/85/CEE, statele membre sunt ținute să garanteze lucrătoarelor protecție împotriva concedierii în timpul unei perioade, mergând de la debutul sarcinilor până la intrarea în concediu de maternitate (în sensul art. 8§1 din Directivă).

1.3.2.14. Garantarea efectivității drepturilor lucrătoarelor protejate de normele europene

Statele membre trebuie să garanteze efectivitatea drepturilor conferite de Directiva 92/85/CEE. Ele sunt ținute să încorporeze în ordinea juridică internă *măsurile adecvate care să permită tuturor lucrătoarelor lezate de nerespectarea obligațiilor decurgând din directivă de a-și valorifica* drepturile pe cale jurisprudențială și/sau conform legislației și/sau practicilor naționale, prin recurgere la alte instanțe competente (art. 12).

1.3.2.15. Alte soluţii jurisprudenţiale

CJUE a avut ocazia să se pronunțe pe subiectul protecției împotriva concedierii în timpul maternității statornicită de art. 10 din Directiva 92/85/CEE în mai multe spețe.

Astfel, în *Cauza Paquay*, Curtea a decis că interdicția concedierii unei femei în timpul gravidității sau al concediului de maternitate, în sensul art. 8 din Directivă, este prohibită nu numai în ceea ce privește notificarea unei atari decizii, dar și în ceea ce privește luarea măsurilor pregătitoare luării unei asemenea decizii[67] și *previziunea înlocuirii definitive a angajatei respective înainte de termenul perioadei de protecție*.

În Cauza *Luisa Jimenez Melgar*, Curtea a indicat că art. 10 al Directivei 92/85/CEE se aplică nu numai contractelor pe durată nedeterminată, dar și contractelor pe durată determinată. În ipoteza neprelungirii unui atare din urmă contract din cauza stării de graviditate a lucrătoarei, măsura angajatorului va constitui o discriminare bazată pe sex, contrară Directivei 2006/54/CE[68].

[67] CJUE, Cauza C-460/06, *Paquay*, Rec. 2007, P. I-8511, § 33 și 38.
[68] CJUE, Cauza 438/99/Luisa Jiménez Melgar, Rec. 2001, P. I-6915, §39-47

Cauza *Tele Danmark* a dat ocazia Curții să constate că atât art. 10 al Directivei 92/85/CEE, cât și art. 14§1 al Directivei 2006/54/CE (fost art. 5§1 din Directiva 76/700207/CEE) se opun concedierii unei lucrătoare din cauza gravidității, atunci când ea a fost angajată pe durată determinată.[69]

CJUE a precizat că [70] instanțele statelor membre au obligația, pe cât posibil, să interpreteze toate reglementările prin prisma normelor edictate și să urmărească scopul directivei pentru a fi atins țelul urmărit de directivă.

Tot CJUE a lămurit situația referitoare la rolul obligatoriu al instanțelor naționale de a analiza și aplica toate dispozițiile potrivit directivei, formându-se o constantă jurisprudență.

„Curtea a statuat deja că aplicarea jurisprudenței este aprobată acordurilor/acordurilor-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, care au luat naştere în urma unui dialog realizat „între parteneri sociali la nivelul Uniunii" și care au fost puse în aplicare, conform temeiului juridic, printr-o directivă a Consiliului din care fac parte integrantă".[71]

Este statuat dreptul lucrătorului sau lucrătoarei de a reveni pe postul anterior sau existând imposibilitatea revenirii, poate să se întoarcă pe un post similar, asemănător și dreptul de a se bucura de drepturile ce au fost obținute sau cele ce urmează a fi dobândite când a debutat concediul pentru creșterea copilului său."Aceste dispoziții au astfel un conținut necondiționat și destul de precis pentru a exista posibilitatea invocării de un justițiabil și aplicate de instanță" (a se vedea și Hotărârea din 16 iulie 2009, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho"*, C-537/07, EU:C:2009:462, pct. 36).

În conformitate cu jurisprudența Curții se reține că, „atunci când nu pot să interpreteze și să aplice reglementarea națională în conformitate cu cerințele dreptului Uniunii, instanțele naționale și organele administrației au obligația să aplice integral dreptul Uniunii și să protejeze drepturile pe care acesta le conferă parti-

[69] CJUE, Cauza C-109/00, *Tele Danmark*, Rec. 2001, P. I-6993, 831.

[70] Cauza C-174/16 având ca obiect cererea de decizie preliminară formulată de Trib. Administrativ din Berlin, Germania, H. *împotriva* Land Berlin, soluționată prin Hotărârea Curții (Camera a doua) din data de 7 septembrie 2017, disponibilă pe http://curia.europa.eu/juris/ document/document.jsf?text=&docid=194106&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ= first&part=1&cid=14209496 accesat la data de 24.11.2020.

[71] Hotărârea din 22 aprilie 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, pct. 22-23.

cularilor, înlăturând, dacă este nevoie, aplicarea oricărei dispoziții de drept intern contrare".[72]

„O astfel de respectare presupune ca, la sfârșitul concediului său pentru creșterea copilului, doamna H. să își păstreze posibilitatea de a continua perioada de probă pe unul sau pe altul dintre aceste posturi astfel încât să beneficieze de o perioadă de probă efectivă cu o durată totală identică cu cea" de care s-ar fi bucurat în situația în care nu ar fi cerut concediul pentru creșterea copilului.

„Astfel, persoana interesată trebuie să continue să beneficieze, la finalul concediului său pentru creșterea copilului, de aceleași posibilități de a-și demonstra capacitatea de a exercita funcția de conducere ocupată și, prin urmare, de aceeași perspectivă de a fi eventual numită definitiv în această funcție după încheierea perioadei de probă respective".

Nicio directivă a UE nu produce efecte juridice directe în dreptul intern al statelor membre, ci doar prin actele normative de transpunere. Totuşi, cu caracter de excepţie, directivele pot avea şi o aplicare directă atunci când legea naţională de aplicare a directivei nu a fost adoptată, iar termenul pentru implementare a fost depăşit.

Spre exemplu, în Cauza C-194/08 (Gassmayr)[73], CJUE a decis că art. 11 punctele 1, 2, 3 din „Directiva nr. 92/85/CEE" *deține un efect direct și din acest motiv făurește pentru particulari drepturi ce pot fi solicitate în contradictoriu cu țara care nu a transpus directiva în dreptul său.*

Chiar dacă instanţa naţională trebuie să interpreteze dreptul naţional cât mai aproape de scopul directivei, dreptul Uniunii Europene nu conţine mecanisme care să permită instanţei naţionale „eliminarea" dispoziţiilor interne care conţin prevederi diferite de cele din directiva neimplementată sau implementată incomplet ori neadecvat. Iar obligaţia pe care o au instanţele naţionale de a interpreta legea internă în conformitate cu dispoziţiile dreptului U.E. nu poate să constituie un pretext pentru interpretarea *contra legem* a dreptului naţional[74].

[72] Hotărârea din 25 noiembrie 2010, *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, pct. 40.

[73] Cauza C-194/08, Susanne Gassmayr împotriva Bundesminister für Wissenschaft und Forschung; cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Verwaltungsgerichtshof (Austria), www. eur-lex.europa.eu › legal-content › TXT › PDF, accesat în aprilie 12, 2021.

[74] I. Dumitru, *Considerații asupra...,* p. 30.

CJUE, referitor la concediul de odihnă, a statuat că[75], astfel cum rezultă din modul de elaborare a art. 7 alin. 1 al „Directivei 2003/88", orice angajat se bucură de concediu an de an plătit de minim patru săptămâni. Acesta trebuie apreciat ca principiu al dreptului social, iar aplicarea de autoritățile naționale competente este înfăptuită în limitele prevăzute imperativ în „Directiva 2003/88" (Hotărârea din 30 iunie 2016, *Sobczyszyn*, Cauza 178/15, EU:C:2016:502 și jurisprudența menționată).

Dreptul la concediu anual retribuit este prevăzut prin norme imperative atât în Cartă (art. 31 alin. 2), cât și în T.U.E. (art. 6 alin. 1).

Având în vedere dispozițiile Directivei nr. 2003/88 și jurisprudența Curții s-ar preciza că statele ce sunt membre au îndatorirea de a stabili procedura privitoare la concediul retribuit anual, „acestea având obligaţia de abţinere a condiţionării având în vedre că dreptul respectiv rezidă direct din Hotărâre[76] (...) orice practică ori omisiune a angajatorului ce are un efect potențial disuasiv asupra desfăşurării concediului lucrătorului este incompatibilă cu scopul dreptului la concediul plătit anual".[77]

Argumentele prezentate coroborate cu dispozițiile „Directivei 2003/88/CE"[78] stabilesc fără echivoc că încetarea unui raport de muncă al lucrătorului, ce este în concediu de odihnă în perioada de probă, ar contraveni scopului directivei menționate.

Continuarea analizei ne duce la reglementările „Directivei 2000/78", care se utilizează pentru persoanele din sectorul privat, dar și celor din sectorul public.

În opinia CJUE, termenul de „handicap" regăsit în directivă este văzut ca „noțiunea autonomă de handicap din Directiva 2000/78" ca privind[79] (...) o restrângere a capacității" ce rezultă din afecțiuni fizice/psihice pe termen îndelungat, a căror

[75] C-214/16, cerere de hotărâre preliminară formulată de C. Ap. (Anglia și Țara Galilor) (sect. civ.), Regatul Unit, soluționată prin Hotărârea Curții (Camera a cincea) din data de 29 noiembrie 2017, Conley King *împotriva* The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar, disponibilă pe http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=197263&pageIndex=0&doclang=ro&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14070690, accesat la data de 24.11.2020.

[76] Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff și alții*, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, pct. 28.

[77] Hotărârea din 22 mai 2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 23.

[78] Publicată în Jurnalul Oficial L 299, 18.11.2003, p. 9–19.

[79] C-270/16, ce are ca obiect cererea de decizie preliminară emisă de Trib. pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Cuenca, Spania, soluționată prin Hotărârea Curții (Camera a treia) la data de 18 ianuarie 2018, Carlos Enrique Ruiz Conejero *împotriva* Ferroser Servicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal, disponibilă pe http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198527&pageIndex=0&doclang=RO&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=818927 – accesat la data de 24.11.2020.

acţiune cu alte bariere poate obstrucţiona participarea efectivă şi deplină a persoanei la viața profesională în aceleaşi condiții de egalitate cu alţi lucrători.[80]

În procedura unei hotărâri preliminare, directiva precizată anterior a fost înțeleasă în sensul că o persoană ce se găsește în incapacitate de muncă temporar, pentru o perioadă nesigură, situație determinată de un accident de muncă, nu rezultă că această limitare a capacității poate fi catalogată „pe termen lung" potrivit noțiunii „handicap" definit de directivă, „instanța de trimitere trebuie să se întemeieze pe toate elementele obiective de care dispune, în special pe documente și pe certificate privind starea acestei persoane, întocmite pe baza cunoștințelor și a datelor medicale și științifice actuale".[81]

CJUE a subliniat că: „potrivit unei jurisprudențe consacrate, în cazul în care țările membre aplică dreptul Uniunii, acestea au obligația să respecte drepturile fundamentale stabilite de Uniune, precum și principiile generale ale dreptului Uniunii".[82]

Principiul egalității de tratament este un principiu general al dreptului consacrat de articolele 20 și 21 în Cartă, care impune ipostaze comparabile să nu se analizeze în mod diferit și în situații deosebite să nu fie tratate în acelaşi fel, exceptând cazul în care acest tratament este motivat în manieră „obiectivă".[83]

Cu referire la condițiile de concediere pentru salariații situați în incapacitate temporară de muncă care ar putea fi calificată drept handicap, precaritatea „raportului de muncă în durata de probă" precum și intenția legiuitorului să simplifice procedura de încetare a contractului individual de muncă nu pot motiva aplicarea unui tratament diferențiat.

O hotărâre a Curţii de la Luxemburg prin care este interpretat dreptul U.E. are autoritate de lucru judecat și este obligatorie (indirect), nu numai pentru instanța națională care a inițiat procedura întrebărilor preliminare, ci și pentru toate instanțele naționale din statele membre.

---

[80] Hotărârea din 9 martie 2017, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, pct. 36.

[81] C-395/15, ce are ca obiect cererea de hotărâre preliminară emisă de Trib. pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona, Spania, soluționată prin Hotărârea Curții (Camera a treia) din data de 1 decembrie 2016, Mohamed Daouidi *împotriva* Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal, disponibilă pe http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185743&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid= 14093462, accesat în noiembrie 24, 2020.

[82] Hotărârea din 10 iulie 2014, *Julián Hernández și alții*, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 33.

[83] Hotărârea din 22 mai 2014, *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, pct. 43, și Hotărârea din 21 decembrie 2016, *Vervloet și alții*, C-76/15, EU:C:2016:975, pct. 74.

Ori, în toate hotărârile pronunțate în procedura întrebărilor preliminare Curtea de Justiție a subliniat întotdeauna că protecția acordată lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează se referă la concedierea din motive care țin de starea lor, fiind așadar posibilă concedierea din alte motive. Nu există nicio hotărâre care să nu conțină acest deziderat[84].

De evidențiat, în hotărârea pronunţată în cauza C-32/93 (Webb)[85], dar şi în alte cauze ulterioare, precizările Curții sunt în sensul că o singură concediere va afecta starea fizică și psihică a salariatelor ce au calitatea prevăzută în norme, iar dispozițiile art. 10 al „Directivei 92/85/CEE", sunt în sensul unei protecții speciale de care beneficiază lucrătoarele, existând „interzicerea unei concedieri de la debutul sarcinii la terminarea concediului, exceptând cazurile ce nu sunt relaţionate cu starea acestora şi cu premisa ca angajatorul să argumenteze motivele concedierii în scris"[86].

La fel, şi în cauza C-460/06 (Paquay)[87] „se face trimitere la hotărârile anterioare ale Curţii şi se menţionează că desfacerea contractului de muncă al unui lucrător de sex feminin în cursul sarcinii sau a concediului său de maternitate *pe motive legate de sarcină şi/sau de naşterea unui copil* este discriminare directă pe criterii de sex, opusă art. 2 alin. 1 şi art. 5 alin. 1 al Directivei nr. 76/207".

În cauza C-506/06 (Mayr)[88] se arată că „potrivit considerentului 15 al Directivei nr. 92/85, riscul concedierii din situaţii având la bază de starea lor poate produce efecte vătămătoare asupra stării fizice/psihice a gravidelor, celor ce au născut recent ori alăptează şi este necesar să se prevadă o interdicţie a concedierii lor".

În altă cauză C-232/09 (Danosa), instanța de trimitere a solicitat Curții lămuriri privitoare la conceptul de lucrător, în speță fiind vorba de un membru din consiliul de administrație al societății de capital, Curtea a arătat că „modul în care angajata îşi informează angajatorul referitor la starea sa specială nu poate goli de conţinut protecţia specială prevăzută la art. 10 din aceeaşi directivă, prin care se interzice concedierea acestora, exceptând cazurile care nu privesc starea lor".[89]

[84] I. Dumitru, *Considerații asupra...*, p. 33.
[85] Cauza C-32/93. Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd., ECLI:EU:C:1994:300 .
[86] Cauza C-32/93. Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd., ECLI:EU:C:1994:300.
[87] Case C-460/06. Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL. ECLI:EU:C:2007:601 .
[88] Case C-506/06. Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. ECLI:EU:C:2007:715.
[89] I. Dumitru, *Considerații asupra...*, p. 34.

1.3.3. Egalitatea de tratament în privinţa încadrării în muncă şi ocupării forţei de muncă

Directiva 2000/78/CE dezvoltă prevederile anterioare[90] privind garantarea egalității[91] și protecţia împotriva discriminării.

Directiva nu acoperă situația diferențelor de tratament fundamentate pe cetățenie, reglementărilor legate de intrarea, șederea și accesul resortisanților, regimurile de securitate și protecție socială[92], dispozițiilor interne ale statelor asupra vârstei de pensionare, starea civilă sau cerințele specifice ale forțelor armate, serviciilor de poliție, penitenciarelor sau forțelor de securitate și nu împiedică implementarea de măsuri legate de prevenirea infracțiunilor penale, protecția drepturilor și libertăților. De asemenea, discriminarea nu se va raporta la diferențele de tratament justificate de obiective legitime ale politicilor statelor membre[93] de ocupare a forței de muncă și de formare profesională, dacă acestea formează cerințe profesionale esențiale și determinante[94].

În cauza *Andersen*[95], CJUE a precizat că cerințele angajatorului ce au ca efect prejudicierea drepturilor și intereselor salariaților devine nejustificată în condițiile în care prin aceasta s-a depășit contextul potențialelor obiective de politică socială la care se face trimitere.

---

[90] Directiva conține aspecte regăsite în documentele internaţionale în materie de genul Declaraţiei Universale a Drepturilor Omului, Convenţiei ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare faţă de femei, pactelor ONU, Convenţiei europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, precum şi Convenţiei OIM nr. 111/1958.

[91] A. Athanasiu, A.M. Vlăsceanu A.M., *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 20.

[92] Dispozițiile directivei nu privesc regimurile de securitate și protecție socială neasimilate remunerației, plăților de stat destinate accesului la încadrare sau menținere în raporturile de muncă, reglementărilor naționale privind vârsta de pensionare, implementarea unor măsuri adaptate nevoilor specifice persoanelor cu handicap, regulilor de competență impuse pentru îndeplinirea funcțiilor esențiale postului ocupat, participarea la cursuri de formare profesională, recrutare, promovare sau rămânere în funcție.

[93] Dispozițiile neaplicabile măsurilor din legislațiile naționale necesare asigurării securității publice, de prevenire a infracțiunilor penale sau vizând sănătatea publică și protecției drepturilor și libertăților.

[94] De tipul menținerii sau adoptării unor măsuri în scopul prevenirii sau compensării dezavantajelor unor grupuri determinate de persoane caracterizate prin aceeași religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, inclusiv cu posibilitatea statelor de a adopta sau menține dispoziții mai favorabile.

[95] Cauza C-499/08, Andersen, par. 47.

În *cauza Bulicke*[96] reclamanta ce avea vârsta de 41 de ani, a dorit să acceseze un loc de muncă ce conținea cerință în anunțul de angajare ca fiind oferit numai persoanelor ce aveau o vârstă cuprinsă între 18 și 35 de ani. Cu toate acestea, doamna Bulicke a solicitat acest post, cererea sa fiind respinsă cu motivarea că toate posturile au fost deja ocupate, însă în realitate acestea au fost ocupate de alte persoane în vârstă de 20 și 22 de ani.

Cererea reclamantei a fost însă respinsă de către instanța competentă națională, pe considerentul că a fost tardiv introdusă, respectiv după ce a expirat termenul de două luni de luare la cunoștință a conduitei angajatorului.

1.3.4. Egalitatea de şanse şi tratament în materie de încadrare în muncă

Directiva 2006/54/CE a unificat reglementările anterioare privitoare la legislația muncii și securității sociale[97], conținând prevederi aparte referitoare la egalitatea de tratament, legate de încadrarea în muncă, formarea profesională, căile de atac și aplicarea dreptului.

Astfel, la nivel internațional și european a fost astfel posibilă apariția unui principiu al nediscriminării în aria raporturilor juridice de muncă, în scopul asigurării protecției profesionale a lucrătorilor, dar și a recunoașterii egalității de șanse. Toleranța la serviciu a început astfel să privească posibilitatea lucrătorilor[98] de a se bucura de totalitatea drepturilor și libertăților fundamentale în procesele de muncă, în condițiile în care regulile aplicabile sistemelor democratice impuneau egalitatea și libertatea angajaților față de oferta de muncă sau la condițiile prevăzute în contractul individual de muncă încheiat cu angajatorii, cu consecința nulității convențiilor contrare.

Putem constata rolul esențial al reglementărilor europene în domeniu nediscriminării în raporturile juridice de muncă, chiar și atunci când normele nu reușesc să acopere pe deplin acest interes general. În acest context se poate constata că normele de protecție interpretabile sau lacunare au fost completate ulterior de regulile de jurisprudență a curților europene rezultate din recurgerea la principiile

[96] Cauza C-246/09, Susanne Bulicke împotriva Deutsche Büro Service GmbH, text disponibil online la http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83132&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=493477.

[97] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 673.

[98] J. Pelissier J., G. Auzero, E. Dockes E., *Droit du Travail*, 2010, 25ème édition, Dalloz, p. 174.

generale, fapt ce a condus la introducerea în sistemele legislative naționale a normelor specifice tratamentului egal. Conceptul nediscriminării a fost consacrat diferit în cadrul sistemelor legislative naționale, iar instanțele statelor naționale nu se raportau similar la acest principiu în litigiile ce aveau ca obiect discriminarea.

1.3.5. Echilibrul dintre viaţa profesională şi privată a părinţilor şi îngrijitorilor

Prin Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, care a intrat în vigoare la 1 august 2022, a fost instituit dreptul angajatului de a absenta de la locul de muncă „fără pierderea drepturilor de muncă deja dobândite sau în curs de a fi dobândite din motive de forță majoră în situații de urgență familială în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului" (art. 7).

Directiva prevede în art. 9, formele flexibile de lucru la care au dreptul lucrătorii cu copiii în vârstă de până la opt ani, precum și îngrijitorii acestora.

Mai prevede drepturi individuale legate de concediul de paternitate (art. 4), concediul pentru creșterea copilului (art. 5) și concediul de îngrijitor (art. 6).

1.3.6. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Proclamată solemn la 7 decembrie 2000, adoptată oficial la 12 decembrie 2007, conține Titlul IV, intitulat Solidaritate (art. 27-38). Art. 33, intitulat viața familială și viața profesională, garantează oricărei persoane dreptul de a fi protejat contra oricărei concedieri pentru un motiv legat de maternitate, cum sunt concediul de maternitate și concediul paternal ca urmare a nașterii sau adoptării unui copil (alin. 2). Prin noțiunea de maternitate trebuie să se înțeleagă perioada de la concepție la alăptare. În același timp, conform art. 43 (Securitate socială și ajutor social), UE *respectă şi recunoaște dreptul la prestațiile de securitate socială, la serviciile sociale, asigurându-se protecție în caz de boală, accident de muncă, maternitate, dependență sau bătrânețe, potrivit regulilor stabilite de Normele europene, de legislație și practicile naționale (alin. 1)*

1.3.7. Protecţia mamei surogat

Maternitatea surogată nu beneficiază de protecția acordată maternității naturale în dreptul european.

Prevederile menționate în cuprinsul art. 8 din Directiva 92/85/CEE au înțelesul că țările ce sunt membre nu pot fi obligate „să confere concediu de maternitate pentru o femeie lucrătoare, în calitate de mamă surogat ce a avut un copil datorită unui acord de sarcină maternă, chiar și atunci când poate alăpta acel copil după naștere, această situaţie trebuie asimilată cazurilor de adopție și plasament prevăzute de legislația națională şi în consecinţă ar putea fi prevăzută expres”.[99]

În acest sens amintim, decizia CJUE privind o mamă surogat din Regatul Unit care a avut un copil printr-un contract de gestație valabil în țara respectivă, dar căreia i s-a refuzat totuși concediul de maternitate în instanță, este prezentată ca o hotărâre de contrast. Se afirmă că decizia de referință nu încalcă reglementările comunitare, deoarece cerințele stabilite de reglementările interne ale Regatului Unit sunt îndeplinite efectiv. Prin urmare, atâta timp cât acestea sunt acordate, pot fi acordate beneficii de maternitate. În acest sens, trebuie luate în considerare două cerințe importante: a) În Regatul Unit, maternitatea prin cerere este legală atunci când unul dintre părinții surogat își oferă materialul genetic - aspect care nu concordă în hotărârea Curții Supreme din 2016 menționată aici - și b) reclamantul alăpta copilul - ceea ce nu este cazul în hotărârea studiată în această lucrare.

Acum, în ciuda diferențelor dintre cele două cauze, Curtea Supremă înțelege că „...astfel de divergențe nu ar fi un obstacol, pentru că este posibil să se aprecieze contradicția în cazurile în care, deși strict vorbind, nu este de acord, dar în care propoziția contrastantă a mers „mai departe” decât cealaltă, în sensul că, deși afirmațiile sale de fapt sau normele aplicabile sunt de un sprijin inferior cererii, ea este totuși acceptată sau, dimpotrivă, cu elemente de fapt sau susținători legali, totuși cererea este respinsă.”

Domeniul de aplicare al protecției prevăzute de Directiva 92/85 / CE în ceea ce privește conceptul de „concediu de maternitate”, de fapt, dreptul pe care încercăm să îl protejăm aici este acela al „lucrătoarelor însărcinate” care „au năs-

[99] B. del Mar López Insua, D.Țop, M.E.Monsalve Cuellar, D.A. Calderón Bernal, M.A Dávila Ariza, *Regime de las incapacidades por maternidad permisos parentales. Derecho comparado España - Rumanía – Colombia*, Ed. Zven Târgoviște, 2020, p. 31.

cut" sau „alăptează", astfel încât „atribuirea concediului de maternitate pe baza art. 8 al Directivei 92/85 prevede ca lucrătoarea care primeşte acest concediu să fi fost însărcinată și să fi născut copilul" [alin. 37]. Această protecție poate fi extinsă și la situațiile de „adopție și asistență maternală, atât pre-adoptive, permanente sau simple..." care apar în perioadele de odihnă de care se bucură astfel de situații.

„În decizia contrastantă, Marea Cameră a Curții de Justiție se limitează să declare că art. 8 „trebuie explicat înțelesul că statele membre nu sunt ţinute... să confere acest concediu pentru o femeie lucrătoare, în calitate de mamă surogat ce a avut un copil în urma unui acord de sarcină maternă, chiar și atunci când poate alăpta acel copil după naștere sau îl poate alăpta efectiv"; la fel art. 14 din Directiva 2006/54 / CE [05 / iulie / 2006]," va fi explicat în sensul că faptul că un angajator refuză concediul de maternitate unei mame surogat ce a avut un copil grație unui acord de gestație prin substituție nu constituie discriminare bazată pe sex".

Dar din momentul în care legislația U.E. constituie o garanție a minimelor care pot fi îmbunătățite de legislația internă a statelor membre, circumstanța că dreptul căutat nu găsește - în mod incontestabil - sprijin în directivele menționate anterior [așa cum s-a afirmat brusc - așa cum tocmai am văzut - decizia invocată ca un contrast], aceasta nu împiedică dreptul recunoscut - în ciuda tuturor - dreptului spaniol să fie recunoscut".

Deși statele membre nu sunt ţinute să acorde acest concediu unei lucrătoare ce a avut un copil datorită unei mame-surogat, faptul că un angajator refuză acest concediu constituie o discriminare bazată pe sex.

Astfel, se înțelege că, deși în dreptul UE maternitatea surogată nu se bucură de aceeași protecție ca maternitatea naturală, aceasta trebuie asimilată cazurilor de adopție și plasament prevăzute de legislația națională. În acest fel, se va acorda o acoperire argumentativă și analogică ipotezelor surogatului.

Dispoziţii speciale în domeniul *maternităţii de substituţie,* în ciuda tentativei de ocultare a sa, maternitatea de substituţie constituie o problemă socială acută în România[100], cu un impact semnificativ asupra drepturilor şi intereselor copiilor născuți de o mamă surogat, asupra femeilor din categorii socio-profesionale vulnerabile, cu o stare materială precară (din rândul cărora se recrutează mame surogat) şi, nu în ultimă instanţă, asupra cuplurilor de intenție, care au un proiect

[100] C. Nicolescu, *Protecţia dreptului la viaţă privată şi de familie în cazul copilului născut de o mamă surogat – variaţiuni mioritice; temă europeană,* în *In honorem* Valeriu Stoica. *Drepturi, libertăți şi puteri la începutul mileniului al III-lea,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2018, p. 1079 şi urm.

parental bine conturat, căruia îi direcționează nu doar resurse financiare, ci, mai presus de toate, sentimente intense şi aşteptări chinuitoare.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a admis în cauza *Paradiso şi Campa c. Italiei* - Marea Cameră, hotărârea din 24 ianuarie 2017, că nu poate fi uitată „durerea morală resimțită de aceia a căror dorință de parentalitate nu a fost sau nu poate fi satisfăcută".

Tentative de reglementare normativă a acestui fenomen au existat.

Astfel, „Legea privind sănătatea reproducerii şi reproducerea umană asistată" (adoptată de Parlament şi „modificată ca urmare a cererii de reexaminare din data de 14 octombrie 2004") conținea „o serie de dispoziţii" care configurau regimul juridic al maternităţii substituţie. Legea nu a trecut însă testul controlului de constituționalitate *a priori* Curtea statuând prin Decizia nr. 418 din 18 iulie 2005 că o serie de dispoziţii din cuprinsul ei sunt neconstituționale. Retransmisă Parlamentului pentru o nouă examinare, legea a fost în cele din urmă respinsă.

Profitându-se de vidul legislativ în materie, în practică sunt activate mecanisme nefirești[101] din punct de vedere moral şi juridic, menite să asigure transferul de filiație:

- „*turismul în scop reproductiv*". Cuplurile care deţin elemente consistente de patrimoniu şi care sunt dispuse să-şi asume riscurile aferente, conduc mama surogat înainte de naştere la unităţi medicale din state în care este posibil transferul de filiație (Ucraina, Grecia, Rusia, Marea Britanie etc.), în certificatul de naştere al copilului fiind înscriși direct părinţii de intenție;
- *adopţia simplificată* de către soţie - s-ar putea realiza doar în ipoteza în care gameții masculini sunt ai soţului - bărbatul din cadrul cuplului de intenţie, care, prealabil, a recunoscut copilul născut de mama surogat.

La nivelul practicii, pot fi identificate soluţii jurisprudenţiale în care instanţa fără a pune în mod direct în discuţie caracterul licit sau ilicit al convenţiei privind maternitatea de substituţie, au stabilit legătura de filiaţie faţă de cuplul beneficiar (la care provenea şi materialul genetic). În practica judecătorească s-a consacrat

[101] C.M. Nicolescu, *Ordinea publică în dreptul familiei şi provocările contemporane. Triumful individualismului şi al autodeterminării?,* în volumul Hic et Nunc: Alexandru Athanasiu, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2020, p. 204.

starea de maternitate de substituţie, ca o consecință modificarea filiaţiei a doi (gemeni) născuţi prin intermediul tehnicii de RUAM cu mamă purtătoare.[102]

Indubitabil, venirea pe lume a unui copil prin procedura gestației pentru altul este ireversibilă, iar părinţii de intenţie, chiar dacă au nesocotit (poate) principii fundamentale, cu un filon etico-religios, nu pot fi asimilați unor infractori. Toţi acești actori ai dramei gestației pentru altul sunt împiedicaţi să evolueze transparent în lumina refectoarelor, având nevoie de măști şi artificii juridice pentru a evita teritoriul înfricoșător al ilicitului civil şi chiar penal.

S-a spus[103] că se impune eliminarea incertitudinii legislative cu privire la maternitatea de substituţie şi adoptarea unei poziții neechivoce de către legiuitorul român, care să permită ulterior stabilirea aspectelor juridice legate de filiaţie (în primul rând statutul juridic al copilului).

[102] C. Ap. Timişoara, dec. civ. nr. 1196/26.09.2013 *apud* L. Barac*, Câteva considerații privind implicațiile tehnicilor de reproducere umană asistată medical (RUAM*), articol disponibil pe www.juridice.ro.

[103] C.M. Nicolescu, *Ordinea publică...,* p. 205.

Capitolul II

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN DREPTUL ROMÂNESC

2.1. Noțiuni introductive

Ca principii de exercitare a drepturilor omului *egalitatea* şi *nediscriminarea* poartă, în primul rând, asupra modului de aplicare a drepturilor omului în relaţia cu titularii de drepturi ce sunt egali indiferent de criteriile personale ce le sunt specifice cum ar fi: culoarea, rasa, genul, limba etc.[104]

Ca principiu fundamental inserat în Constituţie (art. 16), principiul egalităţii este unul specific dreptului muncii, regăsit în dispoziţiile C. mun. (art. 5), care precizează că *în relaţiile de muncă acest principiu îşi are aplicabilitatea faţă de toţi salariaţii şi angajatorii*.

Pentru C. mun. egalitatea între angajaţii români şi cei străini reprezintă o preocupare continuă care prevede cu valoare de principiu că normele sale sunt aplicabile unui domeniu vast de persoane, printre care şi angajaţilor străini/apatrizilor care sunt încadraţi în muncă la angajator român. Evident că aceste persoane beneficiază de toate drepturile consacrate angajaţilor autohtoni.

Aşa cum s-a subliniat în doctrină „asigurarea egalităţii de tratament la locul de muncă nu semnifică uniformitate, ci persoana care este chemată să aplice legea ori legiuitorul ţine seama de particularităţile ce impun, în mod raţional şi necesar, tratamentul diferenţiat”.[105]

Egalitatea de gen implică recunoaşterea valorilor sociale egale a femeilor şi bărbaţilor, inclusiv la locul de muncă şi a sarcinilor şi funcţiilor pe care aceştia le realizează. Acest concept presupune lipsa ierarhiei pe criteriu de sex, precum şi

[104] N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Tratat de drepturile omului,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2023, p. 143.
[105] I.T. Ștefănescu, *Tratat… 2017*, *op. cit.,* p. 91.

deplină participare a femeilor şi bărbaţilor în toate domeniile societăţii: public, domeniul muncii şi cel privat.

Orice persoană are dreptul să se autodefinească, fără stereotipuri care să o condiţioneze, iar strategiile și politicile publice sunt obligate să pună la dispoziţie mijloacele pentru aceasta.

De exemplu, munca cu contract cu timp de muncă redus, concediul pentru creșterea copilului ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav pot fi o opțiune pentru ambele genuri pentru a face compatibile responsabilităţile familiale cu cele ale muncii productive, dar trebuie să fie o opţiune aleasă în mod liber și să nu fie atribuită femeilor în mod forţat.

Așadar, această egalitate sau egalitatea de gen poate fi caracterizată ca fiind un drept fundamental al omului ce implică oferirea acelorași resurse și oportunități indiferent de circumstanțe și respectarea intereselor, statutului, responsabilităților indivizilor indiferent de genul acestora. Adică, oferirea acelorași oportunități cu aceleași resurse atât femeilor cât și bărbaților.

Inegalitate de gen înseamnă *discriminare bazată pe sex sau gen*. Atât femeile cât și bărbații au dreptul să trăiască și să își desfășoare activitatea *în demnitate* și în siguranță, fără discriminare.

Legea nr. 202/2002[106] în art. 1 alin. 2 definește egalitatea de șanse: *luarea în considerare a nevoilor, capacităţilor şi a diferitelor aspiraţii ale persoanelor de sex opus şi tratamentul lor egal*.

2.2. Reglementarea egalității de șanse în dreptul național

Acest drept este reglementat mai întâi art. 16 alin. (1) din Legea fundamentală care dispune că cetățenii se află pe picior de egalitate în fața legii, a autorităților publice, fără discriminări sau privilegii.

C. mun. a dezvoltat acest drept în art. 5 alin. (1) care precizează: *în relaţiile de muncă acest principiu îşi are aplicabilitatea faţă de toţi salariaţii şi angajatorii*. Același art. 5, în continuare definește discriminarea, hărțuirea și victimizarea în raporturile de muncă, pe care, desigur, le interzice [alin. (2)-(10)].

[106] Privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați (republicată în M.Of. nr. 326 din 5 iunie 2013), modificată ulterior.

Dispozițiile de mai sus sunt dezvoltate de Legea nr. 202/2002 și de O.G. nr. 137/2000[107].

În anul 2022, prin H.G. nr. 1547/2022[108], a fost aprobată „Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027".

Această Strategie este elaborată pe doi piloni: Pilonul I: Egalitate de tratament şi șanse între genuri și Pilonul II: Violența domestică și de gen. Această egalitate, în România, așa cum am precizat și anterior este prevăzută de Legea nr. 202/2002. Violența împotriva femeilor este reglementată de Legea nr. 217/2003[109]. La nivel guvernamental, ANES reprezintă entitatea publică care asigură promovarea principiului egalității de șanse între sexe, combaterea şi prevenirea violenței domestice.

2.3. Principiile egalității de șanse

Sunt reglementate de art. 3^1 din Legea nr. 202/2002, și anume:

- *principiul legalităţii* prin care se respectă Constituţia, legislaţia naţională în domeniu şi prevederile acordurilor sau documentelor juridice internaţionale la care este parte România;
- *principiul respectării demnităţii umane* prin care persoanei i se garantează dezvoltarea deplină şi liberă a personalităţii;
- *principiul parteneriatului şi al cooperării* prin care autorităţile administraţiei conlucrează cu organizaţiile neguvernamentale/societatea civilă în vederea elaborării, implementării, controlul politicilor publice şi programelor care privesc eliminarea discriminării de gen, cât şi efectuarea *de facto* a egalităţii de tratament şi şanse între sexe;
- *principiul transparenţei* prin care programele elaborate în domeniu se fac cunoscute publicului larg;

[107] Privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată în M.Of. nr. 166 din 7 martie 2014) modificată ulterior.
[108] Publicată în M.Of. nr. 1547 din 22 decembrie 2022.
[109] Privind prevenirea și combaterea violenței domestice (republicată în M.Of. nr. 948 din 15 octombrie 2020, modificată ulterior.

- *principiul transversalităţii* prin care programele şi politicile publice prin care sunt apărate şi garantate egalitatea de tratament şi şanse între genuri sunt elaborate în cadrul colaborării dintre autorităţi şi instituţii ce au asemenea atribuţii pentru nivelele vieţii publice.

a) Principiul legalității este unul foarte important deoarece autorităţile şi instituţiile publice, persoanele juridice private şi personalul lor au îndatorirea de a opera cu respectarea actelor normative aplicabile. Acest principiu, în esență, este unul reglementat spre protecția persoanei, împotriva arbitrariului. Actele normative trebuie să fie scrise, adoptate pentru ca posibilitatea aplicării ei să poată fi prevăzută de destinatarii săi. De asemenea, normele trebuie să fie cât mai clare pentru ca aplicarea lor să poată fi anticipată. Așadar, acest principiu presupune respectarea cu strictețe de către cei interesați a Constituției și actelor normative subordonate ei.

b) Principiul respectării demnităţii umane. Norme privitoare la respectarea demnităţii umane sunt prevăzute în unele convenţii cum ar fi: Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, Convenţia Europeană a Drepturilor Omului etc. Integritatea fizică/psihică a persoanei este protejată în mod absolut la nivel european şi la nivelul dreptului național.

Acest principiu are tot sorginte constituțională. Astfel, art. 1 alin. 3 din legea fundamentală se stabilește că *România este stat de drept, social şi democratic, în care libertăţile şi drepturile persoanelor, demnitatea umană, pluralismul politic şi dreptatea, dezvoltarea liberă a personalităţii umane sunt valori supreme ale poporului român şi garantate*. Iar în art. 22 alin. (2) din Constituţie se prevede *că nicio fiinţă nu poate fi supusă torturii sau vreunei pedepse ori unui tratament degradant sau inuman*.

Art. 58 și art. 72, art. 252 din C. civ. reglementează la rândul său faptul că *orice persoană are dreptul la demnitate*.

C. mun., de asemenea reglementează în art. 5 alin 5 dar și art. 6 alin. 1 și fac referire la respectarea demnității lucrătorilor.

Și nu în ultimul rând, art. 2, art. 15, art. 26 din O.G. nr. 137/2000, dar și Legea nr. 202/2002 în art. 4, art. 8 și 19 prevăd respectarea acestui drept și sancționarea celor care încalcă acest drept.

c) Principiul cooperării şi al parteneriatului este un principiu prin care se stabilește cooperarea autorităților administrației publice cu societatea civilă în elaborarea de strategii și planuri ce duc la îndeplinirea scopului – egalitatea de șanse.

Parteneriatul public-privat este esențial pentru dezvoltarea normelor, organizațiile nonguvernamentale fiind, în principiu, importante pentru punerea în aplicare a strategiilor privind egalitatea de gen. Sectorul privat prin societatea civilă este din ce în ce mai prezent în formule parteneriale cu sectorul public, aducând o contribuţie importantă la soluţionarea diverselor probleme comunitare.

Furnizarea de informații coerente, clare și constatate conduc la o strategie eficientă de cooperare. Informațiile sunt furnizate în funcție de particularitățile persoanelor juridice private sau publice, de nevoile lucrătorilor, acestea trebuie să își adapteze instrumentele şi procedeele de lucru cu scopul acoperirii nevoilor beneficiarilor.

d) Principiul transparenţei, este unul fundamental, este o cerință elementară a democrației. El rezultă din art. 31 din Constituție care stabilește dreptul la acces la informații de interes public. Ea permite accesul total al persoanelor la activitatea, și practicile autorităţilor publice. Tot transparența ușurează participarea persoanelor la procesul decizional. Așadar, toate instrumentele de transparență de regulă, sunt prezentate pe paginile de internet ale instituțiilor sau în monitoarele oficiale dacă este vorba de acte normative și sunt menite să ajute la controlul activităților și, în special, al activității legislative în domeniul vizat.

e) Principiul transversalităţii este un principiu care asigură cooperarea tuturor persoanelor juridice publice în domeniu. Aceasta presupune o bună informare și comunicare între ele, dar și elaborarea unor politici și proceduri comune care privesc informarea și comunicarea. De aceea chiar art. 2 alin. 2 din Legea nr. 202/2002 stabilește că toate persoanele juridice private sau publice sunt obligate să respecte și să promoveze egalitatea de șanse, sunt obligate să informeze toate persoanele cu privire la actul normativ care privește egalitatea de șanse.

Mai mult, toate persoanele juridice publice, civile sau militare au obligația de a desemna un lucrător căruia să îi dea atribuţii în aria egalităţii de şanse prin fişa postului sau pot angaja un *expert/tehnician* în acest domeniu. Acest expert are în atribuții, printre altele:

- de a analiza situaţia apariţiei şi evoluţiei discriminării de gen şi nerespectarea acestui principiu, şi de a recomanda soluţii pentru respectarea principiului;
- întocmeşte planuri de acţiune ce privesc implementarea principiului în care sunt cuprinse: măsuri de stimulare a egalităţii de tratament şi şanse între genuri, înlăturarea discriminării directe/indirecte după criteriul gen, măsuri

ce privesc prevenirea/combaterea hărţuirii la locul de muncă, egalitatea de tratament în privinţa remunerării şi promovarea în funcţie;
- elaborează şi implementează proiecte şi programe în aria egalităţii de şanse şi tratament între genuri.

2.4. Discriminarea de gen

Prin discriminare se înţelege tratamentul diferenţiat aplicat persoanei pe motivul apartenenţei ei la un anume grup social. Constituie un model social de comportament discriminatoriu tratarea membrilor aceluiaşi grup în mod repetat similar şi degradant, cu efecte negative asupra persoanelor care suferă. Acest gen de discriminare provine din anumite așa-zise reguli tradiționale în care femeile sunt sau erau forțate să le accepte legate de capacitățile profesionale ori fizice.

Se făcea evident distincţie[110] între *discriminarea directă* (fapte şi acte de restricţie ori preferinţă, excludere, deosebire bazate pe criteriile menţionate *supra* ce au ca finalitate restrângerea, neacordarea ori înlăturarea recunoaşterii drepturilor din domeniul muncii), şi *discriminarea indirectă* (care priveşte faptele şi actele bazate pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2) al art. 5 din C. mun., dar care cauzează efectele discriminării directe).

Grupurile discriminate economic sau social au, de asemenea, dificultăţi în a se integra pe piaţa muncii şi în a folosi resursele sociale publice.

De exemplu, prin Strategia națională menţionată *supra* s-a subliniat că „pe piața muncii din ţara noastră există domenii genizate (predominant feminizate ori masculinizate), ca de exemplu: domeniul social, educaţia şi sănătatea în care, cu precădere, activează femeile iar în domeniile matematică, ştiinţă, inginerie şi tehnologie activează un număr mai mare de bărbați. Acest aspect poate fi clarificat prin faptul că forma aceasta de segregare se formează din sistemul educațional”.[111]

Prin discriminare se înţelege situaţia „excluderii, preferinţei, deosebirii ori restricţii având la bază rasa, etnia, naţionalitatea, limba, religia, convingerile, sexul, categoria socială, vârsta, orientarea sexuală, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţa la categoria defavorizată, cât şi alt criteriu ce are

[110] A. Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2023, p. 65.
[111] https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf p. 17.

ca efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, exercitării ori folosinţei, a drepturilor şi libertăților fundamentale ale omului în condiţii de egalitate în domeniile vieţii publice" [art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000].

De asemenea, sunt discriminatorii potrivit art. 2 alin. 3 al aceleiași ordonanțe practici sau crierii aparent neutre ce pot dezavantaja unele persoane, pe baza criteriilor amintite anterior, faţă de alte persoane, exceptând situațiile în care practicile *au la bază scopul legitim şi metodele de atingere a scopului sunt necesare şi adecvate*.

În acest sens, CC[112] a stabilit că sunt neconstituționale normele de la art. 2 alin. 3 „dacă din ele se desprinde sensul că instanţa de judecată are competenţa să desfiinţeze sau să respingă punerea în aplicare a actelor normative ce au putere de lege, socotind că sunt discriminatorii, înlocuindu-le astfel cu norme stabilite pe cale judiciară ori cu dispoziţii prevăzute în normele neavute în vedere de legiuitor când au fost adoptate acte normative socotite discriminatorii".

De asemenea, discriminarea este și orice comportament pasiv/activ ce „prin efectele generate, nejustificat favorizează/defavorizează sau supune la tratament degradant ori injust persoane, grupul de persoane/comunitate faţă de altele, grupuri de persoane ori comunităţi..."(art. 2 alin. 4).

Discriminarea de gen la locul de muncă se poate face în forme diferite, dar în general înseamnă că un angajat sau un viitor lucrător este tratat diferit sau mai puțin favorabil din cauza sexului, identității de gen sau orientării sexuale. Chiar dacă cuvintele „sex" și „gen" au înțelesuri diferite, actele normative împotriva discriminării la locul de muncă le folosesc adesea în mod interschimbabil.

În art. 4 lit. d^2 și lit. d^3 din Legea 202/2002, legiuitorul a definit și diferențiat cei doi termeni astfel:

- *prin sex* sunt desemnate trăsăturile biologice şi fiziologice care definesc bărbaţii şi femeile;
- *prin gen* sunt desemnate conduitele, rolurile, activităţile şi trăsăturile considerate oportune de societate în cazul femeilor şi bărbaţilor;

Tot acest act normativ, în art. 4 a definit separat discriminarea directă și pe cea indirectă.

Astfel, *discriminarea directă* este „împrejurarea unde o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii având la bază sexul, decât este, a fost ori ar fi trata-

[112] Decizia nr. nr. 818/2008 (publicată în M. Of. nr. 537 din 16 iulie 2008).

tă o altă persoană într-o poziţie comparabilă". Exemple de astfel de discriminări ar fi anunțurile de angajare de genul *nu angajăm femei sau alta categorie de persoane bine definită* - femei peste 35 ani, femei însărcinate sau angajăm femeie de serviciu, angajăm secretară etc. De asemenea, refuzul angajatorului de a promova un lucrător pentru ca este femeie sau a născut recent, ori are planuri pentru naşterea unui copil ori refuzul angajatorului de a trimite la formare profesională pe un astfel de criteriu este considerată discriminare. Jurisprudența europeană a jucat un rol important în interpretarea normelor privind egalitatea de gen și interzicerea discriminării.

În ce privește discriminarea directă CJUE s-a pronunțat în cauza *Defrenn*e C 43/75 referitoare la egalitatea de remunerare a lucrătorilor având sexe diferite, în sensul că acest principiu are efect direct, fiind statuat în dreptul Uniunii, fiind posibilă invocarea lui direct față de angajator.[113]

De asemenea, aceeași Curte a precizat posterior că „interdicției concedierii lucrătoarei pe motiv de sarcină îi sunt aplicabile indiferent dacă contractul a fost încheiat pe durată determinată ori nedeterminată". În același sens, Curtea a mai stabilit că dacă angajatorul nu prelungește un asemenea contract, se consideră discriminare dacă refuzul este motivat de sarcină (Hotărârile din 4 octombrie 2001, *Jiménez Melgar*, C-438/99, și *Tele Danmark A/S*, C-109/00)[114].

Totodată, aceeași Curte a decis „că o persoană nu poate fi forţată la anularea căsătoriei dacă şi-a schimbat sexul după căsătorie pentru a beneficia de pensie pentru limită de vârstă la cea stabilită persoanelor genului dobândit prin schimbare".[115]

Discriminarea indirectă este „cazul în care o prevedere, practică, un criteriu, evident neutru, dezavantajează persoanele având un anumit sex în raport cu celelalte, exceptând cazul în care este justificată de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a lui sunt adecvate şi necesare". Exemple în acest sens pot fi: întrebări privind statutul civil (căsătorit sau nu), întrebări privind planurile de familie, nivelul de studii care nu este necesar desfășurării activității, anumite caracteristici fizi-

[113] Hotărârea din 8 aprilie 1976, https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-ro-n.pdf, accesat la data de 18 mai 2023.

[114] https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-ro-n.pdf, accesat în mai 18, 2023.

[115] Hotărârea din 26 iunie 2018, MB, C-451/16, https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-ro-n.pdf, accesat în mai 18, 2023.

ce, preferința persoanei de un anumit sex pentru anumite posturi pentru motivul că pot fi mai buni sau mai eficienți.

Privind discriminarea indirectă CJUE a concluzionat că „poate constitui discriminare indirectă a femeilor dacă excluderea pe fracţiune de post de la sistemul de pensii ocupaţionale, dacă excluderea priveşte un număr mai mărit de femei şi dacă nu poate fi justificată obiectiv de factori independenţi de discriminare pe cauza de sex”(Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka, 170/84).[116]

Aceeași Curte a apreciat, în ce privește sistemele de asigurări sociale, „că luarea în considerare ca o cauză de risc a sexului asiguratului în contractele de asigurări este discriminare” (Hotărârea din 1 martie 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats și alții, C-236/09).[117]

În același sens este și art. 5 alin. 3 și alin. 4 din C. mun..

Legea nr. 151/2020 care a modificat C. mun.[118] a adus un conţinut nou alin. (2)-(4) ale art. 5.

Prin egalitate de șanse și tratament în relațiile de muncă art. 7 din Legea nr. 202/2002 stabilește că se înțelege accesul nediscriminatoriu la: alegerea sau exercitarea profesiei; la angajare pe toate posturile în toate ierarhiile, evident cele în care lucrătorul are competențe; remunerație egală pentru muncă de valoare egală; informare și consiliere, formare profesională; promovare; la securitate și sănătate în muncă; asociere în organizații sindicale sau patronale sau alte organisme profesionale; prestații și servicii sociale.

C.C. a statuat prin Dec. nr. 108/2006 faptul că principiul nediscriminării şi al egalităţii este aplicabil numai cazurilor analoage sau egale, şi „tratamentul diferenţiat, instituit în considerarea unor cazuri obiectiv diferite, nu semnifică discriminări”[119].

De asemenea, C. mun., în art. 5 alin. 6 definește *discriminarea prin asociere* ca fiind „orice faptă ori act de discriminare produs unei persoane ce nu face parte dintr-o categorie identificată de persoane potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una/mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane”. Ca exemplu, pot fi persoanele care

[116] https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-ro-n.pdf accesat în mai 18, 2023.

[117] https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-ro-n.pdf, accesat în mai 18, 2023.

[118] Publicată în M. Of. nr. 658 din 24 iulie 2020.

[119] Publicată în M. Of. nr. 212 din 8 martie 2006.

sunt asociate și discriminate pentru că au relații de familie cu o persoană sau mai multe care aparțin unei astfel de categorii – au relații cu persoane care au alte orientări sexuale.

Art. 5 alin. 7 din același act normativ definește *victimizarea* ca fiind „tratament advers de orice fel, venit ca răspuns la o plângere/sesizare a organelor competente sau la o acţiune în justiţie ce priveşte încălcarea drepturilor legale ori a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării". Ca exemplu, victimizarea poate fi atunci când un angajator care este sesizat cu un act de discriminare sau chiar colegii lucrătorului îl sancționează sau îl marginalizează chiar pe cel care a făcut sesizarea. Așadar, victimizarea este atunci când persoana care a sesizat actul de discriminare este supusă unui tratament ostil, nedrept și sesizează chiar represalii la adresa acestuia.

Mai mult, art. 5 alin. 8 din C. mun. stabilește că orice comportament al reprezentantului angajatorului care dă dispoziție, scrisă sau verbală, unui alt lucrător să discrimineze, una sau mai multe persoane este considerată discriminare.

Art. 12 din Legea nr. 202/2002 stabilește, în același sens, în sarcina angajatorului interdicția de a modifica unilateral condițiile de muncă, dar și interdicția concedierii pentru salariații care au sesizat sau reclamat o discriminare ori au făcut o plângere la instanță. Această interdicție rămâne și după rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, dacă nu sunt motive întemeiate, care nu au legătură cu situația sesizată sau judecată.

Cel mai întâlnit tip de discriminare de gen este legat de remunerație. Lucrătoarele din UE sunt dezavantajate: în medie câştigă cu 13% mai puțin decât omologii lor masculini, iar diferența de remunerare dintre sexe a stagnat în ultimii 10 ani.[120] Această diferență poate produce un risc de sărăcie ulterior, în perioada pensiei, când femeile vor avea o pensie mult inferioară bărbaților[121].

În acest sens, UE a adoptat Directiva 2023/970 a Parlamentului european și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între

[120] https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/.

[121] Există diferențe considerabile între țările UE. Diferența de remunerare între sexe variază de la mai puțin de 5% în Luxemburg, România, Slovenia, Polonia, Belgia și Italia până la peste 17% în Ungaria, Germania, Austria și Estonia. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii[122]. Transparența salarială din perspectiva genului a fost inclusă ca prioritate-cheie în Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025[123].

Directiva 2023/970 va trebui transpusă cât mai repede de România în dreptul național și aceasta presupune modificarea C. mun. și printre modificările importate este și eliminarea obligației privind confidențialitatea salariului prevăzută de art. 163.

Noua directivă vine cu obligații stabilite în sarcina angajatorilor de a informa viitorii lucrători cu privire la remunerația inițială sau dacă există, asupra intervalului de salarizare al posturilor vacante, fie în anunțul publicat pentru căutarea unui lucrător, fie înainte de interviu. De asemenea, nu le va mai fi permis angajatorilor să solicite viitorilor salariați recrutați informații privind istoricul lor salarial.

Angajatorii vor fi obligați să aibă stabilite criterii de salarizare pentru fiecare post, criterii ce trebuie să fie clare, neutre şi obiective din perspectiva genului.

De asemenea, lucrătorii ce își desfășoară activitatea la angajator, vor avea dreptul de a le solicita angajatorilor informații cu privire la nivelurile medii de retribuţie, divizate în funcție de sex, pentru categoriile de angajați care prestează o muncă cu aceeași valoare. Aceștia, vor putea avea acces la criteriile utilizate pentru a-și stabili evoluția remunerării și a carierei.

Directiva impune în sarcina întreprinderilor cu peste 250 de angajați transmiterea unui raport anual autorității naționale competente cu privire la diferențele de salarizare dintre femei și bărbați din cadrul companiei. Pentru angajatorii care au angajați între 150 si 249 de lucrători, raportarea va trebui efectuată o dată la trei ani.

România a evoluat în ce privește reducerea inegalităților între femei și bărbați pe piața muncii, însă decalajul salarial rămâne mare, de 21,6% în anul 2023, potrivit analizei „Equal Pay Gender" realizată de PwC România pe baza datelor colectate în cadrul sondajului Paywell*.[124]

Art. 13 din Legea nr. 202/2002 stabilește că pentru a preveni acțiunile de discriminare având la bază sexul, la negocierea contractelor colective părţilor li se

[122] Publicată în J O nr. L 132 din 17 mai 2023.
[123] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152.
[124] https://www.pwc.ro/ro/media/comunicate-de-presa-2024/Analiz-PwC-Romania-Progresul-catre-egalitatea-intre-femei-si-barbati-pe-piata-muncii-este-prea-lent-Decalajul-salarial-ramane-ridicat.html

cuvine să stabilească clauze de interzicere a acestor fapte de discriminare şi, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor formulate de persoanele prejudiciate.

2.5. Discriminarea pe motiv de maternitate

În cadrul locului de muncă pot exista riscuri pentru sănătatea sau securitatea femeii însărcinate ori care alăptează, iar angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru înlocuirea temporară a condiţiilor de muncă sau timpului de muncă al respectivei salariate. Dacă nu există această posibilitate, angajatorul trebuie să schimbe postul de lucru al lucrătoarei.

Art. 10 alin. 1 și alin. 2 din Legea 202/2002 stabilește imperativ că maternitatea nu constituie motiv de discriminare și orice tratament advers care se aplică lucrătoarelor legat de sarcină, lăuzie, maternitate este considerat discriminatoriu.

Privind protecția lucrătoarelor gravide, două directive privesc această măsură[125].

Cu caracter general, art. 15 „Directiva 89/391/CEE statuează „protejarea grupurilor expuse riscurilor deosebite împotriva ameninţărilor care le afectează în mod specific munca” [126].

Directiva 92/85/CEE prevede protecţia lucrătoarelor însărcinate, care au născut recent ori alăptează şi au adus la cunoştinţa angajatorului starea lor.

Discriminarea pe motiv de maternitate este interzisă în România. Astfel, C. mun. prevede în art. 27 alin. 4 că la angajare, este total interzisă solicitarea testelor de graviditate. În același sens este și art. 10 alin. 4, cu completarea că, de asemenea este interzis să „fie semnat un acord că nu va rămâne gravidă ori că nu va naşte pe durata contractului”.

Art. 39 alin. 1 lit. d) din același act normativ stabilește pentru lucrători dreptul la egalitate de tratament şi de şanse.

C. mun. în art. 59 prevede o interdicție generală la concediere pe criterii de orientare sexuală, de sex, responsabilitate familială, vârstă etc.

[125] A. Țiclea, A. Duțu, *Discuții referitoare la interdicția concedierii salariatei gravide*, în Dreptul nr. 9/2018, p. 50 și urm.

[126] A. Ticlea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. II, Ed. Universul Juridic, București, 2024, p. 1350.

De asemenea, art. 60 din C. mun. stabilește imperativ interdicția concedierii salariatei gravide, dacă angajatorul a fost înştiinţat asupra sarcinii anterior emiterii deciziei.

Așadar, dacă femeia gravidă a notificat angajatorul în scris asupra stării sale de graviditate și anexează și o adeverință medicală care să ateste starea astfel cum prevede art. 21 alin. 1 lit. a din O.U.G. nr. 96/2003[127], anterior emiterii unei decizii de concediere, atunci ea nu mai poate fi concediată. De reținut este faptul că interdicția funcționează numai dacă angajatorul a luat cunoștință de sarcina salariatei, anterior emiterii deciziei.

În lipsa îndeplinirii acestei obligații legale, gravida poate fi concediată atât din motive care privesc persoana sa (art. 61 din C. mun.), cât și din motive care nu privesc această persoană (art. 65 din C. mun.).[128]

În sensul dispoziției legale mai sus amintite este și art. 10 alin. 6 din Legea nr. 202/2002[129], conform căreia concedierea este interzisă pe durata sarcinii sau a concediului de maternitate.

CC, prin Dec. nr. 1/2020[130], a statuat că prevederile art. 60 alin. (1) lit. c) C. mun. „nu fac vreo distincţie ori precizare între cazurile în care concedierea nu poate fi dispusă în circumstanţele în care sunt sau nu sunt săvârșite abateri disciplinare de salariata gravidă, din evaluarea tuturor normelor legale în domeniul protecției salariaților, cu precădere a femeii salariate gravidă, Curtea a observat că interdicția de concediere este circumscrisă la motive care nu sunt legate direct de starea sa, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului este urmarea unor abateri disciplinare grave, absenței nemotivate de la serviciu pe un timp îndelungat, nerespectării disciplinei muncii, desființării locului de muncă pe motive economice sau a unor concedieri colective” (pct. 27).

Mai mult, precizează Curtea, „În acest sens este și jurisprudența CJUE. Spre exemplu, în cauza C-103/16, *Jessica Porras Guisado/Bankia – S.A., Fondo de Garantia Salarial și alții,* CJUE statuează că Directiva 92/85 CEE nu se opune unei reglementări naționale prin care este permisă concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective. Curtea amintește mai întâi că o decizie de

[127] Privind protecția maternității la locurile de muncă (republicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003), modificată ulterior.
[128] A. Ticlea, *Tratat..., op. cit.,* p. 1353.
[129] Republicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată ulterior.
[130] Publicată în M. Of. nr. 232 din 21 martie 2020.

concediere luată pentru motive care în esență au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei interesate este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută în această directivă. În schimb, decizia de concediere intervenită în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate pentru motive fără legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei nu este contrară Directivei 92/85/CEE dacă angajatorul prezintă în scris motive bine întemeiate pentru concediere, iar respectiva concediere este permisă de legislația și/sau de practica statului membru în cauză" (pct. 28)[131].

Într-o speță, CJUE a decis că reprezintă discriminare întemeiată pe sex concedierea salariatei care a absentat din cauza bolii legate de sarcină (Hotărârea din 30 iunie 1998, *Brown*, C-394/96). Tot discriminare este și concedierea unei femei după întoarcerea din concediul de maternitate (Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay, C-460/06). În același sens, Curtea a decis că dacă angajatorul concediază o lucrătoare care urmează procedura de fertilizare in vitro și care absentează din această cauză este considerată tot discriminare directă, având în vedere că acest tratament îl pot face doar femeile (Hotărârea din 26 februarie 2008, Mayr, C-506/06).[132]

Există și măsuri de protecție a femeii însărcinate care nu pot fi considerate discriminatorii cum ar fi dreptul la concediu de maternitate aferent perioadei naşterii. Acesta este reglementat de O.U.G. nr. 158/2005[133]. Este un concediu care se acordă femeii, pentru ca doar ea are capacitatea să nască, de aceea nu este considerată discriminare. Conform art. 24 din acest act normativ, el este compus dintr-un concediu de sarcină și unul de lăuzie cu un total de 126 zile calendaristice. Acestea se pot compensa între ele, cu mențiunea ca un minim de 42 de zile este obligatoriu să se acorde după naștere.

În afara acestui concediu de maternitate, concedierea lucrătorilor nu poate interveni, conform C. mun., nici pe durata *concediului pentru creşterea copilului* în vârsta de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap până la 3 ani și nici pe durata *concediului pentru îngrijirea copilului bolnav* în vârsta de până la 7 ani sau 18 ani în cazul copilului cu handicap.

În același sens este și art. 10 alin. 6 lit. a și b din Legea 202/2002.

---

[131] A. Țiclea, *Tratat..., op. cit.*, p. 1354.

[132] https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-ro-n.pdf.

[133] Privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate (publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), modificată ulterior.

Aceste concedii sunt reglementate de O.U.G. nr. 158/2006 și de O.U.G. nr. 111/2010[134].

Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv trei ani în cazul copilului cu handicap. El se acordă deopotrivă femeilor, dar și bărbaților. De reținut este că 2 luni din acest concediu este netransmisibil, adică este doar pentru celălalt părinte care nu a beneficiat, deși avea acest drept, de acest concediu. Scopul acestei norme este echilibrarea sarcinilor din familie: persoanele care revin din acest concediu înainte de împlinirea copilului a vârstei de 2 ani vor beneficia de un stimulent de inserție acordat până când copilul împlinește 3 ani sau 4 ani în cazul copilului cu handicap.

Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav îl poate lua oricare dintre părinții copilului. Durata acestuia este de 90 de zile pe an.

De asemenea, mai este reglementată ziua liberă pentru îngrijirea sănătăţii copilului. Ea se acordă părinţilor sau reprezentanţilor legali ai copilului pentru a verifica anual starea de sănătate a copilului. Această zi nu va fi considerată absență nemotivată. Ziua liberă se acordă la cerere, care trebuie depusă cu 15 zile înainte, şi nu este plătită.

O.U.G. nr. 111/2010 stabilește la art. 25 alin. 2 faptul că angajatorului îi este interzis să „dispună încetarea raporturilor de muncă în cazul:

- persoanei care se află în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;
- persoanei care primeşte stimulentul de inserţie prevăzut la art. 7 alin. (1) şi (2);
- persoanei aflate în concediul pentru creşterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a)".

Art. 25 alin. 5 stabilește că angajatorului îi este interzis să limiteze „accesul persoanei angajate la stimulentul de inserţie în cazul îndeplinirii obligaţiei" de a transmite în scris, printr-o notificare, intenția sa de reluare a activității cu 30 de zile înainte.

La revenirea în activitate salariatul sau salariata beneficiază de condiţii egale şi de îmbunătăţirea condiţiilor de lucru de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi efectuat concediul (art. 25 alin. 4^1 din ordonanță).

[134] Privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor (publicată în M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010), modificată ulterior.

De asemenea, art. 10 alin. 6 prevede interdicția concedierii, protejând salariații aflaţi în concediu paternal, în concediu de îngrijitor și când aceștia au solicitat formule flexibile de lucru.

Concediul paternal este reglementat de Legea nr. 210/1999[135] se acordă tatălui care desfășoară o activitate profesională și are nevoie pentru îngrijirea copilului nou născut. El are dreptul la 10 zile lucrătoare de concediu și este acordat în primele 8 săptămâni de la naștere, la cerere. Dacă tatăl a obținut atestatul de absolvire a cursurilor de puericultură concediul se majorează cu încă 5 zile lucrătoare, având un maxim e 15 zile lucrătoare.

Concediul de îngrijitor este reglementat de O.U.G. nr. 158/2005 și se acordă salariaților/salariatelor pentru o durată de maxim 45 de zile pe an, care au în îngrijire un pacient cu afecțiuni oncologice.

În ce privește formele flexibile de lucru, ele se acordă în temeiul art. 118 din C. mun.. Astfel, la cererea lucrătorilor, angajatorul poate stabili programe de lucru individualizate, cu o durată limitată de timp. Aceste forme flexibile pot fi programe de muncă flexibile, individualizate, program de muncă cu timp redus sau chiar utilizarea muncii la distanță, adică a contractului de telemuncă. Programul se încadrează în programul normal de muncă de maxim 40 h pe săptămână și maxim 48 h pe săptămână cu orele suplimentare. Trebuie subliniat că orice refuz al solicitării lucrătorilor trebuie să se motiveze într-o perioada de 5 zile lucrătoare.

De reținut este și faptul că la finalizarea programului flexibil de lucru, când este solicitat pe o perioadă determinată, lucrătorii au dreptul să revină la programul inițial.

Conform art. 128 din C. mun., salariata gravidă sau lăuză, care lucrează noaptea, are dreptul de a solicita transfer, într-un loc de muncă pe ture de zi. Dacă nu este posibilă trecerea pe această muncă, salariata va putea intra în concediu de risc maternal. Ea nu poate fi obligată, așadar, să presteze activitate de noapte.

Concediul de risc maternal se acordă tuturor salariatelor fără impunerea condiției stagiului de asigurare.

Trebuie precizat că normele naționale[136] sancționează contravențional nerespectarea de către angajator a obligațiilor ce privesc protecția maternității sau discriminarea pe criteriul de sex.

[135] Publicată în M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999, modificată ulterior.
[136] Avem în vedere O.U.G. nr. 96/2003, O.U.G. nr. 111/2010, Legea nr. 202/2002.

2.6. Hărțuirea la locul de muncă

Art. 11 din Legea 202/2002 stabilește că orice comportament nedorit, definit ca *hărțuire sau hărțuire sexuală este tot o discriminare*, dacă creează la serviciu „o ambianţă ostilă, de intimidare ori de descurajare pentru persoana afectată"; sau dacă influenţează negativ „situaţia persoanei angajate în privinţa promovării profesionale, a remuneraţiei ori a veniturilor de orice natură sau accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală".

Hărţuirea există în multe companii. Ea îmbracă forme diferite şi ajunge la nivele de gravitate variate. Modul în care apare, se menţine şi se manifestă depinde de fiecare angajator în parte, de anumiţi parametri, precum: dinamica specifică a locului de muncă, numărul şi structura angajaţilor, sensibilitatea pe care angajatorii, prin ierarhia creată - şefii, managerii, supervizorii - o au în privinţa acestei problematici, cantitatea de informaţie pe care o deţin în privinţa consecinţelor pe care hărţuirea le are/le poate avea.

Consecinţele pot fi foarte grave, ele pot fi de natură:

Psihologică, precum: depresie, anxietate, şoc, negare, stres, tulburări ale somnului, furie, teamă, frustrare, iritare, instabilitate emoţională, nesiguranţă, jenă, ruşine, izolare, autoblamare.

Fizică, precum: dureri puternice de cap, migrene, oboseală, epuizare, letargie, ameţeli, tulburări de vedere, afecțiuni dermatologice sau digestive, fluctuaţii ale greutăţii, tulburări de alimentaţie, palpitaţii, creşterea tensiunii arteriale;

Pentru performanţă şi carieră: depăşirea termenelor în îndeplinirea sarcinilor date, absenteism, demotivare, lipsă de iniţiativă, lipsa ataşamentului fată de colegi/angajatori, insatisfacţia locului de muncă, performanță minimă.

Hățuirea este definită de C. mun. ca fiind orice comportament bazat pe criteriile privind sexul, orientarea sexuală, situație sau responsabilitatea familială, vârstă etc. ce „are ca finalitate lezarea demnităţii persoanei şi crearea unui mediu degradant, ostil, umilitor sau ofensator" [art. 5 alin. (5)].

De asemenea, Legea nr. 202/2002 definește, cu caracter general, *hărțuirea*, precum și *hărțuirea* sexuală (art. 4 lit. c și d și d^1).

Manifestarea unui comportament având conotaţie sexuală, fiind exprimat verbal/nonverbal ce are ca efect lezarea demnităţii, crearea mediului intimidant, ostil, degradant sau umilitor reprezintă hărţuire sexuală.

Iar hărțuirea psihologică este „comportamentul neadecvat întreprins pe o anumită perioadă, fiind repetitiv ori sistematic şi include gesturi, un comportament fizic, limbaj scris sau oral ori acte intenţionate ce ar putea duce la afectarea demnităţii, personalităţii ori integrităţii psihologice sau fizice a unei persoane".

O.G. nr. 137/2000 în art. 2 dezvoltă aceste dispoziții și definește hărțuirea detaliind aspectele definitorii astfel:

„Constituie hărţuire contravenţional sancţionată orice comportament pe criteriu de rasă, etnie, naţionalitate, religie, limbă, categorie socială, gen, convingeri, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, handicap, vârstă, statut de refugiat sau azilant ori orice alt criteriu ce ar putea duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, ofensiv sau degradant „ (art. 2 alin. 5). În acest alineat legiuitorul a stabilit criteriile de analiză ale tipului de comportament, lăsând totuși deschise variantele, subliniind că poate fi oricare alt tip de criteriu care ar crea un cadru suficient de tensionant.

În alin. 5^1 al aceluiași articol legiuitorul definește hărţuire morală la serviciu şi stabilește că aceasta este sancţionată, după caz, disciplinar, penal ori contravenţional. Astfel, acest tip de hărțuire este „orice comportament practicat asupra unui angajat de un altul - superiorul său ierarhic -, de către un subaltern şi/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere al ierarhie, legat de raporturile de muncă, care să aibă ca finalitate deteriorarea condiţiilor de lucru prin lezarea demnităţii ori drepturilor angajatului, prejudicierea sănătăţii fizice/mentale ori periclitarea viitorului profesional al salariatului, comportament exprimat astfel:

- comentarii verbale;
- conduită ostilă sau nedorită;
- acţiuni sau gesturi".

În practica judiciară, *mobbing-ul sau hărțuirea morală a fost definită „ca fiind conduită agresivă, manifestată prin atitudini, cuvinte sau gesturi ce aduc atingere prin caracterul său sistematic ori repetitiv, integrităţii ori demnității fizice/psihice a salariatului, astfel munca lui fiind pusă în pericol sau fiind degradat climatul de muncă". Instanţa, pentru a reține existența mobbing-ului, este nevoită să constate ca salariatul a fost supus, în mod repetitiv, din partea superiorilor/colegilor la acte de presiune psihologică puternică. S-a considerat că pentru atingerea conotaţiilor*

de mobbing, comportamentul trebuie să fie întreprins într-un anumit interval de timp, caracterizat de acţiuni care să conducă la îngrădirea posibilităţii de exprimare a victimei, acțiuni ce vizează izolarea, sănătatea mintală, discreditarea, desconsiderarea ei în fața colegilor. Aceasta a fost subiectul pasiv al tuturor actelor de „mobbing", adică persoana ce a suferit consecințele negative ale acestora, cu toate aspectele ce decurg dintr-o asemenea situație, aspecte între care se înscriu atingerile aduse dreptului său de demnitate în muncă, dar și vătămările de ordin psihic inerente".[137]

Așadar, conduita ostilă (un email sau un mesaj agresiv sau cu conținut ofensator), comentariile verbale nepotrivite (așa zise glume pe teme sensibile), care aduc atingere persoanei sau imaginii persoanei ori anumite gesturi pot conduce la tensiuni. Acest tip de comportament este sancționat disciplinar și evident și contravențional astfel cum dispune legea.

În alin. 5^2 al art. 2 din acelaşi act normativ s-a mai stabilit și faptul că hărţuirea morală la serviciu reprezintă și „comportamentul care, poate aduce atingere demnităţii, prin caracterul său sistematic integrităţii mentale ori fizice a unui salariat/grup de salariaţi, punând în primejdie munca acestora ori degradând climatul de lucru. Epuizarea fizică şi stresul constituie componente ale hărţuirii morale la serviciu".

Astfel se subliniază caracterul sistematic al acțiunilor care aduc atingere lucrătorului sau unui grup de lucrători punând în pericol activitatea lor și climatul de lucru. De asemenea, se subliniază și faptul că stresul și epuizarea fizică pot fi considerate hărțuire.

Așadar, faptele precizate ca posibile încălcări ale unor norme legale ori regulamentare trebuie analizate cumulat pentru a se observa dacă și în ce măsură ele pot obiectiva comportamentul ce constituie hărțuire. Trebuie analizat ansamblul faptelor, succesiunea lor în timp, dar și caracterul repetat al acțiunilor angajatorului și efectul lor asupra locului de muncă, asupra imaginii și prestigiului acestuia la serviciu.

Prin art. 2 alin. 5^3 s-a stabilit dreptul lucrătorului la un mediu de lucru dispensat de acte de hărţuire morală. Se mai reține și faptul că niciun lucrător „nu va fi discriminat, sancţionat ori concediat, direct sau indirect, inclusiv privind salariza-

[137] C. Ap. București, sect. a VII-a pentru conflicte în litigii de muncă, dec. civ. nr. 2863/2017 (www.rolii.ro).

rea, promovarea, formarea profesională ori prelungirea raporturilor de muncă cauzate de supunerea/refuzul hărţuirii morale". Astfel, este o protecție acordată salariaților care au fost supuși hărțuirii sau au sesizat o hărțuire la locul de muncă.

Potrivit art. 2 alin. 5^4, angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, după caz, contravențional și penal. [138]

De reținut este și faptul că angajatorului îi revine obligația „luării măsurilor necesare pentru a combate şi preveni asemenea acte de hărţuire morală, inclusiv prin inserarea în regulamentul intern al sancţiunilor disciplinare pentru cei ce comit acte sau fapte de hărţuire morală „ (art. 2 alin. 5^5). Acestuia îi este interzis, „în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să constrângă, să îndemne, determine salariaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la serviciu" (art. 2 alin. 5^6).

S-a reţinut în practică: „însuși faptul neplății salariilor reclamantei pe o perioadă atât de lungă, în condițiile în care nu se contestă că celorlalți angajați li s-au plătit la timp salariile, se constituie într-o dovadă a acestui „mobbing" (hărțuire morală) la care reclamanta a fost supusă, mai cu seamă că această neplată a salariilor a fost atât de convingătoare, încât reclamanta a fost de acord să își încheie contractul individual de muncă cu angajatorul. Un astfel de comportament este în mod evident abuziv și încalcă garanțiile pe care C. mun. le-a instituit pentru angajat prin care reglementarea principiilor egalității de tratament între salariați, a protecției salariaților, cu respectarea demnității acestora, a bunei credințe în relațiile de muncă (art. 5, 6, 8 C. mun.)".[139]

Art. 2 alin. 5^7 stabilește că lucrătorul care a fost hărţuit la serviciu, este obligat să demonstreze doar elementele de fapt ale hărţuirii morale, iar sarcina probei va fi a angajatorului. În teza II a acestui alineat se punctează și faptul că „intenţia de prejudiciere prin fapte sau acte de hărţuire morală la serviciu nu trebuie demonstrată".

Angajatorii sunt obligați să introducă în Regulamentele interne, printre altele, și reguli, norme și proceduri privind satisfacere principiului nediscriminării şi al suprimării formelor de încălcare a demnităţii (art. 242 din C. mun.). Lucrătorii trebuie să cunoască aceste reguli și proceduri, împotriva hărțuirii morale și sexuale care sunt reglementate în Regulamentul intern al companiei. De asemenea, există și obligația angajatorilor de a avea o procedură internă de a primi petiții/ reclamații/

[138] A. Duțu, *Hărțuirea la locul de muncă*, în RRDM nr. 2/2021, pp. 48-59.
[139] C. Ap. Cluj, dec. civ. nr. 1797/2015 (www.rolii.ro).

sesizări cu privire la situațiile de încălcare a egalității de tratament şi de şanse, hărțuire morală sau sexuală.

Prin H.G. nr. 970/2023 a fost adoptată Metodologia privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă ce cuprinde Ghidul referitor la prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de gen şi a hărţuirii morale la serviciu. Scopul adoptării acesteia a fost pentru asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între genuri în domeniul muncii, a recunoaşterii dreptului persoanei la un mediu de lucru lipsit de hărţuire şi violenţă, pentru încurajarea şi menţinerea unei culturi a muncii întemeiate pe respect şi demnitate reciprocă.

Capitolul III

PROTECŢIA FEMEII GRAVIDE, LĂUZEI ŞI PERSOANEI DIN FAMILIA MONOPARENTALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

3.1. Ocrotirea femeilor salariate din România în prima jumătate a secolului XX

Primul act reprezentativ în materie, considerat că a pus „bazele legislației muncitorești la noi”[140], este „Regulamentul industriilor insalubile” din anul 1894, modificat în anul 1898. Regulamentul nu limita durata zilei de muncă pentru adulți; art. 12 prevedea că „lucrătorul adult de sex bărbătesc este stăpân pe timpul și felul muncii sale”. Dar, pentru copiii cu vârsta de 12 până la 14 ani și femeile cu vârsta mai mare de 14 ani, se prevedea că aceștia lucrează de la 5 dimineața, până la 8 seara, cu o întrerupere de 2 ore pentru două pauze de masă[141].

Prima reglementare care cuprinde şi dispoziţii privind protecţia maternităţii este Legea cu privire la munca copiilor şi a femeilor în așezămintele industriale şi în acele „exploatări miniere” din 1906, cunoscută şi ca Legea Lahovary[142], după numele inițiatorului ei, care, în art. 6 prevedea că „este interzis a se întrebuința femei la lucru înainte de a trece o lună de la naștere; cu autorizația medicului local însă, și în mod excepțional, se pot primi femeile la lucru dacă au trecut cel puțin 3 săptămâni de la facere. În luna care urmează facerii, femeile sunt trecute în concediu fără salariu și nu își pierd locul în stabilimentele unde au lucrat până la naștere.”

La fel ca și Regulamentul din 1894, legea a fixat la 12 ani vârsta la care vor fi primiți copiii la muncă în industrie. În cazul lucrărilor insalubre și primejdioase însă, copiii puteau fi primiți începând cu vârsta de 15 ani, iar femeile începând cu vârsta de 17 ani. Munca de noapte înainte de aceste vârste era interzisă[143].

„Odată cu înfiinţarea Organizaţiei Internaţionale a Muncii în 1919, activitatea de legiferare în domeniul relaţiilor sociale de muncă capătă un nou avânt. Sunt

[140] G. Tască, *Politică socială a României. Legislație muncitorească*, București, 1970, p. 352-353.
[141] A. Țiclea, *Evoluția legislației muncii în spațiul românesc*, în Dreptul nr. 4/2021, p. 53.
[142] R. Gidro, *Dreptul muncii,* Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 11.
[143] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 53.

adoptate legi fundamentale dominate de o concepție înaintată privind protecţia salariaţilor, care impresionează şi astăzi... au fost reglementate cele mai importante dintre măsurile de protecţie luate de conferințele internaţionale de muncă şi anume: vârsta minimă pentru admiterea copiilor la muncă - 14 ani; interzicerea muncii de noapte a femeilor, precum şi a tinerilor sub 18 ani; interzicerea muncii minorilor şi a femeilor de orice vârstă în mine; măsuri de protecţie pentru femeile gravide şi lehuze; durata zilei de muncă de 8 ore pe zi, pentru lucrătorii adulţi în întreprinderile industriale".[144]

Legea sindicatelor profesionale din 1921, prevedea în art. 4 că femeia măritată, ca și minorul mai mare de 18 ani puteau face parte dintr-un sindicat profesional fără a fi necesară vreo autorizațiune din partea soțului ori a reprezentantului legal.

Legea pentru ocrotirea muncii minorilor și femeilor și durata zilei de muncă, elaborată de ministrul N. Lupu la 13 aprilie 1928, poate fi considerată o primă reglementare în domeniu.

Legea contractelor de muncă din 1929[145] nu conținea dispoziţii speciale cu privire la protecţia maternităţii la locul de muncă, ci numai o dispoziţie generală, în art. 48, potrivit căreia, patronul era obligat „să se îngrijească ca executarea muncii să nu aducă vreo vătămare sănătăţii, siguranţei sau moralităţii salariatului".

Inspirată de legislația franceză și cea italiană[146], a reprezentat cel mai important act normativ din perioada respectivă, care a constituit încoronarea legilor de „protecție muncitorească"[147].

Femeia măritată putea munci, dar nu putea fi plătită pentru munca sa, decât cu autorizarea soţului. Se considera în doctrina vremii că „în starea actuală a legislaţiei, este de necontestat că femeia, pentru a putea exercita o profesie aparte, trebuie să fie autorizată de bărbat"[148]. Progresul nu va fi desăvârșit decât atunci când „se va șterge din legea pozitivă principiul nedrept şi vexator care statorniceşte inferioritatea juridică şi socială a femeii, proclamând egalitatea ambilor soţi"[149].

[144] G. Tască, Politica Socială a României..., *op. cit.,* p. 352-356.

[145] D. Țop, *Istoria dreptului și statului românesc* , Ed. Zven, Târgoviște, 2016, p. 146.

[146] I.T. Ștefănescu, *Momente esențiale ale reglementării raporturilor de muncă în secolul după Marea Unire. Concluzii*, în Dreptul nr. 12/2018, p. 96.

[147] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 56.

[148] C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al Băicoianu, *Tratat de drept civil român,* vol. I, Ed. ALL, 1996, p. 498.

[149] D. Alexandresco, *Explicațiunea teoretică şi practică a dreptului civil român în comparațiune cu legile vechi şi principalele legislațiuni străine*, Ed. Tipografiei Ziarului Curierul Judiciar, Bucureşti, 1906, p. 742-743, apud R. Dimitriu în *Dreptul muncii. Anxietăţi ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, Bucureşti, 2016, p. 319.

În acest context trebuie amintită şi Legea pentru ridicarea incapacităţii civile a femeii măritate, promulgată prin Decretul nr. 1412[150], care a înlăturat situaţia lipsei drepturilor politice şi civile în privinţa femeilor.

Modelul patriarhal tradiţional pe care s-a clădit dreptul muncii la începutul secolului XX a fost „acela al bărbatului care lucrează pe piaţa muncii, desfăşurând o activitate remunerată şi întreținându-şi astfel restul familiei, inclusiv pe femeia - casnică - ce desfăşoară o activitate neremunerată în familie, activitate care de fapt nici nu era propriu-zis considerată muncă. Pe acest tipar, bărbatul apare ca producător, iar femeia - consumatoare a resurselor”[151].

În timpul regimului comunist al lui Gheorghe Gheorghiu-Dej a fost încurajată includerea femeilor în forme de activitate salariată, astfel, putându-se distinge diferite forme ale protecției maternității la locul de muncă[152].

Cazul României poate fi edificator în ceea ce priveşte rădăcinile culturale profunde ale inegalității de gen: anterior anului 1989, femeile se bucurau de acces egal cu al bărbaților la şcolarizare, locuri de muncă şi chiar poziții de conducere.

Canalele pe care s-a realizat această egalizare de tratament au fost însă mai curând coercitive. Cu toată prezența în număr mare pe piața muncii, femeile din țara noastră nu au fost niciodată ocolite de responsabilități în muncă și în viața de familie.[153]

3.2. Ocrotirea femeilor salariate potrivit Codului muncii din 1950

În iunie 1950 a fost adoptată Legea nr. 3/1950, prima codificare a legislației în materie de muncă, „un act normativ cadru care se erija într-un drept general al legislației muncii”.[154]

Acest Cod al muncii a înlăturat aplicarea „Legii asupra contractelor de muncă” din anul 1929 și „Legea nr. 711 din anul 1946 privind organizarea jurisdicției mun-

[150] Publicat în M. Of. nr. 94 din 20 aprilie 1932.
[151] R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăţi ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, Bucureşti, 2016, p. 319.
[152] A.M.A. Iancu, *Protection of maternity at work according to the Labor Code of 1950,* în Revue Européenne du Droit Social nr. 4/2020, p. 41-44.
[153] R. Dimitriu, *Dreptul muncii...*, *op. cit.*, p. 319.
[154] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii ed. a III-a*, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 63.

cii”[155] și a avut menirea[156] de a pune în valoare dispozițiile în materie ale Constituției din 1948.

După cum s-a menţionat în doctrină „importanţa acestui Cod a fost majoră, având în vedere că în baza lui s-a constituit ramura de drept – dreptul muncii – inexistentă în intervalul interbelic”[157]. C. mun. din 1950 a fost considerat[158] actul normativ care a permis un salt calitativ de la *legislația muncii* sau de la *dreptul muncitoresc*[159] la noua ramură de drept.

Acest Cod urma a fi aplicat, atât celor încadrați în muncă, lucrători ori funcționari publici, „cât și autorităților și instituțiilor de stat, organizațiilor cooperației, particularilor care uzau de forță de muncă salariată. Dispoziţiunile Codului, prevedea art. 129, nu se aplică militarilor”.[160]

Capitolul XI se referea la munca tinerilor şi a femeilor, stabilind în cinci articole norme de protecție la locul de muncă a femeilor gravide, care alăptau sau aveau în grijă copii cu vârsta de până la doi ani.

Femeile gravide, cele care alăptează sau cele suferinde, nu vor putea fi repartizate conform art. 88, la munci grele şi la cele dăunătoare sănătății. Prin „Hotărârea Consiliului de Miniștri”, la propunerea „Ministerului Muncii şi Prevederilor Sociale”, de acord cu „Ministerul Sănătății” şi „Confederația Generală a Muncii”, se va stabili lista muncilor grele şi a celor dăunătoare sănătății[161].

Femeile însărcinate angajate să lucreze în condiții deosebit de grele vor fi trecute (art. 89) la celelalte munci puțin mai ușoare, cu nicio consecință în privința remunerației lor.

De asemenea, începând din a șasea lună de sarcină, salariatele însărcinate pot fi delegate în alte locuri decât cu consimțământul acestora.

C. mun. din 1950 prevedea condiţionări ori restrângeri ale delegării, prin dispoziţii care trasau graniţele dreptului angajatorului de a organiza unilateral forța de muncă de care dispunea. Astfel, prin prevederile art. 90, gravidele puteau fi

[155] D. Țop, *Istoria dreptului..., op. cit...,* p. 173.
[156] A. Țiclea, *Evoluția* ..., p. 63.
[157] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 9
[158] A. Țiclea, *Evoluția ..,*. p. 56.
[159] V. M. Witzaman, *Curs de drept muncitoresc*, ediția a III-a, Tipografia „Litografia Învățământului București „, 1955.
[160] D. Țop, *Constantele dreptului muncii,* vol. 1, *Dreptul muncii în sistemul dreptului,* Ed. Zven, Târgoviște, 2021.
[161] *Ibidem*, p. 39.

delegate decât cu consimțământul din luna a 6-a de sarcină. O astfel de limitare este inexistentă în prezent, dar legislaţia ar trebui să găsească noi mijloace de protecție, inclusiv în ceea ce priveşte mărirea ariei protective la lăuze și la cele care alăptează. Asemenea categorii de salariate ar putea beneficia de o măsură tipologic înrudită cu delegarea, dar diferită condiţional şi cauzal, respectiv cea a modificării temporare a locului muncii (chiar și a felului muncii), pentru protecția acestora, potrivit art. 48 din C. muncii[162].

Salariatele însărcinate începând cu a șasea lună a sarcinii, dar și care alăptează, nu vor putea fi obligate (art. 91) a desfășura muncă de noapte.

În afara timpului de odihnă și a pauzei de masă, mamele beneficiau și de pauze de alăptare a copiilor. Periodicitatea pauzelor și orelor între care se acordau erau cuprinse în regulamente de uz intern, dar nu mai mult de trei ore între pauze și o jumătate de oră pentru fiecare alăptare.

Perioada 1950-1973 a fost caracterizată[163] – economic, politic şi social ca una de trecere de la democraţia populară la întâia perioadă a societăţii socialiste. În această fază, au fost adoptate unele acte normative, printre care amintim Decretul nr. 770/1966 pentru reglementarea întreruperii cursului sarcinii[164], s-a normat brutal statutul femeii, în sensul că s-a stabilit o politică pronatalistă severă, fiind instituit controlul ginecologic periodic (odată la 3 luni), dar se impunea cel puţin 4 copii pentru fiecare femeie mai tânără de 45 de ani.

3.3. Dispoziţii cu privire la ocrotirea angajatelor potrivit Codului muncii din 1972

Codul muncii adoptat în anul 1972[165], intrat în vigoare la 1 martie 1973, și-a propus a „reglementa în continuare centralizat aspectele legate de raporturile de muncă, rolul doar declarativ important al sindicatelor, rolul scăzut al contractelor colective, imposibilitatea declarării grevei. Aceste grave carenţe ale C. mun. din

[162] V. Zanfir, *Observații teoretice și practice privind limitele delegării salariaților*, www.juridice.ro, accesat în mai 18, 2021.
[163] I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, op.cit.,* p. 9.
[164] Publicat în B. Of. nr. 60 din 1 octombrie 1966.
[165] Legea nr. 10/1972, publicată în B. Of., nr. 140 din 1 decembrie 1972.

1972, nu erau expresia unei voliţiuni conjuncturale a legiuitorului, ele manifestau însăşi concepţia sa asupra organizării societăţii în condiţiile socialismului".[166]

Acest Cod „a fost elaborat în alte condiții istorice, social-economice și politice, țara noastră având o oarecare autonomie în cadrul „lagărului socialist"... se poate afirma, fără teama de a greși, că acesta era, în cea mai mare parte, un cod modern, racordat la normele Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.)".[167]

Potrivit acestei reglementări, femeile încadrate în muncă se bucurau (art. 151 alin. 2) de protecție deosebită a sănătății și de posibilități adecvate creșterii și îngrijirii copiilor.

În art. 152 se prevedea că „femeile gravide, care alăptează nu pot fi folosite la locuri de muncă ce presupun circumstanţe vătămătoare, grele ori periculoase, ori contraindicate medical și nu vor putea fi chemate la ore suplimentare".

Totodată, salariatele însărcinate sau care alăptează, și care se aflau în asemenea situații, se impune a fi repartizate în alte munci fără consecințe negative în privința salariului.

Activitatea salariatelor pe durata nopții în întreprinderi era permisă, prevede art. 153, doar:

a) pentru salariatele în funcții de conducere sau însărcinări tehnice care implică răspunderi importante;
b) pentru angajatele din domeniul sanitar sau de asistență socială;
c) în situații de forță majoră, în cazul în care are loc o întrerupere a echipamentelor;
d) în alte cazuri, la unele categorii de producție stabilite prin H.C.M. cu acordul „Uniunii Generale a Sindicatelor".

Salariatele însărcinate începând cu a șasea lună de sarcină și cele care alăptează nu puteau fi folosite la activitate pe timpul nopții.

S-a apreciat că această reglementare este „prima lege naţională care a consacrat regula interzicerii concedierii salariatelor gravide... care menționa, la art. 146 că nu poate fi desfăcut contractul de muncă, din inițiativa angajatorului, pe durata concediilor medicale în care beneficiază de drepturi de asigurări de sănătate, în caz de sarcină, pe durata concediului prenatal și în timpul cât alăptează sau are

[166] I. T. Ştefănescu, *Tratat... 2014*, *op. cit.,* p. 8.
[167] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 64.

grijă de un copil bolnav, în vârstă de cel mult 3 ani sau în timpul cât soțul satisface serviciul militar".[168]

Salariatele beneficiau, potrivit art. 155, de concediu plătit format din concediu înainte de naștere și după, de 52 și respectiv 60 de zile. Dacă nașterea are loc înainte de terminarea concediului de 52 de zile, concediul după naștere se prelungea (prevedea art. 155 alin. 2), în consecință cu numărul de zile corespunzător.

Unitățile (adică angajatorii) aveau obligația, conform art. 156, de a acorda salariatelor pe durata lucrului pauze de alăptare, a câte jumătate oră, periodic la maxim trei ore.

Timpul cât dura deplasarea nu făcea parte din acest interval. Timpul destinat alăptării, inclusiv deplasările, nu era mai mare de două ore pe fiecare zi. De aceste pauze beneficiau mamele până când copilul împlinea nouă luni și putea ajunge la douăsprezece luni în situația unor cazuri medicale.

La solicitarea salariatei, intervalele pentru alăptare puteau fi înlocuite cu diminuarea timpului de muncă zilnic cu două ore. Toate aceste facilități făceau parte din programul de muncă și nu aveau efecte negative în privința veniturilor sau altor avantaje salariale, prevedea art. 156 alin. 2.

Salariatele cu copii bolnavi, cu vârsta de maxim trei ani beneficiau, pe baza recomandării medicale, de concedii medicale care nu se imputau asupra concediului anual de odihnă, în condițiile art. 157.

Totodată, femeile care aveau copii în vârstă de maxim șase ani, pe care îi îngrijeau, puteau beneficia de o jumătate de normă dacă nu aveau acces la creșe sau cămine, timpul cât lucrau astfel fiind socotit timp cu normă întreagă (art. 158). C. mun., în acord cu prevederile dreptului internaţional al muncii, a prezentat actul normativ cel mai avansat în domeniul raporturilor de muncă ale fostelor state socialiste[169], o reglementare modernă în plan mondial.

Odată cu trecerea la economia de piaţă după anul 1989, C. mun. a rămas valabil doar la reglementările referitoare la contract. Celelalte reglementări cu privire la convenţiile colective, securitatea sau sănătatea în muncă, jurisdicţia muncii etc., au fost adoptate după 1989. Ca urmare, legislaţia muncii a fost caracterizată prin coexistența a două categorii de norme juridice edictate în condiţii istorice,

[168] I. Dumitru, *Considerații asupra...*, p. 24.
[169] *Ibidem*, p. 9.

social-politice şi economice diferite: norme anterioare şi, evident, norme ulterioare anului 1989[170].

În istoricul legislaţiei muncii din ţara noastră, au produs efecte, norme de drept aprobate într-o orânduire socială (socialism) şi norme de drept aprobate într-alta (capitalism)[171], iar instanțele de judecată au fost confruntate permanent cu acte normative noi, cu acte normative vechi, cu perioade de tranziție în aplicarea lor și permanent, cu o practică neunitară care a influențat și va influența actul de justiție.

3.4. Reglementări privind protecţia femeilor salariate potrivit actualelor dispoziţii legale

După schimbările radicale intervenite în societatea românească, începând cu data de 22 decembrie 1989, „dreptul muncii a căpătat noi valențe, fiind racordat economiei de piață... Pentru început (anii ’90), noile reglementări au vizat adaptarea raporturilor de muncă la economia de piață. Într-o primă etapă, s-au luat măsuri legislative împotriva acelor reglementări restrictive, caracteristice economiei centralizate”.[172]

Începând cu anul 1990 au fost elaborate mai multe acte normative care au conturat un cadru juridic favorabil protecţiei maternităţii la locul de muncă. O reglementare de mare rezonanță[173], adoptată la începutul anului 1990 o constituie „Decretul-Lege nr. 31/1990” referitor la concediul remunerat în scopul îngrijirii copiilor în vârstă de cel mult un an”.[174]

Potrivit acestui act normativ, salariatele mame aveau dreptul în afara concediului pentru maternitate (cu o durată de 112 zile conform reglementărilor din acea perioadă), la concediu pentru copilul în vârstă de până la 1 an, pe perioada căruia primeau o indemnizație care reprezenta 65% din veniturile încasate lunar.

[170] Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislaţiei muncii,* în Dreptul nr. 1/1992, p. 13.
[171] I.T. Ștefănescu, *Tratat*... 2014, *op. cit.,* p. 9.
[172] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 65.
[173] V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii. Comparat,* Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 23.
[174] Publicat în M. Of. nr. 12 din 19 ianuarie 1990.

Beneficiau de aceste prevederi şi salariatele care au înfiat copii, au devenit tutore, ori le-au fost încredințați sau dați în plasament copii, până când aceștia din urmă împlineau un an.

Acest act normativ a fost abrogat de Legea nr. 120/1997.[175] Potrivit art. 2 din această reglementare, concediul se putea acorda oricând, până ce copilul împlinea doi ani.

Femeile beneficiau de o indemnizaţie de 85% din veniturile lunare dacă erau asigurate în sistemul public de asigurări, ori de 80% dacă sistemul de asigurări era al agricultorilor. Se prevedea expres în art. 6 că de un asemenea concediu beneficia, opţional, oricare dintre părinţii copilului.

Dispozițiile Legii nr. 120/1997 au fost abrogate de Legea nr. 19/2000[176], care a reglementat atât concediul pentru maternitate cât și indemnizația aferentă (articolele 118-120), cât și indemnizația pentru creșterea sau îngrijirea copilului bolnav (articolele 121-125). Indemnizația se cuvenea până când copilul împlinea doi ani, ori trei ani dacă avea dizabilități.

Doctrina a subliniat că „într-o a doua fază, s-au elaborat acte normative cu un conținut și o orientare total diferite de cele anterioare, din rândul cărora se remarcă C. mun. – Legea nr. 53/2003, cod ce a inaugurat o nouă etapă în evoluția legislației muncii și a dreptului muncii din țara noastră. Cu toate lipsurile sale, unele subliniate și în literatura juridică, actualul act normativ are unele dintre trăsături pozitive”.[177]

C. mun.[178] cuprindea câteva dispoziţii disparate privind protecţia salariatelor însărcinate sau care au dat naștere recent unui copil. Astfel:

- art. 60 alin. 1 lit. c, potrivit căruia concedierea nu putea fi dispusă în perioada în care angajata era însărcinată cu condiția luării anterior la cunoștință a situației de către angajator;
- art. 125 alin. 2, prevedea că salariatele însărcinate, cele care au născut recent ori alăptează n-ar putea fi folosite în munca pe timpul nopții.

S-a spus că din formularea dispoziţiei art. 125 alin. 2 C. mun. s-ar deduce, *per a contrario* că existența consimțământului salariatelor în cauză, ar fi suficient și ar

[175] Publicată în M. Of. nr. 149 din 11 iulie 1997.
[176] Publicată în M. Of. nr. 140 din 1 aprilie 2000.
[177] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 65.
[178] Publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003.

putea fi folosite pentru asemenea activități, neexistând rațiuni științifice pentru a determina această interdicție.[179]

Acest punct de vedere a fost singular în doctrină, deoarece, nesocotirea prevederilor legale relativ la munca de noapte stabilește contravenţie potrivit art. 276 alin. 1 litera k[180] şi se sancţionează cu amendă.[181]

Aşa cum s-a spus în literatura de specialitate[182] „nu trebuie omis faptul că la elaborarea C. mun. (Legea nr. 53/2003) a fost avută în vedere, cel puţin la nivel declarativ, şi Directiva nr. 92/85/CEE. Astfel, în Expunerea de motive a acestei legi se arată că la redactarea proiectului C. mun. au fost luate în considerare mai multe directive ale Uniunii Europene, iar printre acestea, la liniuța 9, găsim şi Directiva sus amintită. Aşadar, transpunerea directivei (cel puţin parţială) în dreptul intern a fost făcută de legiuitorul român prin însuşi C. mun. adoptat în ianuarie 2003".

La doar 9 luni de la adoptarea C. mun., a fost adoptată şi „Ordonanţa de Urgenţă nr. 96/2003"; în expunerea de motive a legii de aprobare a acestei ordonanţe se arată în mod explicit că şi acest act normativ a fost adoptat pentru transpunerea în dreptul intern a Directivei nr. 92/85/CEE.

Legii nr. 340/2006[183] pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002[184], i-au fost adăugate dispoziţii noi care privesc şi protecţia maternităţii.

Așa cum s-a spus în doctrină „aidoma oricărui act normativ, nici actualul Cod al muncii nu este perfect, ci perfectibil. Vocația sa profund socială impune o perfecționare continuă a normelor care îl compun, corespunzător evoluției social-economice a societății românești și europene. Este motivul pentru care, între timp, a suferit modificări, mai mult sau mai puțin importante".[185]

S-a apreciat în mod justificat că „dreptul muncii se adaptează neîncetat realităților sociale și economice. Chiar în vremea noastră, s-au adoptat o serie de acte normative referitoare și la raporturile de muncă menite să combată efectele (sperăm trecătoare, cu toate că în vara anului 2024 cazurile de COVID au luat amploare – n.n.) ale pandemiei de COVID-19". În sensul celor menționate, urmează a enumera următoarele acte normative:

[179] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 549.
[180] Introdusă prin OUG nr. 65/2005, publicată în M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005.
[181] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 385.
[182] I. Dumitru, *Considerații asupra...*, p. 25.
[183] Publicată în M. Of. nr. 642 din 25 iulie 2006.
[184] Republicată în M. Of. nr. 135 din 14 februarie 2005.
[185] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 66.

- Decretul nr. 195/2020[186];
- Decretul nr. 240/2020[187];
- Legea nr. 19/2020[188];
- Legea nr. 55/2020[189];
- O.U.G nr. 30/2020[190], [191].

3.5. Maternitatea

3.5.1. Noţiune

În sensul său general, dar și concret, maternitatea se referă la sarcina mamei.

În timpul sarcinii, apoi în cel al nașterii, cu referire la *funcția generatoare a femeii*, maternitatea desemnează *faptul de a purta și de a aduce pe lume un copil*. Maternitatea se raportează astfel la starea de mamă în devenire și apoi de copil născut, adică la procesul de creație, de aducere pe lume a unei noi ființe. Perioada de maternitate sau de gestațiune, corespunde duratei sarcinii. Este vorba de maternitate în accepțiunea biologică.

Odată cu nașterea copilului, maternitatea definește starea, calitatea de mamă. Maternitatea exprimă rolul social al femeii.

Ea este calificată în același timp l*egătura juridică care unește copilul de mama sa*. Semnificația juridică a maternității se raportează la legătura de filiație maternală. Maternitatea juridică decurge din maternitatea biologică: mama care poartă și aduce pe lume un copil este mama juridică.

[186] Privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României (publicat în M. Of. nr. 212 din 16 martie 2020).

[187] Privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României (publicat în M. Of. nr. 311 din 16 aprilie 2020).

[188] Privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ (publicată în M. Of. nr. 209 din 14 martie 2020).

[189] Privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (publicată în M. Of. nr. 396 din 15 mai 2020).

[190] Pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV2 (publicată în M. Of. nr. 231 din 21 martie 2020).

[191] A. Țiclea, *Evoluția...,* p. 69.

În doctrina elveţiană[192], sunt identificate următoarele forme: maternitatea genetică, maternitatea socială și maternitatea juridică.

Maternitatea genetică privește transmiterea patrimoniului genetic de la mamă la copil. Mama genetică este deci cea de la care provine ovulul.

Utilizarea tehnicilor de procreare asistată medical conduce la o diferențiere între maternitatea biologică și maternitatea genetică. Mama care naște un copil conceput astfel este o mamă biologică și nu o mamă genetică.

Maternitatea socială face referire la rolul social al mamei și o desemnează pe cea care crește copilul și care se ocupă de el. Maternitatea socială coincide, în general, ca cea juridică.

Maternitatea juridică rezidă în legătura de filiație ce unește copilul de mama sa.

Maternitatea biologică reprezintă criteriul de stabilire a legăturii de filiație maternală, iar maternitatea juridică, ce este indivizibilă, decurge din maternitatea biologică.

Cea mai importantă modalitate, și frecvent întâlnită în practică, de stabilire a filiației față de mamă este înscrierea acesteia în rubrica corespunzătoare în actul de naștere la stare civilă, în condițiile și conform procedurii statornicite de Legea nr. 119/1996 cu privire la actele de stare civilă. [193]

Din indicarea în actul de naștere a numelui mamei copilului rezultă de plin drept, stabilirea legăturii de filiație respectivă. [194]

Potrivit prevederilor art. 16 din lege, sunt obligate să facă declarația de naștere la starea civilă: în primul rând părinții copilului (de regulă, tatăl acestuia), iar dacă din varii cauze nu o pot face, „obligația declarării este atribuită medicului, persoanelor prezente la naștere, asistentului social sau, după caz, persoanei cu atribuții de asistență socială din unitatea sanitară unde s-a produs nașterea sau oricărei persoane care a luat cunoștință despre nașterea copilului”.

În ipoteza în care din orice cauză nu se poate face dovada filiației față de mamă prin certificatul constatator al nașterii, filiația față de mamă se face printr-o acțiune în justiție (art. 422 din C. civ.).

Conform adagiului latin: „*mater semper cert est*”, filiația rezultă în privința mamei, din faptul nașterii (art. 408 din C. civ); ea este legătura cordonului ombili-

[192] S. Perrenoud, *La protection de la maternité: Etude de droit suisse, international et européen,* Ed. Stämpfli Verlag; 1er édition, 2015, p. 370.
[193] Republicată în M. Of. nr. 339 din 18 mai 2012.
[194] C. Nicolescu, *Dreptul familiei*, Ed. Solomon, 2020, p. 382.

cal. Femeia care dă naștere unui copil este mama juridică. Maternitatea biologică și maternitatea juridică coincid; este astfel identitate dintre biologic și juridic.

Acest principiu își găsește aplicarea fie în cazul copilului conceput natural, fie în cel al fecundării *in vitro*, când mama care dă naștere copilului este sau nu din punct de vedere genetic al său. Dar, potrivit art. 441 alin. 1 din C. civ., reproducerea „asistată medical cu terț donator nu stabileşte nicio legătură de filiație între copil și donator". Așa fiind, legătura de filiație este stabilită numai între mama care naște și copilul născut.

Maternitatea juridică este indivizibilă și în sensul că un copil nu poate avea decât o *singură mamă* (este consecința principiului unicității de filiație). În cazul diferenței dintre maternitatea genetică și cea biologică, doar mama biologică este mama juridică a copilului. Așadar, maternitatea juridică decurge din maternitatea biologică, adică din sarcină și naștere.

3.5.2. Maternitatea biologică

Maternitatea biologică se raportează la perioada de gestație, adică la sarcină și la naștere, legătura care unește femeia însărcinată cu copilul pe care îl poartă.

Noțiunea de maternitate *biologică* nu trebuie confundată cu cea de maternitate *genetică*, în cazul fecundării în vitro: femeia care poartă și aduce pe lume un copil este o mamă *biologică*; mama de la care provine ovulul este o mamă *genetică*. Dar, termenele de mamă *biologică*, de mamă *placentară*, și de mamă *uterină* pot fi utilizate ca sinonime (în demersul nostru).

Însă, maternitatea biologică și genetică nu coincid. Mama biologică a copilului este mama care poartă copilul, mama, după caz, care primește ovulele sau embrionii, respectiv mama purtătoare.

În accepțiunea sa biologică, maternitatea cuprinde sarcina, nașterea, ca și perioada de convalescență *post-partum* (de lăuzie).

Din punct de vedere medical, sarcina desemnează *starea femeii însărcinate* și durata acestei stări, adică perioada cuprinsă între fecundarea și nașterea copilului, în timpul căruia embrionul, numit fetus, se dezvoltă.

Fecundarea (sau concepția), care marchează începutul sarcinii durează între 15 și 20 de ore, intervine în jur de 14 zile după debutul ultimului ciclu și încheierea (ferminarea) prin fuziunea celor două entități celulare (cea a ovulului și cea a spermatozoidului) prin crearea unei unice celule denumită ou (germene) sau *zigot*.

Ovulul penetrat de un spermatozoid (ovul fecundat este calificat ovul *impregnat*). Embrionul desemnează fructul fuziunii celor două celule amintite până la finalul *organogenezei*. Perioada embrionară (embriogenezei) care se întinde de la a treia până la a opta săptămână, posterioară fecundării, marchează trecerea celulei unice (zigotul) la un ansamblu complex de celule, *fetusul*. Acesta din urmă corespunde fructului concepției după organogeneză și până la naștere.

Atunci când sarcina este rezultatul fecundării *în vitro*, debutul său coincide cu transferul embrionului în uter. În această ipoteză, embrionul este calificat *în vivo* sau *in utero*.

Este cuprinsă între data concepției și cea a nașterii copilului.

Indicii prețioase în acest sens ne ofertă art. 412 din C. civ. care reglementează *timpul legal al concepției*. Textul pornește invers, de la data nașterii copilului și se calculează regresiv, de la trei sute, respectiv 180 de zile și se ajunge la perioada prealabilă a concepțiunii copilului. Acest timp „se calculează zi de zi"; nașterea-ziua de plecare a termenului (*diés a qua*) nu se socotește, dar se socotește ziua de împlinire a termenului (dies ad quem)[195].

Însă, prezumția timpului legal al concepției nu are un caracter absolut de vreme ce potrivit alin. 2 al art. 412 precizat, prin mijloace de probă științifice se poate face dovada concepțiunii copilului chiar în afara intervalului prevăzut la alin. 1.

Sarcina încetează odată cu nașterea, moment care marchează debutul în viață a unei noi ființe umane. El reprezintă, totodată, punctul de plecare în aplicarea dispozițiilor penale care reprimă *homicidul* sau vătămarea noului născut de către mamă (art. 200 din C. pen.)[196].

Dispozițiile penale privind întreruperea cursului sarcinii (art. 201 C. pen.) se aplică până la debutul nașterii și finalizarea acesteia, când are loc intrarea în viață a noului născut. Omicidul poate fi reținut în timpul nașterii deja sau începând cu acesta. De exemplu, art. 202 din C. pen. incriminează fapta de vătămare a fătului în timpul nașterii care a împiedica instalarea vieții extrauterine.[197]

În timpul sarcinii, embrionul (fetusul) este învelit în corpul mamei sale, face parte din ea. Este motivul pentru care femeia salariată este protejată de normele dreptului muncii și cele ale dreptului securității sociale care reglementează protecția acesteia la locul de muncă, acordarea concediului de risc maternal, a con-

[195] C. Nicolescu, *op. cit.*, p. 375.
[196] A. V. Iugan, *Codul penal adnotat, Partea specială*, Ed. Universul Juridic, 2020, p 89.
[197] *Ibidem*, p. 90.

cediului de maternitate etc., precum și prestațiile de asigurări sociale la care are dreptul cea în cauză.

În limbaj medical, nașterea cuprinde trei faze succesive (dilatarea colului, expulzarea și eliberarea fătului), aducerea pe lume a unei ființe umane. Ea reprezintă "un act fiziologic prin care fătul, ajuns la stadiul de maternitate, este expulzat sau extras din cavitatea uterină".[198] În limbajul curent, nașterea simbolizează ieșirea copilului în afara corpului mamei sale.

3.6. Aspecte de sănătate şi securitate în muncă

3.6.1. Reglementare

Există comandamentul protejării sănătății lucrătoarelor pe timpul maternității. Ținând seama de schimbările psihologice care survin în timpul maternității, femeile însărcinate sunt mai fragile fizic și psihic, iar rezistența lor în muncă este diminuată. În aceeași măsură, trebuie protejată și sănătatea copilului ce va fi născut. De aceea, dispozițiile vizând garantarea protecției sănătății în muncă pe timpul maternității reprezintă o parte importantă și esențială a dreptului muncii.

Angajatorul ar trebui să se ocupe de amenajarea condițiilor de muncă ale salariatelor însărcinate, iar acestea să nu îndeplinească activități periculoase și penibile pe timpul maternității. Ulterior, după naștere, trebuie să le permită recuperarea fizică și psihică prin intermediul concediului de maternitate. Protecția maternității se asigură prin intermediul dreptului – instrumentul prin care se manifestă voința statală; acesta permite concretizarea politicilor sociale și familiale, a principiilor egalității și interzicerii discriminării, între femei și bărbați, și desigur, protecției maternității. Dreptul, care este creat în funcție de datoriile care îi incumbă față de societate, reprezintă expresia normativă a voinței statului social. În alți termeni, dreptul traduce, în mod efectiv, conceptele de securitate socială, politici familiale, egalitate de tratament, protecția maternității în norme juridice.

Nevoile sociale constituie baza elaborării politicilor sociale. Orice problemă socială constituie o problemă de drept.

Nu numai dreptul muncii constituie în aceeași măsură la realizarea politicilor sociale.

[198] *Dicționarul Explicativ al Limbii* Române (DEX), Ed, Univers Enciclopedic, 2016, p. 761.

Concretizarea diferitelor politici publice în favoarea maternității se realizează prin intermediul securității sociale. La rândul său, dreptul muncii garantează, în special, protecția sănătății și a locului de muncă în timpul maternității, concediul de maternitate, precum și un venit de substituire în caz de incapacitate legată de maternitate.

În materia protecţiei muncii femeilor salariate în general, şi în special, al protecţiei maternităţii, legiuitorul român a emis următoarele norme de protecţie:

- Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[199];
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă;
- H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006[200].

3.6.2. Obligaţiile angajatorilor referitoare la protecţia femeilor la locul de muncă potrivit Legii nr. 319/2006, Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi H.G. nr. 335/2007

În art. 12 alin. (1) lit. a) al Legii nr. 319/2006 se prevede obligaţia angajatorului să realizeze evaluarea riscurilor în vederea sănătăţii şi securităţii în muncă chiar şi pentru grupurile sensibile la riscuri, iar în art. 36 se prevede că angajatorii trebuie să pregătească locurile de muncă ţinând cont de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice.

Legea nr. 319/2006 operează cu noţiunea de *grup sensibil la riscuri specifice*[201] şi include în categoria acestor persoane, printre altele, următoarele categorii de persoane vulnerabile: *femeile gravide, lehuzele sau cele care alăptează* (art. 35).

În materia supusă analizei constituie contravenţie încălcarea dispoziţiei art. 12 alin. (1) lit. a). Prin această prevedere se dispune că angajatorul este obligat să evalueze riscurile legate de sănătatea şi securitatea în muncă pentru grupurile sensibile. In caz contrar, sancţiunea pentru această contravenţie este amenda cuprinsă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

---

[199] Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

[200] Publicată în M. Of. nr. 882 din 30 octombrie 2006, modificată ulterior.

[201] Pentru dezvoltări, a se vedea A. Ţiclea (coord.), L. Georgescu, I. Dumitru, M. Purcaru, *Noutăţi legislative, jurisprudenţiale şi doctrinare privind raporturile de muncă,* Ed. universul Juridic, Bucureşti, 2018, p. 300 şi urm.

Art. 15 alin. (3) din Normele metodologice prevede că evaluarea acestor riscuri, inclusiv pentru grupurile sensibile, trebuie efectuată astfel:

- odată cu intervenirea modificărilor ori schimbărilor legate de echipamentele de muncă, tehnologie, amenajarea posturilor/locurilor de muncă ori schimbări în preparatele substanţelor chimice;
- odată cu producerea unui eveniment;
- odată cu apariţia/constatarea unor noi riscuri;
- odată cu utilizarea postului de un lucrător ce aparţine grupului sensibil;
- când se execută lucrări speciale.

3.6.3. Obligaţiile angajatorilor privind protecţia femeilor la locul de muncă potrivit O.U.G. nr. 96/2003

3.6.3.1. Consideraţii introductive

România, prin actele normative adoptate, a stabilit un cadru juridic prin O.U.G. nr. 96/2003, prin Legea nr. 154/2015[202] și s-au adus noutăți legislative prin noile norme referitoare la ocrotirea maternității în spațiul de muncă. În acest mod a avut loc întregirea și a fost modificată O.U.G. nr. 96/2003.[203]

S-a precizat că „actul normativ clarifică prevederile inițiale, actualizează aspectele privind protecția socială a maternității angajatelor”[204].

Dispozițiile art. 9 au suportat modificări prin ultimul act normativ adoptat în sensul că medicul de familie sau cel de medicina muncii trebuie să certifice și să recomande dacă se impune ca angajata să nu fie expusă la anumite riscuri, pe cât posibil fiind evitată expunerea acesteia.

În această situație, angajatorul este obligat, dacă se evidențiază urmări negative asupra sarcinii și asupra alăptării, să stabilească măsuri corespunzătoare, care să înlăture urmările expunerii, dar va menține veniturile salariatei în cauză.

Patronul e constrâns să schimbe vremelnic locul, felul muncii, fără a avea consimțământul angajatei, conform prevederilor art. 48 de la C. mun., ca o măsură necesară de protecție a acesteia.

Patronul va modifica locația femeilor lucrătoare aflate sub protecție specială, dacă ele își derulează activitatea doar în poziția ortostatică sau doar în starea așe-

[202] Publicată în M. Of. nr. 445 din 22 iunie 2015.

[203] D. Țop, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă*, RRDM nr. 10/2015 p. 13-18.

[204] D. Țop, *Dreptul muncii – Dreptul securității sociale*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2013, pp. 526-531.

zată, scop în care se asigură la perioade constante de timp, pauze și pregătiri pentru repaus în starea șezândă sau starea pentru mișcare. Medicul de medicină a muncii este acela care stabilește perioadele de timp ce impun modificarea poziției de lucru, perioadele de lucru, dar și timpul de repaus în poziție așezată sau necesară mișcării. „În cazul în care amenajarea condițiilor/programului de lucru nu este posibilă, angajatorul trebuie să ia măsuri pentru schimbarea muncii salariatei în cauză".[205]

3.6.3.2. Obligaţia de a reduce timpul de muncă pentru salariatele gravide

Angajatorii au și obligația, conform art. 16 din O.U.G. nr. 96/2003, de a da salariatelor ce sunt însărcinate dispensă, care constă într-un număr de ore libere retribuite de angajator, cu scopul efectuării unor consultații medicale prenatale, de cel mult 16 ore pe lună, iar drepturile salariale nu pot fi afectate.

Este prevăzută o condiție pentru a respecta obligația menționată și anume, ca acest control medical să fie necesar a fi desfășurat în timpul derulării programului de lucru.

De precizat că nu se micșorează retribuția angajatei, deoarece aceste ore libere sunt remunerate.

Menționăm că „situația nu este considerată pentru salariată învoire, deoarece aprobarea-dezaprobarea nu este la aprecierea angajatorului, acesta din urmă nu poate obliga angajata să-și ia o zi din concediu de odihnă/fără plată, deoarece o asemenea obligație rezultă *ope legis*".[206]

Art. 13 din acelaşi act normativ prevede ca în temeiul recomandării medicului de familie, angajata ce nu poate lucra durata normală de muncă având în vedere sănătatea sa sau a fătului, beneficiază de reducerea cu o ¼ a timpului de lucru, cu păstrarea veniturilor care se suportă în totalitate din fondul salariilor deținut de patron.

Lucrătoarelor ce alăptează, angajatorii trebuie[207] să le ofere câte două pauze timp de 60 minute, pauza, în timpul programului de muncă, până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului. „De vreme ce în asemenea pauze se includ și duratele necesare traseului la locul unde este copilul, angajatele își arată dorința pentru

[205] C.A. Moarcăș-Costea, *Dreptul securității sociale,* Ed. C.H. Beck, București, 2013, p. 167.
[206] Ş.D. Pițigoi, *Aspecte referitoare la regimul juridic al învoirii de la locul de muncă*, în Dreptul nr. 12/2017, p. 66.
[207] A. Ţiclea, *Tratat privind timpul de muncă şi timpul de odihnă,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2020, p. 72-73.

înlocuire a unor astfel de pauze prin diminuarea programului cu două ore în fiecare zi".[208]

Există prevăzută în lege și putința angajatorului de a aranja și respecta normele de igienă a unor încăperi special pregătite pentru alăptat. În cuprinsul aceluiași act normativ regăsim și obligația pentru angajatori de a cuprinde în activitatea desfășurată proprie, reguli despre igiena, securitatea și sănătatea în activitatea desfășurată.

Într-o cauză[209] aflată pe rolul instanțelor, reclamanta a solicitat a se dispune măsuri pentru aplicarea art. 17 alin. 1 şi 3 din O.U.G. nr. 96/2003, respectiv să îi fie aprobat transferul de la Judecătoria Roman la Judecătoria Iași începând cu data de 1 octombrie 2015. Reclamanta a susținut că la 3 04 2015 a născut o fetiță, pe care a alăptat-o exclusiv, beneficiind de concediu de lăuzie până la data de 31 mai 2015, că a lucrat în data de 2 iunie 2015, iar începând cu data de 3 iunie 2015, a avut și are în continuare, până la data de 30 septembrie 2015, un concediu de risc maternal în scopul alăptării. A mai precizat că, începând cu data de 1 octombrie 2015, va începe serviciul, dar dacă va lucra tocmai la Judecătoria Roman va fi pusă în situația imposibilității alăptării, dată fiind distanța de aproximativ 86 de km între Roman și Iași (localitatea sa de domiciliu și a copilului), care se parcurge în cel puțin o oră și jumătate, fără a lua în calcul și deplasarea de la domiciliu la autogară. Distanța dintre domiciliu și locul de muncă nu îi permite să ia două pauze de câte o oră pe zi, pentru efectuarea alăptării. Reclamanta nu poate muta domiciliul său și al copilului în municipiul Roman, întrucât în Iași locuiesc și persoanele care o vor ajuta cu supravegherea copilului în timpul programului de lucru. În schimb, dacă ar lucra la Judecătoria Iași, ar putea lucra două ore, ar lua pauză o oră, ar continua lucrul încă două ore urmate de încă o pauză de o oră, iar apoi ar mai lucra încă două ore, după care ar pleca acasă din nou.

În acest fel ar îmbina armonios viața de familie cu cea privată și obligațiile de mamă cu viața profesională, astfel cum se recomandă prin directive europene și prin *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*. Pentru ca dreptul prevăzut de art. 17 din O.U.G. nr. 96/2003 să nu fie unul teoretic și iluzoriu, ci unul efectiv și real, s-a cerut admiterea cererii de transfer de la Judecătoria Roman la Jude-

[208] I.T. Ștefănescu, *Tratat…op.cit.,* p. 721.
[209] ÎCCJ, sect. de Contencios Administrativ și Fiscal, Dec. nr. 574/2016.

cătoria Iași, deoarece numai în acest fel poate să beneficieze în concret de cele două pauze de câte o oră.

O asemenea reducere a timpului de lucru intervine şi în situaţia în care salariata îşi desfăşoară activitatea prin cumul de contracte individuale de muncă, deoarece nu există temei juridic pentru a susţine că o salariată cu aceeaşi durată zilnică a muncii, dar care îşi desfăşoară activitatea prin cumul de contracte, nu are dreptul la reducere. Astfel, contractele de muncă vor fi reduse, fiecare în parte, cu o pătrime, cu menţinerea veniturilor salariale.

Această posibilitate considerăm că ar trebui prevăzută expres de lege, pentru a se înlătura orice dubiu cu privire la interpretarea sintagmei „durata normală de muncă" respectiv dacă se are în vedere doar un contract de muncă sau mai multe contracte de muncă, în cumul, potrivit art. 35 din C. mun..

Potrivit prevederilor dreptului european şi ale C. mun., pauzele de alăptare se constituie în veritabile drepturi stabilite de legiuitor în favoarea salariaților.[210]

Raportat la timpul de muncă în cazul angajatelor gravide și celor care alăptează, trebuie menţionat că potrivit cerințelor din O.U.G. nr. 96/2003, „potrivit concluziilor medicului de familie, angajata gravidă ce nu poate să îndeplinească durata normală de muncă din cauza stării sănătății, are dreptul să se reducă cu o pătrime durata timpului de lucru, cu păstrarea veniturilor ce vor fi plătite integral din fondul de salarii al patronului"[211].

În conformitate cu cerințele art. 17 din acelaşi act normativ, angajatorii au obligația să dea salariatelor ce alăptează 2 pauze privind alăptarea de câte o oră fiecare pauză, pe perioada programului de lucru, în care intră şi timpul potrivit deplasării pentru dus și pentru întors spre și din locul în care copilul locuiește. „La solicitarea mamei, pauzele de alăptare sunt înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de muncă zilnic cu două ore".[212]

Prin termenul de pauză se înțelege o suspendare, oprire temporară a unei activități, a mișcării, a activităţii, dar și intervalul de timp pentru această întrerupere. Pauza este un termen sinonim cu termenul de repaus, dar aceste pauze au o durată mai mică decât repausurile. Pauzele şi micșorarea duratei normale a timpului de lucru, ce se dau pentru alăptare, sunt incluse în timpul de muncă, nu se micșo-

[210] D.A. Ancheş, *Dreptul muncii în perspectiva europeană,* Ed. Eikon, Cluj-Napoca, 2014, p. 217.
[211] A. Țiclea, *Durata redusă a timpului de muncă*, în RRDM nr. 1/2020, p. 26.
[212] A. Țiclea, *Tratat privind timpul..., op. cit.,* 194.

reazã veniturile salariale şi sunt integral suportate din fondul salarial al angajatorului (alin. 3). [213]

În doctrină[214] s-a precizat că cerințele art. 17 din O.U.G. nr. 96/2003 se referă numai la angajate, nu şi la bărbați, când se raportează la alăptarea artificială și cum s-a consacrat în legislația altor state europene.

CJUE[215] a statuat că „poate beneficia de pauzele de alăptare şi tatăl salariat”.[216]

„Având ca obiect o cerere de pronunţare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul art. 234 CE de Trib. Superior de Justicia de Galicia (Spania), prin dec. din 13 februarie 2009, primită de Curte la 19 martie 2009, în procedura Pedro Manuel Roca Alvarez împotriva Sesa Start Espagna ETT SA, Curtea a pronunţat Hotărârea din 30 septembrie 2010 care lămurește acest aspect, în ceea ce priveşte pauzele de alăptare sau reducerea programului de lucru de care beneficiază şi tatăl copilului cu condiţia ca ambii părinți să aibă calitatea de salariaţi”.[217]

Se impune ca în cazul sarcinilor multiple durata acestor pauze să fie majorate cu cel puţin 30 de minute pentru fiecare copil.

În cazul contractului de muncă în timp parţial ar trebui prevăzută reducerea duratei pauzei de alăptare, cu precizarea că aceasta nu poate fi mai mică de 30 de minute.

În Olanda, pentru lucrătoarele gravide și care alăptează, angajatorul trebuie să pună la dispoziție spații blocabile (cu un pat, sau rabatabil sau pliabil) pentru odihnă[218].

3.6.3.3. Obligația de evaluare

Pentru toată gama de activități supusă unui risc specific de primejdie la anumiți agenți sau procese, condiții de muncă, angajatorul este obligat să stabilească anual natura, dar și gradul și durata existenței unor riscuri pentru salariate, evaluare făcută în mod direct sau cu ajutorul serviciilor de protecție specializate și în prevenire, menționate la art. 7 din Directiva 89/391/CEE, cu menirea de a evalua

[213] *Ibidem*, p. 192.

[214] O. *Ţinca, Comentarii referitoare la o recentă Hotărâre a Curții europene de Justiţie a Uniunii Europene în materia discriminării între bărbați şi femei în relațiile de muncă*, în RRDM nr. 8/2010, p. 22**;** A. Ţiclea, *Tratat de drept al muncii*, ediţia a IX- a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti,2015, p. 584.

[215] CJUE, Hotărârea din 30 septembrie 2010, cauza C 104/09, *Roca Alvarez c. Sesa Start Espagna ETT SA.,* în RRDM nr. 7/2010, p. 167-175.

[216] I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, *Dreptul muncii,* ediția a III-a, Ed. C.H. Beck, București, 2019*,* p. 226.

[217] R. Vasiliu, *Pauza de alăptare,* www.juridice.ro, accesat în septembrie 9, 2023.

[218] Secțiunea 4: 8.1-3 din Legea timpului de lucru; secțiunea 3.48 din Condițiile de muncă. Decretul (Arbeidsomstandighedenbesluit) din 15 ianuarie 1997.

riscurile ce afectează lucrătoarele și, legat de sarcina lor de alăptare, de a lua măsurile ce se stabilesc.

Trebuie precizat că, în vederea evaluării activităţii specifice salariatei gravide, obligația dovedirii și existenței comunicării „către angajator a stării de graviditate revine salariatei în cauză”.[219]

Angajatorul este obligat să comunice scris salariatelor rezultatul evaluării și riscurile expunerii lor la muncă și drepturile de care pot beneficia, conform art. 6 alin. 2 din O.U.G. nr. 96/2003, astfel cum a fost modificat de Legea nr. 154/2015 Obligativitatea înmânării unei copii a rapoartelor scrise trebuie îndeplinită şi faţă de *reprezentanţii salariaţilor specifice în aria securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.*

Dacă evaluarea efectuată evidențiază riscuri sau urmări negative pentru gravide, pentru lăuze, angajatorul trebuie să ia măsuri pentru a modifica temporar atât locul de desfășurare al activității, dar și programul de muncă al salariatei.

În situația în care această modalitate nu e posibilă tehnic ori obiectiv sau nu este o cerere motivată rezonabil pentru motive bine și clar menționate și întemeiate, angajatorul va dispune schimbarea locului de activitate al salariatei.

Medicul de medicina muncii sau cel de familie va recomanda evitarea expunerii la riscuri a salariatei în situațiile speciale de graviditate, perioada alăptării, fiind îndeplinite astfel, cerințele art. 9 din O.U.G. nr. 96/2003.

Angajatorul va lua, în această situație, măsurile corespunzătoare pentru protecția angajatelor. În aceste cazuri vor fi menținute drepturile salariale, ca și în situația în care angajata va fi repartizată la o altă muncă ce îi va asigura sănătatea și securitatea sa sau a fătului.

Se consideră că în situația dată,”angajatorul trebuie temporar să modifice locul şi/sau felul muncii, fără a fi necesar consimţământul salariatei, ca măsură de protecţie a ei, potrivit prevederilor art. 48 din C. mun.”.[220]

În sarcina angajatorului este și obligația acordării unei dispense gravidelor, adică acordarea unor ore libere și plătite pentru consultațiile prenatale, de cel mult 16 ore pe lună fără a fi diminuate veniturile, sub condiția ca acest control medical să nu poată fi făcut decât în timpul programului de muncă al gravidei în cauză.

[219] A. Athanasiu, M, Volonciu, L. Dima, O, Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole, Volumul I-Articolele 1-107*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p, 324.
[220] D. Ţop, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 244.

Pentru a fi respectată această obligație, controlul medical respectiv trebuie să nu poată fi urmat decât în timpul programului de muncă al femeii.[221]

Situația prezentată nu constituie învoire[222] pentru gravida în cauză, pentru că angajatorul nu apreciază dacă o dă sau nu, deoarece obligația reiese *ope legis*.

3.6.3.4. Obligația de a lua măsuri de protecție specifice

Dispozițiile art. 5 alin. 3 din O.U.G. nr. 96/2003, stabilesc că dacă nu se poate schimba munca din motive tehnice sau nu există motive întemeiate, angajata va primi o dispensă pe întreaga perioadă cerută de protecția sa.

„Expresia obişnuită a unei măsuri de protecție a muncii"[223] ar fi concediul de risc maternal, care este și un drept principal al angajatei aflată în una din cele trei situații speciale ale maternității.

Dacă, condițiile prevăzute de lege nu pot fi îndeplinite, angajatelor li se acordă concediul de risc, întreg sau fracționat, pe o durată nu mai mare de 120 zile și acordat înainte de a solicita concediul de maternitate sau după ce s-a întors din concediul obligatoriu postnatal, cu excepția ca salariata să nu solicite concediul pentru copil, creșterea și îngrijirea lui. Acest concediu este benefic pentru angajata ce are o sarcină toxică.

„Concediul de risc maternal este acordat de medicul de familie/specialist. Acesta va elibera într-un asemenea caz, un certificat medical sub condiția ca salariata să se fi prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, corespunzător prevederilor Ministerului Sănătății".[224]

Acest concediu nu poate fi oferit concomitent cu alte concedii prevăzute în reglementările sistemului public al pensiilor și a altor drepturi de asigurări, căci angajata nu se poate bucura fiind în calitate de asigurată, „decât de o unică prestație socială".[225]

Legea nr. 154/2015 a modificat art. 10, ce statuează în cerințele lui că darea concediului de risc mai devreme de cererea pentru concediul de maternitate se

[221] L.S. Doseanu, *op. cit*., p. 101.
[222] Ş.D. Pițigoi, *Aspecte referitoare la ...*, în Dreptul nr. 12/2017, p. 66.
[223] L. Filip, L. Pavel, *Concediul de risc...*, p. 60-63.
[224] A. Ţiclea, L. Georgescu, *Dreptul securității sociale,* Ed. Universul Juridic, București, 2023, p. 78.
[225] A.M.A. Iancu, *Obligațiile angajatorilor potrivit cadrului juridic de protecție a maternității la locul de muncă, art. cit.*, p. 50.

supune O.U.G. nr. 158/2005. Interdicția concedierii angajatei funcționează[226] și pentru un astfel de concediu de risc.

Se interzice angajatorului să înceteze raportul de muncă pentru salariatele aflate în situațiile speciale, pentru temeiuri legate direct de graviditate, o naștere recentă sau alăptare, dar și pentru salariatele aflate în concediul de risc maternal. Angajatele aflate în concediu de risc beneficiază de o prelungire a interdicției o dată, dar nu mai mult de șase luni după ce salariata se întoarce în unitate[227].

Acest concediu se adaugă[228] cazurilor care impun suspendarea raportului de muncă reglementate de C. mun.

Suntem întru totul de acord că se impune corelarea dispozițiilor C. mun. cu cele ale O.U.G. 96/2003, în sensul înglobării între motivele de suspendare de drept de la art. 50 din C. mun. și a acestui tip de concediu.[229]

De înțeles o astfel de precizare, deoarece darea concediului nu este la aprecierea angajatorului, ci e prevăzută de lege.[230]

Sunt supuse analizei autorilor lucrărilor din domeniul muncii și concediile medicale și indemnizația de risc, „deși este vorba de o varietate a concediului în situația incapacității temporare de muncă”.[231]

Această indemnizație ce îi revine angajatei se plătește[232] chiar din bugetul de asigurări sociale ale statului, mai puțin condiția[233] pentru stagiu de cotizare și cuantumul ei este egal cu 75% din media salariilor lunare pe ultimele 6 luni, chiar din cele 12 anterioare lunii pentru care se dă concediul de maternitate[234].

Indemnizația se achită salariatei în fiecare lună de angajator cel mai târziu când e data lichidării drepturilor salariale pe luna în care se dă concediul. Pentru indemnizație nu se achită contribuția la asigurările sociale de stat.

---

[226] I.M. Lăpuște, *Interdicții privind concedierea,* în RRDM nr. 6/2017, p. 34.
[227] L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat vol.* I, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 422.
[228] Al. Ţiclea şi colectiv, *Dreptul muncii,* Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 443.
[229] R. Dimitriu, *Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii*, în Dreptul nr. 2/2015, p. 81.
[230] D, Ţop, *Dreptul muncii – dreptul securității sociale… op. cit.,* p. 440.
[231] F. Roşioru, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar,* Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 514-515.
[232] A. Ţiclea, *Concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate*, în RRDM, nr. 4/2006, p. 14-30.
[233] A. Ţiclea, *Dreptul securității sociale, op.cit.,* p. 86.
[234] N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 153.

Perioada concediului de risc maternal este considerată, conform art. 11 din O.U.G. 96/2003, perioadă asimilată stagiului de cotizare.[235]

Angajatorii trebuie să ia măsuri eficiente pentru a înlătura expunerea acestor lucrătoare la riscuri, îmbunătățind provizoriu condițiile de muncă, duratei de lucru și schimbarea mediului de muncă „ori prin furnizarea unui concediu potrivit legislației interne, cu acordarea unei remunerații sau indemnizații adecvate".[236]

Dacă salariatele gravide sau care au născut de curând au o muncă ce presupune a sta mai mult în poziția ortostatică sau în cea șezând, angajatorul trebuie să modifice locul de muncă și să li se ofere pauze și condiții pentru repaus sau pentru mișcare. Medicul de medicina muncii va stabili intervalele de timp pentru mișcare și pentru repaus.

Angajatorul este obligat să modifice pe anumite perioade locul, felul muncii, fără a avea consimțământul salariatei conform dispozițiilor art. 48 din C. mun., ca măsură de protecție a acesteia.[237]

Dacă nu pot fi îndeplinite condițiile menționate din motive tehnice, obiective sau nu există motive întemeiate, angajatorul va schimba munca salariatei, locul de muncă al acesteia, pentru a se bucura de protecția instituită.[238]

Printre beneficiile gravidelor, de care ele se pot bucura, sunt și: pauzele de mișcare, modificarea programului în sensul înlăturării turelor de noapte, dar şi schimbarea condiţiilor de muncă, dacă acest lucru se impune.

Reducerea timpului de lucru este o măsură de protecție socială deosebită. Potrivit art. 13 din OUG 96/2003 „se arată potrivit recomandării medicului de familie, gravida angajată care nu poate să îndeplinească o durată de lucru de 8 ore, are dreptul la o reducere cu o pătrime a timpului normal de muncă, fără diminuarea salariului, care se plătește integral și va fi suportat numai din fondul salarial al angajatorului".[239]

Lucrătoarele salariate însărcinate sau care alăptează, nu pot fi obligate sau solicitate, să facă munci cu pericol de expunere și consecința afectării securității și sănătății lor. „Reglementările de protecție au caracter suplimentar în raport cu

[235] D. Ţop, *Dreptul securității sociale,* ediția a III-a, Ed. Zven, Târgoviște 2017, p. 267.
[236] L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană,* Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 164.
[237] D. Ţop, *Tratat...*, 2008, p. 244.
[238] C.A. Moarcăș Costea, *Dreptul securității sociale,* Ed. C.H. Beck, București, 2013, p. 167.
[239] D. Moţiu, *Dreptul individual al muncii,* Ed. C.H. Beck Bucureşti, 2011, p. 259

dispozițiile generale referitoare la protecția lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile limită de expunere profesională”.[240]

În sensul celor menționate, se reține obligația angajatorului de a trece în regulamentul intern măsurile necesare pentru igienă și pentru securitatea și sănătatea în muncă (art. 242, alin. 1, lit. a din C. mun.).

3.6.3.5. Obligaţia de modificare a locului de muncă în cazul desfăşurării activităţii de către salariate în poziţie ortostatică sau aşezat

Angajatorul are obligaţia, potrivit art. 12 din O.U.G. nr. 96/2003, pentru personale vulnerabile (în cazul nostru, gravidelor sau lăuzelor), să modifice locul de muncă în situaţia în care îşi desfăşoară activitatea doar în poziţie ortostatică sau aşezat, aşa încât să le asigure la intervale regulate pauze şi amenajări de repaus în poziţie şezândă ori pentru mişcare. Cel care decide aceste intervale de timp în care se necesită schimbarea poziţiei de muncă, perioadele de activitate şi repausul în poziţie şezândă ori pentru mişcare este medicul de medicina muncii. În situaţia în care aceste condiţii nu pot fi satisfăcute de angajator, acesta trebuie să schimbe locul de muncă al persoanei vulnerabile[241].

3.7. Munca de noapte

3.7.1. Reglementare

Reglementarea muncii de noapte s-a ivit din necesitatea de a stabili limitele în care angajatorul poate cere angajaţilor săi să efectueze munca în timpul nopţii, şi, totodată, şi drepturile de sănătate şi securitate suplimentare, prestaţiile băneşti ce trebuie acordate acestora ca o contraprestaţie pentru efortul suplimentar efectuat.

Deși România nu a ratificat Convenția 171/1990 privind munca de noapte, o parte a sa se regăsește[242] în C. mun. prin transpunerea Directivei 2003/88/CE și astfel avem o serie de aspecte reglementate.

[240] L.S. Doseanu, *op. cit.*, p. 41.
[241] C.A. Moarcăş Costea, *Dreptul securităţii sociale,* Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2013, p. 167.
[242] D. Năstase, *Modificări la regimul muncii de noapte. Șapte aspecte esențiale,* avocatnet.ro, 3 iunie 2024.

Motivele pentru care un părinte singur nu ar trebui să muncească noaptea sunt multiple[243], potrivit inițiatorilor măsurii, printre ele putând fi amintite:

- siguranța copilului pe timp de noapte, care rămâne fie în grija unei alte persoane decât părintele, fie singur în casă;
- posibilitatea ca părintele să nu poată acorda copiilor suficientă atenție și îngrijire în timpul zilei, din cauza oboselii generate de lucrul în ture de noapte;
- dificultatea de a îmbina programul de lucru cu obligațiile familiale, cum ar fi îngrijirea copiilor sau participarea la activități școlare și sociale;
- impactul asupra relației părinte-copil, care poate fi afectată de faptul că părintele nu este disponibil sau nu poate participa la activitățile copilului în mod regulat.

În art. 3, Convenția O.I.M. nr. 171/1990[244] se referă și la „*relațiile familiale și sociale*" pentru cei ce desfăşoară activitate de noapte, ceea ce nu se regăsește nici în Directiva 2003/88/CE, nici în legislația internă.

3.7.2. Excepţii

Desigur, de la această reglementare există şi unele excepţii sau interdicţii pe care le vom dezvolta în cele ce urmează.

Activitatea derulată în perioada orară 22.00 – 6.00 este apreciată, conform art. 125 alin. (1) din C. mun. ca fiind, muncă de noapte [245].

Potrivit normelor UE, mai precis Directivei 92/85/CEE, este prevăzută protejarea gravidei şi lăuzei în privinţa muncii de noapte[246]. În situaţia în care sănătatea lor este lezată de prestarea muncii de noapte, angajatorul este constrâns în baza certificatului medical prezentat de salariata afectată să o transfere la o muncă de zi ori, în cazul imposibilităţii acestui transfer, o dispensă sau prelungirea concediului de maternitate, prevedere pe care legea naţională nu a prevăzut-o[247], dar și mențiunea că în acea perioadă se impune a nu desfășura activitatea în acel interval, existând consecințe negative pentru sănătatea și securitatea angajatei respective.

---

[243] D. Niculescu, *Părinții singuri nu vor putea fi obligați să presteze muncă de noapte. Legea se aplică din 3 iunie,* loc cit.
[244] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en, accesat în ianuarie 27, 2023.
[245] Dan Țop, *Tratat... 2018, op. cit.,* p. 445.
[246] Art. 7 alin. (1) din Directivă.
[247] O. Ţinca, *Comentarii referitoare...,* p. 22.

Astfel, potrivit Directivei, Statele sunt nevoite să ia măsurile ce se impun pentru ca angajatele, în situația specială în care se află, să nu lucreze noaptea și totodată, să stabilească posibilitatea de a fi mutate la muncă în timpul zilei, acordarea unei dispense sau a fi prelungit concediul, dacă transferul nu e posibil fie din punct de vedere tehnic sau obiectiv fie din lipsa unor motive temeinice.

Şi în legislaţia internă sunt prevederi asemănătoare. Astfel, C. mun. (art. 128 alin. 2) prevede protejarea atât a acestor salariate, *cât şi a persoanei singure din familia monoparentală*, potrivit recentelor modificări aduse în materie[248]. Legiuitorul, prin sintagma recent introdusă „persoana singură din familia monoparentală", a folosit o exprimare defectuoasă şi pleonastică. Astfel, Legea nr. 292/2011[249], în art. 22 alin. (5) prevede că termenul de familie monoparentală semnifică familia formată dintr-o singură persoană şi copil/copii aflaţi în întreţinere, care locuiesc împreună. De *lege ferenda*, propunem modificarea textului astfel: „persoana din familia monoparentală".

De altfel, şi prin prevederile art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003 se are în vedere protejarea gravidei şi lăuzei din cauza vulnerabilităţii. Se prevede că acestea nu pot fi constrânse să desfăşoare muncă de noapte, iar angajatorul, în baza solicitării scrise a persoanei vulnerabile, este obligat să o mute la alt loc de muncă de zi cu menţinerea aceloraşi drepturi salariale (alin. 1 şi 2).

Din prevederile textului legal intern putem constata că nu există o interdicţie a prestării muncii de noapte, salariata în cauză putând opta pentru prestarea acestei munci, ci doar obligarea acesteia la prestarea ei. Putem conchide că dacă nu există manifestarea expresă de voinţă de a nu presta o asemenea muncă a persoanei aflate în situaţia mai sus enumerată (stare de graviditate, lăuzie/salariată care alăptează şi persoana din familia monoparentală), atunci aceasta poate presta muncă de noapte[250]. Potrivit legislaţiei în vigoare, nu este prevăzută interdicţia muncii de noapte în cazul acestor persoane, ci doar obligarea acestora la prestarea unei asemenea munci. Această interdicţie este prevăzută expres prin C. mun. (art. 128 alin. 1) doar tinerilor care nu au împlinit 18 ani.

[248] Alin. (2) al art. 128 a fost modificat prin Legea nr. 161/2024 (publicată în M. Of. nr. 507 din 31 mai 2024).

[249] A asistenţei sociale (publicată în M. Of. nr. 905 din 20 decembrie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 100/2024 (publicată în M. Of. nr. 369 din 18 aprilie 2024).

[250] A. E. Enescu, *Timpul de muncă şi de odihnă în dreptul naţional şi în dreptul Uniunii Europene*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 141.

C. mun. prevede o măsură de protecție și pentru tinerii ce nu au devenit majori, care nu pot desfășura o activitate în timpul nopții, măsură stabilită și pentru femeile aflate în stare de graviditate, sunt lăuze sau sunt în perioada alăptării ori persoana din familia monoparentală.

S-a precizat că alin. 2 este, de asemenea, „inspirat din prevederile Directivei Consiliului 92/85/CEE; statele membre sunt obligate să adopte măsurile necesare astfel încât salariatele respective să nu fie obligate să muncească noaptea".[251]

Astfel, se impune transferul pentru a desfășura munca în timpul zilei sau se va prelungi concediul de maternitate[252].

S-a evidențiat că nu ne regăsim în situația restrângerii capacității lucrătoarelor pentru a se încadra la incompatibilități referitoare la protecție, „ci într-o prezumţie de restrângere a capacităţii angajatorului, acesta neavând dreptul să impună sau să constrângă salariatele aflate în situaţiile prevăzute de norma de protecţie să presteze munci de noapte, însă dacă există aprobarea acestora, munca se poate presta". [253]

S-a arătat că este evident că legiuitorul nostru s-a referit la situația în care angajata, aflată în situația specială, refuză să desfășoare activitatea noaptea, angajatorul neputând să o oblige în acest sens și nu poate considera ca fiind abatere disciplinară, deoarece „refuzul de a presta ore de noapte nu constituie abatere disciplinară".[254]

Credem că ar fi neadevărată această părere și nesusținută juridic pentru că patronul nici nu poate să permită acestor angajate să lucreze noaptea, chiar dacă acestea sunt de acord și arată acest lucru în mod expres.

Nici susţinerea că „în măsura în care însă acestea doresc să lucreze, iar medicul de medicina muncii îşi dă avizul privind prestarea muncii de noapte, angajatorul nu poate să interzică munca de noapte a acestora doar pentru simplul fapt că acestea sunt gravide, lăuze sau alăptează"[255].

Rămâne în discuţie opinia că „prin instituirea acestui articol se demonstrează încă o dată teoria noastră conform căreia contractul de muncă nu este un contract *intuitu personae.* În măsura în care acesta ar fi avut caracter *intuitu personae,* adi-

[251] A Ţiclea, *Codul muncii..... op. cit,* p. 629.
[252] CJUE (*Camera* a cincea), Hotărârea din 15 septembrie 2018, în Cauza 41/17, în RRDM nr. 5/2018, pp. 166-182.
[253] A. Ţiclea, *Tratat..., op. cit.,* p. 565.
[254] C. Gîlcă, *Codul muncii comentat şi adnotat,* Ed. Rosetti Internaţional, Bucureşti, 2013, p. 439.
[255] *Ibidem,* p. 440.

că în considerarea calităților personale ale salariatului, modificarea acestor calităţi personale (prin starea de graviditate, lăuzie, alăptare sau persoană din familie monoparentală, ceea ce conduce la schimbarea capacităţii de muncă) angajatorul ar fi putut să concedieze aceste persoane, deoarece nu mai au calitățile personale care au stat la baza alegerii acestora pentru angajare. Ori, legislaţia de dreptul muncii interzice în mod expres nu doar concedierea acestor persoane, ci şi orice deosebire de tratament pe bază de graviditate, lăuzie etc.

Aşadar, astfel cum susținem, contractul individual de muncă nu are caracter *intuitu personae* ci este un contract încheiat în considerarea calităților profesionale şi abilităților comportamentale".[256]

S-a opinat în doctrină[257] că nu există raţiuni ştiinţifice pentru ca munca acestor categorii de persoane vulnerabile în timpul nopţii să fie interzisă. Potrivit unor studii efectuate de O.I.M., factorii care lezează capacitatea de a suporta munca de noapte sunt, independenţi de sex, exceptând maternitatea. Astfel, oferirea unui tratament favorabil pentru femei este anacronică şi neştiinţifică[258].

Putem observa că legiuitorul român, prin prevederile legale analizate, a urmărit să ofere o protecţie mai ridicată a acestor categorii de persoane vulnerabile datorită stării lor speciale în care se situează[259].

A menţine în general pentru femei un nivel sporit de protecţie, reprezintă, într-o concepţie, o expresie discriminatorie de protecţie a lor, ceea ce nu este de dorit[260].

S-a menţionat că este, de altfel, logica în care se înscrie, cu privire la munca de noapte a femeilor în spiritul Directivei nr. 76/2007 referitor la „principiul egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei" şi hotărârile C.J.U.E[261].

Contraindicaţiile pentru munca de noapte a gravidelor sunt prevăzute prin H.G. nr. 355/2007[262].

[256] Idem.
[257] I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 549.
[258] G. P. Politakis, *Normes sur le travail de nuit des femmes; le dileme protection – égalité*, în „Revue Internationale du Travail„ vol. 140, n° 4/2001, p. 487- 489.
[259] A.L. Enescu, *op. cit.,* p. 143.
[260] Ibidem.
[261] C. Gîlcă, *Jurisprudența Curții de Justiție Europene în materia dreptului muncii,* Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, p. 425-448.
[262] Privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor (publicată în M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007, modificată ulterior).

3.7.3. Salariatul/salariata de noapte

După cum am menţionat *supra,* femeile aflate în stare de graviditate, lăuzele, care alăptează ori persoana din familia monoparentală nu pot fi constrânse să efectueze muncă de noapte. Dar, în ipoteza în care medicul de medicină a muncii nu recomandă programul de zi şi dacă ele sunt de acord, acestea pot presta munca de noapte. Evident, în cazul persoanei din familia monoparentală, pentru prestarea muncii de noapte este necesar ca aceasta să fie supusă examenului medical. Astfel, vorbim de salariatul/salariata de noapte, asupra căruia ne vom opri în cele ce urmează[263].

C. mun. în art. 125 alin. (2) defineşte salariatul de noapte astfel:

- cel care prestează o asemenea muncă minimum 3 h din timpul zilnic de muncă;
- cel care prestează o asemenea muncă în procent de minimum 30% din timpul lunar de lucru.

Din cele menţionate rezultă că un salariat poate presta activitatea în perioada orară 22.00 – 6.00, dar să nu fie un salariat/salariată de noapte în accepţiunea C. mun.

Referitor la durata muncii salariatului/salariatei putem afirma că poate lucra de noapte peste 8 h pe zi:

- în cazul în care ocupă un loc de muncă obişnuit dacă înlăuntrul unui interval de referinţă de maximum 3 luni, media orelor de noapte prestate nu excede 8 h/zi[264];
- în cazul în care ocupă un loc de muncă deosebit sau special, dacă posibilitatea de a presta activitate pentru o durată mai lungă de 8 h este prevăzută în C.c.m aplicabil[265] (desigur că în această situaţie angajatorul trebuie să ofere perioade de repaus ori compensarea în bani a orelor lucrate peste durata menţionată).

Pentru salariatul de noapte durata normală a lucrului nu poate depăşi media de 8 h, calculată pe un interval de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu îndeplinirea prevederilor legale referitoare la repausul săptămânal (art. 125); astfel, trebuie respectată atât media de 8 ore/zi (calculată la o perioadă de refe-

[263] Pentru dezvoltări a se vedea Ţiclea A., *Tratat...,* pp. 769-771.
[264] Art. 125 alin. (3) din C. mun.
[265] Art. 125 alin. (4) din C. mun.

rință de 3 luni cât și cele 48 h consecutive de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică – art. 137).

În privinţa muncii suplimentare a acestei categorii de personal constatăm că nu poate excede media de 8 h/zi, iar repausul de 60 h consecutive (48 săptămâni + 12 zilnic). Putem observa că este anevoios de stabilit un astfel de program care să încorporeze în perioada de 3 luni calendaristice de referinţă, muncă de noapte şi suplimentară.

Art. 125 alin 3 din C. mun. preia dispozițiile art. 8 lit. b din Directiva 2003/88/CE *(„lucrătorii de noapte a căror muncă include riscuri speciale, tensiuni fizice ori mintale excepţionale să nu presteze muncă mai mult de 8 h din 24 de ore în care prestează muncă de noapte*"), însă menţiunea că statele membre pot să prevadă prin normele interne care sunt aceste locuri de muncă a dus la adoptarea grupului de morfeme „*condiții speciale sau deosebite de muncă*", ceea ce limitează aria de aplicare[266].

Pentru salariații de noapte se acordă (art. 126): fie un program micşorat cu 1 h față de durata normală a zilei de lucru pentru zilele în care prestează cel puțin 3 h de muncă de noapte, fără ca aceasta să conducă la scăderea remuneraţiei de bază, fie un spor de 25% din salariul de bază pentru munca efectuată noaptea, dacă timpul astfel lucrat constituie minimum 3 h de noapte din timpul normal de lucru.

Înainte de începerea activităţii, obligatoriu, se efectuează examenul medical gratuit și, după aceea, periodic, prin care medicul stabilește aptitudinea salariaților de a efectua munca de noapte (art. 127).

Pe baza fișei de determinare a factorilor de risc profesional, medicul de medicina muncii va lua decizia referitoare la aptitudinea salariatului de a efectua activitate de noapte. În acest caz avem următoarele situaţii:

- munca de noapte este stabilită încă de la angajare (caz în care fişa prevede această menţiune);
- munca de noapte este stabilită ulterior angajării (iniţial, nefiind luată în calcul prestarea unei asemenea activităţi, dar, salariatul trebuie să o desfăşoare).

Personalul supus analizei noastre poate presta muncă de noapte, însă este necesar acordul lor și numai în ipoteza în care medicul decide că sănătatea nu le

[266] D. Năstase, *Modificări la regimul muncii de noapte. Șapte aspecte esențiale, loc. cit.*

este pusă în pericol, deoarece sintagma „nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte" se interpretează în sensul manifestării acordului, ulterior obținerii confirmării de la medicul specialist, iar dispozițiile art. 128 alin 2 se coroborează cu cele ale art. 127.

C. mun. (Legea nr. 53/2003) s-a modificat din 3 iunie 2024, potrivit Legii 161/2024[267], astfel încât lista celor ce nu pot fi obligați să lucreze noaptea să se extindă.[268]

Pe lângă categoriile de persoane pentru care se aplică deja regula, respectiv femei gravide, lăuze și cele ce alăptează, nici părintele monoparental nu va putea fi obligat să presteze activitate de noapte. Concret, legea stabilește că persoana singură din familia monoparentală nu va putea fi obligată să presteze o asemenea activitate.

Nu există o asemenea interdicție în cazul acestora, ci doar ideea că nu pot fi constrânşi să efectueze muncă de noapte.

3.7.4. Obligaţii ale angajatorului

Evident că în sarcina angajatorului sunt prevăzute o serie de obligaţii faţă de această categorie de salariaţi, şi anume:

- *compensarea muncii de noapte* (program de lucru redus fără ca acesta să ducă la diminuarea salariului de bază sau acordarea unui spor de 25%[269] din salariu de bază)[270];
- înregistrarea în REVISAL a sporului de noapte[271];

[267] Publicată în M. Of. nr. 507 din 31 mai 2024.

[268] D. Niculescu, *Părinții singuri nu vor putea fi obligați să presteze muncă de noapte. Legea se aplică din 3 iunie*, avocatnet.ro, 31 mai 2024

[269] Pentru dezvoltări a se vedea Ţiclea A., *Tratat...,* pp. 730-733.

[270] Art. 126 din C. mun.

[271] Potrivit prevederilor art. 3 alin. (2) lit. h) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, angajatorul este obligat, printre altele, să înregistreze în registru şi sporul pentru munca de noapte dacă a fost prevăzut în contract. În ipoteza în care acest spor nu este prevăzut în contract, evident că acesta nu va înregistrat în REVISAL. De altfel, şi modificarea valorii acestui spor se va înregistra în REVISAl în termen de 20 de zile lucrătoare de la data modificării; evident actul adiţional la contract se încheie anterior apariţiei modificării.

- examinarea medicală[272] (această categorie de salariaţi este supusă obligatoriu înaintea începerii prestării muncii de noapte unui examen medical gratuit; după, periodic)[273];
- informarea ITM-ului[274] (incumbă în sarcina angajatorului care în mod frecvent uzitează munca de noapte).

Potrivit C. mun. (art. 260 alin. 1 lit. l) dacă nu se respectă cerințele legale privind munca de noapte, ne aflăm în săvârșirea unei contravenții, sancționată cu amendă.

3.8. Dreptul la concediul de odihnă suplimentar aferent procedurii de fertilizare, «in vitro»

Acest concediu semnifică un adaos la concediul de bază. Concediul de odihnă suplimentar, spre deosebire de concediul de bază, nu se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, cât a persistat starea în considerarea căreia se acordă acest plus la concediu.

Prin art. IV din O.U.G. nr. 26/2019[275] a fost introdus în C. mun., art. 147^1 care privește un nou concediu suplimentar pentru procedura de fertilizare, «in vitro».

Durata lui este 3 zile plătite. Beneficiarele sunt salariatele care urmează procedura în discuţie, astfel: *o zi la data realizării punctiei ovariene* și două *zile începând cu data efectuării embriotransferulu*i. Concediul se acordă la cererea salariatei, la care este ataşată scrisoarea medicală dată de medicul specialist (art. 147^1 C. mun.).

[272] Acest examen se realizează potrivit H.G. nr. 355/2007; scopul lui este:
- de a depista tulburările de adaptare la această muncă;
- de a depista unele patologii ce pot fi agravate de prestarea muncii de noapte;
- de a se elibera decizia de aptitudine referitoare atât la prestarea unei asemenea munci, cât şi a eventualelor recomandări;
- informarea cu privire la riscurile asupra sănătăţii şi oferirea de recomandări pentru prevenirea riscurilor şi ameliorarea calităţii vieţii;
- efectuarea de recomandări pentru angajator în privinţa organizării muncii.

[273] Art. 127 alin. (1) din C. mun.

[274] Art. 125 alin. (6) din C. mun.

[275] Pentru modificarea şi completarea unor acte normative (publicată în M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019).

Acest concediu suplimentar de odihnă considerăm că trebuie acordat și în cazul funcționarilor publici, deoarece art. 562 din C. adm.[276] prevede că acest act normativ se completează de legislația muncii.

Pentru politica fiecărui stat, atât creşterea natalităţii, cât şi prevenirea declinului demografic trebuie să constituie o prioritate. Potrivit estimărilor Institutului Naţional de Statistică populaţia României se va reduce drastic până în 2050, de la 19 milioane de locuitori, la doar 14 milioane.

Migrarea, lipsa forţei de muncă calificată, îmbătrânirea populaţiei şi reducerea natalităţii au condus la adoptarea unor măsuri de protecţie socială, printre care, putem menţiona și acordarea concediului suplimentar de odihnă menţionat *supra*[277].

Angajatorii, prin Regulamentul intern, pot stabili procedura de acordare a acestui concediu.

Pe de o parte, nu are nicio relevanţă perioada în care salariata a fost programată sau a beneficiat de concediul anual de odihnă, iar pe de altă parte, nici concediile medicale, inclusiv cele care au legătură cu procedura de fertilizare „in vitro".

Acest repaus nu are o natură juridică a zilelor libere plătite, ci, mai degrabă, una ce se aseamănă cu concediul de odihnă. În consecinţă, pe durata acestui concediu, salariatele primesc o indemnizaţie de concediu (art. 150 din C. mun.) egală cu salariul de bază, cu luarea în considerare și a indemnizațiilor și a sporurilor cu caracter permanent cuvenite pentru acea perioadă[278].

3.9. Dreptul la protecția datelor personale

Printre obligaţiile principale[279] ce incumbă angajatorului, este şi aceea de a asigura confidenţialitatea acestor date ale salariaţilor[280].

Se prevede că angajatorul este ţinut de păstrarea confidenţialităţii asupra stării de graviditate atâta timp cât aceasta nu este vizibilă; totodată, cu acordul scris

[276] O.U.G. nr. 57/2019 privind C. adm. (publicată în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019), modificat ulterior.

[277] D. Ciuntu, *Facilităţi acordate de angajator în cazul angajatelor care urmează o procedură de fertilizare „in vitro",* în RRDM nr. 4/2019, p. 75.

[278] M.-C. Preduţ, *Codul muncii comentat,* ed. a IV-a, completată şi revizuită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2024, p. 457.

[279] A. Țiclea, *Tratat… 2023, op. cit.,* pp. 588-592.

[280] D.G. Enache, *Aspecte generale în legătură cu protecția datelor cu caracter personal ale salariaților,* în Dreptul nr. 1/2015, pp. 35-48.

al salariatei poate anunţa alţi salariaţi doar în interesul unei bune derulări a procesului de muncă[281].

Termenul *confidenţial* are următoarea definiţie: „care se comunică în taină, secret”[282] (DEX).

Prin acest termen înţelegem atitudinea profesională indispensabilă a angajatorului/angajatului care presupune nedivulgarea informaţiilor şi datelor despre care a luat cunoştinţă.

Obiectul acestei obligaţii îl constituie interdicţia angajatorului de a nu divulga informaţii confidenţiale.

În ceea ce priveşte sarcina salariatei, o categorie anume de date personale este în mod special protejată.

În prezent, cele mai importante acte normative care reglementează protecţia datelor sunt următoarele:

- Regulamentul (UE) 2016/679 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 a intrat în vigoare la data de 25 mai 2018[283];
- C. mun. - art. 6 alin. (2);

Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (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[284].

Potrivit Regulamentului, aceste date sunt informaţiile privind persoana fizică (cea vizată).

Prelucrarea datelor reprezintă „orice operațiune/set de operațiuni realizate asupra datelor cu caracter personal ori asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, ca de exemplu: înregistrarea, structurarea, organizarea, colectarea, stocarea, extragerea, consultarea, utilizarea, adaptarea sau modificarea, divulgarea prin diseminare, transmitere ori pune-

[281] Art. 8 din O.U.G. nr. 96/2003.

[282] *Dicţionarul explicativ al limbii române*, Ed. a 2-a, Ed. Univers Enciclopedic Gold, ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Bucureşti 2016, p. 240.

[283] Regulamentul este de directă aplicare, astfel încât chiar dacă România nu a adoptat un act normativ de transpunere, prevederile lui sunt aplicabile.

[284] Publicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2022.

rea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea”[285].

În cele ce urmează şi având în vedere că problema protecţiei datelor personale este întinsă, de aceea ne referim doar la aplicarea Regulamentului în raporturile de muncă.

Art. 6 din Regulament reprezintă temeiul prelucrării datelor personale.

Unele din informaţiile – datele personale pe care angajatorul este îndrituit să le opereze se circumscriu aşa-numitelor „date sensibile” potrivit art. 9 din GDPR. Astfel, angajatorul poate prelucra sub formă de dată personală sensibilă, starea de graviditate a salariatei ca o obligaţie legală în etapa contractuală.

În doctrină, s-a spus că „un capitol de preocupări aparte îl constituie utilizarea mijloacelor de supraveghere video de către angajator, care în afara a două situaţii, obligaţie legală sau interes legitim, în toate celelalte este necesar, pentru instalarea camerelor video, consimţământul expres al salariatului în cauză”[286].

În legătură cu acest aspect s-a arătat că „informarea explicită a salariaţilor cu privire la caracterul şi amploarea măsurilor de supraveghere puse în practică de angajator reprezintă, prin urmare, una din condiţiile esenţiale pentru constatarea legalităţii prelucrării datelor cu caracter personal obţinute prin supravegherea respectivă. în acord cu stipulaţiile considerentului nr. 60 al Regulamentului (UE) nr. 679/2016, conform principiilor prelucrării echitabile şi transparente, persoana vizată trebuie informată cu privire la existenţa unei operaţiuni de prelucrare şi la scopurile acesteia (…); deşi informarea reprezintă o condiţie *sine qua non* a legalităţii prelucrării, aceasta poate fi efectuată şi într-o manieră generală, respectiv fără a-i fi comunicat unui sau unora dintre salariaţi că sunt chiar cei vizaţi de desfăşurarea mijloacelor de supraveghere audio, video sau electronică, deoarece sunt consideraţi suspecţi pentru comiterea unor fapte de natură penală. în această privinţă, informarea poate fi limitată la tipul mijloacelor de supraveghere şi la scopul instalării acestora, constând în prevenirea faptelor ce se pot repercuta negativ asupra patrimoniului sau relaţiilor de muncă din unitatea în cauză.

[285] R. Dimitriu, *Consilier Codul muncii,* Ed. Rentro&Straton, Bucureşti, 2021, p. I 23/001.

[286] I.T. Ștefănescu, R. Dimitriu, *Considerații referitoare la protecția datelor personale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă*, în Dreptul nr. 9/2015, pp. 189-190.

Capitolul IV

REDUCEREA TIMPULUI DE LUCRU, ZILE LIBERE ȘI CONCEDII ASOCIATE MATERNITĂȚII SAU CREȘTERII COPILULUI

4.1. Programul de lucru redus sau flexibilizarea programului pentru salariatele gravide

Reglementarea timpului de lucru și a programului de muncă se află în Titlul III, Capitolul I din C. mun..

Timpul de lucru se caracterizează ca fiind perioada de timp reglementată de angajator în care salariatul prestează munca, adică își îndeplinește sarcinile de serviciu sau este la dispoziția angajatorului. Durata normală a lui este reglementată în art. 112 din C. mun. ca fiind de 8 h/zi și 40 h/săptămână. Repartizarea acestor ore se face conform programului de muncă, program definit în art. 111 alin. 2 din actul normativ menționat anterior, ca fiind acea perioadă stabilită de angajator conform organizării acestuia, în care lucrătorul își desfășoară activitatea efectiv, în care el își efectuează atribuțiile de serviciu. Programul poate fi clasic, timp de 8 ore pe zi de luni până vineri, începând cu o anumită oră pentru toți salariații și încetând după cele opt ore pentru toți lucrătorii.

Totuși, acest program se poate negocia, dar trebuie să se respecte durata normală a timpului de lucru de 40 h/ pe săptămână (art. 113 din C. mun.).

Salariatele gravide care doresc să beneficieze de anumite drepturi stabilite prin O.U.G. nr. 96/2003[287], trebuie mai întâi să se prezinte la medic pentru a obține documentele necesare care să îi ateste starea (art. 3). După obținerea acestui document, aceasta trebuie să anunțe angajatorul privitor la starea sa și să dovedească acesta prin documentele eliberate de medicul specialist ori medicul de familie[288] (art. 13). În acest caz, angajatorul trebuie să păstreze confidențialitatea

[2] Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată ulterior.

[288] N. Roş, *Dreptul muncii,* Ed. a III-a, revizuită şi adăugită, Ed. ProUniversitaria, Bucureşti, 2023, p. 199.

acestei stări a lucrătoarei atât timp cât sarcina nu este perceptibilă. Ca excepție, el va putea înștiința alți lucrători doar cu angajamentul scris al celei în cauză și doar în interesul procesului de desfășurare a activității (art. 9).

În situaţia în care angajatorul primește astfel de notificări de la salariatele gravide sunt obligați să adopte măsuri speciale pentru prevenirea expunerii lucrătoarelor la riscuri ce pot afecta sănătatea lor. De asemenea, există o interdicție clară pe care angajatorul trebuie să o aibă în vedere în ce privește salariatele gravide și anume, acestea nu pot fi constrânse, obligate să desfăşoare o muncă dăunătoare lor sau să dăuneze stării în care acestea se află (art. 4). Ele nu pot fi constrânse să desfășoare muncă de noapte. Angajatorul, la solicitarea scrisă a lucrătoarei trebuie să îi modifice programul astfel încât aceasta să își desfășoare activitatea numai ziua, dar fără să îi afecteze drepturile salariale. Odată cu solicitarea, lucrătoarea va depune în acest sens și documentele medicale din care să rezulte perioada în care aceasta poate fi afectată (art. 19 din O. U. G. nr. 96/2003 și art. 128 din C. mun.).

Angajatorul are și responsabilitatea de a informa medicul de medicina muncii și ITM-ul de faptul că a fost înștiințat în scris de către lucrătoare că sunt gravide. Această obligație a angajatorului trebuie să fie îndeplinită în 10 zile lucrătoare de la primirea notificării de la salariate (art. 7 din O.U.G. nr. 96/2003).

Mai mult, angajatorul trebuie să evalueze gradul și durata expunerii la riscuri pe locul de muncă pe care îl ocupă salariatele și efectele pe care ar putea să le aibă asupra salariatelor.[289] Aceste evaluări vor fi făcute cu ajutorul serviciilor specializate privind sănătatea și securitatea în muncă, dar și a medicului de medicina muncii. După toate aceste evaluări, angajatorul va lua decizii în consecință și va comunica obligatoriu copii ale rapoartelor evaluărilor în 5 zile de la data întocmirii lor către reprezentanții salariaților (art. 5 și 6 alin. 1).

După luarea deciziei, angajatorii vor informa lucrătoarele în scris referitor la rezultatele evaluărilor riscurilor și asupra măsurilor luate de acesta legate de sănătatea și securitatea lor. Ele vor fi informate și cu privire la drepturile legale de care acestea pot beneficia (art. 6 alin. 2).

În cazul în care în rezultatele evaluării se stabilește că există riscuri pentru lucrătoare, angajatorul este obligat să ia măsuri privind modificarea temporară a

[289] Lista agenților, proceselor și condițiilor de muncă care pot fi considerați un risc se regăsesc în Anexa 1 și 2 a O.U.G. nr. 96/2003.

programului de lucru sau condițiilor de muncă pentru a fi evitată expunerea lucrătoarei la aceste riscuri, așa cum sunt recomandate de medic. Angajatorul, chiar și în cazul modificării programului de muncă trebuie să mențină drepturile salariale la același nivel. În cazul în care aceste modificări privind programul de muncă și organizarea activității angajatorului nu sunt posibile, el îi poate modifica locul de muncă al lucrătoarei repartizând-o pe alt post potrivit situației în care se află, dar menținând și în acest caz drepturile salariale (art. 9).

Lucrătoarelor gravide trebuie să li se modifice condițiile de muncă astfel încât să li se asigure regulat în cadrul programului de lucru, pauze și amenajarea spațiului specific pentru repaus. Medicul de medicina muncii evaluează și stabilește perioadele necesare pentru schimbarea poziției de lucru și durata perioadelor de repaus. În condițiile în care nu este posibilă adaptarea tehnică sau organizatorică a locului de muncă sau a programului de lucru la nevoile lucrătoarei gravide, se va lua măsura schimbării locului de muncă, așa cum am menționat anterior, pentru ca acesta să își îndeplinească obligația de a proteja salariata gravidă de riscurile evaluate de medicul de medicina muncii și de specialiștii privind securitatea și sănătatea în muncă (art. 12).

Dacă, totuși, angajatorul nu poate modifica nici programul lucrătoarei și nici condițiile sau locul de muncă, din motive obiective și bine justificate, acesteia i se acordă concediu de risc maternal, înainte de solicitarea concediului de maternitate. Acest concediu se poate acorda pentru o perioada maximă de 120 zile, fără condiție de stagiu de cotizare (art. 10 și art. 19 alin. 4 din O.U.G. nr. 96/2003 și art. 31 din O. U. G. 158/2005).

Directiva 2019/1158 prevede și formele flexibile de lucru la care au dreptul lucrătorii cu copiii cu vârsta de până la opt ani, cât și îngrijitorii acestora (art. 9 din Directivă).[290]

Așadar, pentru a putea fi protejată lucrătoarea gravidă, angajatorul poate să îi stabilească program individualizat și/sau redus. Programul de lucru și repartizarea acestuia trebuie adus la cunoștința lucrătoarei gravide (art. 117 și art. 118 alin. 1 din C. mun.).

În cadrul programului de muncă individualizat durata timpului de muncă va fi organizată în mod flexibil într-o perioada fixa și una variabilă. Perioada fixă este aceea în care toți lucrătorii se află la angajator, iar perioada variabilă este când

[290] A. Țiclea, *Tratat..., op. cit.*, p. 761.

lucrătorul alege orele de sosire și plecare. Astfel, salariata gravidă poate beneficia de o astfel de flexibilitate a programului, ajungând mai târziu la locul de muncă sau/și beneficiind de o pauza mai mare și plecând mai târziu de la serviciu. Ea, ulterior, poate solicita revenirea la programul de bază. Angajatorul nu poate refuza decât în scris şi motivat în termen de 5 zile lucrătoare, o astfel de solicitare a salariatei gravide (art. 118 alin. 2-6 din C. mun.).

De asemenea, lucrătoarea gravidă poate solicita și desfășurarea activității în condiții de telemuncă pentru 1 zi sau mai multe zile pe săptămână, chiar cu program flexibil.

Angajatorul este obligat să reducă programul de muncă al salariatei gravide cu o pătrime, în baza unei recomandări a medicului de familie, când se constată că aceasta nu poate desfășura activitatea pe durata normală de 8 ore pe zi pentru că și-ar pune în pericol sănătatea sa sau a fătului. Această reducere a programului de muncă nu trebuie să afecteze drepturile salariale, diferența fiind suportată din fondurile angajatorului.

Așadar, această modificare a programului de lucru este o măsură temporară, nu definitivă, dar trebuie să observăm că este o modificare a unui element esențial al contractului individual de muncă, dar care nu trebuie să afecteze drepturile lucrătoarei.

Prin urmare angajatorul stabilește prin decizie menționându-se clar că este o modificare temporară a timpului de muncă motivată de situația în care se afla salariata cu trimitere la documentele medicale atașate notificării și precizându-se programul activității lucrătoarei, respectiv orele de început și sfârșit ale programului. Desigur, această decizie va fi comunicată lucrătoarei.

Conform art. 19 din O.U.G. nr. 158/2005,[291] lucrătoarelor, care, din motive de sănătate, nu mai pot efectua durata normală de muncă li se acordă o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă. Ea se acordă, pentru maximum 90 de zile în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu, într-o etapă ori mai multe. Propunerea pentru o astfel de indemnizație se face de către medicul curant, cu avizul medicului expert din asigurările sociale, pentru maxim 90 de zile în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu. Suma brută lunară a indemnizaţiei este

[291] Privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, (publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, modificată ulterior).

egală cu diferenţa dintre baza de calcul şi venitul salarial brut realizat de asigurat, fără a depăşi 25% din baza de calcul.

Încălcarea normelor referitoare la protecția salariatelor gravide pot constitui contravenții, angajatorii putând fi sancționați cu amendă de la 2.500 lei până la 10.000 lei (art. 27 din O.U.G. nr. 96/2003).

4.2. Zile libere plătite pentru consultații medicale prenatale

Aceste ore sunt reglementate prin art. 2 lit. f din O.U.G. nr. 96/2003. Astfel, aceste ore libere plătite se numesc dispensă pentru consultații prenatale, și sunt acordate de angajator lucrătoarei gravide, la recomandarea medicului de familie/medicului specialist.

Această dispensă se acordă în limita a maximum 16 ore pe lună, dacă consultațiile sau examinările medicale sunt efectuate doar în timpul programului de lucru, fără scăderea drepturilor salariale. Cele 16 ore pe lună se pot acorda în mai multe zile. Nu este obligatoriu să se acorde toate odată (art. 15).

Dispensa se acordă la solicitarea lucrătoarei alături de programarea la medic efectuată în vederea consultațiilor sau examinărilor ce urmează să se efectueze. Ulterior, se depune la angajator adeverința medicală ce atestă prezența la medic.

De asemenea, art. 147^1 din C. mun. stabilește că lucrătoarele care se află într-o procedură de fertilizare *in vitro* au dreptul la 3 zile de concediu suplimentar de odihnă, 1 zi la data realizării puncţiei ovariene și 2 zile de la data efectuării embriotransferului. Aceste zile sunt, așadar, zile plătite și se acordă la cerere.

4.3. Pauzele de alăptare

Protecția lucrătoarelor care alăptează este reglementată de O.U.G. nr. 96/2003.

Femeia care alăptează este definită la art. 17 din actul normativ menționat anterior, aceasta fiind *„femeia care, la reînceperea activităţii după finalizarea concediului de lăuzie, alăptează copilul şi comunică angajatorul în scris referitor la începutul şi sfârşitul prezumat al acestei perioade, ataşând în acest sens dovezi medicale emise de medicul de familie*”.

Angajatorul este constrâns să evalueze natura, gradul şi durata expunerii salariatelor expunerii la riscurile specifice locului de muncă pe care îl ocupă salariata care alăptează. Evaluările, ca și în cazul femeilor gravide se efectuează cu participarea medicului de medicina muncii (art. 5 din Ordonanță). Dacă se evidențiază vreun risc salariatele care alăptează beneficiază de modificarea temporară a condițiilor de muncă/programului de lucru, pentru a fi evitată expunerea sa la riscuri (art. 9 din Ordonanță).

Salariatele care alăptează au dreptul în timpul programului de lucru, la două pauze de câte o oră fiecare, până când copilul împlineşte un an. În aceste pauze este inclus și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

Aceste pauze pentru alăptare, pot fi schimbate la cerere cu reducerea cu 2 h zilnic a duratei normale a timpului de lucru.[292]

Această pauză sau reducere a programului se acordă fără diminuarea drepturilor salariale, diferența fiind suportată integral din fondul salarial al angajatorului (art. 17 din Ordonanță).

Pentru a asigura securitatea şi sănătatea în muncă salariatelor care alăptează, trebuie introduse în regulamentele interne ale angajatorilor măsuri referitoare la igienă, protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă, inclusiv reglementări specifice privind pauza de alăptare. De asemenea, angajatorul trebuie să creeze condiții specifice acestor femei care alăptează și să adapteze locuri speciale pentru alăptat care să îndeplinească condițiile de igienă stabilite prin reglementările sanitare în vigoare.

Menționăm că art. 17 al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 face referire doar la femeile lucrătoare și nu precizează drepturi specifice dacă este vorba și de alimentarea artificială, care se poate face și de către bărbați, așa cum se prevede în legislația unor state europene.[293] Astfel, putem susține o propunere de *lege ferenda*[294] ca și tatăl salariat să beneficieze de această pauză în baza principiului egalității de tratament între genuri. Considerăm că se impune, ca în cazul alimentației artificiale a copiilor, redenumirea acestei pauze de alăptare în pauză de alimentare copil și, în acest sens să fie modificată și O.U.G. nr. 96/2003.

---

[292] A. Țiclea, *Tratat ..., op. cit.*, p. 776 și p. 808.

[293] N. Roș, *op. cit.,* p. 212.

[294] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudents,* Ediția a Vil-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 567.

CJUE a constatat prin Hotărârea din 30 septembrie 2010 că numai mama care are statutul de lucrător ar putea fi titularul dreptului de a beneficia de pauză de alăptare, în timp ce tatăl cu același statut nu ar putea să beneficieze de acest drept, „este mai degrabă de natură să menţină o distribuire tradițională a rolurilor între bărbați și femei prin plasarea bărbaților într-un rol subsidiar în raport cu cel al femeilor referitor la exercitarea funcției lor părintești".

Astfel, Curtea a considerat că sunt discriminatorii aceste reglementări naționale și nu pot fi motivate de promovarea egalității sau protecția femeilor.

În același sens și alți autori[295] consideră că ambii părinți trebuie să beneficieze de pauza de alăptare, susținând că această soluție se bazează pe principiul nediscriminării și al egalității de gen.

4.4. Ziua liberă acordată pentru îngrijirea copilului, în temeiul Legii nr. 91/2014

Prin Legea nr. 91/2014[296] s-a stabilit oferirea unei singure zile libere, anual în scopul îngrijirii sănătăţii copilului, iar angajatorii publici, cât şi privaţi, au obligaţia dării acestui liber, pentru evaluarea anuală a sănătății copilului. Beneficiarii acestui drept sunt părinţii, dar și reprezentanţii legali ai copilului, cu condiția să fie asiguraţi[297], cu respectarea condițiilor legale, în cadrul asigurărilor sociale de stat [298].

Această zi liberă se acordă în sensul de a garanta posibilitatea părinţilor sau reprezentanţilor legali ai copilului de a controla anual starea de sănătate a acestuia (art. 1 alin. 1).

Titularii acestui drept sunt părinții sau reprezentanții legali ai copilului care sunt asigurați în cadrul asigurărilor sociale de stat. Sunt considerați copii minori cei cu vârsta între 0 și 18 ani și se află în întreținerea părinților sau reprezentanților legali (art. 1 alin. 2-4).

---

[295] R. Vasiliu, A. Miclea. *Protecția maternității la locul de muncă,* Ed. Rosetti International, București, 2020, p. 125.

[296] Publicată în M. Of. nr. 496 din 3 iulie 2014.

[297] Prin asigurat se are în vedere de art. 3 alineatul 1 lit. a din Legea nr. 263/2010, persoana fizică pentru care angajatorul este obligat să reţină şi să plătească contribuţia individuală de asigurări sociale, precum şi persoana fizică ce achită, în nume propriu, contribuţia de asigurări sociale.

[298] A se vedea pentru detalii, A. Ţiclea, L. Georgescu, *Dreptul securităţii sociale,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti 2014, p. 17-18.

De menționat este că ziua liberă se acordă, fără cerinţa angajatorului de plata drepturilor salariale. Așadar, ne aflăm în situația unei cauze de suspendare a contractului, din inițiativa angajatului, care nu este reglementată expres, dar care se adăugă celorlalte situații prevăzute de art. 51 alin. (1) din C. mun.. Totuși, C. mun. nu prevede expres, că aceste zilele libere oferite salariatului pot constitui motiv de suspendare a contractului, așadar această situație nu s-ar putea adăuga celor expres stabilite de art. 51 alin. (1).[299]

Ziua liberă se acordă la cererea salariaților interesați care au copii. Ea se acordă numai unuia dintre părinți și va fi justificată ulterior cu o adeverință din care rezultă efectuarea controlului. Adeverința va fi eliberată de medicul de familie. Cererea se va depune alături de declarația pe propria răspundere din care să rezulte că este singurul părinte care va beneficia de acea zi. Ele se depun la angajator cu 15 zile lucrătoare înainte de programarea la medic (art. 2)[300].

Pentru familiile cu 3 sau peste 3 copii se acordă 2 zile libere care pot fi separate sau consecutive. Dacă angajații nu solicită aceste zile în cursul unui an, ele nu se reportează în următorii ani.

Considerăm că legiuitorul ar trebui să actualizeze actul normativ pentru că acesta creează o situație mai grea familiilor cu doi copii, care vor beneficia conform art. 3 alin. (1), tot de o singură zi liberă anual, creând astfel o discriminare în situația în care există riscul ca ambii copii să aibă nevoie de zile pentru verificarea sănătății copiilor, dar din motive obiective verificarea să nu poată fi făcută în aceeași zi. De exemplu, se poate ca programarea la medic să nu permită verificarea sănătății copilului în aceeași zi, sau chiar anumite analize pot avea programări în zile diferite, etc.

Din conținutul art. 1 alin. 3, ziua liberă se dă, dar angajatorul nu este obligat să plătească din salariul aferent. Astfel, suntem în fața unei „cauze de suspendare a contractului", din partea angajatului și s-ar impune adăugarea acesteia celorlalte dispoziții „prevăzute expres de art. 51 alin. 1 din C. mun., ca urmare a unei alegeri a acestuia".[301]

Deoarece C. mun. nu specifică că aceste zilele libere date salariatului constituie un caz pentru a suspenda contractul individual de muncă, s-a considerat în doc-

[299] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrina și jurisprudența*, ed. a V-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2024, p. 580.
[300] A se vedea și Metodologia de aplicare a Legii nr. 91/2014 (publicată în M. Of. nr. 542 din 21 iulie 2015.
[301] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic... 2014, op. cit.,* p. 401-415.

trină că „un atare caz nu poate fi adăugat celor prevăzute expres de art. 51 alin. 1, mai degrabă facilitatea recunoscută de lege salariatului poate fi adăugată celor prevăzute de C.c.m sau de regulamentul intern în cazul intervenirii unor evenimente familiale deosebite”.[302]

Deși nu este prevăzut este clar că darea unei zile libere nu afectează durata concediului de odihnă al salariatului.

Copiii minori sunt acei copii ce se găsesc în întreținerea și în îngrijirea părinților lor sau reprezentanților legali și au vârsta între 0 și 18 ani. Referitor la acest aspect menționăm că în doctrina de specialitate s-a apreciat că „minoritatea este o cerinţă legală pentru ca persoana fizică să fie considerată copil”, formularea „copil minor” este pleonastică... în cadrul acestei sintagme, apelativul „minor” este prevăzut atât expres, cât şi implicit, prin utilizarea termenului „copil”. Referitor la formularea copil minor, de precizat că, într-o exprimare foarte corectă, cuvântul copil se va folosi singur, „fără să i se ataşeze apelativul minor”.[303]

Cererea formulată de părinte sau de reprezentantul legal al copilului se va depune cu minim 15 zile lucrătoare față de vizita la medic şi va fi alăturată o declaraţie dată pe propria răspundere că în anul în cauză celălalt părinte sau reprezentantul nu a cerut ziua lucrătoare liberă şi nici nu va cere un astfel de liber.

După vizita medicală se vor prezenta acte doveditoare din care să reiasă efectuarea controlului.

Potrivit Normelor de punere în practică a „Legii nr. 91/2014”[304], pentru a cere ziua liberă pentru îngrijirea sănătăţii copiilor, părinţii sau reprezentanţii legali vor formula o cerere scrisă cu mai puțin de 15 zile înainte de vizita la medic și o declaraţie dată pe propria răspundere, cu mențiunea că părintele celălalt nu a solicitat și nu va solicita liberul. În plus, pentru copiii care au reprezentanţi legali este necesară şi o copie a documentului prin care să demonstreze această calitate.

După finalizarea controlului medical, părintele sau reprezentantul legal al copilului are obligaţia de a prezenta medicului de familie al copilului documentele ce conțin rezultatul controlului medical.

---

[302] D. Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă*, în RRDM, nr. 10/2014, p. 27.

[303] T. Bodoaşcă, *Opinii privind semnificaţia juridică a termenului „copil”*, în Dreptul, nr. 6/2014, p. 127-128.

[304] Publicată în M. Of. nr. 542 din 21 iulie 2015.

Pe baza acestor acte, medicul de familie eliberează o adeverinţă care să demonstreze efectuarea controlului, document care se depune la angajator în maximum 5 zile lucrătoare de la eliberare pentru a justifica ziua liberă. Dacă părinţii trebuie să justifice absența copiilor de la școală, medicul de familie eliberează şi o scutire medicală[305].

Legea nu precizează care ar fi sancţiunea neîndeplinirii unei asemenea obligaţii, însă, considerăm că are aplicabilitate dispoziţia din articolul 2 alineatul 3 al legii, care arată că dacă, cercetarea și verificarea efectuate de angajator, evidențiază că ambii părinţi au cerut liberul în acel an, se va lua măsura suprimării posibilității ulterioare de a se mai bucura de această dispoziție legală.

Din formularea de mai sus rezultă faptul că o asemenea decădere va opera pe toată perioada rămasă până la data la care copilul va deveni major.

În doctrină s-a precizat că „această zi liberă nu poate fi acordată în situaţia în care copilul este efectiv bolnav; în acest caz părintelui/reprezentantului legal i se poate acorda concediu plătit pentru tratarea copilului bolnav”.[306]

În situația existenței a trei sau mai multor copii se vor da două zile libere anual, fie în mod consecutiv sau în mod separat, iar decizia aparține numai angajatorului.

O deficienţă a legii este că se creează o situaţie mult mai grea familiilor cu doi copii, care vor beneficia conform articolului 3 alineatul 1, tot de o zi liberă anual, cu toate că există riscul ca ambii copii să aibă nevoie de verificarea stării sănătăţii, dar din motive obiective aceasta să nu poată fi făcută în aceeaşi zi.

Pentru a putea beneficia de prevederile Legii nr. 91/2014, solicitantul trebuie să fie asigurat potrivit legii în sistemul de asigurări de stat. Dacă numai unul dintre părinţi este asigurat în cadrul acestui sistem, doar acesta va putea beneficia de dreptul la liberul pentru îngrijirea copilului.[307]

În situația în care niciunul dintre părinţi sau niciunul dintre reprezentanţii legali, nu cer ziua liberă, această zi nu se va acorda în anul viitor .

Această prevedere nu conduce la concluzia că dacă mai mulţi ani consecutiv nu se solicită un asemenea „liber”, zilele s-ar putea cumula, ci s-ar putea adăuga numai zilei libere din anul următor, consecutiv sau separat, după cum decide angajatorul.

[305] A. Țiclea, *Tratat privind timpul ..., op. cit.,* p. 330.
[306] R. Dimitriu, *Prezenţa femeilor pe piaţa muncii,* în RRDM nr. 9/2016, p. 20.
[307] R.R. Popescu, *Dreptul european al muncii... op. cit.,* p. 291.

În situația existenței mai multor cereri simultane formulate de salariați, de peste 5% din totalul angajaţilor, angajatorul va planifica prin alternare zilele lucrătoare libere, fără să fie afectată activitatea.

Potrivit art. 4 alin. 3, încălcarea legii de angajatori este contravenţie şi se va sancționa de Inspecţia Muncii cu amendă cuprinsă între 500 şi 1.500 lei. „Astfel, acest act normativ se adaugă celor care în afară de C. mun. prevăd şi sancţionează contravenţii în domeniu”.[308]

Prevederile acestui act normativ, s-a considerat că ar trebui expres prevăzute de C. mun., prin completarea art. 143, care ar trebui să fie formulat astfel: *prin lege sau prin C.c.m. aplicabil salariaților se permite stabilirea şi altor zile libere*[309].

4.5. Zile de telemuncă pentru întreținerea copilului

Conform art. 118^1 din C. mun., lucrătorii care au în îngrijire copii având vârsta de până la 11 ani, pot solicita angajatorilor 4 zile pe lună în sistem de telemuncă, în cazul în care organizarea activității angajatorului permite o astfel de activitate. Așadar, este vorba de orice persoană care are în îngrijire un copil și nu este vorba doar de părinții naturali ai copilului.

La cerere se anexează o declaraţie pe propria răspundere a părintelui sau reprezentantului legal care nu solicită aceste zile de telemuncă, din care să rezulte că, în perioada respectivă, el nu a solicitat desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă.

Așa cum s-a menționat în doctrină, în ultima perioadă, angajatorii, sub influența impactului generat de pandemie, cumulat cu dorința salariaților de a avea mai multă flexibilitate în ce privește organizarea activității lor, se concentrează pe implementarea unor programe de muncă hibride, care, în esență, presupun un interval de timp dat (de regulă, referința este dată de săptămâna de lucru) pentru ca salariații să lucreze de la locuri de muncă organizate de către angajator, precum și din alte locuri de muncă, la alegerea lor[310].

[308] A. Ţiclea, *Tratat…, op.cit.,* p. 922.
[309] D. Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative, art. cit. supra.*
[310] A.M Vlăsceanu, M.A. Iordache, *Munca la distanță expresie a flexibilizării raportului de muncă,* Ed. CH Beck, Bucureşti, 2023, p. 97.

După articolul 118, prin Legea nr. 241/2023[311], se introduce un nou articol, respectiv 118[1], care prevede în alin. 1 că salariații care au în îngrijire copii cu vârsta de până la 11 ani li se acordă, la cerere, 4 zile pe lună de muncă la domiciliu ori în sistem de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă[312], exceptând situațiile în care natura/felul muncii nu îngăduie efectuarea activității în astfel de condiții.

O primă observație este că acest beneficiu este doar un drept al salariatului care are în îngrijire copii cu vârsta de până la 11 ani, și nu o obligație pentru angajator, acesta din urmă neputând refuza o asemenea cerere decât în situațiile în care natura/felul muncii nu îngăduie efectuarea activității în astfel de condiții în sistem de telemuncă sau la domiciliu.

Totodată, trebuie precizat că aceste prevederi nou introduse în C. mun. se aplică atât salariaților din sectorul public cât și celor din sectorul privat. În cazul funcționarilor publici, regulile în materia telemuncii sunt dictate de C. adm.[313], iar în anul 2023 avem chiar o regulă derogatorie[314] în ceea ce privește posibilitatea de a mai lucra și de acasă din când în când.

O.U.G. nr. 34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative[315], prevede în art. VIII că „în anul 2023, odată cu intrarea în vigoare a ordonanţei de urgenţă, prin derogare de la dispoziţiile art. 374 alin. (5) şi (7) din O.U.G. nr. 57/2019 privind C. adm.,..., persoanele şi durata activităţii desfăşurate în sistem de telemuncă se stabilesc de către conducătorii autorităţilor/instituţiilor publice, indiferent de forma de finanţare şi subordonare”.

Trebuie amintit că potrivit C. adm., activitatea prestată în sistem de telemuncă are la bază acordul de voinţă al părţilor şi se îndeplineşte ca urmare a acceptării de către conducătorul autorităţii/instituţiei publice a cererii funcţionarului public, iar durata activităţii desfăşurate în sistem de telemuncă nu poate fi

[311] Pentru completarea Legii nr. 53/2003 - C. mun. (publicată în M. Of. nr. 673 din 21 iulie 2023.
[312] Publicată în M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018.
[313] O.U.G. nr. 57/2019, publicată în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019
[314] Legea nr. 19 din 9 ianuarie 2023 privind aprobarea O.U.G. nr. 1/2022 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru modificarea O.U.G. nr. 57/2019 privind C. adm., publicată în M. Of. nr. 28 din 10 ianuarie 2023.
[315] Publicată în M. Of. nr. 415 din 15 mai 2023.

mai mare de 5 zile pe lună. În prezent, după intrarea în vigoare a Ordonanţei nr. 34/2023, şi până la sfârşitul anului, aceste principii nu se mai aplică.

Totodată se impune precizarea că noul beneficiu introdus în C. mun. îi vizează[316] doar pe cei cu contracte de muncă.

O a doua observație este aceea că alin. 1 al articolului 118[1] are în vedere două forme de organizare a activității și anume, telemunca sau munca la domiciliu.

În literatura juridică de specialitate s-a arătat că ,,ținând seama de similitudinile existente între cele două forme de organizare a muncii, diferențierea între munca la domiciliu și telemunca, privite ca instituții juridice distincte, pare artificială, între cele două instituții există, în mai multe cazuri, o relație de la întreg la parte, chiar dacă cum vom arata, drepturile și obligațiile părților au în oarecare măsură, un conținut diferit… singura distincție relevantă, ce a determina aplicarea regimului juridic al muncii la domiciliu, rezidă în prestarea activității de la domiciliu fără utilizarea tehnologiei informației”[317].

Deci, când locul muncii este domiciliul salariatului, aşa cum s-a arătat în doctrină[318], telemunca nu se distinge de munca la domiciliu, însă obiectul[319], conţinutul, dar mai ales scopul celor două contracte sunt total diferite, reglementările cuprinse în Legea nr. 81/2018 configurează[320] un regim juridic concret acestui tip de contract. Cu alte cuvinte, deosebirile semnificative vizează la calitatea salariaţilor şi specificul[321] activităţii salariaților: în cazul *telemuncii*, salariatul este calificat prin legislaţie ca fiind un *telesalariat,* calificare neîntâlnită în cazul salariatului cu munca la domiciliu; telesalariatul foloseşte tehnologia informaţiei şi a telecomunicaţiilor, pe când cel cu munca la domiciliu foloseşte, ca regulă; utilaje, maşini, instalaţii mecanice, electrice etc. clasice; rezultând de aici[322] şi specificul profesiei/meseriei/calificării celor două categorii de salariaţi; în situaţia muncii la domiciliu, activitatea salariată poate fi desfăşurată de o arie vastă de angajaţi, ca de exemplu, economişti, cercetători, contabili, strungari, lăcătuşi, croitori etc., pe

[316] D. Năstase, *Cele patru zile de telemuncă pot fi cerute de toți lucrătorii, indiferent că lucrează la privat sau la stat?,* avocatnet.ro, 26 iulie 2023.
[317] A.M. Vălsceanu, M.-A. Iordache, *Munca la …*, p. 36.
[318] A. Țiclea, *Tratat de drept al muncii,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti*,* 2015*,* p. 377.
[319] A. Ștefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, în RRDM, nr. 3/2008, p. 76.
[320] B. Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr. 81/2018,* în RRDM nr. 2/2018, p. 46.
[321] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii,* ediţia a IV-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2022, p. 281.
[322] A. Țiclea, *Telemunca – modalitate modernă și flexibilă de desfășurare a activității salariatului,* în Dreptul nr. 11/2018, p. 192.

când în situaţia telemuncii, salariaţii au o strictă specializare ce vizează procesarea, transformarea, manipularea şi difuzarea informaţiei (cum sunt, de exemplu, analiştii, programatorii, informaticienii etc.)[323].

În cazul în care sunt salariaţi ambii părinți/reprezentați legali, la cerere se va anexa o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte/reprezentant legal, din care să rezulte că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a cerut concomitent desfășurarea activității în sistem de muncă la domiciliu sau telemuncă.

În situaţia în care părintele/reprezentantul legal se află în una dintre situațiile[324] prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei[325], declarația în cauză a celuilalt părinte ori reprezentant legal nu este necesară.

În situația în care un salariat are 2 copii din care unul este nou-născut, soția acestuia intrând în concediu de creștere și îngrijire copil până la 2 ani, acesta poate beneficia de cele 4 zile de lucru la domiciliu/telemuncă, deoarece nu există temei legal pentru ca salariatul care are soția în concediu creștere copil să nu poată să-și exercite dreptul de a beneficia de 4 zile pe lună de munca la domiciliu sau în sistem de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018, așa cum este reglementat de Legea nr. 241/2023.

Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, salariații care efectuează activitatea în condițiile prevăzute mai sus, trebuie să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le au în fişa postului.

Această prevedere din alin. 3 al articolului 118^1 constituie o derogare de la regula generală că angajatorul suportă costul echipamentelor/aparatelor fixe sau mobile necesare susținerii activității de telemuncă, a programelor de calculator necesare și costurilor de verificare, întreținere și actualizare a dispozitive-

[323] B. Vartolomei, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Ed. Universul Juridic, București, 2016, pp. 192-193.

[324] Prin persoană singură înţelegem persoana aflată în una dintre următoarele situații:
- necăsătorită;
- văduvă;
- divorțată;
- are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile ori execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor;
- nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile menţionate mai sus;
- a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și este necăsătorită/văduvă/divorţată.

[325] Publicată în M. Of. nr. 785 din 22 noiembrie 2012.

lor/echipamentelor și a programelor informatice, inclusiv din punct de vedere al securității datelor. Cu alte cuvinte, telemunca se desfășoară pe cheltuiala lucrătorului, ca și munca la domiciliu. Deci, angajatorul nu mai acordă suma de până la 400 lei lunar, proporțional cu numărul de zile lucrate, așa cum s-a stabilit prin Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind C. fisc.[326], pentru susținerea activității de telemuncă a salariatului său, deoarece inițiativa desfășurării activității aparține salariatului.

Pentru angajatorii care vor acorda acest beneficiu angajaților lor e necesară[327] încheierea unor acte adiționale[328] - atât în cazul telemuncii, cât și în cazul muncii la domiciliu.

S-a spus că ,,scopul legii care prevede cele patru zile de muncă de acasă pentru cei care au în îngrijire copii până la 11 ani este, desigur, de apreciat și se înscrie în dezideratul european de întărire a echilibrului dintre viața profesională și cea de familie. Însă legea nu rezolvă o problemă actuală a pieței muncii pe care o întâlnim atât la noi, cât și în alte țări europene sau în Statele Unite - deschiderea angajatorilor către telemuncă (acolo unde e posibilă, desigur). În realitate, în companiile unde munca în regim hibrid a fost îmbrățișată pe termen lung, salariații cu copii oricum au obținut beneficiul de a mai lucra și de acasă”[329].

România se află în coada statisticilor UE în ceea ce privește utilizarea frecventă/ocazională a muncii de acasă (conform ultimelor date Eurostat)[330]. Cu toate acestea, orientări utile, cum ar fi simplificarea reglementărilor, atingerea unor obiective clare de eficiență a costurilor și a managementului, o flexibilitate crescută, dar atent ponderată, și, nu în ultimul rând, o utilizare optimă a tehnologiei pot transforma conceptul obișnuit de telemuncă într-un concept inovativ de telemuncă inteligentă, care ar putea, în cele din urmă, să răstoarne valorile moderne privind munca și să facă uz de oportunitățile care se deschid pentru organizații.[331]

[326] Publicată în M. Of. nr. 1269 din 21 decembrie 2020.

[327] S. Voiculescu, *Munca de acasă pentru salariații părinți înseamnă obligatoriu încheierea de acte adiționale*, www.avocatnet.ro**,** 21 iulie 2023.

[328] D. Țop, *Discuții privind necesitatea unei definiții legale a actelor adiționale la contractele de muncă*, în Dreptul nr. 9/2020, pp. 44-52.

[329] S. Voiculescu, *De ce legea privind cele patru zile de muncă de acasă pentru angajații părinți nu era, de fapt, necesară*, avocatnet.ro, 24 iulie 2023.

[330] M. Popa, D. Lungu, *Telemunca inteligentă – Ghid pentru eficientizarea costurilor și pentru un management activ al riscurilor*, www. juridice.ro, 22 august 2023.

[331] Idem.

Nu se precizează dacă angajatorul care refuză nejustificat cererea salariatului părinte de a beneficia de prevederile art. 118[1] din C. mun. poate fi sancționat contravențional, deoarece art. 260 alin. 1 din C. mun., nu enumeră printre faptele săvârșite de angajator[332] o asemenea situație, și nici dacă salariatul s-ar putea adresa instanței de judecată în cazul refuzului.

Deoarece Legea nr 81/2018, sau normele din C. mun., nu au în vedere ipoteza în care angajatul vine când dorește la birou, în regimul muncii „hibride", adică munca prestată parțial de acasă, parțial de la birou, considerată o nouă formă de telemuncă, ar trebui prevăzută expres în C. mun..

4.6. Zile libere acordate părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ

Aceste drepturi sunt reglementate de Legea 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinţilor pentru supravegherea copiilor[333]. Astfel, în această situaţie se acordă zile libere unuia dintre părinţi[334] pentru monitorizarea copiilor, în cazul suspendării cursurilor, a închiderii temporare a unităţilor de învăţământ unde co-

[332] D. Țop, *Tratat… 2022, op. cit.*, pp. 637-648.

[333] Publicată în M. Of. nr. 209 din 14 mai 2020, modificată ulterior.

[334] Conform art. 1 alin. 3. *„prin părinte înţelegem:*
- părintele firesc, potrivit Legii nr. 287/2009 ...;
- adoptatorul;
- persoana care are copilul/copiii în încredinţare pentru adopţie;
- persoana care are în plasament sau tutelă copilul;
- persoana desemnată potrivit art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului;
- părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrisă într-o unitate de învăţământ".

Alin. 3[1] și alin. 3[2] prevăd că „Beneficiază de prevederile legii părintele ori reprezentantul legal al copilului cu handicap grav neşcolarizat, care a optat pentru acordarea indemnizaţiei în condiţiile Legii nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, doar în condiţiile în care activitatea serviciului de zi este suspendată ca urmare a condiţiilor meteorologice defavorabile ori altor situaţii extreme decretate de autorităţile competente cu atribuţii în domeniu.

(3[2]) Prevederile legii sunt aplicabile şi părintelui ori reprezentantului legal ce are în îngrijire, supraveghere şi întreţinere persoana adultă încadrată în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal pentru care s-a optat pentru acordarea indemnizaţiei în condiţiile Legii nr. 448/2006, doar dacă beneficiază de servicii de zi, a căror activitate a fost suspendată ca urmare a condiţiilor meteorologice defavorabile ori altor situaţii extreme decretate de autorităţile competente cu atribuţii în domeniu".

pii sunt înscrişi, incluziv în perioada vacanțelor școlare, ca urmare a condiţiilor meteorologice defavorabile ori a altor situaţii extreme decretate de către autorităţile competente cu atribuţii în domeniu (art. 1 alin. 1 și alin. 1^1).

Condițiile pentru acordarea zilelor libere sunt prevăzute de art. 1 alin. 2 din același act normativ și stabilește că locul de muncă al părintelui nu permite desfășurarea activității de telemuncă, iar copii trebuie să fie mai mici de 12 ani sau dacă sunt copii cu dizabilități, vârsta lor trebuie să fie mai mică de 26 ani și să fie înscriși într-o instituție de învățământ.

Aceste zile se acordă numai dacă nu s-au putut acorda ale opțiuni cum ar fi desfășurarea activității în telemuncă, program de muncă individualizat etc. și cu obligația asigurării continuității activității.

Aceste zile libere se acordă la cerere, doar unuia dintre părinți. Cererea se depune la angajatorul salariatului care dorește să beneficieze de aceste drepturi. La ea se va anexa o declaraţie pe propria răspundere[335] a celuilalt părinte. Din declarație trebuie să rezulte că el nu a cerut angajatorului său aceste zile libere, că nu are contractul individual de muncă suspendat pentru întreruperea temporară a activităţii angajatorului şi că nu se află într-unul din cazurile în care nu se acordă aceste drepturi.[336] Alături de solicitare și declarație trebuie depusă și o copie a certificatului/ certificatelor de naştere al/ale copilului/copiilor (art. 2).

Conform art. 3 al acestui act normativ îndemnizaţia pentru fiecare zi liberă este plătită din fondurile angajatorului, având un cuantum de 75% din salariul de bază raportat la o zi lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câştigul salarial mediu brut. Indemnizația este suspusă impozitării și plății tuturor asigurărilor sociale.

[335] Modelul de declarație este Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea Legii nr. 19/2020 (publicată în M. Of. nr. 230 din 21 martie 2020).

[336] Art. 1 alin. 33 stabilește că zilele libere nu se acordă daca părintele:
- se află în concediul pentru creşterea copilului (până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani sau 7 ani) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor;
- este asistentul personal al unuia dintre copiii aflaţi în întreţinere;
- este în concediu de odihnă/concediu fără plată.

4.7. Ziua liberă acordată cu prilejul vaccinării copilului împotriva Covid-19

Legea nr. 55/2020 reglementează unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.[337] Astfel, art. 21^1 stabilește că toți cei ce se vaccinează împotriva COVID-19 au dreptul pentru fiecare doză de vaccin efectuată:

- la o zi liberă plătită, care nu este inclusă în durata concediului de odihnă;
- o zi de scutire pentru frecventarea cursurilor acordată elevilor şi studenţilor;
- o zi de permisie pentru cadrele militare în activitate şi soldaţii şi gradaţii profesionişti.

Drepturile sunt acordate la cerere în baza adeverinţei de vaccinare. Dacă ziua liberă corespunde cu ziua vaccinării, cei în cauză vor depune adeverinţa în prima zi lucrătoare de după vaccinare.

De asemenea, de aceste drepturi beneficiază şi unul dintre părinţi/ reprezentantul legal al copilului în vârstă de până la 18 ani sau 26 de ani pentru persoana cu dizabilităţi, în ziua vaccinării copilului.

Aceste drepturi sunt acordate în baza adeverinţei de vaccinare şi a declaraţiei pe propria răspundere a celuilalt părinte/reprezentantului legal. Din declarație trebuie să rezulte că el nu a cerut şi nu va cere zile libere pentru însoţirea la efectuarea vaccinului a copilului sau a persoanei cu dizabilităţi.

Angajaţii au obligaţia de a informa angajatorul, pentru a nu periclita organizarea acestuia, cu privire la zilele libere pe care le vor solicita pentru vaccinare.

Drepturile prevăzute sunt acordate în baza adeverinţei de vaccinare. În cazul în care ziua liberă corespunde cu ziua vaccinării, cei în cauză trebuie să depună adeverinţa de vaccinare în prima zi lucrătoare.

S-a spus[338] că această ultimă dispoziţie, parţial neclară, necesită explicaţii. Salariatul poate informa angajatorul că în ziua următoare sau în una dintre zilele ce urmează va merge la vaccinare şi solicită liber în acea zi. Pentru ca ziua de vaccinare să fie motivată şi deci plătită, trebuie să prezinte adeverinţa de vaccinare. Este posibilă şi ipoteza în care vaccinarea să intervină într-o altă zi liberă pentru angajat – şi el să solicite – tot în baza adeverinţei de vaccinare – o zi liberă de la muncă.

[337] Publicată în M. Of. din 15 mai 2020, modificată ulterior.
[338] A. Duțu, *Pandemia de COVID-19 și dreptul muncii*, în RRDM nr. 1/2020, p. 56.

Beneficiază[339] de asemenea de aceste drepturi şi unul dintre părinţi/reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, cât şi al persoanei cu dizabilităţi cu vârsta de până la 26 de ani, în ziua vaccinării acestora. Dispoziţiile de mai sus nu sunt aplicabile în cazul în care persoanele sunt vaccinate prin grija angajatorului la locul de muncă. Pentru a nu fi afectată activitatea angajatorului semnificativ, salariaţii trebuie să informeze angajatorul la opţiunile de programare a zilelor libere pe care le vor solicita potrivit prezentului articol, pentru buna funcţionare a activităţii acestuia.

4.8. Concediul de îngrijitor[340]

Potrivit art. 153[1] alin. 3 din C. mun., *îngrijitor este salariatul care acordă îngrijire ori sprijin personal unei rude*[341] *sau unei persoane cu care locuiește în aceeași gospodărie și care necesită îngrijire ori sprijin pe fondul unei probleme medicale grave*.

De asemenea, *concediul de îngrijitor* este acel concediul acordat pentru a îngriji sau sprijini o rudă sau o persoană cu care locuieşte în aceeaşi gospodărie şi care necesită îngrijire pe fondul unei probleme medicale grave (art. 153[1] alin. 2).

Amintim că prin Legea nr. 283/2022[342], adoptată cu scopul transpunerii Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și Directiva 2019/1158 (UE) privind echilibru dintre viața profesională și cea privată și îngrijitorului au fost modificate atât în C. mun., cât și în C. adm.

În scopul transpunerii Directivei, C. mun. a suferit ample modificări, fiind afectate peste 30 de articole[343].

Directiva (UE) 2019/1158 care a fost transpusă prin modificările aduse C. mun., definește în același sens noțiunile amintite anterior, însă legiuitorul euro-

[339] D. Țop, *Tratat...,* 2024, p. 594.

[340] A se vedea şi N. Roş, *Dreptul securităţii sociale,* ed. a IV-a, revizuită şi adăugită, Ed. ProUniversitaria, Bucureşti, 2024, p. 161.

[341] Art. 153[1] alin. 4 definește noțiunea de *rudă*, în sensul în care prin rudă se înțelege *fiul, fiica, mama, tatăl* sau chiar *soţul/soţia* lucrătorului.

[342] Publicată în M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022.

[343] O modificare relativ recentă a intervenit prin O.U.G. 42/2023 (publicată în M. Of. nr. 459 din 25 mai 2023) şi priveşte soluţionarea conflictelor de muncă.

pean recomandă statelor membre să aibă în vedere acordarea acestor drepturi și altor rude, și anume a bunicilor, fraților sau altor rude ale lucrătorului etc.[344]

Legiuitorul european recomandă statelor membre să aibă în vedere acordarea dreptului la concediul de îngrijitor și pentru alte rude, și anume a bunicilor, fraților sau rudelor lucrătorului etc.

Observând că în timp ce legiuitorul european are în vedere lucrătorul în general, legiuitorul nostru, prin C. mun., se referă doar la salariați, adică la angajații cu contract individual de muncă.

Astfel, angajatorii au obligaţia să acorde acest concediu lucrătorului. Durata lui fiind de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Concediul se acordă numai la cererea scrisă a salariatului. Acestea sunt zile libere plătite, dar care nu sunt incluse în durata concediului de odihnă. Ele constituie vechime în muncă și specialitate, așadar, lucrătorii în această perioadă sunt asigurați în sistemele de asigurări sociale (art. 152^1).

Prin Ordinul Ministrului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministrului Sănătății nr. 2172/3829/2022[345] au fost definite problemele medicale grave pentru care se poate acorda acest concediu. Astfel, acestea sunt *afecțiuni sau complicații care afectează statusul funcțional al pacientului permanent sau pentru unele perioade, respectiv limitează considerabil posibilitatea efectuării activităților de bază și instrumentale cotidiene, ajungând până la imposibilitatea efectuării lor, necesitând susţinerea altei persoane*. Lista acestora este conținută în același act normativ, de exemplu, afecțiuni: oftalmologice, de psihiatrie, de nefrologie, de endocrinologie, de diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, ORL, pneumologie, de medicină dentară, pediatrice, ale sistemului cardiovascular ale sistemului hematologic, ale sistemului imunitar, ale sistemului digestiv, ortopedice, neurologice, dermatologice, oncologice etc.

Conform art. 260 alin. 1 lit. t din C. mun. nerespectarea obligației de acordare a concediului de îngrijitor constituie contravenție sancţionată cu amendă între 4.000 și 8.000 lei.

[344] L. Georgescu, *Considerații generale privind concediul de îngrijitor*, în RRDM nr. 3/2022, p. 30-31.
[345] Publicat în M. Of. nr. 1241 din 25 decembrie 2022.

4.9. Absentarea de la locul de muncă pentru situații neprevăzute

Prin Directiva (UE) 2019/1158 a fost instituit dreptul lucrătorului de a absenta de la locul de muncă fără pierderea drepturilor de muncă deja obţinute sau în curs de a fi primite din motive de forță majoră în cazuri de urgență familială pentru boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului (art. 7).

Art. 152^2 din C. mun. stabilește dreptul lucrătorilor de a *absenta de la serviciu în situaţii neprevăzute, determinate de o urgenţă familială cauzată de boală sau accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile anunţării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea timpului absentat până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului*. Așadar, în cazul în care un angajat are o situație urgentă legată de propriul copil, adică se îmbolnăvește brusc, se accidentează sau apar lucruri imprevizibile în care este implicat copilul, lucrătorul are dreptul să absenteze de la serviciu. Aceste absențe au o durată maximă de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Reglementarea actuală, prin care lucrătorii informează în prealabil angajatorul că urmează să se întâmple o situație urgentă în familie considerăm că este absurdă și ar trebui modificată. Dacă este o urgență și o situație imprevizibilă, de exemplu copilul s-a trezit cu febră sau s-a rănit în acea dimineață, ori părintele este anunțat brusc la locul de muncă faptul că copilul are probleme și trebuie să plece urgent de la locul de muncă, absența nu are cum să fie planificată. Lucrătorii totuși, au obligația ca, dacă s-au întâmplat astfel de evenimente urgente și imprevizibile, să anunțe de îndată angajatorul cu privire la incident și să solicite dreptul de a absenta.

Angajatorii trebuie să stabilească prin Regulament intern proceduri pentru aceste absențe, de exemplu: cum (prin sms, alte tipuri de mesaje, email etc.) și cui trebuie anunțate aceste absențe, cum se face recuperarea lor, care este situația celor care pleacă până la recuperare din companie, ce dovezi trebuie să aducă lucrătorul și în ce termen, pentru a dovedi situația.

Ulterior, angajatorul şi salariatul stabilesc prin acord cum se vor recupera aceste ore de absență. Procedura de recuperare ar trebui stabilită de angajator, ținând cont de programul de lucru și organizarea acestuia, în Regulamentul intern. Se pot impune termene de recuperare în 30 sau chiar 60 de zile de la data absenței.

Angajatorii trebuie țină evidența timpului de muncă în general, dar cu atât mai mult trebuie considerăm că este important cu cât aceste drepturi la zile sau ore libere, inclusiv dreptul de a absenta pentru situații neprevăzute sunt multe. Pentru a putea fi evitate neînțelegerile, este recomandat ca din pontaje să rezulte clar zilele sau orele de absență ale lucrătorilor, dar și cât și când se recuperează acele absențe, pentru a evita riscul de a se face confuzii între orele suplimentare și orele în care salariatul rămâne peste program să recupereze perioadele de absentare.

4.10. Concediul şi indemnizaţia de maternitate

Acest concediu este reglementat de O.U.G. nr. 158/2005.

Art. 23 din acest act normativ stabilește că lucrătoarele au dreptul la concediu pentru sarcină şi lăuzie. Perioada totală a cestor concedii este de 126 de zile calendaristice. În acest timp, ele beneficiază și de o indemnizaţie de maternitate. Se mai stabilește că femeile pot beneficia de drepturile amintite anterior dacă, din motive neimputabile, nu mai sunt asigurate, dacă nasc în interiorul termenului de 9 luni de la data pierderii calităţii de asigurat. Deci, dacă o salariată a fost concediată din motive neimputabile acesteia, ea va beneficia totuși de concediul de maternitate, dar și de indemnizația aferentă. Femeia aflată în această situație trebuie să facă dovada că pierderea calităţii de asigurat nu a intervenit din motive imputabile ei prin decizia de încetare a contractului.

Baza de calcul a indemnizaţiei la care au dreptul salariatele se formează din media veniturilor lunare pe baza contribuţiei asiguratorie, din ultimele 6 luni anterioare încetării raportului de muncă sau de serviciu. Cuantumul indemnizaţiei este de 85% din baza de calcul.

Concediul pentru sarcină se acordă înainte de naştere, timp de 63 de zile, iar concediul pentru lăuzie este dat asiguratelor după naștere pentru 63 de zile.

Aceste concedii se compensează între ele, dacă există în acest sens recomandarea medicului sau femeia aflată în acea situație solicită acest concediu. Totuși, de reținut este că există o durată minimă obligatorie a acestui concediu de lăuzie de 42 de zile calendaristice.

Ca excepție, femeile cu handicap asigurate pot solicita concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6 a de sarcină.

Dacă copilul s-a născut mort sau dacă el moare pe durata concediului de după naștere, indemnizaţia de maternitate este acordată pe toată durata acestuia.

Prin urmare, condițiile de acordare a acestui concediu sunt:

- femeia care solicită acest concediu trebuie să aibă domiciliul sau reședința în România;
- femeia care solicită acest concediu trebuie să prezinte certificatul medical care-i confirmă sarcina, eliberat de medicul curant;
- stagiul minim de asigurare este de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul.

În situația în care salariata are încheiate două contracte individuale de muncă, la doi angajatori diferiți trebuie să îndeplinească stagiul de cotizare la ambii angajatori pentru a putea să beneficieze de indemnizația. Dacă persoana care solicită acest concediu nu este angajată și lucrează ca persoană fizică autorizată, ea trebuie să aibă încheiat contract de asigurare cu Casa de asigurări de sănătate cu 6 luni înainte de solicitarea concediului.

Stagiile asimilate pentru acordarea concediului sunt:

- toate concediile prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005, venitul se raportează la indemnizația de asigurare;
- pensia de invaliditate – venitul se raportează la salariul de baza minim brut pe țară;
- perioada în care femeia a urmat cursurile de zi ale învăţământului universitar, doar cu condiţia absolvirii lor, iar venitul se raportează la salariul de bază minim brut pe țară;
- concediul şi indemnizaţia pentru creşterea copilului, iar venitul se raportează la indemnizaţia lunară primită.

Capitolul V

CAUZE DE SUSPENDARE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ ASOCIATE MATERNITĂȚII SAU CREȘTERII COPILULUI

5.1. Noțiune și cauze

5.1.1. Noțiune

Suspendarea contractului reprezintă o discontinuitate în executarea acestui contract – unul cu executare succesivă – în timp, pe durata în care el este în vigoare. În realitate este vorba de o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea muncii de către salariat și plata acesteia de către angajator[346] – manifestată printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață. În același sens, s-a decis[347]: „Prin suspendarea raporturilor de muncă și încetare a plății salariatului, încetează temporar și caracterul de activitate remunerată a activității desfășurate în baza contractului, încetând astfel rațiunea cazului de incompatibilitate.

Suspendarea raportului de muncă are drept efect încetarea obligației de plată a salariului în schimbul muncii depuse, iar pe perioada în care un contract individual de muncă este suspendat nici funcția care face obiectul lui nu se execută, nici activitățile nu se desfășoară și nici remunerația nu se primește".

5.1.2. Cauze

Potrivit prevederilor legale, în cazul acestei categorii de personal sunt întâlnite următoarele cazuri de suspendare a raporturilor de muncă, și anume:

- concediu de maternitate [art. 50 alin. (1) lit. a) C. mun.];
- concediul de creștere a copilului [art. 51 alin. (1) lit. a) C. mun.];
- concediul de îngrijire a copilului bolnav [art. 51 alin. (1) lit. b) C. mun.];

[346] C. Ap. București, sect. a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3795/2016 (mcp-avocati.ro).
[347] ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 3973/2018 (www.scj.ro).

- concediul paternal [art. 51 alin. (1) lit. c) C. mun.];
- concediul de risc maternal [art. 31 din O.U.G. nr. 158/2005 coroborat cu art. 10 din O.U.G. nr. 96/2003];
- concediul de acomodare [art. 51 alin. (1) lit. g) C. mun.];

Aceste cauze prevăzute de C. mun., de O.U.G. nr. 158/2005 coroborat cu art. 10 din O.U.G. nr. 96/2003 le vom analiza în cele ce urmează din dublă perspectivă, și anume teoretică și practică.

5.2. Concediu de maternitate

5.2.1. Noțiune și reglementare

Este un concediu în care nu se prestează munca, din cauza stării femeii salariată care urmează să nască și a născut.

Partea de concediu care intervine înainte de naștere este calificat drept *concediu prenatal*; acesta este acordat în timpul sarcinii cu scopul ocrotirii femeii de dificultățile inerente situației sale, fără ca ea să fie considerată bolnavă. Concediul de maternitate este, prin urmare legat de un eveniment biologic, individual.

Concediul postnatal, garantează protecția sănătății mamei căreia i se acordă o perioadă de repaus necesar restabilirii funcțiilor psihologice și fizice după naștere și permite stabilirea unei legături efective între mamă și copil, în cadrul căreia un rol important îl are alăptarea .

În esență, concediul de maternitatea, *vizează prezervarea sănătății mamei, dar și bunăstarea noului născut*.

Acest concediu face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate. Pentru protejarea sănătăţii mamei[348] şi copilului în temeiul O.U.G. nr. 158/2005[349] femeile însărcinate beneficiază de concediu pentru sarcină şi lăuzie având o perioadă de 126 zile calendaristice [art. 23 alin. (1)].

Reglementarea legală a concediului analizat concordă cu normele cuprinse în Convenţia O.I.M. nr. 183/2000[350], ratificată de România prin Legea nr. 452/2002[351].

[348] A se vedea A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii…,* p. 711; Idem, *Codul muncii. Legislaţie conexă. Comentarii. Jurisprudenţă,* Ed. universul Juridic, Bucureşti, 2020, p. 260.

[349] Privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate (publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), modificată ulterior,.

[350] Privind revizuirea Convenţiei (revizuită) asupra protecţiei maternităţii din 1952.

[351] Publicată în M. Of. nr. 535 din 23 iulie 2002.

Conform art. 4 pct. 1 din Convenţie, durata minimă a acestui concediu este de 14 săptămâni (obligatoriu, 6 săptămâni după naştere)[352].

Concediul pentru sarcină este acordat înaintea naşterii şi are o durată de 63 de zile; concediul de lăuzie este acordat după naştere şi are o durată de 63 de zile. Ambele concedii se compensează între ele la recomandarea medicului şi la opţiunea persoanei beneficiare. Dar, se dispune că durata minimă impusă a concediului de lăuzie este de 42 de zile calendaristice[353].

La cerere, persoanele cu handicap asigurate au dreptul la concediu pentru sarcină din a 6-a lună de sarcină[354].

Suntem în acord cu opinia conform căreia dacă reglementările legale nu exceptează de la acordarea concediului analizat pe femeile încadrate în muncă pe durată determinată, şi contractul de muncă al acestora se suspendă pe durata concediului de maternitate, chiar dacă perioada pentru care a fost încheiat a expirat înainte de împlinirea celor 126 de zile de concediu[355].

5.2.2. Condiții de acordare

Angajata, pentru a beneficia de acest concediu[356], trebuie să îndeplinească cumulativ 2 condiții, și anume:

- prezentarea certificatului medical eliberat potrivit Ordinului nr. 1192/745/2020[357]. Certificatul în cauză este eliberat persoanelor care prezintă adeverință de la angajator, având codul de diagnostic 08 (sarcină și lăuzie), fiind eliberat, de regulă, la data consultului, indicându-se numărul zilelor de concediu acordat;

[352] I. T. Ștefănescu, *Tratat…,* p. 435.

[353] Art. 24 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005. Aceeaşi dispoziţie este reluată şi în art. 2 lit. g) din O.U.G. nr. 96/2003.

[354] Art. 24 alin. (3) din O.U.G. nr. 158/2005.

[355] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii…, op. cit.,* p. 712.

[356] De menționat este că în perioada în care salariata se află în acest concediu angajatorul nu poate angaja pe postul său altă persoană cu contract pe durată nedeterminată, ci numai pe durată determinată, până la revenirea pe post a persoanei în cauză.

[357] Pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical şi a instrucţiunilor privind utilizarea şi modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizaţii asiguraţilor din sistemul asigurărilor sociale de sănătate şi din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale (publicat în M. Of. nr. 583 din 2 iulie 2020), modificat ulterior.

- stagiul minim de cotizare este de 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care salariata beneficiază de acest concediu. În această ipoteză sunt avute în vedere reglementările direct aplicabile concediului medical.

5.2.3. Indemnizația de maternitate

Reprezintă 85% din veniturile brute[358] lunare iar baza de calcul este determinată potrivit prevederilor art. 10 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 ca medie a acestor venituri din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 12 salarii minime brute pe ţară lunar, pe baza cărora este calculată contribuţia asiguratorie pentru muncă și este suportată din bugetul FNUASS[359].

Calculul şi plata ei se face în baza certificatului medical ce constituie documentul justificativ pentru plată, lunar de angajator maximum odată cu lichidarea drepturilor salariale din luna respectivă, în cazul persoanelor aflate în raporturi de muncă/serviciu[360].

Dacă copilul se naşte mort ori moare pe parcursul concediului de lăuzie, indemnizaţia este acordată pe toată durata acestuia[361].

Sumele necuvenite se recuperează de angajator sau instituția ce efectuează plata de la beneficiari în termenul de 3 ani de prescripție.

5.2.4. Cumulul de funcții

În ipoteza în care este prestată activitate la mai mulți angajatori, angajata beneficiază de concediu și indemnizație de maternitate de la fiecare angajator în parte, fiecare dintre aceștia calculând indemnizația cuvenită în baza certificatului medical[362].

[358] Art. 25 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005.
[359] Art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005.
[360] Art. 36 alin. (1) și (3) din O.U.G. nr. 158/2005.
[361] A. Țiclea, Concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, în RRDM nr. 4/2006, p. 23.
[362] Primele două exemplare originale sunt prezentate angajatorului unde are venitul mai mare, iar celorlalți angajatori, exemplare în copii certificate cu originalul de către medic.

5.3. Concediul de creștere a copilului

5.3.1. Reglementare

Acest concediu este reglementat de următoarele acte normative: O.U.G. 110/2010 şi H.G. nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G nr. 111/2010[363].

5.3.2. Condiţii de acordare

Persoanele care, în ultimii 2 ani dinaintea datei naşterii copilului, au realizat vreme de minim 12 luni venituri din salarii/asimilate salariilor, din activităţi independente, drepturi de proprietate intelectuală, din activităţi agricole, silvicultură şi piscicultura, supuse impozitului pe venit potrivit C. fisc., au dreptul la concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani ori în cazul copilului cu handicap[364], până la 3 ani, cât şi o indemnizaţie lunară.

Condiţia de a realiza venituri impozitului pe venit timp de 12 luni în ultimele 24 de luni se consideră îndeplinită şi în cazul în care o persoană a realizat timp de 12 luni venituri supuse impozitului pe venit, dar scutite de la plata acestuia. Această condiţie este impusă de O.U.G. nr. 110/2020.

Reprezintă stagiu de cotizare şi perioadele în care:

- persoanele fizice cu handicap grav ori accentuat au realizat venituri din cele menţionate *supra*;
- persoanele fizice au realizat venituri din salarii/asimilate salariilor în urma desfăşurării activităţii de creare de programe pentru calculator scutite de la plata impozitului pe venit;
- persoanele fizice au realizat venituri din salarii/asimilate salariilor în urma desfăşurării activităţii de cercetare-dezvoltare şi inovare scutite de la plata impozitului pe venit;
- persoanele fizice au realizat venituri din salarii/asimilate salariilor în urma desfăşurării de activităţi în construcţii scutite de la plata impozitului pe venit.

Veniturile luate în calcul la stabilirea indemnizaţiei lunare sunt:

[363] Publicată în M. Of. nr. 78 din 31 ianuarie 2011, modificată ulterior.

[364] Art. 2 a fost modificat și prin O.U.G. nr. 164/2022 (publicată în M.Of. nr. 1173 din 07 decembrie 2022).

- cele rezultate după scăderea impozitului pe venit şi a contribuţiilor sociale, corespunzător categoriei de venit;
- cele rezultate după scăderea contribuţiilor sociale, corespunzător categoriei de venit, în cazul veniturilor scutite de impozitul pe venit potrivit art. 60 din C. fisc.

5.3.3. Cuantumul indemnizaţiei

Acest cuantum a fost modificat de nenumărate ori în ultima perioadă. Astfel, cuantumul ei este de 85% din media veniturilor nete obţinute în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani dinaintea naşterii copilului. Legiuitorul a reglementat totuși, un cuantum minim și unul maxim. Astfel, cuantumul minim nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea Indicatorului Social de Referință, adică 1651 lei, iar cel maxim nu poate depăşi valoarea de 8.500 lei. Acest indicator social de referinţă este reglementat prin art. 33^1 din Legea nr. 76/2002 şi avea valoarea de 500 lei, dar începând cu 2022 s-a stabilit ca acesta se va actualiza anual cu rata anuală a inflației. Astfel, rata medie anuală a inflației pentru anul 2023 este de 10,4%, ceea ce înseamnă că valoarea ISR crește la valoarea de 660 lei.[365]

În art. 2 alin. 5 s-a stabilit că cele 12 luni pot fi formate şi din intervalele în care persoanele s-au aflat în una ori mai multe dintre situaţiile:

- „au primit indemnizaţia de şomaj ori au realizat intervale de stagiu de cotizare în sistemul public de pensii;
- s-au aflat în vederea acordării indemnizaţiei de şomaj în evidenţa agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă;
- li s-a acordat concedii şi de indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate;
- li s-a acordat concedii medicale şi indemnizaţii pentru evitarea îmbolnăvirilor şi recuperarea capacităţii de muncă, exclusiv pentru cauzele rezultate în urma unor accidente de muncă ori boli profesionale;
- li s-a acordat pensie de invaliditate;
- sunt din iniţiativa angajatorului în perioada de întrerupere temporară a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, din cauze economice, tehnologice, structurale sau similare;

[365] https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7211-cp-majorare-indemnizatii-calculate-cu-isr-05032024, accesat în mai 25, 2023.

- li s-a acordat concediu şi indemnizaţie lunară pentru creşterea copilului;
- li s-a acordat concediu şi indemnizaţie lunară pentru creşterea sau îngrijirea copilului cu handicap;
- li s-a acordat concediu fără plată pentru creşterea copilului;
- li s-a acordat concediu de acomodare şi indemnizaţia aferentă;
- se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată şi începerea unui alt asemenea contract;
- au acompaniat soţul/soţia trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- au efectuat sau efectuează serviciul militar în baza voluntariatului, au fost concentraţi, mobilizaţi sau în prizonierat;
- frecventează cursurile de zi ale învăţământului preuniversitar, cu excepţia situaţiei de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- au calitate de doctorand;
- se află în perioada între finalizarea unei forme de învăţământ preuniversitar şi începerea, unei alte forme de învăţământ preuniversitar în acelaşi an, cursuri de zi, frecventate fără întrerupere;
- se află în perioada dintre absolvirea cursurilor de zi ale învăţământului preuniversitar, şi începerea învăţământului universitar în acelaşi an calendaristic;
- se află în perioada dintre încheierea unei forme de învăţământ postuniversitar, cursuri de zi, şi începerea, în acelaşi an calendaristic, a unei alte forme de învăţământ postuniversitar, frecventate fără întrerupere;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare şi perfecţionare profesională din iniţiativa angajatorului sau la care el şi-a dat acordul;
- au fost trimişi în misiune permanentă în străinătate;
- li s-a acordat indemnizaţia lunară pe perioada stării de urgenţă, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2".

De aceste drepturi beneficiază unul dintre părinţii naturali ai copilului, indiferent că acesta este născut din căsătorie sau în afara căsătoriei, precum şi persoane asimilate.

Dacă intervine decesul părintelui care îndeplinea condiţiile pentru acordarea concediului şi indemnizaţiei lunare pentru creşterea copilului, respectiv de stimulentul de inserţie, iar celălalt părinte nu satisface condiţiile, părintele supravieţuitor beneficiază, la cerere, de drepturile părintelui decedat.

5.3.4. Concediul celuilalt părinte

O dispoziţie care îşi propune echilibrarea sarcinilor în familie este cea cuprinsă în art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010. Potrivit textului, dacă ambii părinţi îndeplinesc condiţiile de acordare a concediului pentru creşterea copilului, el se acordă astfel încât:

- cel puţin 2 luni să fie efectuat de părintele care nu a cerut iniţial acordarea acestui drept;
- în cazul în care părintele nu solicită acordarea lui pentru cel puţin 2 luni, deşi îndeplineşte condiţiile, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia.

Deci concediul nu poate fi luat integral doar de către un singur părinte întrucât şi celălalt trebuie să stea cu copilul măcar 2 luni.

În cazul suprapunerii drepturilor de concediu şi indemnizaţie pentru creşterea copilului, celălalt părinte trebuie să stea cu copilul pentru o perioadă de minimum două luni, cuprinsă în perioada totală a concediilor suprapuse şi cumulate.

Prevederile nu sunt aplicabile:

- în cazul persoanei singure;
- în cazul în care celălalt părinte nu îndeplineşte cerinţele de acordare a concediului şi indemnizaţiei pentru creşterea copilului.

Solicitarea concediului de către celălalt părinte se face la cerere şi în baza documentelor doveditoare cu minimum 30 de zile anterioare de intrarea efectivă în concediu.

5.3.4. Procedura acordării

În vederea acordării atât a concediului, cât şi a indemnizaţiei, angajatul trebuie să parcurgă următoarele faze:

- solicitarea şi beneficierea de concediul de maternitate postnatal obligatoriu de cel puţin 42 de zile (în lipsa lui, salariata nu poate beneficia de acest concediu; concediul de maternitate nu poate fi cumulat cu acest tip de

concediu - în situaţia în care mama se află în concediu de maternitate, tatăl poate beneficia de concediu pentru creşterea copilului şi indemnizaţia lunară doar după finalizarea concediului de maternitate, şi nu mai devreme de a 43-a zi de la data naşterii copilului);
- evaluarea generală a îndeplinirii condiţiei de a realiza venituri impozabile potrivit C. fisc. timp de 12 luni în ultimele 24 de luni anterior naşterii copilului
- solicitarea suspendării contractului (salariatul va formula cerere de suspendare a contractului la care trebuie să ataşeze copia certificatului de naştere al copilului iar angajatorul trebuie să o aprobe şi să emită decizia de suspendare a contractului).

5.3.5. Prelungirea concediului

În cazul copiilor născuţi sau adoptaţi în timpul în care salariatul este în concediu pentru creşterea copilului, concediul se prelungeşte în mod corespunzător.

În acest caz:
- în perioada de prelungire este acordată o singură indemnizaţie;
- în perioada suprapunerii, cuantumul indemnizaţiei lunare este majorat cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe ţară, pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea.

Majorarea este acordată la cererea persoanei îndreptăţite de la data naşterii copilului, însoţită de copia certificatului de naştere, depusă la agenţia teritorială în a cărei rază domiciliază ori la primărie, nu mai târziu datei la care primul copil împlineşte vârsta legală de încetare a concediului.

Aşadar, dacă anterior împlinirii de copil a vârstei de încetare a concediului, salariata naşte un alt copil, acest concediu este prelungit.

5.3.6. Suspendarea şi încetarea indemnizaţiei

Dreptul la indemnizaţie este suspendat în ziua următoare celei în care:
- „destinatarul este decăzut din drepturile părinteşti ori îndepărtat de la exercitarea tutelei;
- nu mai sunt îndeplinite cerinţele pentru încredinţarea copilului spre adopţie;
- nu mai sunt îndeplinite cerinţele pentru menţinerea măsurii de plasament;

- destinatarul execută o pedeapsă privativă de libertate ori este arestat preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile;
- copilul este abandonat sau internat într-o instituţie de ocrotire publică sau privată;
- beneficiarul a decedat;
- nu mai sunt îndeplinite cerinţele legale;
- beneficiarul realizează venituri supuse impozitului iar copilul nu a împlinit vârsta de 2 ani, iar în cazul celui cu handicap, 3 ani;
- se observă că timp de 3 luni consecutive se înregistrează mandate poştale returnate".

Prin excepţie, dacă destinatarul realizează venituri impozabile şi copilul nu a împlinit vârsta de 2 ani iar în cazul celui cu handicap, 3 ani, plata indemnizaţiei pentru creşterea copilului *nu este suspendată* în cazul în care persoana beneficiară se află în una din următoarele situaţii:

- beneficiază de diverse sume în baza legii, a C.c.m sau a contractului de muncă, acordate pe durata acestui concediu, altele decât cele ce rezultă din desfăşurarea efectivă a unei activităţi în perioada de concediu;
- beneficiază indiferent de nivelul lor de indemnizaţii în calitate de consilier local sau judeţean;
- în decursul unui an calendaristic realizează venituri supuse impozitului, prin desfăşurarea unei activităţi în perioada de concediu, al căror nivel net nu depăşeşte de 8 ori cuantumul minim al indemnizaţiei (art. 16).

Dreptul la indemnizaţie *încetează* cu ziua următoare celei în care:

- „copilul a împlinit vârsta de 2 ani, iar în cazul celui cu handicap, 3 ani;
- a intervenit decesul copilului;
- au trecut 3 luni de când a expirat certificatul copilului de încadrare în grad de handicap, iar un altul nu a fost depus în această perioadă".

5.3.7. Stimulentul de inserţie

Dacă persoanele care, în perioada în care sunt calificate să primească concediul pentru creşterea copilului, realizează venituri supuse impozitului, au dreptul la stimulent de inserţie, astfel:

- 1.500 lei, dacă persoanele realizează venituri înainte de împlinirea de copil a vârstei de 6 luni sau 1 an în cazul celui cu dizabilităţi. Această sumă este

acordată până la împlinirea copilului a vârstei de 2 ani sau 3 ani în cazul celui cu dizabilităţi;

- 650 lei dacă persoanele realizează venituri după împlinirea de copil a vârstei de 6 luni, sau 1 an în cazul celui cu dizabilităţi.

Cei care au terminat concediul şi realizează venituri beneficiază de stimulent de 650 lei până la împlinirea de copil a vârstei de 3 ani ori 4 ani în cazul celui cu dizabilităţi. Stimulentul acordat până la vârsta de 4 ani nu poate fi cumulat cu indemnizaţia.

De reținut ar fi și faptul că cei care solicită acest drept, plata indemnizaţiei de creștere a copilului se suspendă. Așadar, cele două drepturi nu pot fi cumulate (art. 7).

De indemnizaţie şi de stimulent beneficiază unul dintre părinţii fireşti ai copilului, dacă îndeplineşte cerinţele de acordare, dar poate beneficia şi una dintre persoanele care au adoptat copilul ori i s-a încredinţat în vederea adopţiei sau care are copilul în plasament/ plasament în regim de urgenţă, excepţia fiind asistentul maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi doar pentru copiii săi, precum şi tutorele.

În situaţia persoanelor care au adoptat copii ori au primit în plasament copii, acordarea drepturilor se face raportat la perioada de 12 luni anterioare celei în care, după caz, a fost aprobată adopţia, a fost înfăptuită încredinţarea, ori a fost instituit plasamentul sau tutela.

Dacă între timp se petrece decesul părintelui ce îndeplinea condiţiile pentru concediu, indemnizaţie și stimulentul de inserţie, părintele supravieţuitor la cerere poate beneficia de drepturile celui decedat, în cazul în care el nu îndeplineşte condiţiile legale sau integral de drepturile în discuție, respectiv, concediu pentru creșterea copilului, indemnizație, ori stimulent de inserție, dacă îndeplineşte condiţiile de acordare (art. 8).

Concediul, indemnizaţia şi stimulentul se cuvin pentru fiecare dintre naşteri sau pentru fiecare adopţie. Durata de acordare a concediului este prelungită corespunzător în situaţia suprapunerii a două ori mai multor situaţii de natură să genereze acest drept. În cazul suprapunerii perioadelor este acordată o singură indemnizaţie. Totuși, în acea perioadă, cuantumul indemnizaţiei este majorat cu 50% din indemnizaţia cuvenită, pentru fiecare copil, începând cu al doilea. Majorarea nu poate fi mai mică decât valoarea minimă (1651 lei) a indemnizaţiei pentru creşterea copilului.

Dacă ambii părinţi îndeplinesc condiţiile de acordare a acestui concediu, acesta se acordă cel puţin 2 luni și părintelui care nu a cerut iniţial acordarea lui, iar în cazul în care părintele nu solicită acordarea lui pentru perioada de 2 luni, deşi îndeplineşte condiţiile, celălalt părinte nu poate beneficia în locul acestuia de concediu. Așadar, acest concediu nu este transmisibil de la un părinte la celălalt. Totuși, părintele care a cerut iniţial concediul şi indemnizaţia pentru creşterea copilului poate opta să rămână în concediu fără plată cele 2 luni, acesta constituind perioadă asimilată (art. 11).

Drepturile sunt acordate în cazul în care solicitantul îndeplineşte cumulativ condiţiile: cetăţenia română, cetăţenia străină ori apatridă și are domiciliul sau reşedinţa în România, locuieşte efectiv cu copilul/copiii pentru care solicită aceste drepturi şi se ocupă efectiv de creşterea şi îngrijirea acestuia/acestora (art. 12).

Drepturile în discuție, inclusiv la stimulent se acordă la cerere, însoţită obligatoriu de:

- „copia cărţii de identitate a solicitantului şi a certificatului de naştere al copilului pentru care se solicită dreptul ori, după caz, de livretul de familie;
- actele doveditoare privind calitatea solicitantului şi relaţia lui cu copilul/copiii pentru care solicită dreptul, pentru cazurile de adopţie;
- actele doveditoare care atestă îndeplinirea stagiului de cotizare;
- dovada referitoare la veniturile realizate, eliberată de angajator/plătitorul de venit ori de către organele fiscale competente sau declaraţia fiscală pentru unele categorii de venituri;
- dovada privind suspendarea activităţii pentru perioada în care este solicitat concediul;
- alte documente care atestă îndeplinirea cerinţelor de eligibilitate”.

La definitivarea bazei de calcul a indemnizaţiei se au în vedere veniturile impozabile realizate de persoana care solicită concediul, dar şi veniturile din perioadele asimilate. Ea se determină ca suma totală a veniturilor din ultimele 12 luni dinaintea naşterii copilului divizată la 12. În cazul veniturilor din activităţi independente ori agricole, se iau în calcul acele venituri înscrise în adeverinţe/acte doveditoare divizate la numărul de luni în care au fost realizate.

Dacă persoanele au realizat venituri în UE, pentru conversia în moneda naţională, se ia în calcul cursul de schimb valutar stabilit de Banca Naţională a României în ziua dinaintea depunerii cererii (art. 13).

Cererile pentru acordarea drepturilor vizând indemnizaţie, stimulent de inserţie şi documentele aferente se înaintează la primăria comunei, oraşului, municipiului, respectiv sectoarelor municipiului Bucureşti, pe raza căreia solicitantul îşi are domiciliul sau reşedinţa. Până la data de 5 a fiecărei luni, acestea au obligaţia să transmită cererile și documentele justificative, la agenţiile pentru prestaţii sociale judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti. Ele sunt soluţionate în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrare, prin decizie de admitere ori de respingere, emisă de directorul executiv şi comunicată solicitantului în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere. Aceste decizii de pot contesta și se soluţionează potrivit Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004 (art. 14).

Indemnizaţiile şi stimulentul se stabilesc în funcție de situație, după cum urmează:

- „începând cu următoarea zi celei în care încetează concediul de maternitate, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată;
- începând cu data naşterii copilului, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată, în cazul persoanelor care nu îndeplinesc cerinţele pentru acordarea concediului de maternitate şi a indemnizaţiei aferente;
- începând cu data adopţiei, a instituirii tutelei, plasamentului sau încredinţării, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data la care s-au aprobat ori, după caz, s-au instituit măsurile de protecţie a copilului;
- începând cu ziua următoare celei în care persoana îndreptăţită realizează venituri supuse impozitului pe venit, dacă cererea este depusă în termen de 30 de zile lucrătoare de la această dată;
- de la data depunerii cererii, pentru toate celelalte cazuri, inclusiv pentru cazul în care cererea a fost depusă peste termenele prevăzute mai sus".

Cuantumul drepturilor pentru fracţiunile de lună sunt stabilite proporţional, în funcţie de numărul zilelor calendaristice din respectiva lună pentru care acestea se cuvin şi se acordă.

Pentru obţinerea concediului şi indemnizaţiei, cererea şi documentele aferente se depun cu 30 de zile anterioare încetării concediului de maternitate (art. 14)

Plata stimulentului de inserţie *încetează* cu ziua următoare celei în care:

- copilul a împlinit 3 ani sau în cazul copilului cu dizabilități, 4 ani;
- a intervenit decesul copilului (art. 17 alin. 1).

În cazurile de suspendare a drepturilor pentru persoana care l-a solicitat, ele pot fi cerute şi de cealaltă persoană îndreptăţită, dacă îndeplineşte condiţiile legale. Drepturile se cuvin şi acordă noului beneficiar de la data suspendării, dacă cererea a fost depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data suspendării, respectiv de la data cererii, dacă ea a fost depusă după acest termen.

Reluarea plăţii este făcută la cerere:

- începând cu următoarea zi pentru cazurile în care copilul nu a împlinit 2 ani/3 ani în cazul celui cu handicap, dacă beneficiarul nu realizează venituri iar cererea a fost depusă în termen de 60 de zile de la acea dată;
- pentru alte situaţii, odată cu data depunerii cererii (art. 18).

Cel care beneficiază de drepturile în discuţie este ţinut să comunice în scris primăriei orice modificare survenită în situaţia sa, dacă poate determina încetarea sau suspendarea plăţii drepturilor, în termen de 15 zile lucrătoare de la apariţia ei. Comunicarea este transmisă de primărie agenţiei teritoriale în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării (art. 19).

Atunci când beneficiază de indemnizaţie, persoana beneficiară are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuţiei. Perioada în care persoana beneficiază de indemnizaţie pentru creşterea copilului constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizaţiilor de asigurări sociale de sănătate. La stabilirea cuantumului indemnizaţiilor se ia în calcul valoarea indemnizaţiei pentru creşterea copilului. (art. 21). De asemenea, această perioadă constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare pentru stabilirea drepturilor de pensie şi a drepturilor pentru şomaj. Mai mult, acest concediu constituie *vechime în muncă şi* în *specialitate,* şi este avut în vedere la stabilirea drepturilor ce sunt acordate în raport cu aceasta (art. 22).

Aprobarea concediului pentru creşterea copilului și a concediului fără plată pentru creșterea copilului este obligatorie pentru angajator. Această perioadă este stabilită de comun acord cu angajatul.

De reținut este și faptul că angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei/salariatului care se află într-un astfel de concediu ori salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserţie. Interdicţia este extinsă, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate. Această interdicție nu se aplică totuși în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

În cazul persoanei căreia i s-a acordat concediul și are calitatea de salariat, dar care se întoarce la activitatea profesională, ea are obligaţia de a anunţa angajatorul în scris cu minimum 30 de zile înainte intenţia de reluare a a activităţii. Acesteia i se aplică principiile egalității de tratament și va beneficia de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile la revenirea pe post, dar de îmbunătăţirea condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul. Drepturile de la locul de muncă dobândite de persoana ce solicită concediul la data aprobării lui sau care sunt în curs de dobândire la data la care începe concediul sunt menţinute pe toată durata acestuia şi sunt aplicate şi după încetarea lui, în condiţiile legii, a C.c.m. sau contractului de muncă.

De asemenea, angajatorului nu îi este permis să restricţioneze accesul celui care se află în concediu pentru creșterea copilului la acordarea stimulentului de inserţie, dacă persoana a depus la timp cererea prin care se solicită revenirea pe post (art. 25).

Dispoziția legală de mai sus vizează ca singură excepție, persoanele al căror contract de muncă a fost suspendat pentru incapacitate temporară de muncă, ori contestatoarea a avut contractul individual de muncă suspendat potrivit dispozițiile art. 50 lit. a) C. mun. pentru concediu de maternitate și nu în temeiul art. 50 lit. b) C. mun. care reglementează expres 'situația incapacității de muncă.

Prin urmare, soluția instanței de fond este dată cu interpretarea eronată a prevederilor legale de mai sus iar contestația apelantei este fondată, întrucât la calculul perioadei de 24 luni nu se ia în calcul perioada de suspendare a raporturilor de muncă, ceea ce înseamnă că cele 12 luni sunt alcătuite, conform art. 35 din Legea nr. 76/2002, din veniturile de dinainte și de după suspendare [...][366].

5.4. Concediul de îngrijire a copilului bolnav

Acest concediu este reglementat de O.U.G. nr. 158/2005.

Actele normative reglementează felurile de concedii şi de indemnizaţii băneşti și sunt considerate ca niște componente ale dreptului la asigurări sociale. „Aceste concedii nu constituie componente ale timpului de odihnă întrucât au o altă finalitate”.[367]

[366] C. Ap. Brașov, sect. civ., dec. nr. 62/2014, www.portal.just.ro.
[367] Monica Gheorghe, *op. cit.,* p. 344

Conform art. 26 din acest act normativ, salariaţii au dreptul la concediu şi indemnizaţie pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, iar în cazul celui cu handicap, pentru afecţiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Astfel, se acordă o durată cumulată a îngrijirilor medicale, exclusiv pentru afecţiunea de bază, de peste 90/180 de zile calendaristice pe an.

În situația copilului pentru care s-a instituit măsura carantinei ori a izolării, salariaţii au dreptul la concediu şi indemnizaţie pentru supravegherea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani.

Indemnizaţia se acordă opţional, unuia dintre părinţi, dacă acesta îndeplineşte condiţiile stagiului de cotizare. De aceleaşi drepturi, beneficiază şi lucrătorul care, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredinţat copii în vederea adopţiei sau i-au fost daţi în plasament (art. 27).

Mai mult, de acest concediu beneficiază şi unul din părinţi sau tutorele dacă îndeplineşte condiţiile de stagiu, dacă însoţesc copilul la tratament pe teritoriul unui stat membru al UE, Spaţiului Economic European şi Confederaţiei Elveţiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spaţiului Economic European şi Confederaţiei Elveţiene. Certificatul de concediu medical este eliberat de casa de asigurări de sănătate la care angajatorul depune declaraţia, pe baza actelor doveditoare traduse şi autentificate, în condiţiile şi până la duratele maxime legale, dar nu mai târziu de 15 zile de la data revenirii persoanelor în ţară (art. 27^1).

În cel mult 15 zile de la întoarcerea în țară se eliberează certificatul pentru concediul medical de medic curant din România, dar în prezența actelor ce dovedesc afecțiunile, ce sunt traduse și autentificate.

Certificatele de concediu pot fi eliberate solicitanților, precum şi soţului/soţiei/rudelor de gradul I ale părinţilor/tutorelui sau unei alte persoane împuternicită de către acestea în acest scop. Documentele pot fi transmise medicului sau remise de acesta din urmă pe suport hârtie sau prin e-mail. De asemenea, documentele, dar și certificatele de concediu medical, dacă sunt transmise prin e-mail, trebuie semnate cu semnătură electronică calificată (27^2).

„OUG nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale

de sănătate”[368], se referă la copilul cu boli grave, iar asiguraţii beneficiază de concediu și indemnizație de îngrijire a copilului bolnav ce are vârsta până la 16 ani.

Lista afecțiunilor stabilite de articolul 26 alineatul 1^1 „e determinată de comisiile de specialitate din cadrul Ministerului Sănătății. Indemnizațiile se achită în totalitate din bugetul ce îl deține Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate”.

Indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav sau a copilului cu handicap este acordată în baza certificatului medical eliberat de medicul curant şi a certificatului pentru persoanele cu handicap (art. 28). Durata de acordare a acesteia este de 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, exceptând situaţiile în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, este imobilizat sau este supus intervenţiilor chirurgicale; în aceste cazuri de excepție durata concediului se va stabili de către medicul specialist, iar dacă se depăşeşte termenul de 90 de zile, aprobarea trebuie solicitată medicului expert al asigurărilor sociale (art. 29). Atunci când durata internării copilului cuprinde perioade din luni diferite, medicul curant poate acorda certificatul medical la externare sau lunar (art. 29^1).

Cuantumul brut lunar al acestei indemnizaţii este de 85% din baza de calcul (art. 30). Baza de calcul este media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni care constituie stagiul, până la limita a 12 salarii minime brute pe ţară.

În cauzele generate de plata necuvenită a acestor indemnizații, termenul de prescripție este de 3 ani și trebuie respectat pentru a fi recuperate sumele plătite. Litigiile vor fi soluționate de instanțele judecătorești competente conform jurisdicției asigurărilor sociale.

5.5. Concediul paternal

Concediul paternal este acordat în scopul asigurării participării efective a tatălui la îngrijirea noului-născut și are o durată de 10 zile lucrătoare plătite sau 15 zile lucrătoare plătite (în situaţia în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul cursului de puericultura), acordat la cerere, în primele 8 săptămâni ale nașterii copilului, justificat cu certificatul de naștere al copilului de unde rezultă calitatea de tată a petiționarului[369].

[368] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

[369] I.T. Ștefănescu, M. Ezer, M. Gheorghe, I. Șorica, B. Teleoacă-Vartolomei, A.G. Ulutu, V. Voinescu, *Codul muncii şi Legea dialogului social. Comentarii şi explicaţii,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, p. 117.

Acest concediu este prevăzut de art. 153[1] din C. mun. și este reglementat de Legea nr. 210/1999[370].

Astfel, se prevede că tatăl copilului nou-născut sau al copiilor nou-născuți au dreptul la acest concediu, dacă el participă efectiv la îngrijirea acestuia/acestora, indiferent dacă copilul sau copiii este/sunt născut/născuți din căsătorie, din afara ei ori este adoptat/sunt adoptați (art. 1 alin. 1). Așadar, beneficiarii acestui concediu sunt persoanele angajate (alin. 2).

Sunt asimilate lucrătorilor persoanele:[371]

- ce desfășoară activitatea în temeiul contractelor de activitate sportivă încheiate conform Legii nr. 69/2000372;
- ce desfășoară activitate în baza convențiilor de muncă încheiate în temeiul Legii nr. 1/2005373;
- directorii care desfășoară activitate în temeiul contractelor de mandat încheiate în temeiul Legii societăților nr. 31/1990374;
- ce desfășoară activitate în baza unor contracte de management încheiate în temeiul Legii nr. 66/1993375 privind contractul de management;
- ce desfășoară activitate în baza contractelor de management și administrare potrivit Legii nr. 95/2006376;
- ce dețin o funcție de demnitate publică (art. 1 alin. 3).

Lucrătorul, tatăl noului născut are, așadar, dreptul la acest concediu plătit de 10 zile lucrătoare (art. 2). Dacă el are atestat de absolvire a cursului de puericultură, durata lui este majorată cu 5 zile (art. 4 alin. 1). Deci, durata concediului maternal va avea 15 zile lucrătoare.

La cursul menționat *supra* sunt prezentate noțiunile elementare teoretice și practice necesare îngrijirii copilului mic, în vederea participării efective a tatălui la îngrijirea nou-născutului. Acest curs se poate efectua în perioada în care mama copilului este încă însărcinată sau el se poate face și după nașterea copilului. La

[370] Publicată în M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999, modificată ulterior.
[371] A. Țiclea, *Tratat...*, p. 984.
[372] Educației fizice și sportului (publicată în M. Of. nr. 200 din 09 mai 2000), modificată ulterior.
[373] Privind organizarea și funcționarea cooperației (republicată în M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014), modificată ulterior.
[374] A societăților (republicată în M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004), modificată ulterior.
[375] Contractului de management (publicată în M. Of. nr. 244 din 13 octombrie 1993), modificată ulterior.
[376] Privind reforma în domeniul sănătății (republicată în M. Of. nr 652 din 28 august 2015), modificată ulterior.

curs se poate participa în cabinetul medicului de familie, în cadrul unităților sanitare ori altor unități de profil.

În urma unei verificări a noțiunilor pe care tatăl le-a dobândit, medicul de familie eliberează atestatul de absolvire a cursului. Ca excepție, se stabilește că dacă tatăl copilului nou născut are studii de specialitate, - este medic, asistent medical - nu mai este necesară condiţia absolvirii acestui curs, ci doar obținerea atestatului. El este actul doveditor prin care se stabilește însușirea noțiunilor elementare pentru îngrijirea copilului (art. 7 din Norme)[377].

La cererea lucrătorilor cu copii nou născuți, angajatorii au obligația să aprobe acest concediu (art. 4^1 alin. 1 din lege) și să plătească indemnizația aferentă, care este egală cu salariul de care ar fi beneficiat tatăl în perioadă respectivă (art. 2 alin. 3).

Lucrătorii au dreptul de a cumula concediul paternal cu alte drepturi - la învoire plătită, permisie ori zile de concediu pentru naşterea copilului/copiilor (art. 2 alin. 1^2).

Perioada acestui tip de concediu este considerată vechime în muncă, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acesta (art. 2 alin. 3^1).

În cazul în care mama copilului a decedat în timpul naşterii ori în perioada concediului de maternitate, tatăl copilului are dreptul la:

- restul de concediu nerealizat de către mamă;
- indemnizație raportată la indemnizația de maternitate, care s-ar fi acordat mamei decedate, calculată potrivit art. 25 din O.U.G. nr. 158/2005. Ea se acordă dacă tatăl nu îndeplinește stagiul pentru a beneficia de dreptul la concediu medical;
- indemnizație stabilită în condițiile art. 25 din O.U.G. nr. 158/2005, acordată în cazul în care acesta îndeplinește stagiul de asigurare pentru a beneficia de dreptul la concediu medical (art. 9 alin. (1) din Norme].

Indemnizația acordată în cazul decesului mamei, dar și cea pentru concediul paternal, se suportă din fondul de salarii al angajatorului (art. 9 alin. 2 din Norme).

Art. 153^2 din C. mun. stabilește în sarcina angajatorului obligația de a acorda concediu paternal lucrătorului. Contravenția se sancționează cu o amendă cuprinsă între 4.000 și 8.000 lei (art. 5^1 din Legea nr. 210/1999).

[377] Normele metodologice, au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 (publicată în M. Of. nr. 150 din 11 aprilie 2000), modificată ulterior.

5.6. Concediul de risc maternal

5.6.1. Noțiune și reglementare

Diferit de concediul de maternitate, este prevăzut prin art. 31 din O.U.G. 158/2005 dreptul la concediul de risc maternal acordat potrivit prevederilor O.U.G. nr. 96/2003. Și acesta, la rândul său, face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate.

Acest concediu este cel de care beneficiază angajatele *gravide, cele care au născut recent ori care alăptează* pentru protecția securității și sănătății lor, a fătului sau copilului acestora[378].

În cazul în care angajatele menționate *supra* efectuează o activitate la locul de muncă ce prezintă riscuri pentru securitatea ori sănătatea lor sau urmări asupra sarcinii/alăptării, angajatorul este obligat potrivit indicațiilor medicului să ia măsuri prin modificarea temporară a condițiilor de lucru sau a programului ori prin repartizarea pe un alt post astfel încât să se evite expunerea la riscuri[379].

În ipoteza în care angajatorul, din motive fundamentate, nu poate modifica adecvat condiţiile şi/sau orarul de muncă ori repartizarea la un alt loc de muncă angajatele menționate au dreptul la acest concediu[380].

5.6.2. Procedura, durata și condiții de acordare

5.6.2.1. Procedura

Potrivit prevederilor art. 2 din Norma metodologică de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 96/2003[381], pentru acordarea concediului supus analizei, sunt parcurse următoarele faze în mod obligatoriu:

- angajata gravidă parcurge consultaţii prenatale, după caz, la medicul de familie/medicul specialist pentru atestarea stării de graviditate. Persoanele competente completează Carnetul gravidei şi Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei şi lăuzei;
- angajatorul este înștiințat de către angajată asupra stării sale prin depunerea în copie a Anexei menționate la compartimentul resurse umane, însoți-

[378] Art. 2 lit. h) din O.U.G. nr. 96/2003.
[379] Art. 9 din O.U.G. nr. 96/2003.
[380] Art. 10 din O.U.G. nr. 96/2003.
[381] Aprobată prin H.G. nr. 537/2004 (publicată în M. Of. nr. 378 din 29 aprilie 2004).

tă de o cerere ce conține informații despre starea de maternitate și, eventual, o solicitare de aplicare a măsurilor de protecție;
- în termen de 10 zile lucrătoare, copiile de pe documentele depuse sunt trimise atât la medicul de medicina muncii, cât şi la ITM-ul competent;
- angajatorul și medicul de medicina a muncii evaluează riscurile de la serviciu la care poate fi supusă angajata, concretizate într-un Raport de evaluare semnat, Raport adus la cunoștința angajatei ce prevede riscurile și măsurile suplimentare de protecţie care trebuie respectate de părțile raporturilor de muncă și prin Informarea privind protecţia maternităţii la locul de muncă;
- dacă este cazul, angajata prin conținutul Informării menționate, solicită acest concediu în termen de 30 de zile lucrătoare de la primirea documentelor ITM-ul verifică condițiile de muncă ale angajatei gravide în vederea respectării prevederilor legale; rezultatele controlului aduse în scris la cunoștința angajatorului căruia i se pot aplica sancțiuni în cazul în care se constată neîndeplinirea unor măsuri.

5.6.2.2. Durata

Acest concediu poate fi acordat fracţionat ori în întregime, de medicul de familie/medicul specialist prin eliberarea unui certificat medical, pe o perioadă ce nu poate excede 120 de zile. De menționat este că el nu poate fi acordat concomitent cu alte concedii prevăzute de legislaţia privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale[382].

5.6.2.3. Condiții de acordare

Concediul supus analizei se acordă astfel:
- înainte de data cererii concediului de maternitate;
- după revenirea din concediul postnatal obligatoriu, salariatele care au născut recent (nu mai târziu de 6 luni de la data nașterii) și cele care alăptează, în ipoteza în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani ori în cazul copilului cu dizabilități, până la 3 ani.

Angajatorul poate acorda acest concediu doar în următoarele ipoteze:
- nu poate din motive întemeiate modifica condițiile de muncă ori programul de lucru;

[382] Art. 10 alin. (2) din O.U.G. nr. 96/2003.

- nu îi poate modifica locul de muncă fără riscuri pentru sănătate din motive justificate obiectiv.

Spre exemplu, repartizarea la un alt loc de muncă care să nu aibă riscuri pentru sănătate ori securitate, nu este posibilă dacă nu există astfel de locuri în companie; angajata nu deține calificare necesară pentru ocuparea unui alt loc de muncă lipsit de riscuri; recomandarea specialistului este în sensul încetării activității[383].

5.6.3. Indemnizația de risc maternal

Reprezintă 75% din baza de calcul determină potrivit prevederilor legale (art. 10 din O.U.G. nr. 158/2005), este suportată din bugetul FNUASS și acordată fără condiţie de stagiu de asigurare[384].

Sumele necuvenite se recuperează de angajator sau instituția ce efectuează plata de la beneficiari în termenul de 3 ani de prescripție.

5.7. Concediul de acomodare

5.7.1. Noțiune și reglementare

Persoanele care doresc să adopte copil/copiii beneficiază de anumite avantaje, gândite pentru a sprijini adoptatorii și a facilita formarea unei legături afective între ei și copilul adoptat. Este prevăzut de C. muncii[385] [art. 51 lit. g)], fiind introdus prin Legea nr. 57/2016[386] pentru modificarea şi completarea Legii nr. 273/2004[387] privind procedura adopţiei[388], precum şi a altor acte normative.

Potrivit prevederilor acestui din urmă act normativ, concediul de acomodare reprezintă acel drept al adoptatorului ori opțional, al oricăror din soții adoptatori ce realizează venituri supuse impozitului pe venit din activități salariale ori asimila-

[383] R. Dimitriu, *Consilier Codul muncii, op. cit.,* p. C 31/003.
[384] Art. 31 din O.U.G. nr. 158/2005.
[385] De menționat este că acest concediu este prevăzut și în cazul altor categorii de personal, de exemplu, în cazul funcționarilor publici [art. 514 alin. (1) lit. c), art. 622 alin. (2) lit. d) din C. administrativ], militarilor [art. 19 alin. (3) din Legea nr. 80/1995].
[386] Publicată în M. Of. nr. 283 din 14 aprilie 2016.
[387] Normele de aplicare a legii au fost aprobate prin H.G. nr. 579/2016 (publicată în M. Of. nr. 623 din 12 august 2016), modificată ulterior, inclusiv prin H.G. nr. 798/2021 (publicată în M. of. nr. 761 din 5 august 2021).
[388] Republicată în M. Of. nr. 739 din 23 septembrie 2016, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 268/2020 (publicată în M. Of. nr. 1140 din 26 noiembrie 2020).

te, din cele independente sau agricole ori din drepturile de autor potrivit prevederilor C. fiscal[389] [art. 50 alin. (1)].

În art. 2 al Legii nr. 273/2004 sunt definiți termenii cu care operează:

- adoptat: acea persoană ce a fost ori urmează să fie adoptată;
- adoptator: acea persoană ce a adoptat ori doreşte să adopte;
- atestat: acel document prin care sunt certificate atât abilităţile parentale ale solicitatorului, cât şi înfăptuirea garanţiilor morale şi condiţiilor materiale indispensabile creşterii, educării şi dezvoltării armonioase a copilului;
- copil: cel ce nu a împlinit 18 ani ori nu a dobândit capacitate deplină de exerciţiu;
- părinte firesc: persoana faţă de care copilul are constatată filiaţia;
- familie: părinţii şi copiii aflaţi în întreţinerea lor;
- familie adoptatoare: soţia și soțul ce au adoptat ori doresc să adopte;
- familie extinsă: rudele copilului inclusiv până la al patrulea grad;
- planul individualizat de protecţie: documentul prin care este realizată planificarea prestațiilor, serviciilor şi măsurilor de protecţie specială a copilului.

5.7.2. Beneficiarii și durata concediului de acomodare

Adoptatorul este îndreptăţit potrivit dispozițiilor legale să beneficieze la adopție de concediul menționat. În adoptarea copilului de către o familie, oricare din cei doi soţi poate obţine aceste beneficii.

Putem concluziona că de acest concediu beneficiază atât angajații, cât și cei ce realizează venituri din drepturi de autor, din activități agricole sau independente.

El este acordat în baza cererii persoanei îndreptățite la care se anexează certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredinţare a copilului în vederea adopţiei, încuviinţării adopţiei, documentul care certifică mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare, consemnat la direcţia în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejat copilul, precum şi dovezii intrării efective în concediu ori a suspendării activităţii, pentru o perioadă de maximum un an, din care 90 de zile constituie perioada de încredințare a copilului în vederea

[389] Legea nr. 227/2015 (publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015), modificat ulterior, inclusiv prin Legea nr. 322/2021 (publicată în M. Of. nr. 1245 din 30 decembrie 2021).

adopției, persoanei ori familiei îndreptățite la adopție, în vederea adaptării psihice și fizice în noul mediu familial[390].

Perioada acestuia constituie vechime în muncă, în serviciu şi specialitate, fiind asimilată stagiului de cotizare la obţinerea prestaţiilor de asigurări sociale (concedii medicale, şomaj pentru creşterea copilului, pensii etc.)[391].

Persoana îndreptăţită, în perioada acestui concediu, are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuţiei de asigurări sociale de sănătate.

Într-o cauză[392] s-a decis atât de către instanța de fond, cât și în recurs, din interpretarea sistematică a dispozițiilor legale (art. 45 și 50 din Legea nr. 274/2004), că beneficiază de concediul de acomodare și indemnizația lunară aferentă acestuia doar persoana îndreptățită (adoptatorul), care anterior adopției, i-a fost încredințat copilul în vederea adopției.

Din hotărâre rezultă că pentru acordarea acestui concediu:

În acord cu judecătorul fondului, Curtea a constatat că din interpretarea sistematică a acestor dispoziţii legale rezultă că beneficiază de concediu de acomodare numai adoptatorii cărora anterior adopţiei le-a fost anterior încredinţat copilul în vederea adopţiei.

În speță, s-a mai subliniat că trebuie făcută distincția între cazul în care copilul adoptat a fost anterior încredinţat în vederea adopţiei şi cel în care o astfel de încredinţare nu a existat.

Pe bună dreptate cele două instanțe au respins cererea de acordare a concediului de acomodare și a indemnizației lunare aferente acestuia motivat de faptul că minora nu a fost niciodată încredințată, așa cum prevede legea, în vederea adopției adoptatorului, ci doar sporadic, aceasta s-a aflat în plasament în decursul a doi ani circa șase luni.

5.7.3. Indemnizația

Pe lângă concediul de acomodare acordat adoptatorului, acesta mai beneficiază și de o indemnizație lunară [art. 50 alin. (1) din Legea nr. 273/2004]. Potrivit

[390] S.L. Drăgan, *Concediu de acomodare rezultat al Legii nr. 273/2004 privind procedura adopţiei,* în RRDM nr. 3/2019, p. 54.
[391] A. Țiclea, *Codul muncii...,* p. 281.
[392] C. Ap. Oradea, sect. a II-a civ. de cont. adm. și fisc., dec. nr. 2059/2018, https://www.jurisprudenta.com (accesat în ianuarie 2, 2022).

actualelor modificări legislative[393], cuantumul acesteia are o valoare de 85% din media câștigurilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii doi ani precedenți datei emiterii hotărârii judecătoreşti prin care s-a stabilit adopția. În orice caz, cuantumul acesteia nu poate fi mai mic decât suma provenită din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 3,4 la valoarea ISR[394], iar maximul nu poate depăşi 8.500 lei.

Potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002[395] valoarea ISR-ului comunicat de INS este actualizată anual din oficiu la 1 martie cu rata medie a inflației din anul anterior și avută în vedere la elaborarea legilor bugetare (art. 33^2 și art. 33^3).

În ipoteza în care persoana beneficiară a concediului și indemnizației supuse analizei adoptă, în timpul de până la 12 luni de la finalizarea concediului pentru copilul adoptat anterior, unul ori mai mulți copii, dacă din calculul indemnizaţiei rezultă un cuantum al indemnizaţiei lunare pentru concediul de acomodare mai mic decât cuantumul celei cuvenite anterior, atunci este acordată indemnizaţia primită pentru copilul adoptat anterior.

Indemnizația este acordată în aceleași condiții ca și concediul de acomodare.

Atât documentele doveditoare, cât și cererea pentru plata indemnizației sunt depuse și înregistrate la APIS judeţene şi a mun. Bucureşti în a cărei rază teritorială persoana îndreptăţită are domiciliul/reşedinţa; calculul și plata acesteia se fac de către ANPIS, prin APIS judeţene şi a mun. Bucureşti în cont bancar ori la domiciliul persoanei beneficiare, în funcție de opțiune. De reţinut este că fondurile necesare plăţii indemnizaţiei pentru concediul de acomodare, cheltuielile administrative etc. sunt asigurate din bugetul statului, prin Ministerul Muncii şi Justiției Sociale[396].

Atât dreptul la concediul de acomodare, cât și dreptul la indemnizația aferentă acestui concediu sunt condiționate de încredințarea minorului spre adopție în vederea acomodării, atât durata concediului de acomodare, cât și plata indemnizației făcându-se în raport de data punerii în executare a hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adopției.

Reclamanta-recurentă nu a putut beneficia de încredințarea minorei în vederea acomodării pentru adopție deoarece această acomodare nu mai era necesară

[393] Intervenite prin art. I pct. 21 din Legea nr. 268/2020.
[394] Potrivit prevederilor art. 33^1, valoarea acestui indicator este de 500 lei
[395] Privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă (publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 244/2021 (publicată în M. Of. nr. 965 din 8 octombrie 2021).
[396] Art. 50 alin. (6), (7) și (8) din Legea nr. 273/2004.

având în vedere faptul că din anul 2013 minora se afla deja dată în plasament la aceasta, context în care devin incidente prevederile art. 45 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 273/2004[397]. *(C. Ap. Iași, s. cont. adm. și fiscal, decizia nr. 357 din 10 iunie 2020)*

5.7.4. Suspendarea[398] și încetarea[399] concediului de acomodare

Concediul şi plata indemnizaţiei analizate sunt suspendate începând cu a doua zi celei în care se produce una dintre situaţiile următoare:

- a fost dispus în regim de urgență plasamentul copilului;
- a fost pusă în executare hotărârea judecătorească prin care s-a revocat încredinţarea în vederea adopţiei.

Asupra acestor situații oferim explicaţiile care urmează. În ipoteza dispunerii plasamentului în regim de urgență, suspendarea încetează a doua zi celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a decis reîntoarcerea copilului la persoana/familia căreia îi fusese încredinţat în vederea adopţiei. În cea de a doua ipoteză, evident că suspendarea încetează a doua zi celei de la rămânerea definitivă prin care s-a decis respingerea revocării încredinţării în vederea adopţiei.

Evident că, după încetarea cauzei de suspendare, reluarea concediului supus analizei și plata indemnizației sunt făcute la cererea persoanei în cauză, odată cu data depunerii ei.

Concediul şi plata indemnizaţiei analizate încetează începând cu a doua zi celei în care se produce una dintre situaţiile următoare:

- expirarea concediului analizat;
- la cererea persoanei îndreptăţite;
- împlinirea vârstei de 18 ani a copilului;
- decesul copilului;
- decesul persoanei îndreptăţite la adopție – în ipoteza în care acesta urma să adopte în calitate de persoană singură;
- odată cu rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești prin care s-a decis revocarea încredinţării în vederea adopţiei;
- reluarea activității de către persoana încredințată înainte de expirarea concediului analizat.

[397] C. Ap. Iași, sect. cont. adm. și fiscal, decizia nr. 357 din 10 iunie 2020.
[398] Art. 52 din Legea nr. 273/2004.
[399] Art. 51 din Legea nr. 273/2004.

Evident că în ipoteza în care indemnizația a fost plătită pe perioada în care s-a stabilit încetarea sau suspendarea concediului şi indemnizaţiei, aceste sume încasate cu titlu necuvenit vor fi recuperate potrivit prevederilor O.U.G nr. 44/2014[400].

5.7.5. Obligații ale angajatorului

Angajatorului îi revin și obligații referitoare la angajații care adoptă un copil, astfel:

a) aprobarea concediului - angajatorul este obligat în baza cererii depuse de angajat să aprobe acest concediu;
b) interzicerea concedierii – în perioada acestui concediu angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă/serviciu, existând o singură excepție, anume concedierea pentru situații ce apar ca urmare a reorganizării judiciare, a desființării acestuia ori falimentului potrivit legii;
c) acordarea de zile libere plătite – pe parcursul concediului analizat, angajatorii au îndatorirea să acorde salariatului/salariaților - soț soție adoptatori – timp liber de maximum 40 de ore pe an pentru realizarea evaluărilor impuse pentru obţinerea atestatului şi realizarea afinității practice fără a diminua drepturile salariale. El se acordă pe bază de cerere la care se adaugă calendarul întâlnirilor/ programul de vizite. Nerespectarea obligației constituie contravenție care este sancționată cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei și aplicată de persoana împuternicită în acest sens de Inspecţia Muncii[401].

5.8. Concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani

Acest concediu este reglementat de O.U.G. nr. 111/2010.

Pentru copilul cu dizabilităţi care a împlinit de 3 ani, părinţii fireşti ori persoanele adoptatoare, cărora li s-a încredinţat copilul în vederea adopţiei sau care au

[400] Pentru reglementarea unor măsuri privind recuperarea debitelor pentru beneficiile de asistenţă socială, precum şi pentru modificarea art. 101 din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (publicată în M. Of. nr. 475 din 27 iunie 2014), modificată ulterior.

[401] Art. 54 din Legea nr. 273/2004.

copilul în plasament/plasament în regim de urgenţă, precum şi tutorele, au dreptul la *concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani*, astfel:

- în continuarea concediului de creştere, începând cu următoarea zi celei de încetare a concediului şi indemnizaţiei pentru creşterea copilului oferite anterior;
- oricând până la împlinirea vârstei de 7 ani de către copil, pentru cei cărora li s-a acordat concediul pentru creşterea copilului, de la data depunerii cererii;
- oricând, începând cu împlinirea vârstei de 3 ani de către copil, pentru cei care nu se încadrează în condiţiile legii, dar care în ultimele 12 luni anterioare solicitării concediului au realizat venituri supuse impozitului ori perioade asimilate, de la data depunerii cererii.

În perioada acordării acestui concediu persoana mai are dreptul și la o indemnizaţie lunară egală cu cuantumul minim al indemnizaţiei legale acordată pentru creșterea copilului, adică 1651 lei.

Concediul este acordat la cerere de către angajatorul la care persoana îndreptăţită îşi desfăşoară activitatea.

De acest concediu beneficiază și cei care realizează venituri profesionale din activităţi independente sau agricole şi care nu lucrează în baza unui contract muncă, el reprezentând întreruperea activităţii în perioada de până la împlinirea vârstei de 7 ani de către copilul cu handicap.

În cazul în care acest concediu se acordă în continuarea concediului pentru creștere a copilului sau oricând după acordarea lui, condiţiile de acordare a lui sunt îndeplinite indiferent care dintre părinţii fireşti, persoanele adoptatoare, cărora le-a fost încredinţat în vederea adopţiei sau care au copilul în plasament/ plasament în regim de urgenţă, precum şi tutorele, a beneficiat de concediul pentru creşterea copilului (art. 31).

Aceste persoane au următoarele drepturi:

- la solicitarea părintelui şi fără afectarea drepturilor, *program de muncă redus la 4 ore* până la împlinirea vârstei de 18 ani de către copil;
- *concedii medicale*, pentru îngrijirea copilului care are nevoie internare, tratament ambulatoriu ori la domiciliu pentru afecţiuni intercurente, precum şi pentru recuperare sau reabilitare, până la împlinirea vârstei de 18 ani de către copil ani;

- *sprijin lunar în cuantum de 35%* din cuantumul minim al indemnizaţiei pentru copilul cu vârsta între 3 şi 7 ani;
- *sprijin lunar în cuantum de 15%* din cuantumul minim al indemnizaţiei stabilit pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 şi 7 ani.

Persoana cu dizabilitate gravă sau accentuată, care are în îngrijire un copil şi care nu îndeplineşte condiţiile în vederea acordării concediului au dreptul la sprijin lunar de 15% din cuantumul minim al indemnizaţiei pentru copilul cu vârsta între 2 şi 7 ani.

Cei care au în tutelă sau plasament un copil cu dizabilităţi, inclusiv asistentul maternal, beneficiază de o alocaţie lunară de plasament, în cuantum majorat cu 50%. Mai mult, cei care au program redus de lucru sau cel care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, până la împlinirea vârstei de 18 ani, beneficiază de o indemnizaţie egală cu 50% din cuantumul minim al indemnizaţiei (art. 32).

De aceste drepturi nu beneficiază părintele sau adoptatorul, căruia i s-a încredinţat copilul în vederea adopţiei ori care are copilul în orice tip de plasament, asistentul personal ori care primeşte indemnizaţia de însoţitor pentru acel copil.

Drepturile sunt acordate pentru fiecare dintre copiii aflaţi în întreţinerea persoanelor:

- începând cu următoarea zi celei în care încetează concediul şi indemnizaţia pentru creşterea copilului acordate anterior, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile de la acea dată;
- de la data depunerii cererii;
- începând cu următoarea lună celei în care a fost eliberat certificatul de încadrare a copilului în grad de dizabilitate, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile de la această dată;
- începând cu următoarea lună celei în care s-a născut copilul, dacă încadrarea în grad de dizabilitate a persoanei îndreptăţite a fost efectuată înaintea acestei date, respectiv începând cu următoarea lună celei în care a fost eliberat certificatul de încadrare în grad de dizabilitate, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile de la datele menţionate;
- pentru celelalte situaţii, inclusiv pentru cazul în care cererea a fost depusă peste termenele legale, de la data depunerii cererii ori începând cu luna următoare depunerii cererii.

Drepturile *încetează* din ziua sau, după caz, cu luna următoare celei în care se înregistrează, astfel:

- condiţiile legale nu mai sunt îndeplinite;
- copilul a împlinit de 7 ani;
- copilul ori persoana îndreptăţită nu mai este încadrat/încadrată în niciun grad de dizabilitate;
- persoanele au alte venituri în afara beneficiilor de asistenţă socială destinate celor cu dizabilităţi;
- a intervenit decesul copilului (art. 36).

Drepturile se suspendă din ziua sau, după caz, cu luna următoare celei în care se produce una din următoarele situaţii:

- persoana solicitantă este decăzută din drepturile părinteşti;
- persoana îndreptăţită este îndepărtată, de la exercitarea tutelei;
- persoana nu mai îndeplineşte condiţiile pentru încredinţarea copilului spre adopţie;
- persoana nu mai îndeplineşte condiţiile pentru plasament;
- persoana execută pedeapsă privativă de libertate ori este în arest preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;
- abandonul copilului ori a internării acestuia într-o instituţie de ocrotire publică ori privată;
- a intervenit decesul persoanei îndreptăţite;
- copilul nu mai este încadrat în grad de dizabilitate ori persoana îndreptăţită este încadrată într-un altul;
- de 3 luni consecutive sunt înregistrate mandate poştale returnate.

Drepturile se mai suspendă din ziua următoare celei în care persoana beneficiară are alte venituri supuse impozitului.

Ele nu sunt suspendate în cazurile în care titularul aduce în această perioadă dovada prin care se confirmă plata obligaţiilor faţă de bugetul local.

Reluarea acordării drepturilor se face la cerere (art. 37).

Capitolul VI

INTERDICȚII LA CONCEDIERE

6.1. Reglementare

Prin reglementarea unor asemenea interdicții ce au caracter temporar[402], legiuitorul a instituit o măsură de protecție cu caracter general pentru salariatele aflate în anumite situaţii percepute, în esenţă, ca fiind vulnerabile.

Menţionăm, cu acest prilej, că aceste interdicții sunt reglementate atât de C. mun., cât și de alte acte normative, astfel:

- Legea nr. 202/2002;
- O.U.G. nr. 96/2003;
- O.U.G. nr. 111/2010[403].

De asemenea, aceste cazuri nu impun nicio restricție în privinţa emiteri notificării de preaviz sau a altor acte ale angajatorului prin care se hotărăște asupra reorganizării interne prin desființarea unor posturi.

Aceste cazuri de interzicere a concedierii salariaților au scopul de a preveni abuzurile angajatorilor, care ar putea concedia salariații aflați în situații speciale în care nu se pot apăra, de a le proteja drepturile și interesele, ce nu ar fi exercitate normal și deplin, de a contribui astfel la crearea unui mediu de muncă echitabil, just și empatic[404].

Constatăm că textele precitate reglementează interdicția concedierii în situațiile în care contractul individual de muncă este suspendat de drept ori la inițiativa salariatului. Excepția care permite concedierea își are rațiunea în dificultățile prin care trece angajatorul, constând chiar în dispariția sa. Reglementând interdicțiile respective, intenția legiuitorului este aceea de a institui o măsură de protecție cu

---

[402] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 339.

[403] Privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor (publicată în M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior).

[404] Preduţ M.-C., *op. cit.,* p. 291.

caracter general pentru salariații aflați în anumite situații percepute, în esență, ca fiind vulnerabile. De aceea, decizia de concediere emisă în una dintre situațiile enumerate de actele normative precitate este lovită de nulitate absolută[405].

În cele ce urmează vom avea în vedere și analiza interdicțiilor temporare care se referă la o amânare pentru intervalul cât durează situaţiile la care se referă.

6.2. Interdicţia concedierii în perioada în care salariata este gravidă

6.2.1. Reglementare şi analiză

Interdicția concedierii angajatei ce este gravidă, în condițiile în care angajatorul a fost informat anterior exprimării deciziei de concediere este statornicită[406] în C. mun. [art. 60 alin. (1) lit. c)] și în dispozițiile art. 10 alin. 6 lit. a) din Legea nr. 202/2002 cât și în O.U.G. nr. 96/2023 [art. 21 alin. (1) lit. a)].

Această interdicţie operează din momentul în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt prin comunicarea adeverinţei medicale eliberate de medicul competent (cel de familie ori specialistul) aşa cum se prevede în art. 2 lit. c) din ordonanţa sus-menţionată, nefiind suficientă starea vizibilă de graviditate a salariatei.

Într-o speţă[407] s-a reţinut că „Față de exigențele prevederilor legale rezultă că pentru a beneficia de protecția prevăzută de O.U.G. nr. 96/2003 era necesar ca starea de graviditate să fie adusă la cunoștință angajatorului, în scris, prin depunerea unui document medical din care să rezulte această stare de graviditate, nu în cadrul unei discuții cu managerul regional”.

Evident că această interdicţie nu are un caracter absolut, nelegalitatea ei, potrivit textelor legale menţionate *supra,* putând fi constatată în ipoteza în care concedierea ar avea legătură cu starea de graviditate sau dacă se probează că starea de graviditate a fost determinantă pentru angajator în luarea deciziei de încetare a contractului individual de muncă. În alte cazuri, ca de exemplu, desfacerea disciplinară a contractului ori desfiinţarea locului de muncă pe motive economice, concedierea este legală[408].

---

[405] C. Ap. București, sect. a VII-a civ. și pentru conflicte muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 6213/2016, în RRDM nr. 3/2017, pp. 171-172.
[406] I.M. Lăpuște, *Interdicții privind ...*, p. 32.
[407] C. Ap. București, dec. civ. nr. 2686/2020, www.mcp-avocati.ro.
[408] A se vedea Preduţ M.-C., *Codul muncii...,* p. 289.

În jurisprudență s-a arătat că „obligaţia angajatorului să nu dispună concedierea în perioada incapacităţii temporară de muncă determinată prin certificat medical în condițiile legii, nu a avut ca scop de a crea posibilitatea obţinerii unui asemenea act care să fie folosit *pro causa*, pentru înlăturarea efectelor deciziei de concediere, ci s-a urmărit protejarea efectivă a salariatului de un eventual abuz al angajatorului pe durata acelei incapacități. Instanţa a mai reţinut că atât timp cât angajatul nu prezintă angajatorului certificatul medical eliberat, acesta nu poate remarca starea de incapacitate în muncă. Mai mult, în ipoteza în care certificatul medical a fost eliberat şi prezentat angajatorului ulterior emiterii deciziei de concediere, interdicţia prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. A) C. mun. este înlăturată. Ori, în cauză, tocmai aceasta este situaţia de fapt, certificatul medical opus pârâtei de către reclamant fiind emis la o dată ulterioară nu numai emiterii deciziei de concediere, dar chiar şi comunicării acesteia”.[409]

Dacă angajatorul consideră că trebuie să concedieze o angajată gravidă sau o angajată aflată în concediu pentru maternitate, acesta are obligația să-și motiveze temeinic demersul și să arate în scris „motive bine întemeiate pentru concedierea dispus”.[410]

C.J.U.E. a hotărât că dispozițiile art. 10 din Directiva nr. 92/85/CEE conțin un efect direct, în condițiile în care statul nu a transpus în termenul fixat cererea ce acordă persoanelor drepturi pe care acestea le solicită „în fața instanțelor naționale împotriva autorităților statului membru respectiv”.[411]

Interdicția menționată[412] se referă la contractele pe durată nedeterminată, dar și la contractele cu durată determinată, iar respingerea reînnoirii contractului ce are durată determinată ce s-a împlinit, nu se consideră concediere ce a fost interzisă în directivă.

Dacă refuzul reînnoirii contractului este determinat de starea gravidității angajatei, avem o situație de discriminare directă care se bazează pe sex și intră în contradicție cu art. 2 paragraf 1 și 3 din Directiva 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce pri-

[409] C. Ap. Galați, sect. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 117/2020, https://sintact.ro
[410] A.M.A. Iancu Ana-Maria-Alexandra, *Obligațiile angajatorilor...*, p. 53.
[411] L.S. Doseanu, *op.cit.*, p. 42.
[412] N. Voiculescu, *Drept social...*, p. 147

vește accesul la angajare, la formare și promovare profesională și condițiile de muncă[413].

Cerința din art. 10.1 a Directivei 92/85/CEE referitoare la concediere[414], în conformitate cu care concedierea angajatelor aflate în situații speciale poate fi dispusă și într-un caz excepțional și dacă se impune, autoritatea competentă a dat un acord, nu poate stabili în sarcina statului membru obligația pentru autoritatea competentă națională, că într-un astfel de caz excepțional, să își dea acordul pentru concediere „înainte de emiterea deciziei de concediere de către angajator".[415]

Curtea de Justiție a hotărât că art. 10 nu se referă la o lucrătoare ce urmează fecundarea *in vitro* dacă, la data la care s-a dat concedierea, fecundarea ovulelor acesteia de spermatozoizii partenerului s-a produs, „astfel încât există ovule fecundate *in vitro,* dar ele nu au fost totuși transferate în uterul acesteia".[416]

În lipsa unei legiferări europene, autoritatea națională poate stabili modalitatea în care respectând ansamblul regulilor de drept, se impune a fi integrate în componentele retribuției necesare pentru a stabili cuantumul salariului cuvenit angajatei pe perioada concediului de maternitate, „orice mărire de salariu survenită înaintea sau în timpul concediului".[417]

Legislația noastră, în consens cu normele Uniunii Europene și cu statuările Curții de Justiție, interzice, ca principiu, concedierea salariatelor gravide interdicția funcționează numai în situația în care angajatorul a cunoscut că salariata este gravidă, înainte de darea deciziei de concediere și informează în scris starea sa fiziologică și depune un act medical întocmit de medicul de familie sau de medicul specialist care să certifice starea. Lipsind îndeplinirea acestei obligații legale, gravida poate fi concediată atât din „motive legate de persoana sa (art. 61 din C. mun.), dar și din motive ce nu sunt legate de ea (art. 65 din C. mun.)".

Notificarea salariatei trebuie să intervină anterior emiterii deciziei de concediere, și nu ulterior acestui moment. În caz contrar, este evident, interdicția nu mai operează. Tot astfel... „aceasta nu operează în situația în care concedierea

[413] L.S. Doseanu, *op.cit.*, p. 42.
[414] D. Țop, *op. cit.*, p. 251.
[415] L.S. Doseanu, *op.cit.*, p. 43.
[416] N. Voiculescu, *op. cit.,* p. 147.
[417] L.S. Doseanu, *op.cit.*, p. 44.

este dispusă din motive ce apar în urma unei reorganizări judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului (art. 60 alin. 2 din C. mun.)".[418]

S-a remarcat că dispozițiile art. 10 pct. 1 din Directiva 92/85/CEE nu impun statelor membre să stabilească „o listă a cazurilor în care salariata gravidă poate fi concediată în cazuri excepționale pentru cauze ce nu au legătură cu starea lor de graviditate"; Curtea de Justiție a precizat că dispoziția respectivă urmărește să asigure prescripții minime pentru protecția salariatelor gravide. Așadar, prevederea din art. 60 alin. 2 din C. mun., care înlătură în mod expres interdicția concedierii în cazurile speciale exceptate de reorganizare judiciară, de faliment sau de dizolvare a angajatorului, nu împiedică instanța să confirme validitatea concedierii pentru alt motiv legal care, în mod excepțional, nu are legătură cu starea de graviditate a salariatei în cauză. De altfel, „dispoziția art. 60 alin. 2 din C. mun. nu se referă în mod special la salariata gravidă, având aplicabilitate și în celelalte cazuri enumerate în alin. 1 al aceluiași articol".[419]

În același sens, se susține că în conflictul de reglementare între cerințele din cuprinsul art. 60 alin. (1) litera c) din C. mun. și art. 21 alin. 1 lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003, având în vedere data intrării în vigoare a celor două acte normative, trebuie acordată preeminență celui de al doilea. Așa fiind, dacă, de exemplu, „salariata gravidă este arestată preventiv sau la domiciliu mai mult de 30 de zile, atunci poate totuși interveni concedierea acesteia".[420]

Spre deosebire de dreptul comparat, dreptul românesc nu se referă la toate situațiile (excepționale), în care totuși poate interveni concedierea salariatelor protejate de lege. Dar de aici nu trebuie să ajungem la concluzia că dreptul nostru interzice *de plano* concedierea lor. În temeiul art. 10 din Directiva 92/85/CEE, o astfel de concediere este posibilă, în mod excepțional, pentru motive care nu privesc situația lor (de gravide). Dispunând o atare măsură, angajatorul trebuie să dea dovadă „de bună-credință (art. 8 din C. mun.)", să pășească prudent la concediere, să informeze corect salariata despre situația obiectivă care determină această măsură, fără nicio legătură cu starea ei de persoană vulnerabilă[421].

---

[418] A. Țiclea, A. Duțu, *Discuții referitoare la interdicția concedierii salariatelor gravide,* în Dreptul nr. 9/2018, pp. 55-56.

[419] O. Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere) în lumina Directivei 92/85/CEE,* în Dreptul nr. 9/2014, p. 109.

[420] S. Panainte, *Dreptul individual al muncii,* Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2017, p. 160.

[421] A. Țiclea, A. Duțu, *op. cit.,* p. 56.

S-au menţionat de doctrină următoarele: scopul reglementării de la art. 60 alin. (1) lit. c) din C. mun. a fost identificat, în mod repetat, ca fiind garantarea protecţiei angajatei, care, în perioada sarcinii este fragilă, iar măsura concedierii ar putea vătăma grav sănătatea mamei lucrătoare şi/sau copilului (tocmai în detrimentul interesului angajatorului). „Faptul că această interpretare teleologică a textului este discutabilă nu influenţează valoarea de adevăr a tezei că, fără îndoială, măsura concedierii ar putea avea ca efect afectarea stării fizice şi/sau psihice a salariatei, cu consecinţe asupra siguranţei sarcinii, şi că asigurarea unei protecţii speciale este cât se poate de necesară şi justificată”.[422]

Constatând că în jurisprudenţa instanţelor naţionale prevederile 60 alin. (1) lit. c) din C. mun. sunt în general interpretate în sensul că instituie o interdicţie cvasi-absolută de concediere a salariatelor gravide, autorii apreciază că „o asemenea interpretare a prevederilor legale în discuţie este profund eronată, pentru cel puţin următoarele considerente: (i) se află în flagrantă coliziune cu legislaţia internaţională şi europeană adoptată în materie; (ii) legalizează abuzul şi transformă indirect, dar neechivoc, starea de graviditate într-o cauză de impunitate, deturnând astfel dispoziţiile legale de la scopul pentru care au fost edictate; (iii) ignoră reglementarea cuprinsă în O.U.G. nr. 96/2003, care, spre deosebire de art. 60 alin. 1 litera c din C. mun., circumstanţiază interdicţia de concediere a salariatelor gravide, stabilind că acestea nu pot fi concediate decât pe motive în legătură directă cu starea lor”.[423]

Autorii mai sus citați, şi-au concentrat atenția şi asupra domeniului de aplicare şi efectelor clauzelor non-regresive cuprinse în majoritatea directivelor adoptate în materie socială (inclusiv în Directiva 92/85/CEE) arătând că scopul Directivei 92/85/CEE a fost acela de a reglementa măsuri de protecţie a maternităţii şi nu de a acredita prin acte juridice cu caracter obligatoriu cauze de impunitate a lucrătoarelor gravide, astfel încât, este cel puţin discutabil faptul că O.U.G. nr. 96/2003 a redus nivelul de protecţie furnizat lucrătoarelor gravide.

Cu referire la dispoziţiile 60 alin. (1) lit. c) din C. mun., autorii învederează că, în situaţia în care textul este interpretat în lumina reglementărilor internaţionale şi europene în materie, se poate accepta că intenţia legiuitorului român a fost

[422] S. Panainte, *Interdicția de concediere..., op. cit.,* p. 589.
[423] A. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, *Interdicția de concediere...*, p. 58-85.

aceea de a institui interdicţia de concediere numai pe motive întemeiate pe starea de graviditate[424].

Demersul științific al autorilor menționați, mai este dedicat, în mod consistent, identificării unor soluţii apte să concilieze conflictul existent între prevederile C. mun. şi cele ale O.U.G. nr. 96/2003. S-a concluzionat în mod judicios că în condiţiile în care cele două acte normative nu se află într-un raport de tipul lege generală-lege specială, întrucât au obiecte de reglementare diferite, O.U.G. nr. 96/2003 „a circumstanțiat dispozițiile C. mun. care reglementau interdicţia de concediere a lucrătoarelor gravide”.[425]

Se apreciază ferm că se impune interpretarea normelor legale care au făcut obiectul studiului „în raport cu scopul economic şi social pentru care au fost edictate, eliminând posibilitatea acreditării legislative a abuzului”.[426]

6.2.2. Practică judiciară

În practica judiciară românească, opiniile în sensul că „interdicţia de concediere” a salariatelor însărcinate nu ar avea natură absolută sunt încă izolate[427].

Salariata, deşi însărcinată, angajatorul fiind înştiinţat despre această situaţie, a fost concediată disciplinar pentru absenţe nemotivate de la locul de muncă vreme de peste 90 de zile. Cea în cauză a motivat că a lucrat de acasă, în regim de telemuncă.

Curtea a constatat[428] că nu a existat între părţi un acord privind desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă, la domiciliu iar încuviințarea pentru a lucra astfel a fost dată punctual, ocazional de superiorul salariatei, aşa cum a rezultat din probele aflate la dosar.

Instanţa nu a reţinut susţinerea celei în cauză în sensul că au fost încălcate dispoziţiile ar. 60 lit. c) din C. mun., de vreme ce, măsura angajatorului a fost dispusă pentru motive care nu sunt relaţionate cu starea sa. În acest sens, a fost invocată Dec. C.C. din 14 ianuarie 2020[429], potrivit căreia protecţia acordată de tex-

[424] S. Panainte, *Interdicția de concediere..., op.cit.,* p. 587.
[425] A. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, *op. cit..,* p. 80.
[426] *Ibidem*, p. 85
[427] S. Panainte, *Interdicția de concediere.., op.cit.,* p. 578.
[428] C. Ap. Bucureşti, sect. a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. RJ 598dgggd9/2023 sin 20 februarie 2023, https://sintact.ro).
[429] Publicată în M. Of. nr. 232 din 21 martie 2020.

tul precitat „este limitată la motive legate direct de starea ei, iar în privinţa celorlalte motive care duc la desfacerea disciplinară a contractului, persoana în discuţie nu se află într-o situaţie diferită de ceilalţi angajaţi, fiindu-i aplicabil acelaşi tratament juridic"

De referinţă este un litigiu ce are ca obiect contestaţia contra unei decizii de concediere aflată pe rolul Trib. Bucureşti[430] prin care s-a respins în totalitate acţiunea formulată cu următoarele argumente: contestatoarea nu a reușit să probeze că a informat angajatorul de graviditatea sa, prin informarea în scris conform art. 3 alin. 2 din „OUG nr. 96/2003", dar, chiar dacă ar fi cunoscut, nu este relevant în condițiile în care angajata a refuzat să vină la muncă, fără a putea prezenta un certificat medical care să ateste imposibilitatea desfășurării activității.

Angajatorul are posibilitatea de a sancţiona angajata gravidă dacă săvârșește abateri disciplinare. Temeiul art. 60 lit. c) C, mun. nu este pentru a-i da angajatei gravide protecţie dacă aceasta este vinovată de nerespectarea normelor legale sau a celor din regulamentul intern sau din contractul său de muncă, prin acțiuni care se încadrează la abateri disciplinare.

Instanţa de control judiciar a dat, cu majoritate, o soluție contrară, deoarece decizia s-a dat cu încălcarea dispoziţiilor art. 60 lit. c) C, mun., când angajatorul a luat cunoştinţă anterior de această situație.

Scopul interdicţiei este acela de a ocroti(chiar în detrimentul interesului angajatorului) angajatul care, în acest timp, este mai vulnerabil, astfel încât o atare măsură ar putea dăuna grav sănătăţii mamei lucrătoare sau a copilului său. Solicitanta, ce are calitatea de recurentă a informat angajatorul asupra stării sale prin actul din data de 12.05.2008, trimis prin poștă la data de 13.05.2008 și predat la data de 15.05.2008, înainte de emiterea deciziei de concediere.

Curtea a sesizat că instanţa de fond greşit a arătat că, în cauză, solicitanta - contestatoare nu a dovedit informarea angajatorului cu privire la starea sa, prin informare în scris. Prima instanţă a stabilit greșit că şi în situația în care angajatorul a cunoscut situația nu prezintă interes, deoarece salariata, nu s-a mai prezentat la muncă fără a avea confirmarea pe baza unui certificat medical a imposibilității de a desfășura munca.

[430] Trib. București, sect. a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, sent. civ. nr. 7418/2018, nepublicată.

Curtea reține că, în cazul abaterilor disciplinare, angajatorul nu poate aplica sancţiunea concedierii, ci, doar una dintre sancţiunile disciplinare prevăzute de art. 264 din C. mun.. În speţă, nu s-a făcut dovada vinovăției angajatei care, potrivit actelor medicale aflate la dosar (ce confirmă o sarcină dificilă, cu pericolul unui avort spontan), nu a venit la locul de muncă din motive neimputabile. Vinovăţia face parte din elementele constitutive ale abaterii disciplinare, apreciate în concret, de la caz la caz, ținând seama de pregătirea profesională, de capacitatea, de aptitudinile şi de experiența angajatei, element în lipsa căruia acțiunea nu este calificată ca abatere disciplinară şi, nu se atrage răspunderea disciplinară a salariatei.[431]

În cauză este o opinie separată care trimite la art. 60 lit. c), articol ce conține o protecţie pentru femeile în situații speciale pentru a le proteja de abuzul angajatorului ce dorește desfacerea nejustificată a contractului lor de muncă. Propria culpă nu poate fi invocată în scopul obținerii protecției. A fost săvârşit un abuz de drept ce are ca sancțiune neaplicarea, interdicţiei de desfacere a contractului de muncă. Interdicţia de concediere nu este absolută.

Curtea precizează că scopul normelor aplicabile nu este de a muta un eventual abuz al patronului la un abuz al salariatei și interdicţia concedierii pentru motive disciplinare poate fi cercetată și în situația unei lucrătoare gravide.

Practica Curţii de Apel Bucureşti relevă însă şi soluţia contrară[432] respectiv, prin decizia civilă nr. 1773 din 6 aprilie 2016[433], a fost admis apelul formulat împotriva sentinţei Tribunalului Bucureşti (în care s-a apreciat că măsura concedierii salariatei gravide nu poate opera datorită caracterului absolut al interdicţiei) reţinându-se că: este evidentă necorelarea dintre cele două texte de lege „art. 60 alin. 1 lit. c) C. mun. şi art. 21 alin. 1 lit. a din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă", prin care a fost transpusă „Directiva nr. 92/85, privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează", legea generală prezumând caracterul absolut al interdicţiei, condiționate doar de informarea angajatorului, indiferent de motivele care stau la baza adoptării măsurii (excepţia fiind prevăzută doar în situaţia reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii) şi actul nor-

[431] C. Ap. București, sect. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3846/R din 27 mai 2009, www.avocatura.com.
[432] S. Panainte, *Interdicția de concediere..., op.cit.,* p. 579.
[433] www.rolli.ro (accesat în ianuarie 12, 2023).

mativ special, prin care a fost transpusă o directivă europeană şi are caracter de protecţie a salariatei gravide doar dacă măsura concedierii are la bază motive în legătură directă cu starea sa (...). Cât priveşte stabilirea temeiului de drept în prezenta cauză, Curtea are în vedere că „O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă a intrat în vigoare la 30 octombrie 2003, deci ulterior C. mun. adoptat prin Legea nr. 53/2003 (intrată în vigoare la 1 martie 2003)". În acelaşi timp, „O.U.G. nr. 96/2003" prin care s-a transpus „Directiva nr. 92/85/CEE", devine lege specială în domeniul protecţiei lucrătoarelor gravide faţă de dispoziţiile C. mun., iar în dreptul civil se aplică principiul „*specialia generalibus derogant*".

De evidențiat și art. 67 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, ce determină că „în cazuri deosebite în care la elaborarea şi adoptarea unei reglementări nu a fost posibilă identificarea tuturor normelor contrare, se poate prezuma că acestea au făcut obiectul modificării, completării ori abrogării lor implicite".[434]

S-a mai stabilit că „reclamanta din cauza dedusă judecății a informat pârâta cu scrisoare recomandată cu confirmare de primire, că este gravidă, făcând dovada cu act medical". Potrivit art. 60 lit. c) C. mun. este prevăzut în mod expres că nu poate fi dispusă concedierea „pe durata stării de graviditate a salariatei, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă anterior emiterii deciziei de concediere de acest fapt". „Instanţa în mod corect a dispus reintegrarea în postul anterior deţinut emiterii deciziei, respectiv acela de vânzător-gestionar și a obligat intimata să plătească contestatoarei „drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate de care ar fi beneficiat", până la reintegrare, precum şi la plata sumei de 2500 reprezentând daune morale".[435]

6.2.3. Încetarea raportului de muncă al salariatei gravide în perioada de probă

Potrivit dispozițiilor art. 1 din C. mun. la momentul încheierii contractului individual de muncă și pentru a putea analiza însușirile și priceperile salariatului se fixează o perioadă de probă pentru a stabili competențele acestuia.[436]

[434] M. Glodeanu, *Protecția salariatei gravide împotriva concedierii. Condiții de legalitate a deciziei,* în RRJ, nr. 4/2016, p. 79-84.
[435] C. Ap. Cluj, sect. civ., litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 940/2008 – costelgilca.ro.
[436] D. Țop, *Tratat... 2018, op.cit.,* p. 225.

Această perioadă reprezintă „o clauză de dezicere”,[437] a contractului, în timpul căreia angajatorul poate desface contractul de muncă încheiat cu respectarea cerințelor legale și în condițiile în care angajatul nu este corespunzător profesional.

S-a arătat că această perioadă de probă este o clauză care profită[438] și este în interesul părților din contractul individual de muncă, iar în timpul acestei perioade salariatul se bucură, de drepturi și obligaţii stabilite în legislaţia din domeniul muncii, dar și în C.c.m în cauză, în regulamentul intern şi în contractul de muncă.

Angajatorul a dispus, în temeiul art. 31 alin. 3 din C. mun., încetarea contractului de muncă al salariatei aflate într-o perioadă de probă de 90 de zile[439]. Aceasta, însă, a invocat că măsura angajatorului este nelegală pe motivul că anterior anunțase angajatorul că în urma unui control ginecologic s-a constatat că este însărcinată în șapte săptămâni. Iar conform art. 60 alin. 1 lit. c C. mun., concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care salariata este gravidă.

Instanţa de fond a considerat, pe bună dreptate, că în cauză nu a fost vorba de o concediere ci de încetare a contractului de muncă în perioada de probă, întemeiată pe o dispoziție specială (art. 3 alin. 3 C. mun.). Iar acest text permite oricăreia dintre părțile contractului de a pune capăt prin voința sa unilaterală, fără să fie necesară respectarea dispozițiilor din materia concedierii privind acordarea preavizului și motivarea măsurii luate. Condiţia impusă de legiuitor privește exclusiv existența unei notificări scrise trimise celeilalte părți.

Instanţa de control judiciar a considerat că art. 60 alin. 1 lit. c C. mun. a fost modificat implicit prin O.U.G. nr. 96/2003, prin care a fost transpusă Directiva 92/85 CEE. S-a renunțat astfel la caracterul absolut al interdicției de concediere din art. 60 alin. 1 lit. c C. mun., în favoarea unei reglementări mai puțin restrictive, în acord cu jurisprudența CJUE. În acest sens, art. 21 alin. 1 lit. a din OUG prevede angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă ale salariatei gravide pentru motive care au legătură directă cu starea sa.

Două condiții sunt impuse salariatei gravide pentru a beneficia de măsurile speciale de protecție statornicite de OUG nr. 96/2003: să anunțe în scris angajatorul că este însărcinată şi să-i dovedească această stare prin acte medicale. Inexistenţa acestor condiții determină lipsa protecției.

---

[437] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op. cit.,* p. 315.

[438] M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 88

[439] C. Ap. Bucureşti, Secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. RJ 235g827dg/2022 din 9 mai 2022, https://sintact.ro.

Dar, în speță, încetarea contractului a intervenit în temeiul art. 31 alin. 3 C. mun., salariată aflându-se în perioada de probă. Or, o atare încetare nu are legătură cu starea de graviditate a salariatei[440].

În practica judecătorească, Trib. Bucureşti[441] prin Sentința civilă nr. 5033 din data de 24 septembrie 2019, pronunțată de „sect. a VIII-a civilă conflicte de muncă și asigurări sociale" a admis contestația formulată de „reclamanta B. D.-R. în contradictoriu cu pârâta".

Situația de fapt arată că între părțile din cauza dedusă judecății, au fost raporturi de muncă dovedite cu actele depuse la dosar și s-a stabilit, prin contract, o perioadă de probă cu o durată de 90 zile calendaristice.

Directoratul societății pârâte dispune încetarea contractului reclamantei și o notifică pe aceasta verbal, dar și prin curier, la date diferite.

La data comunicării verbale, că a încetat contractul individual de muncă și reclamanta transmite prin e-mail angajatorului că este gravidă, prin scrisoare medicală. Adeverința medicală a medicului de familie atestă starea reclamantei și recomandă repaus, iar certificatul de concediu medical precizează perioada de concediu și apoi se menționează internarea în spital.

„Din înscrisurile depuse la dosarul de fond, s-a reținut că notificarea privind încetarea raportului de muncă al reclamantei a fost comunicată acesteia la data de 14 noiembrie 2018. Referitor la momentul de la care produce efecte notificarea, instanța de fond a reținut că părțile au o viziune contrară asupra acestei chestiuni. Este adevărat că dispozițiile C. mun. cu privire la notificarea prevăzută de art. 31 alin. 3 nu prevăd expres formalitatea comunicării notificării către salariat, prin care este anunțat despre intenția angajatorului de a înceta unilateral contractul individual de muncă. Totuși, pornind de la semnificația semantică a termenului de notificare și de la scopul introducerii acestei modalități de a înceta raporturi de muncă, instanța de fond a apreciat că este necesară comunicarea notificării către salariat".

Reclamanta, în apărarea sa a arătat că „notificarea nu produce efecte decât de la comunicare, prin analogie cu textul art. 77 din C. mun.".

La fond s-a decis, chiar și în lipsa unei analogii cu concedierea, că notificarea produce efecte juridice de la data comunicării în scris, pentru că acela este momentul de la care salariatul cunoaște cu certitudine existența și conținutul notifi-

[440] C. Ap. Timişoara, dec. nr. RJ 39g94g/2022 din 28 decembrie 2022, https://sintact.ro.
[441] Sentința civilă nr. 5033/2019, nepublicată.

cării, putând și instanța să stabilească astfel momentul de la care curg efectele notificării.

În aceste condiții, notificarea a produs efecte „de la data comunicării" , adică 14 noiembrie 2018, moment la care reclamanta se afla în „concediu medical" , atestat de certificatul de concediu medical seria CCMAL nr. 1997362 și adus la cunoștință pârâtei.

Instanța, prin soluția pronunțată a hotărât admiterea cererii formulate, a anulat decizia Directoratului și Notificarea, a reintegrat reclamanta în postul și în funcția deținute anterior, pârâta a fost obligată la plata unei despăgubiri, dar și la plata daunelor morale și a acordat cheltuielile de judecată solicitate și dovedite. Împotriva sentinței pronunțate a fost declarat apel în termen legal.

„Printre motivele de apel, apelanta pârâtă a arătat, în esență, că notificarea privind încetarea contractului de muncă a fost emisă de societate în data de 8 noiembrie 2018, înainte ca societatea să ia cunoștință de starea de graviditate a salariatei și înainte ca salariata să furnizeze societății scrisoarea medicală pentru data de 9 noiembrie 2018 și concediul medical pentru perioada 12–14 noiembrie 2018.

Notificarea privind încetarea contractului de muncă a fost adusă la cunoștința salariatei în ședința din data de 9 noiembrie 2018 (în cursul perioadei de probă) la care salariata a fost convocată pentru a i se comunica sub semnătură notificarea privind încetarea contractului de muncă în perioada de probă. Salariata a luat cunoștință de conținutul notificării, dar a refuzat să semneze de primire, părăsind ședința și transmițând ulterior societății prin e-mail scrisoarea medicală din 2 noiembrie 2018 privind starea sa de graviditate.

Astfel, apelanta pârâtă a arătat nu numai că notificarea ce privește întreruperea contractului și decizia de încetare a contractului pe perioada de probă au fost emise în cursul perioadei de probă, dar acestea i-au și fost aduse la cunoștință intimatei (chiar dacă a refuzat primirea și semnarea de primire) în perioada de probă".

Având în vedere cele expuse, apelanta pârâtă a solicitat să se constate că instanța de fond, în mod greșit, a interpretat și a aplicat prevederile art. 31 alin. 4 din C. mun. și a anulat decizia Directoratului de „încetare a contractului de muncă", nesocotind intenția legiuitorului, care prin reglementarea de la art. 31 alin. 4 din C. mun. a instituit un regim juridic diferențiat și simplificat în materia încetării contractului în timpul de probă, regim juridic care derogă de la dispozițiile din materia concedierii.

Apelanta a criticat sentința civilă apelată arătând că nu au temei legal considerentele primei instanțe ce susțin nulitatea notificării și deciziei Directoratului, prin aceea că societatea era obligată să urmeze din nou procedura notificării după încetarea cauzei de suspendare, intervenită în cauză.

A arătat apelanta că, în speță, nu ne aflăm în materia concedierii, ci a încetării contractului de muncă în timpul perioadei de probă, încetare dispusă de societate înainte de intervenirea suspendării de drept a contractului în temeiul art. 50 litera b) din C. mun..

Astfel, societatea a emis notificarea și decizia privind „încetarea contractului de muncă în perioada de probă" la data de 8 noiembrie 2018, iar salariata a intrat în concediu medical la data de 12 noiembrie 2019, prin urmare la 4 zile după ce au fost date documente privind „încetarea contractului".

Prin urmare, în mod temeinic și legal, a emis societatea notificarea și decizia privind încetarea „contractului de muncă în perioada de probă" la o dată la care nu avea cunoștință de „starea de sarcină a salariatei", iar „contractul salariatei" nu era afectat de nicio cauză de suspendare (8 noiembrie 2018).

„Chiar dacă s-ar aprecia că notificarea privind încetarea contractului de muncă în perioada de probă" produce efecte de la momentul comunicării, astfel cum a reținut instanța fondului, comunicarea notificării în perioada de „suspendare a contractului de muncă" nu poate atrage nulitatea acesteia în lipsa unei prevederi legale exprese în acest sens. Într-o astfel de interpretare însă ar deveni incidente prevederile „art. 49 alin. 6 din C. mun.". Apelanta pârâtă a susținut că decizia de a înceta relația de muncă cu salariata a fost luată exclusiv pe criterii obiective, respectiv performanța profesională slabă a acesteia, dovedită prin caracterizarea profesională a salariatei și prin declarațiile superiorilor acesteia.

Pentru toate considerentele expuse, apelanta pârâtă a solicitat admiterea apelului.

„Curtea a reținut următoarele:

În fapt, prin notificarea emisă de președintele Directoratului apelantei pârâte la data de 8 noiembrie 2018, în temeiul „dispozițiilor art. 31 alin. (3) din C. mun." , a încetat contractul de muncă al intimatei reclamante aflate în perioadă de probă, având funcția de economist în economie generală (Funcția internă: Analist – Middle Office Investiții).

În drept, cererea a fost întemeiată pe dispozițiile art. 31 alin. 3 din C. mun.. În aplicarea acestui text legal, Curtea a reținut că raporturile de muncă dintre părți

nu au încetat prin concediere, ci prin notificarea scrisă emisă de angajator în timpul perioadei de probă, în baza unui temei de drept diferit, reprezentat de dispozițiile „art. 31 alin. 3 din C. mun.", în legătură cu prevederile art. 55 litera c din C. mun.

Textul legal dă posibilitatea oricăreia dintre „părțile contractului individual de muncă" de a-i „pune capăt, prin voința sa unilaterală" , fără a fi necesară respectarea dispozițiilor din materia concedierii privind acordarea preavizului și motivarea măsurii unilaterale a angajatorului.

Condițiile cerute de „art. 31 alin. 3 din C. mun." privesc exclusiv existența unei notificări scrise pe care partea care are inițiativa încetării contractului să o trimită celeilalte părți și exprimarea voinței în scopul încetării acestor raporturi, pe timpul sau cel mai târziu la „sfârșitul perioadei de probă".

Chiar dacă încetarea raporturilor de muncă nu poate fi abuzivă, un eventual abuz nu se analizează din perspectiva motivelor care au condus la emiterea notificării, întrucât notificarea nu trebuie să fie motivată, iar verificarea aptitudinilor salariatului în perioada de probă este atributul exclusiv al angajatorului. Altfel spus, întrucât angajatorul este singurul în măsură să decidă care îi sunt necesitățile în raport de specificul postului, modul în care acesta apreciază asupra aptitudinilor și pregătirii profesionale a salariatului aflat „în perioada de probă" nu poate fi cenzurat de instanță.

Drept urmare, în situaţia în care angajatorul încetează raportul de muncă „în perioada de probă" conform „art. 31 alin. 3 din C. mun." , el nu este obligat să își motiveze decizia, așa cum ar fi necesar dacă ar aplica dispozițiile referitoare la „concedierea salariatului pentru necorespundere profesională (art. 61 lit. d din C. mun.)"

Cerințele din art. 31 alin. 3 din C. mun. și cele din art. 61 lit. d din C. mun. reprezintă două cazuri diferite de concediere, deși ambele motivează concedierea prin necorespunderea profesională a salariatului.

În perioada de probă, temeiul juridic al concedierii îl constituie art. 31 alin. 3 din C. mun., care îi permite angajatorului să decidă – numai în această perioadă – denunțarea „unilaterală a contractului de muncă printr-o simplă notificare scrisă adresată salariatului în cauză".

„În cazul în care contractul individual de muncă încetează în condițiile art. 31 alin. 3 din C. mun., angajatorul este ținut de interdicțiile absolute de concediere instituite prin prevederile art. 60 din C. mun."

Apelanta reiterează în apel faptul că în speță nu sunt incidente interdicțiile de concediere prevăzute de art. 60 alin. 1 lit. a și c din C. mun., deoarece notificarea

privind încetarea contractului de muncă a fost emisă la data de 8 noiembrie 2018, înainte ca societatea să ia cunoștință de starea de graviditate a salariatei și înainte ca salariata să furnizeze societății scrisoarea medicală pentru data de 9 noiembrie 2018 și concediul medical pentru perioada 12-14 noiembrie 2018.

Problema de drept ce se impune a fi dezlegată în cauză privește momentul la care se analizează legalitatea notificării de încetare a „contractului de muncă" în perioada de probă în raport de prevederile art. 60 alin. 1 litera a și c din C. mun..

Cât privește data de la care produce efecte notificarea, Curtea a apreciat că „notificarea produce efecte juridice de la data comunicării".

Art. 31 din „C. mun." nu prevede expres comunicarea notificării, însă art. 1326 C. civ. se referă în mod expres la această situație, precizând că:

„Actul unilateral se comunică atunci când constituie, modifică sau stinge un drept al destinatarului și ori de câte ori informarea destinatarului este necesară potrivit naturii actului (1).

Comunicarea poate fi făcută în orice modalitate adecvată, după împrejurări dacă prin lege nu se prevede altfel(2).

Actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea este primită de destinatar, chiar dacă el nu a luat cunoștință de comunicare din motive neimputabile (3)".

În cauză, notificarea a produs „efecte de la data comunicării" , respectiv 14 noiembrie 2018, astfel cum rezultă din Confirmarea de primire nr. 2/33625193.

La data de 14 noiembrie 2018, intimata reclamantă se afla „în incapacitate temporară de muncă" atestată prin concediul medical seria CCMAL nr. 1997362, situație de fapt încadrată de prima instanță în dispozițiile art. 50 litera b din C. mun., potrivit cărora „contractul de muncă se suspendă de drept în situația concediului pentru incapacitate temporară de muncă".

„Art. 60 alin. 1 litera a din C. mun." instituie o interdicție absolută cu caracter temporar care este de strictă interpretare și aplicare, fără a se putea extinde ipoteza normei la alte situații nereglementate. Textul legal interzice angajatorului să „dispună" concedierea, ceea ce înseamnă că, pe perioada incapacității temporare de muncă, concedierea salariaților nu poate fi ordonată sau decisă.

Prin urmare, legalitatea deciziei de concediere se analizează în raport de data emiterii actului, atunci când angajatorul și-a exteriorizat manifestarea de voință de a înceta contractul individual de muncă.

Validitatea și eficacitatea actului sunt două noțiuni juridice distincte, iar în analiza cauzelor de nulitate a deciziilor de concediere interesează momentul la care a luat naștere actul, respectiv momentul emiterii.

Prin urmare, Curtea a constatat că, nelegal, instanța de la fond a apreciat că notificarea, „este lovită de nulitate ca urmare a faptului că, la momentul ulterior al comunicării, salariatul „se afla în incapacitate temporară de muncă".

În realitate, faptul că notificarea și-a produs efectele la o dată la care contractul individual de muncă al salariatei era suspendat de drept nu atrage nulitatea notificării, ci, în această situație, rezultă că raporturile de muncă dintre părți au încetat „la expirarea perioadei" în care a operat suspendarea de drept.

C.C., prin Dec. nr. 1/2000 a respins excepția de neconstituționalitate a cerințelor art. 60 alin. 1 lit. c din C. mun. și a statuat că textul este constituțional, iar concedierea pentru motive legate de graviditate este lovită de nulitate absolută.

Singura obligație a gravidei salariate este să informeze angajatorul în scris și cu acte care să-i ateste starea din partea medicului de familie sau din partea medicului specialist.

Curtea a reținut că „dovada faptului pozitiv al informării prealabile cade în sarcina salariatei gravide care contestă faptul negativ invocat de angajator că nu a luat cunoștință de starea de graviditate anterior concedierii".

Pe de altă parte, odată stabilită data la care salariata gravidă a adus la cunoștința angajatorului starea de graviditate, acesta are obligația să dovedească faptul că decizia de concediere are dată certă anterioară informării".

„Hotărârea CJUE din data de 11 noiembrie 2010" în Cauza *Dita Danosa împotriva LKB Lizings SI A*, luminează calea practicienilor dreptului.

Raportat la speță, Curtea a apreciat că intimata putea să dovedească faptul informării prealabile cu ajutorul oricărui mijloc de probă ce face dovada că angajatorul știa de starea de graviditate, la data emiterii notificării, iar nu numai prin informarea scrisă prevăzută de art. 2 litera c din „Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003".

Intimata a susținut că a adus la cunoștință verbal starea de graviditate, încă din data de 5 noiembrie 2018, când a revenit la serviciu cu adeverința medicală pe care i-a arătat-o șefului direct G.C.

Din analiza probelor aflate la dosarul cauzei, Curtea a apreciat că nu rezultă faptul pretins de intimata reclamantă privind informarea angajatorului în data de 5 noiembrie 2018.

Înscrisurile demonstrează că intimata reclamantă a informat angajatorul asupra stării de graviditate în data de 9 noiembrie 2018, ora 11,47 prin email la care a anexat scrisoarea medicală.

Curtea a constatat că notificarea de încetare a contractului individual de muncă al intimatei reclamante, Borderou nr. 785827/8 noiembrie 2018, a fost colectată de serviciul poștal P. P. la data de 8 noiembrie 2018. Colectarea la această dată este asumată sub ștampilă și semnătură de lucrătorul poștal.

Prin adresa din data de 22 martie 2019, P. P. a confirmat faptul că trimiterea destinată intimatei a fost preluată la data de 8 noiembrie 2018 de la G.S.A.F.P.P. SA.

Trimiterea cu Borderoul nr. 785827/8 noiembrie 2018 a fost înregistrată și în Registrul apelantei și, astfel cum rezultă din răspunsul P. P., a fost recepționată în depozitul P. P. în data de 9 noiembrie 2018.

Comanda la centru a fost înregistrată cu data de 9 noiembrie 2018 ora 00,00, potrivit dispozițiilor art. 5.1 – Datarea trimiterilor poștale din „Condițiile generale privind furnizarea serviciilor poștale actualizate conform Deciziei președintelui ANCOM nr. 313/2017" ale P.P.O. SRL, potrivit cărora: „SC P.P.O. SRL preia trimiterile poștale de luni până vineri între orele 7,30–21,00 (excepție fac sărbătorile legale), cu precizarea că trimiterile poștale preluate după ora 14 vor fi datate cu ziua următoare lucrătoare, expeditorul fiind de acord în acest sens prin contractul încheiat în scris cu SC P.P.O. SRL".

Potrivit dispozițiilor art. 2 punct 10 din „O.U.G. nr. 13/2013": „data depunerii trimiterii poștale este data la care trimiterea poștală a fost colectată. Dispozițiile art. 183 din Legea nr. 134/2010 privind C. pr. civ., rămân aplicabile".

Curtea a reținut că lucrătorul poștal a colectat trimiterea poștală de la apelantă la data aplicată pe ștampilă, 8 noiembrie 2018.

Predarea trimiterii poștale atestată prin ștampilă de lucrătorul poștal în data de 8 noiembrie 2018 este un astfel de fapt care dovedește anterioritatea expedierii notificării în raport de momentul la care intimata reclamantă a informat angajatorul asupra stării de graviditate.

Prin urmare, în cauză, intimata a probat faptul că a fost adusă la cunoștința angajatorului starea de graviditate în data de 9 noiembrie 2018, după data emiterii notificării de „încetare a contractului de muncă", 8 noiembrie 2018. Curtea a apreciat ca fiind întemeiată susținerea apelantei în sensul că interdicția temporară de concediere a salariatei gravide este de strictă interpretare, „art. 60 alin. 1 litera c din C. mun. și art. 21 alin. 1 litera a din O.U.G. nr. 96/2003" referindu-se doar la

ipoteza în care angajatorul avea cunoștință la data emiterii deciziei despre starea salariatei concediate, iar nu și la situația în care salariata a informat angajatorul despre „starea în care se află" după data emiterii deciziei de concediere, înainte ca decizia să-și producă efectele.

Reținând argumentația prezentată, Curtea a decis admiterea apelului, schimbarea în totalitate a sentinței apelate și a respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată.

S-a făcut următorul comentariu[442]: Această decizie de speță relevă două aspecte importante ce se impun a fi analizate în cazul încetării raportului de muncă al salariatei gravide: pe de o parte, informarea salariatei „de către angajator cu privire la măsura încetării raportului de muncă și data de la care notificarea produce efecte, iar, pe de altă parte, obligația salariatei de a informa angajatorul cu privire la starea de graviditate și modalitatea în care trebuie îndeplinită această obligație".

Cât privește obligația de informare ce incumbă angajatorului, dispozițiile art. 31 alin. 3 din C. mun. nu prevăd în mod expres obligația angajatorului de a comunica salariatei notificarea și nici nu stabilesc data de la care actul își produce efectele.

Textul legal prevede doar exigența formală ca notificarea să îmbrace forma scrisă, rezultând că o comunicare verbală a măsurii de „încetare a contractului individual de muncă" nu echivalează cu comunicarea și nu produce efecte juridice.

C. mun. se întregește însă cu dispozițiile legislației civile, numai dacă nu există incompatibilitate.

Înalta Curte, prin decizia nr. 18/2016, a stabilit cu forță obligatorie că articolele 1324, 1325 și 1326 din C. civ., prin dispozițiile lor dacă există compatibilitate cu cele ale C. mun. pot întregi aceste dispoziții.

În interpretarea și aplicarea art. 1.326 C. civ., în practica judiciară a instanțelor române s-a reținut că: „faptul că apelanta nu s-a prezentat la oficiul poștal pentru a-și prelua corespondența, chiar dacă din motive neimputabile, nu înlătură efectul comunicării actului. Comunicarea a fost realizată conform procedurii prevăzute de lege, din plicurile poștale rezultând că, deși s-a realizat legal comunicarea, destinatarul nu s-a prezentat pentru ridicarea corespondenței".[443]

---

[442] M.V. Duca, *Concedierea salariatei gravide în perioada de probă. Informarea prealabilă a angajatorului privind starea de graviditate,* Dreptul nr. 10/2020, p. 176-191.

[443] C. Ap. București, sect. a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Dec. civ. nr. 3784/2015, publicată în RRJ nr. 6/2015, Ed. Universul Juridic, 2015, p. 122.

ÎCCJ prin Decizia nr. 34/2016[444], a stabilit că decizia de concediere individuală întocmită cu respectarea cerințelor art. 76 din C. mun., poate fi comunicată prin poșta electronică, dacă salariatul a dat angajatorului datele de contact și există obiceiul acestei comunicări între părți.

De precizat că, legalitatea notificării se cercetează în funcție de data când angajatorul a luat măsura de încetare a contractului, concluzie regăsită și în practica instanțelor române[445].

Conform legislației muncii, o interdicție de concediere temporară este pusă sub condiția ca angajatorul să fie informat anterior dării deciziei de concediere, iar gravida să anunțe în scris și cu documente justificative, angajatorul său cu privire la starea de graviditate.

Prin urmare, „relevant sub aspectul aplicării dispozițiilor art. 60 alin. 1 lit. c din C. mun. nu este momentul în care decizia de concediere își produce efectele, cum în mod eronat a reținut instanța de fond, ci momentul emiterii deciziei de concediere, la care textul legal face referire în mod expres".

Momentul la care trebuie cercetată existența cauzelor de nulitate este cel al emiterii actului, iar nu acela când actul își produce efectele, fiind necesar a se face distincție între validitatea și eficacitatea actului.

Nulitatea absolută este aceea ce lovește un act care încalcă o prohibiție legală, sancționată cu nulitatea, în special o dispoziție de ordine publică[446].

„Spre deosebire de nulitate, caducitatea este o cauză a ineficacității actului ce constă în lipsirea actului juridic civil valabil încheiat de orice efecte datorită intervenirii unei împrejurări ulterioare încheierii sale și care este independentă de voința autorului actului juridic".[447]

În situaţia în care salariata gravidă informează angajatorul „cu privire la starea sa de graviditate" ulterior emiterii notificării de încetare a contractului individual de muncă, această informare nu poate determina nici nulitatea și nici caducitatea actului, deoarece nu este întrunită condiția esențială din ipoteza normei ca angajatorul să fi cunoscut aceasta anterior emiterii deciziei de concediere.

[444] Publicată în M. Of. nr. 18 din 9 ianuarie 2017.

[445] C. Ap. București, sect. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Dec. nr. 1723/R/2010, publicată în RRJ nr. 5-6/2010, Biblioteca juridică Wolters Kluwer (sintact.ro).

[446] C. Hamangiu, I. Rosetti Bălănescu, Al. Băicoianu, *Tratat...*, p. 115.

[447] G. Boroi, *Drept civil. Partea generală*, ediția a II-a, Ed. All Beck, București, 1999, p. 231.

În practica judiciară a instanțelor române s-a susținut și interpretarea potrivit căreia „stabilirea, în concret, a datei la care angajatorul a luat cunoștință de starea de graviditate a salariatei nu prezintă relevanță în ceea ce privește activarea interdicției de concediere, față de împrejurarea că, în interpretarea Curții Europene de Justiție, protecția salariatei gravide împotriva concedierii, recunoscută de prevederile art. 10 din „Directiva 92/85/CEE" și transpusă prin prevederile art. 21 din O.U.G nr. 96/2003, este asigurată inclusiv în situația în care o lucrătoare, angajată pe perioadă determinată, nu și-a informat angajatorul despre faptul că este gravidă, deși cunoștea starea în care se afla chiar din momentul încheierii contractului de muncă (C-109/2000, Cauza Tele Danmark A/S c. Handels-og)".[448]

Această interpretare este argumentată și în doctrină, arătându-se că: „Având în vedere jurisprudența Curții de Justiție, dispozițiile din legislația română, referitoare la interdicția concedierii salariatei gravide, necesită a fi interpretate în sensul garantării realizării efectului util al Directivei 92/85/CEE. O interpretare conformă a dreptului național asigură protecția specială a salariatelor contra concedierii pentru motive legate de starea de graviditate a acestora, inclusiv în cazul în care, ulterior deciziei de concediere, salariata îl încunoștiințează pe angajator într-un termen rezonabil cu starea ei de graviditate. Pentru a asigura realizarea obiectivului protecției salariatei contra concedierii pentru motive legate de graviditatea acesteia, stabilit de art. 10 al Directivei 92/85/CEE, ar fi utilă completarea art. 60 alin. (1) lit. c) din C. mun., precum și a art. 2 și 3 din O.U.G. nr. 96/2003 cu prevederi care să stabilească un termen în care, după primirea deciziei de concediere, salariata să îl poată încunoștiința pe angajator cu starea ei de graviditate, lipsind astfel de efecte decizia de concediere".[449]

În Cauza Tele Danmark A/S împotriva Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)[450], „Curtea de Justiție a Uniunii Europene" a hotărât prin decizie că: „art. 5 alin. 1 din Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la ocuparea forței de muncă, formarea profesională și promovarea și condițiile de muncă și art. 10 din Directiva 92/85/CEE a Con-

[448] C. Ap. București, sect.- a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Dec. civ. nr. 1773/2016, publicată în RRJ nr. 4/2016, Biblioteca juridică Wolters Kluwer (sintact.ro).

[449] A se vedea O. Ținca, *Considerații în legătură...*, p. 114-118.

[450] Cauza C-109/00, Hotărârea Curții (camera a cincea) din data de 4 octombrie 2001 disponibilă pe http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62000CJ0109&lang1=en&type=TXT& ancre= accesat în iunie 26, 2020.

siliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă a lucrătoarelor gravide și a lucrătoarelor care au născut recent sau care alăptează trebuie interpretate ca împiedicând concedierea unei lucrătoare pe motiv de sarcină: – în cazul în care a fost recrutată pentru o perioadă determinată, – nu a informat angajatorul că este însărcinată, deși știa de acest lucru la încheierea contractului de muncă și – din cauza sarcinii, ea nu a putut lucra pe o perioadă substanțială a contractului respectiv".

Din analiza situației de fapt din speță și a considerentelor avute în vedere de Curtea de Justiție a Uniunii Europene[451] observăm că angajatorul nu a cunoscut starea salariatei la angajare, însă, înainte de emiterea deciziei de concediere, „a fost informat cu privire la starea de graviditate a salariatei", decizia de concediere fiind motivată pe încălcarea de către angajată a obligației de a informa societatea la momentul recrutării cu privire la starea sa.

Prin urmare, această decizie a „Curții de Justiție a Uniunii Europene" nu se raportează la situația salariatei gravide care nu a informat angajatorul „cu privire la starea de graviditate anterior emiterii deciziei de concediere" și nu poate susține interpretarea potrivit căreia nu prezintă relevanță momentul la care salariata informează angajatorul.

Dacă concedierea are legătură cu starea fiziologică a salariatei și anume, graviditatea este incompatibilă cu interdicția din art. 10 punctul 1 din Directiva 92/85/CEE. Concedierea dispusă de la începutul sarcinii și până la terminarea concediului de maternitate, pentru motive ce nu privesc starea de graviditate, nu intră sub incidența art. 10, dar există și condiția ca angajatorul să aibă motive întemeiate.

Prin Dec. nr. 1/2020, C.C.[452] a respins, „ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate" și a constatat că dispozițiile art. 60 alin. (1) litera c) din Legea nr. 53/2003 – C. mun. sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

„În Cauza Jessica Porras Guisado/Bankia – S.A., Fondo de Garantia Salarial și alții"[453], CJUE a stabilit că dacă concedierea are legătură cu starea specială a sala-

[451] În paragraful 12 din decizie se arată că: „În august 1995, doamna Brandt-Nielsen a informat Tele Danmark că este însărcinată și că urmează să nască la începutul lunii noiembrie. La scurt timp după aceea, la 23 august 1995, ea a fost concediată începând cu 30 septembrie, pentru motivul că nu a informat Tele Danmark că este însărcinată în momentul recrutării. A lucrat toată luna septembrie".

[452] Publicată în M. Of. nr. 232 din 21 martie 2020.

[453] Cauza C-103/16, Hotărârea Curții (Camera a treia) din data de 22 februarie 2018 disponibilă pe http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-103/16, accesat în iunie 26, 2020.

riatei (graviditate) este incompatibilă cu interdicția din art. 10 punctul 1 al Directivei. Concedierea dispusă de la începutul sarcinii și până la terminarea concediului de maternitate, pentru motive ce nu privesc graviditatea nu intră sub incidența art. 10, dar există și condiția ca patronul să aibă motive întemeiate.(a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 63).

Prin urmare, în lumina prevederilor Directivei 92/85/CEE astfel cum au fost interpretate de CJUE, considerăm că interdicția de concediere a unei salariate gravide nu este opozabilă angajatorului care, la data emiterii deciziei de concediere, nu a cunoscut starea de graviditate a acesteia.

Angajatorul are dreptul „să concedieze o salariată gravidă" a cărei situație o cunoaște, având însă obligația să arate în scris și să probeze motivele temeinice ce au stat la baza deciziei de concediere și nu au nicio legătură cu starea de graviditate a acesteia.

În cazul angajatorului care nu a cunoscut starea de graviditate a salariatei la data emiterii deciziei de concediere este aplicabil principiul bunei-credințe, potrivit căruia buna-credință se prezumă până la proba contrarie (*bona fides praesumitur*).

Concedierea unei salariate gravide pentru motive aflate în legătură directă cu starea sa presupune că scopul mediat (cauza concedierii) a fost ilicit și prefigurat de angajator. Motivul determinant al concedierii, ca element al voinței juridice în dreptul civil, implică cu necesitate ca elementele ce au stat la baza manifestării de voință să fi fost cunoscute de autorul actului[454].

S-a considerat că „notificarea de încetare a contractului" produce efecte de la data comunicării, iar, între timp, angajatorul fusese informat despre starea de graviditate a salariatei. Drept urmare, a devenit aplicabilă interdicția concedierii statornicită de art. 60 alin. 1 litera a și c din C. mun.. Instanța de apel, însă, a decis în sens contrar: sesizarea salariatei trebuia comunicată angajatorului anterior emiterii notificării. (Este o consecință a dispoziției art. 60 alin. 1 litera c din C. muncii potrivit căreia interdicția concedierii ființează în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de starea de graviditate anterior emiterii decizie de concediere).

[454] G. Boroi, *idem*, p. 159-161.

„Considerentele instanței de control judiciar sunt contradictorii”.[455] O dată se reține că „în cazul în care angajatorul încetează raportul de muncă în perioada de probă, conform art. 31 alin. 3 C. mun., el nu este obligat să-și motiveze decizia așa cum ar fi necesar dacă ar aplica dispozițiile referitoare la concedierea salariatului pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. d) C. mun.]”. Pe de altă parte, adaugă eronat că „reglementările art. 31 alin. (3) și, respectiv, art. 61 lit. d) C. mun. constituie două cazuri diferite de concediere (...)”. În consecință, angajatorul este ținut de interdicțiile absolute instituite prin prevederile art. 60 C. mun., mai precis a celei de la alin. 1 lit. a), conform căreia „concedierea salariaților nu este permisă în timpul incapacității temporare de muncă, confirmată prin certificat medical, potrivit legii”.

Comentariul din art. „*Concedierea salariatei gravide în perioada de probă. Informarea prealabilă a angajatorului privind starea de graviditate*”[456] este unul explicativ: se invocă art. 1326 C. civ., în sensul că motivarea angajatorului de încetare a contractului de muncă – act unilateral – pentru a produce efecte, trebuie comunicată persoanei interesate; invocă jurisprudența Curții Europene privind interdicția, dar și posibilitatea concedierii salariatei gravide (deși nu era vorba de o atare concediere).

Nu trebuie făcută confuzia între concediere și încetarea contractului în perioada de probă. Cele două modalități de întrerupere definitivă a raporturilor de muncă sunt distincte[457].

Stabilirea datei la care salariata trebuia să înștiințeze angajatorul cu privire la starea ei de graviditate, anterior sau posterior emiterii notificării de „încetare a contractului de muncă în perioada de probă”, a determinat un comentariu al soluțiilor adoptate potrivit căruia „motivarea angajatorului de încetare a contractului – act unilateral – pentru a produce efecte, trebuie comunicat persoanei interesate”.[458]

Instanța a dat o interpretare extensivă normelor legale: au lărgit sfera de cuprindere a noțiunii de concediere (precizată la art. 58, art. 61, art. 65 C. mun.), precum și pe cea referitoare la interdicțiile luării acestei măsuri instituită de art. 60 alin. 1 lit. a) și c) C. mun., text care privește exclusiv concedierea.

---

[455] A. Țiclea, *Confuzii cu repetiție...*, p. 22.

[456] M.V. Duca, *Concedierea salariatei gravide în perioada de probă. Informarea prealabilă a angajatorului privind starea de graviditate*, *art. cit.,* p. 176-191.

[457] A. Țiclea, *Confuzii cu repetiție...* p. 23.

[458] M.V. Duca, *Concedierea salariatei gravide ...,* p. 188.

Aşa cum judicios s-a apreciat „încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă nu poate avea natura juridică a unei concedieri... așa fiind nu poate fi acceptat ca interdicțiile privind concedierea, reglementate de art. 60 C. mun., să fie extinse și în cazul încetării contractului în perioada de probă”.[459]

De altfel, doctrina a apreciat constant că temeiul de drept al încetării contractului în aceste situaţii îl constituie art. 55 litera c) C. mun.

Acesta constituie un caz de încetare a contractului de sine stătător[460], care nu trebuie confundat cu încetarea aceluiaşi contract prin concediere pentru necorespundere profesională potrivit art. 61 lit. d) C. mun. sau cu încetarea contractului prin demisie potrivit art. 81 C. mun.

Aşa fiind, „contractul de muncă poate înceta, pe durata sau la finalul perioadei de probă”, chiar dacă salariatul se află într-una dintre situaţiile reglementate de art. 60 C. mun. întrucât aceste situaţii se referă la interdicţia concedierii[461].

Se poate observa din cele ce preced că interpretarea și aplicarea art. 31 alin. 3 C. mun. a dus la o practică neunitară[462] și la susținerea unor păreri opuse în doctrină.

Întâia orientare doctrinară[463] susține faptul că, din coroborarea prevederilor art. 31 alin. 3 și art. 60 din C. mun., reiese că „încetarea contractului individual de muncă” se poate dispune prin notificarea scrisă a patronului, pe durata sau la „finalul perioadei de probă”, chiar dacă salariatul se află în una dintre situațiile reglementate de art. 60 din C. mun., situații „în care temporar concedierea nu poate fi dispusă”.

În această viziune, dispozițiile art. 60 din C. mun. nu se pot aplica, deoarece nu este o concediere, dar este o situație distinctă de „încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului”.

---

[459] A. Țiclea, *Confuzii cu repetiție...,* p. 25.

[460] I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2014, op.cit*., p. 294.

[461] M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op. cit.,* p. 92.

[462] M.V. Duca, Aplicabilitatea interdicțiilor temporare de concediere în cazul încetării contractului individual de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, în Dreptul nr. 3/2021, p. 105.

[463] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 436; I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 294; L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 209; C. de Ap. Constanța, S. civ., Dec. civ. nr. 142/2018, Biblioteca juridică (sintact.ro – accesat la data de 24.11.2020).

O altă opinie argumentată atât în decizii de speță, dar și în literatura de specialitate[464] susține ideea că încetarea contractului din inițiativa angajatorului, în timpul sau la finalul perioadei de probă, este o concediere.

Este avut în vedere și faptul că, potrivit prevederilor art. 31 alin. 4 din C. mun.: „în timpul de probă salariatul se bucură de toate drepturile și obligațiile prevăzute de dispozițiile dreptului muncii, cât și în C.c.m, chiar în regulamentul intern, dar și în contractul de muncă".

Se susţine[465] că „interdicțiile prevăzute de art. 60 din C. mun. sunt aplicabile pentru toate tipurile de concediere, fără a se face vreo distincție în funcție de procedura concedierii sau de momentul la care aceasta intervine".

Coroborând dispozițiile interne cu cele ale dreptului european se poate susține că încetarea contractului la propunerea patronului în timpul sau la finalul acestei durate de probă se va califica ca o concediere.

Atât lucrătorii cu contract pe perioada de probă, cât și cei cu raporturi de muncă consolidate, întărite, beneficiază de dreptul la o bună sănătate și securitate la locul de muncă, se bucură de odihna dată de concediul acordat anual și nu există o derogare expresă referitoare la aceste drepturi.

6.3. Interdicţia concedierii pe durata concediului de maternitate

Şi această interdicţie este prevăzută de C. mun. [art. 60 alin. (1) lit. d)], de Legea nr. 202/2002 [art. 10 alin. 6 lit. a)] și de O.U.G. nr. 96/2023 [art. 21 alin. (1) lit. c)].

Concediul de maternitate are o durată de 126 de zile calendaristice[466], având următoarea distribuţie[467]:

- concediul pentru sarcină – 63 de zile înainte de naștere;
- concediul pentru lăuzie - 63 de zile după naștere.

[464] Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. I, Ed. C.H. Beck, București, 2007, Biblioteca juridică (Lege5.ro), accesat în decembrie 14, 2020; O. Ținca, *Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă*, în RRDM nr. 1/2012, Biblioteca juridică (sintact.ro); Curtea de Apel Timișoara, Secția de litigii de muncă și asigurări sociale, Dec. Civ. nr. 1491/2015, Biblioteca juridică (sintact.ro – accesat la data de 14.12.2020).

[465] M.V. Duca, *Aplicabilitatea interdicțiilor temporare...,* p. 117-118.

[466] Art. 23 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2023.

[467] Art. 24 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2023.

Prin prevederile legale este permisă compensarea între ele a celor două concedii în funcţie de opţiunea persoanei beneficiare şi de recomandarea medicului, dar, durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie trebuie să fie de 42 de zile calendaristice (art. 24 alin. (2) din O.U.G. nr. 96/2023).

6.4. Interdicţia concedierii pe durata concediului pentru creşterea copilului

Această interdicţie este prevăzută:

- de art. 60 alin. (1) lit. e) din C. mun.;
- de art. 21 alin. (1) lit. d) din O.U.G. nr. 96/2023;
- de art. 10 alin. 6 lit. b) din Legea nr. 202/2002;
- de art. 25 alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010;

Angajatorul nu poate dispune concedierea salariatei/salariatului pe durata suspendării contractului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv până la împlinirea vârstei de 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Potrivit art. 2 din O.U.G. nr. 111/2010, pentru persoanele care în ultimii 2 ani anteriori naşterii copilului au realizat timp de minimum 12 luni venituri din salarii sau asimilate acestora, din activităţi independente, agricole, supuse impozitului pe venit, beneficiază, potrivit prevederilor C. fisc.[468], de atât de concediul susmenţionat, cât şi de o indemnizaţie lunară de 85% din media veniturilor nete.

Evident că de acest concediu beneficiază oricare din părinţii fireşti ai copilului, precum și alte persoane, având o poziție similară (tutorele, cel care a adoptat copilul ori i-a fost încredințat în vederea adopției sau în plasament și tutorele).

Prin Hotărârea din 16 iulie 2015, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Camera a patra), pronunțată în cauza C-222/14[469] a statuat: „Prevederile Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, precum și cele ale Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă

[468] Legea nr. 227/2015 (publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015, modificat ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 100/2020 (publicată în M. Of. nr. 740 din 29 iulie 2024).

[469] Publicată în RRDM nr. 9/2015, sinteză L. Georgescu, pp. 82-91.

trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un funcționar nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități".

Angajatorul trebuie să aprobe acest concediu[470]; durata acestuia stabilindu-se de comun acord cu salariatul/salariata iar durata acestuia desigur că nu poate exceda vârstei copilului – 2 sau 3 ani, după caz.

Neaprobarea cererii reprezintă o nerespectare de către angajator a obligațiilor ce-i incumbă în temeiul legii[471].

Concediul pentru creşterea şi îngrijirea copilului reprezintă o categorie[472] de concedii, timp în care salariata/salariatul nu prestează munca întrucât se ocupă de dezvoltarea, îngrijirea şi educarea copilului „până la împlinirea vârstei de 2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu handicap".

S-a decis că „pentru a fi eficace interdicţia de concediere a salariatului este necesar ca salariatul să fie în „concediu pentru creşterea copilului" la momentul în care angajatorul a luat decizia, şi nu la data la care i-a fost comunicat salariatului actul de disponibilizare. Din probele cauzei rezultă că la data de 06.07.2017 contestatorul nu beneficia de „concediu pentru creşterea copilului", ci doar de indemnizaţia prevăzută de O.U.G. nr. 111/2010. Dreptul la indemnizaţie este independent de dreptul la concediu, astfel că părintele opta fie să le valorifice pe ambele, fie doar dreptul la indemnizaţie, acesta din urmă , fiind însuşit de apelant. Indemnizaţia pentru creşterea copilului i-a fost acordată începând cu data de 06.07.2017 urmare a cererii depusă la data de 13.07.2017. Adeverinţa, întocmită de angajator şi care e baza acordării indemnizaţiei, nu face nicio menţiune referitoare la acordarea concediului; creşterea copilului. De altfel, S.C. A.. Focșani S.A. a susţinut în ambele cicluri procesuale că salariatul contestator nu a solicitat concediu şi prin urmare nu a beneficiat de exerciţiul unui asemenea drept. Concediul pentru creşterea copilului se acordă doar la cerere".[473]

[470] Art. 25 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010.
[471] C. Ap. București, s. a VII-a civ., pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 5302/2014, apud D.G. Enache, *op. cit.,* p. 126, nota 8.
[472] M. Gheorghe, *Dreptul individual ...,* op.cit., p. 211.
[473] C. Ap. Iaşi, sect. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 91/2020‑https://sintact.ro

La data emiterii decizie de concediere, salariata se afla în concediu pentru creșterea copilului minor în vârstă de până la doi ani, fiind ignorată interdicția prevăzută la art. 60 alin. 1 lit. e C. mun., în care excepțiile statornicite de art. 60 alin. 2 din acelaşi Cod sunt de strictă aplicare[474].

Conform acestui din urmă text, prevederile alin. 1, „nu sunt aplicabile concedierii pentru motive intervenite ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului ori a dizolvării angajatorului...".

Numai că în cauză, reorganizarea a privit entități ale administrației publice care nu intră sub incidența Legii nr. 85/2014.

Totodată, a fost vorba de o concediere colectivă, iar potrivit art. 74 alin. 5 C. mun., prevederile respective ale art. 68-73 din același act normativ, nu se aplică salariaților din instituțiile și autoritățile publice.

În acest sens, trebuie amintită Dec. C.C. nr. 658/2010[475], prin care s-a stabilit că „cei care sunt angajați în mediul bugetar, sunt legați din punctul de vedere al sursei de finanţare, de încasările și cheltuielile din acest buget, dezechilibrarea acestuia putând avea consecințe în ceea ce privește diminuarea cheltuielilor din buget. Or, salariile/indemnizațiile/soldele reprezintă asemenea cheltuieli - mai exact, cheltuieli de personal. În schimb, în mediul privat raporturile de muncă sunt guvernate de contractul de muncă încheiat între un angajat și un angajator".

Aşa fiind, interdicția concedierii colective, reglementată de C. mun. nu se poate aplica la nivelul personalului din instituțiile și autoritățile publice.

În consecință, concedierea în discuție este nelegală, ceea ce a condus la anularea măsurii angajatorului și reintegrarea salariatei în funcția deținută anterior, în entitatea nou constituită.

Salariata aflată în concediu pentru creșterea copilului poate oricând să revină în unitate fără vreo manifestare de voință din partea angajatorului, care nu se poate opune reluării contractului individual de muncă, după cum acesta nu se poate opune nici cererii de plecare în acel concediu.

Interdicţia concedierii pe perioada concediului pentru creșterea copilului se extinde o singură dată și timp de șase luni de la revenirea salariatei/ salariatului la locul de muncă (art. 25 alin. 3 din O.U.G. nr. 111/2010). Dar ea nu este aplicabilă

[474] C. Ap. Bucureşti, s.a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. RJ g892g597g/2022 din 19 aprilie 2022, https://sintact.ro.
[475] Publicată în M. Of. nr. 44 din 18 ianuarie 2011.

în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a organizării judiciare sau falimentului angajatorului (alin. 4)[476].

6.5. Interdicţia concedierii pe durata concediului pentru îngrijirea copilului

Şi această interdicţie este prevăzută pe de o parte de C. mun. [art. 60 alin. (1) lit. f)], iar pe de altă parte, de O.U.G. nr. 96/2023 [art. 21 alin. (1) lit. e)].

Se prevede că această interdicţie operează pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Potrivit art. 26 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[477], salariaţii au dreptul la concediu şi la indemnizaţie necesară îngrijirii copilului bolnav cu vârsta de maxim 12 ani, iar în cazul minorului cu handicap sau pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

„Beneficiază, la cerere[478], de indemnizaţie , opțional unul dintre părinţi, dacă solicitantul îndeplineşte condiţiile stagiului de cotizare. De aceleaşi drepturi beneficiază şi asiguratul care a adoptat, tutorele, i s-au încredinţat copii pentru adopție sau i-au fost dați în plasament".

Aşa după cum s-a menţionat în doctrină „condiţia *sine qua non* pentru beneficiul concediului pentru îngrijirea copilului bolnav sau în cazul celui cu handicap pentru afecțiunile intercurente până la vârsta de 18 ani este ca persoana să desfăşoare activităţi pe bază de raport de muncă sau raport de serviciu".[479]

Indemnizaţia este acordată în baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de curant şi a celui pentru persoanele cu handicap (art. 28) pentru o durată totală de 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, exceptând situaţiile în care copilul este identificat cu boli infectocontagioase, este imobilizat în sistemul de imobilizare specific aparatului locomotor ori este supus la unele intervenții chirurgicale; durata acestui concediu este stabilită de medicul specialist în funcţie de evoluţia bolii (art. 29).

---

[476] C. Ap. Bucureşti, sect. a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr 6639/2021, https://sintact.ro.

[477] Publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, modificată ulterior.

[478] Alexandru Țiclea, *Codul muncii 2020. Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență, op.cit.,* p. 362.

[479] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014*, *op. cit.,* p. 406.

Un concediu asemănător mai este reglementat şi de O.U.G. nr. 111/2010, potrivit căreia pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, oricare din părinţii firești, adoptatorii, ori persoana „căreia i s-a încredinţat copilul pentru adopție sau care are copilul în plasament/plasament în regim de urgenţă [480] are dreptul la concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani".

Acest concediu „este acordat tot la cerere, în prelungirea[481] concediului pentru creşterea copilului sau este solicitat până la împlinirea copilului a vârstei de 7 ani".

6.6. Interdicţia concedierii pe durata efectuării concediului parental, a celui de îngrijitor sau pe durata absentării în situaţii neprevăzute de la locul de muncă

Prin Legea ne. 283/2022[482] a fost modificat C. mun., adăugându-se o nouă literă (i) la art. 60 alin. (1) prin care se impune angajatorului amânarea procedurii privind încetarea contractului până după reîntoarcerea salariatului/salariatei la locul de muncă în perioada efectuării concediului parental, a celui de îngrijitor ori pe durata absentării în cazuri justificate.

Prevederile privind interdicţia concedierii pe durata efectuării concediului parental şi a celui de îngrijitor[483] sunt reluate şi prin Legea nr. 202/2002 [art. 10 alin. (6) lit. c) şi d)].

Concediul parental este cel acordat tatălui copilului nou-născut; concediul de îngrijitor este cel ce se acordă salariaţilor pentru îngrijirea ori sprijinul personal acordat unei rude/persoane care locuieşte în acelaşi loc cu persoana beneficiară de acest concediu în scopul îngrijirii/sprijinirii colocatarului care necesită atenţie ca urmare a unei afecţiuni medicale[484].

Angajatorul este obligat să acorde nu numai concediul paternal, ci și concediul de îngrijitor[485].

---

[480] D. Țop, *Dreptul securității sociale, op.cit.,* p. 342.
[481] A. Țiclea, *Codul muncii..., op.cit.,* p. 362.
[482] Pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (publicată în M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022).
[483] Lit. d) a fost introdusă prin O.U.G. nr. 57/2022 (publicată în M. Of. nr. 431 din 03 mai 2022).
[484] Art. 153^1 alin. (1) şi (2) din C. mun.
[485] Art. 152^1 alin. (1) din C. mun.

C. mun. instituie prin art. 152^2 dreptul salariatului de a lipsi de la serviciu în cazuri justificate, determinată de o urgenţă familială cauzată de accident/boală, iar prezenţa salariatului este indispensabilă.

Evident, angajatorul trebuie să fie informat prealabil. Durata absentării nu poate fi mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an. Însă, perioada de absenţă trebuie recuperată până la acoperirea completă a duratei normale de lucru a celui în cauză.

6.7. Interdicţia concedierii salariatei care primeşte stimulentul de inserţie

O.U.G. nr. 26/2021 a prevăzut expres modificarea art. 25, în sensul interzicerii dispunerii de către angajator a încetării contractului în cazul acordării stimulentului de inserţie

Dacă părintele aflat în concediul pentru creşterea copilului se reîntoarce la serviciu în mai puțin de 60 de zile înainte de împlinirea vârstei de doi ani a copilului sau trei ani pentru copilul cu handicap, acesta poate cere stimulentul de inserţie, care se acordă până la împlinirea vârstei de trei ani sau patru ani în cazul celui cu handicap. Atunci când se solicită și obține stimulentul de inserție, plata indemnizației de concediu de creștere se sistează. De altfel, în general, nu se pot obține alte sume de bani simultan cu indemnizația de creștere.

Acest stimulent nu se acordă automat, ci doar în urma unei solicitări. Astfel, dacă face o cerere în acest sens la ieșirea din concediul de creștere, oricare dintre părinții copilului poate beneficia de acest stimulent.

Legea nr. 66/2016”[486] a modificat O.U.G. nr. 111/2010, stabilind un nou regim juridic în acest domeniu, iar O.U.G. nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative a stabilit că părinții aflați în plata stimulentului de inserție cărora li s-a încetat/suspendat contractul de muncă pe perioada stării de urgență primesc neîntrerupt stimulentul pentru o perioadă de 90 de zile”.[487]

Stimularea revenirii în activitate a părinţilor aflaţi în concediu pentru creşterea copiilor asigură venituri suplimentare sub forma stimulentului de inserţie:

- în sumă de 1500 lei, dacă persoanele îndreptățite obţin venituri înainte de împlinirea vârstei de 6 luni de către copil, respectiv 1 an în cazul copilului

[486] Publicată în M. Of. nr. 304 din 20 aprilie 2016.
[487] D. Țop, Dreptul securității sociale, op.cit., p. 269.

cu dizabilităţi. Suma se acordă până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului, respectiv 3 în cazul celui cu dizabilităţi [art. 7 alin. 1 lit. a)];

- în sumă de 650 lei dacă persoanele îndreptăţite obţin venituri după împlinirea vârstei de 6 luni de către copil, respectiv 1 an în cazul celui cu dizabilităţi [art. 7 alin. 1 lit. b)].

Trebuie precizat că se interzice[488] angajatorului să îngrădească accesul salariatei la stimulentul de inserţie, dacă salariatul anunță dorința de reluare a raportului de muncă cu cel puţin 30 de zile înainte [art. 25 alin. (4)].

Dacă angajatorul nu respectă asemenea interdicţii sunt consecinţe negative: acestuia i se aplică amendă de la 5000 la 10000 lei de către inspectorii sociali precum şi de celelalte organe de control ale Ministerului Muncii, sau de a fi acţionat în instanţă şi obligația la reintegrarea salariatului în cauză pe „postul şi funcţia deţinute anterior" şi la plata unor despăgubiri reprezentând salariile de care s-ar fi bucurat salariatul în cauză, eventual şi la plata unor despăgubiri morale dacă tribunalul apreciază ca „fiind întrunite condițiile cumulative ale antrenării răspunderii civile contractuale de dreptul muncii în ce privește pe pârâtă, fapta ilicită constând în concedierea nelegală a reclamantei".[489]

Angajatorul nu poate restricționa deci accesul părintelui solicitant la plata stimulentului de inserţie, cu condiţia ca acesta să îşi fi manifestat intenţia de a relua raportul de muncă cu 30 de zile înainte.

Deşi această cerință a legiuitorului este justificată, „în jurisprudenţă există posibilitatea ezitării angajatorului, în atari condiții, să angajeze femei, deoarece poate interveni o perioadă lungă de disponibilizare a postului. Astfel de norme protective se pot întoarce exact împotriva categoriei de persoane pe care şi-ar fi impus să o protejeze".[490]

6.8. Interdicţia concedierii pe durata concediului de risc maternal[491]

Această interdicţie este prevăzută de art. 21 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003. Ea se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei la serviciu.

---

[488] B. Marian, *Dreptul securității sociale*, Ed. Pro Universitaria, București, 2020, p. 134.
[489] Tribunalul Ilfov, sent. civ. nr. 2836/2020.
[490] R. Dimitriu, *Dreptul muncii...*, p. 330.
[491] C. Gîlcă, *Codul muncii comentat şi adnotat,* Ed. Rosetti Internaţional, Bucureşti, 2022, p. 552.

Orice salariată gravidă se poate confrunta pe parcursul executării contractului cu riscuri privind sănătatea şi/sau securitatea sa ori a fătului din pricina specificului muncii sau a locului de prestare a acesteia[492].

Concediul de risc maternal este cel la care au dreptul salariatele gravide, cele care au născut recent ori care alăptează pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lor şi/sau a fătului ori a copilului lor [art. 2 lit. h) din O.U.G. nr. 96/2003].

Au dreptul la acest concediu şi salariatele enumerate *supra* care prestează muncă de noapte, cu îndeplinirea următoarelor condiţii[493]:

- sănătatea salariatelor să fie afectată de munca de noapte;
- din motive justificate în mod obiectiv, transferul la un loc de muncă de zi să nu fie posibil[494].

6.9. Interdicţia concedierii pe durata izolării copilului depistat pozitiv la infecția Covid-19

Chiar dacă nu este prevăzut ca atare în legislaţie, apreciem că poate fi considerat ca un concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, şi pe cale de consecinţă părintele copilului care nu desfăşoară activitatea prin telemuncă şi este izolat la domiciliu împreună cu copilul să beneficieze de concediu medical, angajatorului fiindu-i interzisă concedierea pe această perioadă a părintelui în cauză.

O situație inedită este determinată de acordarea concediului medical în caz de infecție cu virusul Sars-CoV-2. Prin Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic[495] au fost reglementate măsuri excepționale de protecție a populației în contextul epidemiologic determinat de infectarea cu virusul Sars-CoV-2.

În situația în care persoana depistată pozitiv în urma testării este un minor, acesta se va izola la domiciliul aparținătorului sau într-o locație indicată de acesta.

[492] R. Gidro, *Dreptul* ..., p. 239.
[493] C.A, Moarcăş Costea, *Dreptul securităţii* ..., p. 172.
[494] Art. 19 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.
[495] Publicată în M. Of. nr. 884 din 28 septembrie 2020.

S-a apreciat[496] că aparținătorul, în mod previzibil, este un membru de familie. Alternativ minorul poate fi izolat într-o unitate sanitară.

În cazul în care copilul minor, de regulă școlar sau preșcolar, devine contact direct al unei persoane infectate, iar ulterior confirmării are obligația de carantinare, în condițiile art. 2, alin. 1, litera a din O.M.S. nr. 1309/2020[497]. Indiferent dacă vârsta minorului îi permite acestuia să se întrețină singur, membrii familiei sale au obligația de izolare împreună cu acesta, în condițiile art. 1, alin. 3, litera d din Ordinul Ministrului Sănătății nr. 414/11.03.2020[498].

În condițiile art. 20 alin. 3 din Legea nr. 136/2020, concediul medical este acordat în continuare de către medicul curant, indiferent dacă acesta este medicul de familie sau medicul specialist care tratează copilul, însă fără constatarea simptomatologiei în mod direct de către cadrul medical, ci în baza unei decizii de confirmare a carantinării, ori de confirmare sau prelungire a izolării emisă de către Direcția de sănătate publică.

Presupunând că minorul nu este încadrat în muncă, părinții săi vor fi îndreptățiți la obținerea concediului medical pentru carantinare, respectiv izolare atât timp cât nu își pot presta activitatea prin telemuncă.

6.10. Excepţii de la interdicţii

Aceste interdicții au, evident, caracter temporar și nu operează în cazul în care intervine reorganizarea judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului. În această din urmă ipoteză are loc, în fapt, o încetare de drept a contractului.

Singura excepţie este prevăzută în cazul concedierii determinate de reorganizarea judiciară a falimentului ori dizolvarea angajatorului (art. 60 alin. 2 din C. mun. coroborat cu prevederile art. 25 alin. 3 din O.U.G. nr. 111/2010, art. 21 alin. 3 din O.U.G. nr. 96/2003 şi art. 10 alin. 7 din Legea nr. 202/2002).

Din textele menţionate *supra* rezultă că este posibilă concedierea motivată de reorganizare judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului.

---

[496] S.A. Vernea*, Particularități ale acordării concediului medical, în legislația română, în cazul infectării cu virusul Sars-Cov-2. Lecții pentru viitor,* în Revue Européenne du droit social nr. 3/ 2021, p. 52.

[497] Publicat în M. Of. nr. 642 din 22 iulie 2020.

[498] Publicat în M. Of. nr. 201 din 12 martie 2020.

Reorganizarea judiciară[499] reprezintă o modalitate aplicată debitorului, „persoană juridică, în vederea achitării datoriilor sale conform unui program de plată a creanțelor". Reorganizarea este realizată „în baza unui plan în care sunt prevăzute măsuri de restructurare operațională/financiară, restructurare corporativă, prin modificarea structurii capitalului social, restrângerea activității prin lichidarea unor bunuri din averea debitorului[500]. Procedura în discuție are la bază „întocmirea, aprobarea, confirmarea, implementarea și respectarea unui plan de reorganizare".

Dizolvarea este prima fază a procesului de încetare a unei persoane juridice. Cazurile de dizolvare „sunt consacrate atât de reglementarea cu caracter general a persoanelor juridice, cât și prin actele normative care stabilesc statutul legal al diferitelor categorii de persoane juridice"[501].

Falimentul este o stare din insolvabilitate a unei persoane fizice sau juridice. Legea nr. 85/2014 reglementează pe lângă procedura reorganizării judiciare și procedura falimentului.

Aceasta din urmă are ca scop „prefacerea în bani a bunurilor din averea debitorului, în vederea satisfacerii creanțelor creditorilor". Ea este o „procedură de insolvență consensuală colectivă și egalitară, aplicabilă debitorului pentru lichidarea averii lui în vederea acoperirii pasivului, urmată de radierea debitorului din registrul în care este înmatriculat" (art. 5 pct. 45 din Legea nr. 85/2014)[502].

Așa fiind, în atari împrejurări, contractele de muncă ale salariaților angajatorilor respectivi nu mai pot fi menținute. Ele vor fi „denunțate" ori „desfăcute" în condițiile art. 123 din Legea nr. 85/2014[503].

[499] St. D. Cărpenaru, *Tratat de drept comercial român*, ed. a VI-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2019 p. 758.

[500] Art. 5 pct. 54 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și insolvență (publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014, modificată ulterior).

[501] M.N. Costin, C.M. Costin, *Dicționar de drept civil de la A la Z*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, pp. 324-325.

[502] St. D. Cărpenaru, *op. cit.,* pp. 766-767.

[503] Ș. Beligrădeanu, Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor de „denunțare „ sau „desfacere „ a contractelor individuale de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și a insolvenței, în Dreptul nr. 11/2014, pp. 112-125.

Capitolul VII

PROTECȚIA LUCRĂTOARELOR GRAVIDE ÎN DREPTUL COMPARAT

7.1. Protecţia lucrătoarelor gravide în Italia

7.1.1. Protecția maternității și interzicerea discriminării[504]

În legislaţia Republicii Italiene[505], protecția maternității femeilor care lucrează și-a făcut intrarea prin art. 37, alin. 1 ale Constituției, în partea în care prevede: „Condițiile de muncă trebuie să permită îndeplinirea funcției sale esențiale familiale și să asigure o protecție specială, adecvată, mamei și copilului".

Drumul spre implementarea art. 37 din Constituție a fost lung și nu lipsit de dificultăți. Aici putem aminti că întărirea protecției mamelor care lucrează (la început Legea nr. 860/1950, apoi în special Legea nr. 1204/1971), a fost însoțită treptat, grație intervenției de reformă efectuată de Curtea Constituțională, de extinderea drepturilor mamei către tată, în direcția redistribuirii, în condiții de egalitate, a rolului familial al părinților. Procesul (al cărui prim pas, pe plan legislativ, a fost marcat de legea nr. 903/1977, a culminat cu adoptarea Legii nr. 53/2000 refe-

[504] M. V. Ballestero, G. De Simone, *Diritto del lavoro,* Ed. Giappichelli, 2022, pp. 317-319.

[505] Intervenția asupra maternității a fost foarte intensă în perioada fascistă, dar numai odată cu promulgarea Rdl nr. 654/1934, transformat în Legea nr. 1347 din 5.8.1934, şi a regulamentului de aplicare (Rd nr. 2237/1938) a fost remediat caracterul anorganic al legislației anterioare, construind un regim de protecție care era destinat să dureze în timp. Protecția mamelor care lucrează a fost sporită considerabil: a fost prelungită perioada de întrerupere obligatorie, a fost interzisă munca grea şi vătămătoare, au fost garantate perioade intermediare de pauză pentru alăptare. Un pas hotărâtor în direcția unificării reglementării juridice a maternității pentru lucrătorii de sex masculin și feminin a fost făcut prin extinderea pentru femeile muncitor a interzicerii concedierii, care era în vigoare doar pentru funcţionare (art. 6, alin. 8, Rdl nr. 1825/1924), în perioada de la momentul prezentării adeverinței care atestă starea de sarcină şi până la sfârşitul perioadei de întrerupere obligatorie *postpartum.* În plus, mamelor care lucrează li s-a plătit de către Fondului Național de Maternitate o subvenție calculată în sumă fixă şi condiționată de o vechime minimă de contribuție.

ritoare la dispozițiile privind sprijinul maternității și paternității și ale Decretului Legislativ nr. 151/2001 (Textul consolidat al dispoziţiilor legislative privind protecția și sprijinul maternității și paternității, emis în baza delegării cuprinse în art. 15 al Legii nr. 53/2000). Textul consolidat din 2001 (denumit în continuare TU) a suferit numeroase modificări în ultimii ani, mai întâi prin lucrarea Decretului legislativ nr. 119/2011, care a reordonat disciplina concediilor de maternitate, permiselor și concediilor, ulterior Legii nr. 92/2012, art. 2, alin. 24, 25 şi 26; modificări ulterioare au fost aduse prin Decretul legislativ nr. 80 din 15.6.2015, emis în aplicarea legii delegate nr. 183/2014 (așa-numita *Lege a locurilor de muncă),* art. 1, alin. 8 și 9[506] şi cel mai recent de Legea nr. 145 din 30.12.2018, (legea bugetului 2019), art. 1, alin. 278, 485.

În ciuda extinderii către tați a unei serii de drepturi proprii inițial numai mamei, pe care le vom examina în continuare, protecția maternității (biologice şi de altă natură) lucrătoarelor (inclusiv a lucrătoarelor independente şi a celor liber profesioniste) și-a menținut multă vreme o autonomie cu privire la legislaţia privind egalitatea de tratament între lucrători și lucrătoare. Până de curând, dreptul intern (în care maternitatea se bucură de un nivel ridicat de protecție specifică) nu a pornit cu încredere pe calea reconstituirii explicite a maternității în contextul protecției anti-discriminare din motive de gen.

Pe de altă parte, legislația UE a ales, în urmă cu mai bine de douăzeci de ani, calea referirii explicite a maternității la gen, inserând-o în protecția anti-discriminare[507]. Forța motrice din spatele acestui proces a fost Curtea de Justiție. Curtea este responsabilă pentru argumentul pe care s-a întemeiat considerarea

[506] Decretul legislativ nr. 80 din 15.6.2015, Măsuri de conciliere a cerinţelor de îngrijire, de viață şi de muncă, în aplicarea art. 1, alineatele 8 și 9 din legea delegare nr. 183 din 10.10.2014.

[507] Coexistența dintre principiul egalității și protecția maternității nu este, potrivit „legiuitorului din Uniunea Europeană „, în principiu contradictorie; o concepție riguroasă a egalității formale între bărbați și femei l-a determinat totuși să reducă spațiul de protecție garantat mamelor care lucrează, limitând protecția anti-discriminare într-o perioadă limitată de timp și, astfel, dedicând puțin spațiu luării în considerare (și nevoii de protecție) a relaţiei dintre mamă şi copil. În trecut, CEJ și aceeași Directiva 92/85 privind sănătatea și securitatea mamelor care lucrează, reiterând necesitatea de a le asigura o protecție specială, au definit sfera protecției în interiorul unei frontiere, dincolo de care se înțelegea că ar putea să reapară contradicţia cu principiul egalităţii de tratament. Cu toate acestea, tocmai perspectiva egalitaristă este cea care a marcat drumul dreptului comunitar, conducându-l la palierul indicat mai sus.

maternității ca factor de discriminare[508]: întrucât motivul sarcinii nu poate fi opus decât femeilor - a afirmat Curtea - tratamentul mai puțin favorabil rezervat femeii din starea ei de sarcină reprezintă o discriminare *directă* pe criterii de sex. Cu alte cuvinte: maternitatea este un drept fundamental al femeilor iar încălcarea acestuia constituie o încălcare a principiului de egalitate. Cauza maternității ca factor de discriminare ilicită directă a femeilor exprimă, astfel, luarea în considerare a unei anumite naturi feminine, dar și prezumția (absolută) a unei „situații" deosebit de dezavantajoase, care, prezumată fiind, nu se cere să fie demonstrată. La urma urmei, femeile (toate femeile aflate la vârsta fertilă, căsătorite sau singure), fiind însărcinate, sunt purtătoare ale unui factor de discriminare pe care anglo-saxonii îl definesc „*gen plus*": pentru a spune că sarcina este o circumstanță agravantă de a fi femeie, care în sine este un potenţial (şi, de fapt, verificat) factor de discriminare.

În dreptul italian considerarea explicită a maternității ca factor de discriminare a apărut abia recent, prin modificarea art. 25, Decretul legislativ nr. 198/2006, introdusă prin Decretul legislativ nr. 5/2010 (punerea în aplicare a Directivei CE 2006/54 *Refusion*), şi reformularea art. 3 TU, intitulat *interzicerea discriminării* („Este interzisă orice discriminare pe motive legate de sex, în conformitate cu prevederile Decretului legislativ nr. 198 din 11.4.2006, în special cu privire la orice tratament mai puțin favorabil din cauza stării de sarcină, precum şi maternitatea sau paternitatea, inclusiv cele adoptive, sau din cauza deținerii și exercitării drepturilor aferente")[509].

De la maternitate, ca factor al discriminării de gen, interzicerea discriminării - se extinde la paternitate: un factor nu de gen, ci de rol, care se leagă de o condiție personală demnă de o atenție deosebită tocmai în perspectiva egalității de gen în împărțirea responsabilităților familiale.

---

[508] Orientarea CEJ datează din Hotărârea din 8.11.1990, C-177-88, *Dekker,* într-un caz de refuz de a angaja o lucrătoare însărcinată. În jurisprudența ulterioară, Curtea a reiterat că maternitatea constituie un factor de discriminare directă a femeilor pe criterii de sex. A se vedea cel mai recent CGE 20.62019, C-404/18, *Hakelbracht şi alții:* faptul de a nu angaja o candidată pentru că este însărcinată - precizează Curtea – trebuie considerat un tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină, ceea ce constituie, în conformitate cu art. 2, § 2, lit. *c),* din Directiva 2006/54, o discriminare directă pe criterii de sex, așa cum subliniază și considerentul 23 al acestei directive.

[509] Indicaţii în acest sens puteau rezulta deja din Decretul legislativ nr. 151/2001 (în continuare TU), unde art. 3 (intitulat „Interzicerea discriminării „) conţinea prevederile art. 1, art. 2 și art. 3 ale legii nr. 903/1977 (discriminare directă și indirectă în accesul la muncă, pregătire şi orientare, salarizare, încadrare profesională, avansare în carieră).

7.1.2. Protecția mamelor care lucrează[510]

TU (Decretul legislativ nr. 151/2001, la care ne vom referi în textul modificat prin Decretul legislativ nr. 80/2015 cu modificările ulterioare) articulează pietrele de temelie ale protecției psiho-fizice a mamelor care lucrează într-o serie de instituții.

Trebuie subliniat mai întâi că măsurile de protecție sunt extinse și asupra asistentei maternale şi mamei adoptive; în plus, după cum vom vedea, unele dintre drepturile inițial proprii numai mamei au fost extinse și asupra taților, care le pot exercita pe cont propriu sau ca alternativă la mamă; alte drepturi sunt acum atribuite ambilor părinți, biologici, adoptivi sau asistenţi maternali. Vom examina mai întâi instituțiile care vizează în mod special protejarea maternității lucrătoarelor.

7.1.2.1. Concediu de maternitate

Și-a schimbat denumirea (se numea „întrerupere obligatorie"), dar este cea mai veche şi tradițională instituție de protecție a maternității lucrătoarelor: ceea ce, evident, nu înseamnă că nu este încă o instituție de importanță crucială, prezentă (în ciuda diversităţii duratei sale) în toate legislaţiile europene, şi prevăzută și de Directiva CE 92/85[511].

Potrivit reglementărilor în vigoare (art. 16 din TU, modificat prin Decretul legislativ nr. 80/2015), este interzisă folosirea femeilor la muncă în cele 2 luni premergătoare datei presupuse a nașterii și în cele 3 luni de la naștere[512]. O mai mare luare în considerare a cerinţelor și dorințelor specifice ale fiecăreia dintre lucrătoare a determinat legiuitorul să prevadă dreptul de a opta pentru o articulare diferită a concediului (întreruperea activităţii începând cu luna anterioară datei presupuse a nașterii și în cele 4 luni următoare nașterii), cu condiția ca, în opinia medicului competent, această opțiune să nu prejudicieze sănătatea gravidei și a

[510] M. V. Ballestero, G. De Simone, *op. cit.*, pp. 319-323.

[511] Reforma acestei directive, deși așteptată de ani de zile, a fost arhivată în 2015, în urma retragerii propunerii de către Comisia Europeană.

[512] Dacă naşterea are loc mai devreme decât data prevăzută, zilele de concediu neefectuate se adaugă la perioada concediului de maternitate după naștere. În cazul întreruperii spontane sau terapeutice a sarcinii după cea de-a 180-a zi de la începutul gestației, precum şi în cazul decesului copilului la naștere sau în timpul concediului de maternitate, lucrătoarele au dreptul (nu obligația) de a relua munca în orice moment, dând preaviz (zece zile) angajatorului, și cu condiția ca medicul competent să ateste că acest lucru nu dăunează sănătății lucrătoarei.

copilului care urmează să se nască (art. 20 TU)[513]. Pe de altă parte, trezește multe nedumeriri cea mai recentă prevedere (art. 1, alin. 485, Legea nr. 145/2018)[514], care permite lucrătoarei, după obținerea avizului favorabil al medicului competent, să se retragă de la muncă *numai după* naștere și pentru următoarele 5 luni, ținând cont de echilibrele psiho-fizice delicate din ultima luna de sarcină. Fără îndoială, este oportună dispoziţia (introdusă prin Decretul legislativ nr. 80/2015, art. 16-bis din TU) care permite lucrătoarei, în cazul internării copilului într-o unitate publică sau privată, să solicite suspendarea perioadei *postpartum* a concediului de maternitate şi de a beneficia de concediul de maternitate, în totalitate sau în parte, de la data externării copilului[515].

Interdicția legală de angajare a femeilor în muncă operează automat, legat de starea de sarcină: lucrătoarea este, însă, obligată (art. 21 TU) să dea angajatorului, şi să trimită la INPS (electronic direct de către medicul de la Serviciul Național de Sănătate), care plătește indemnizația zilnică de maternitate, certificatul medical care indică data presupusă a nașterii; data indicată în certificat „se aplică, în ciuda oricărei erori de prognoză”[516]. Concediul de maternitate poate fi anticipat cu 3 luni înainte de naștere, atunci când femeia își efectuează munci (stabilite prin decrete proprii de către Ministrul muncii și politicilor sociale), după audierea celor mai reprezentative sindicate naţionale) grele sau nocive pentru starea avansată de sarcină (art. 17 TU)[517]; anticiparea este dispusă de către serviciul de inspecție al Ministerului Muncii competent teritorial; se mai poate dispune (de către ITM, în legătură cu condițiile de mediu sau lipsa unor sarcini adecvate, sau de către ASL în

[513] Întreruperea sarcinii, spontană sau voluntară, în cazurile prevăzute de articolele 4, 5 și 6 din Legea nr. 194 din 22.5.1978, este considerată în toate efectele drept *boală* (art. 19 TU).

[514] Noul articol 16, Decretul legislativ nr. 151/2001, alin. 1.1.

[515] Legiuitorul a recunoscut astfel dispozițiile Curții Constituționale, sentința nr. 116/2011, care în cazul *nașterii premature* a recunoscut lucrătoarei dreptul de a beneficia de cele trei luni de *concediu postpartum, sau de* partea reziduală din acesta, începând cu momentul intrării copilului în locuința familiei. Perspectiva Curții este, încă o dată, aceea de a proteja relația mamă-copil, în interesul atât copilului cât și al mamei: durata ședерii copilului prematur în incubator nu poate fi prestabilită, iar cerinţele de îngrijire maternă devin imperative la externarea copilului din unitatea sanitară.

[516] Deși este evidentă intenția de a preveni ca eroarea să provoace prejudicii lucrătoarei, cazul de eroare nu are de fapt nicio influență asupra duratei întreruperii obligatorii, care începe, în faza anterioară nașterii, de la data presupusă (chiar dacă eronat identificată), iar pentru faza ulterioară, de la data efectivă, fiind acoperit în orice caz intervalul de timp dintre data presupusă şi data reală a nașterii.

[517] În legislaţia italiană, concediul este considerabil mai lung decât cel prevăzut de Directiva CE 92/85 (14 săptămâni).

cazul unor complicații grave ale sarcinii) interzicerea de la muncă până la perioada de întrerupere obligatorie, și pentru o perioadă de timp variabilă ca durată.

Concediul de maternitate (pe o perioadă de maximum cinci luni) se datorează lucrătoarei şi în cazul adopției unui minor şi trebuie luat în primele cinci luni de la intrarea efectivă a minorului în familia lucrătoarei; în cazul plasamentului maternal, concediul are o durată de maximum trei luni (art. 26 din TU, modificat prin Decretul legislativ nr. 80/2015)[518].

Pe perioada concediului de maternitate, lucrătoarea angajată[519] beneficiază de o indemnizație zilnică egală cu 80% din salariul său (plătită de INPS, chiar dacă de obicei este plătită în avans de angajator, cu excepția ajustării ulterioară)[520]. Dreptul la indemnizație se prelungește pe toată perioada prevăzută, chiar și în cazul încetării contractului pentru una dintre cauzele care legitimează concedierea în perioada acoperită de interdicție (art. 24, alin. 1, TU, aşa cum a fost modificat prin Decretul legislativ nr. 80/2015)[521]. Perioada de concediu se ia în considerare

[518] Mamelor lucrătoare adoptive sau asistentelor maternale li se aplică și art. 16-*bis* din TU. Pentru adopţie internaţională (care, după cum se ştie este, în prezent, mai răspândită în Italia decât cea naţională) lucrătoarea are dreptul şi la un concediu cu durata corespunzătoare perioadei de ședere în statul străin - necesar pentru adopție și plasament. Concediul nu implică indemnizație sau remunerație.

[519] Indemnizaţia pentru aceeași perioadă (cinci luni) este prevăzută pentru lucrătoarele casnice coordonate şi continui: art. 64 TU, aşa cum a fost reformulat de Curtea Constituțională, sentința nr. 257/2012. Legea nr. 81 din 22.5.2017, (art. 3, alin. 1), a dispus modificarea art. 64, alin. 2, precizând că protecția maternității prevăzută de dispoziția la care se face referire la alin. 16 perioada patru, al art. 59, Legea nr. 449 din 27.12.1997, are loc în formele şi în modul prevăzut pentru munca ca angajat, „indiferent, în ceea ce privește indemnizația de maternitate datorată pentru cele două luni anterioare datei nașterii și pentru următoarele trei luni, de la întreruperea efectivă a activității".

[520] Indemnizația este exclusă dacă lucrătoarea lipsește de la serviciu mai mult de 60 de zile înainte de începerea perioadei de întrerupere obligatorie, dar sunt multe cazuri în care zilele de absență nu sunt calculate în cele 60 de zile. Curtea Constituţională (sentinţa nr. 158/2018) a declarat nelegal constituţional art. 24, alin. 3, TU, în partea în care nu exclude din calculul celor 60 de zile concediul extraordinar (art. 42, alin. 5, TU) pe care lucrătoarea l-a efectuat pentru a ajuta soțul cu handicap grav.

[521] *Mame care desfășoară activități independente* (fermier direct, arendaş şi colonist, antreprenor agricol în calitate principală, meșteșugar, activitate comercială, pescar independent de mic - pescuit maritim şi ape interioare) şi de *liber profesionist* (articolele 66 şi următoarele din TU), care nu sunt sub rezerva obligației de a întrerupe activitatea, au, totuşi, dreptul la o *indemnizație* pentru perioada de două luni anterioare datei prezumate a nașterii și pentru cele trei luni următoare nașterii: în primul caz, indemnizația se plătește de către INPS; în al doilea caz, de către organismele care gestionează sistemul de asigurări sociale pentru liber profesioniști. Mamele care lucrează ca asistent maternal și mamele adoptive au dreptul la indemnizație pentru cele trei luni de la intrarea minorului în familie. În ceea ce privește profesioniștii independenți, în urma sentinţei Curții Constituționale (nr. 385/2005), care a declarat nelegitimitatea constituțională a articolelor 70 şi 72, din TU artă. 70, alin. 3-*ter,* TU) a stabilit că indemnizația care s-ar fi cuvenit mamei

în toate scopurile în vechimea în serviciu şi se echivalează cu activitatea de muncă, cu excepția cazului în care negocierea colectivă prevede, în anumite scopuri, - prezența efectivă în serviciu.

7.1.2.2. Interzicerea concedierii

Reformulând și actualizând (în special prin prisma sentinţelor Curții Constituționale, la care ne vom referi în continuare) prevederile Legii nr. 1204/1971, art. 54 TU, stabilesc faptul că interzicerea concedierii are efect de la începutul perioadei de sarcină până la sfârșitul perioadei de interdicție de a lucra (perioada *postpartum* a concediului de maternitate) „precum și până la împlinirea vârstei de un an a copilului„. Încălcarea interdicției atrage nulitatea concedierii: pentru a explica care sunt implicațiile şi consecințele, este necesar să se intre în fondul disciplinei concedierilor; amânăm, așadar, discuția pentru partea dedicată încetării raportului de muncă; atunci vom menţiona şi disciplina demisiei mamei lucrătoare în perioada acoperită de interdicţie.

7.1.2.3. Sănătate și securitate

În ceea ce privește sănătatea și securitatea mamei lucrătoare, reglementările în vigoare în prezent (art. 6 și următoarele din TU) sunt încă inspirate de un sistem de protecție implementat în principal prin tehnica interdicţiei.

De la debutul sarcinii și până la șapte luni de la naștere, este interzisă folosirea mamelor care lucrează pentru locuri de muncă periculoase, obositoare și nesănătoase (conform listei detaliate cuprinse la art. 5, DPR, precum și la transport și ridicare de greutăţi, inclusiv încărcarea și descărcarea şi orice altă operațiune aferentă. În această perioadă, femeile încadrate în locuri de muncă interzise trebuie să fie încadrate în alte atribuții; lucrătoarele vor fi încadrate în alte sarcini chiar şi atunci când, chiar dacă nu se folosește ipoteza menționată mai sus (munca interzisă), condițiile de muncă sau de mediu sunt apreciate ca dăunătoare sănătății de

se datorează tatălui care desfășoară activități independente în caz de deces, infirmitate gravă a mamei sau abandon. Indemnizațiile menționate mai sus se datorează mamei lucrător independent sau liber profesionist (sau alternativ lucrătorului) şi în cazul adopției sau plasamentului maternal, în condițiile prevăzute la art. 26 TU, în textul reformat, care a anulat limitarea la șase ani a vârstei copilului în cazul adopției naționale, prevăzută de art. 72 din TU, declarată neconstituțională de Curtea Constituțională. nr. 205/2015, cu următorul raționament: „În limitarea acordării unui beneficiu care protejează interesul primordial al copilului, dispoziția atacată se traduce, în cele din urmă, prin discriminare prejudiciabilă nu numai pentru mama liber profesionist care ia calea adopției naționale, ci de asemenea şi mai ales pentru minorul de naționalitate italiană, implicat într-o procedură de adopție".

către serviciile de inspecție ale Ministerului Muncii[522]. Lucrătoarea încadrată temporar în atribuții inferioare își păstrează dreptul la remunerația corespunzătoare atribuțiilor îndeplinite anterior, precum şi calificarea inițială[523].

După cum am subliniat deja, atunci când lucrătoarea nu poate fi mutată în alte atribuții, ITM competent teritorial poate dispune interdicţia de la muncă pe toată perioada[524].

7.1.2.4. Interzicerea muncii de noapte

Art. 53 TU reiterează *interzicerea* lucrului între orele 24 și 6 din momentul constatării stării de sarcină și până când copilul împlineşte vârsta de un an. Interdicția pentru mamele care lucrează a fost confirmată, în aceiași termeni, de reforma materiei în conformitate cu art. 11, Decretul legislativ nr. 66/2003[525]. În cazul în care mamelor care lucrează li se aplică o interdicție, dreptul de a nu presta munca de noapte este garantat în schimb taților sau mamelor (alternativ) care au copii cu vârsta mai mică de trei ani, părintelui singur care răspunde de un copil

[522] CJE 19.10.2017, C-531/151, EOR, în RIDL, 2018, II, p. 111, nt. Coppola consideră că neevaluarea riscurilor asociate locului de muncă, în conformitate cu Directiva 92/85, pentru *lucrătoarea care alăptează* este direct discriminatorie pe motive de sex, aplicând art. 19.1 din Directiva 2006/54 (inversarea sarcinii probei).

[523] TU a permis ceea ce art. 2103 C. civ. la vremea respectivă interzicea, și anume atribuirea unor sarcini inferioare celor îndeplinite de obicei. Era o anomalie, a cărei justificare obiectivă era subordonată caracterului temporar retrogradării; anomalia nu mai este așa, în condițiile în care, în textul actual (dictat de art. 3, decretul legislativ nr. 81/2015), art. 2103 permite ca toți lucrătorii să fie încadrați în sarcini inferioare (în cazul modificării structurilor organizatorice ale companiei, cu condiția ca aceștia să se încadreze în aceeași categorie legală, şi cu salvgardarea remunerației de bază).

[524] Jurisprudența s-a ocupat de problema legitimității angajării unei femei însărcinate pentru locuri de muncă în care este interzisă angajarea lucrătoarelor de la începutul gestației până la șapte luni după naștere. În mod corect, Curtea Supremă a afirmat că din prevederile privind egalitatea între lucrători „derivă libertatea absolută de acces la muncă a femeilor însărcinate „: Casaţie nr. 2244/2006. Soluția adoptată de judecătorul de legitimitate italian este în concordanță cu decizia exprimată de CEJ în raport cu caracterul direct discriminatoriu al refuzului de angajare al gravidei.

[525] Noua formulare a interdicției, pe de o parte prelungește perioada protejată după nașterea copilului (cu respectarea prevederilor Legii nr. 903/1977), dar, pe de altă parte, subordonează operarea interdicției sub rezerva *constatării* sarcinii. Circulara Ministerială nr. 8/2005 a precizat că, în sensul aplicării sancțiunii prevăzute de art. 18-*bis,* alin. 1, Decretul legislativ nr. 66/2003 (arest de la 2 la 4 luni sau amendă de la 516 la 2582 Euro) pentru încălcarea interdicției, este necesar ca angajatorul sa aibă „pe deplin la cunoştinţă" starea lucrătoarei. Cunoaşterea acestei stări poate fi dobândită de către angajator prin comunicarea făcută de lucrătoare (care va avea tot interesul să o comunice din timp), dar şi prin alte mijloace care aduc la cunoştinţa angajatorului starea lucrătoarei. Dincolo de aplicarea sancțiunii penale, care tocmai presupune conștientizarea angajatorului, mama lucrătoare angajată în intervalul orar 24-6 va putea în orice caz să acționeze ca măsură asiguratorie pentru suspendarea măsurii, precum și în calea obișnuită de despăgubire a prejudiciului suferit.

sub vârsta de doisprezece ani, lucrătoarei sau lucrătorului care au în îngrijire o persoană cu handicap. Art. 11 din Decretul legislativ nr. 80/2015, pentru modificarea art. 53 din Decretul legislativ nr. 151/2001, extins la părinţii adoptivi sau asistenţi maternali ai minorului dreptul de a nu fi obligat să muncească noaptea în primii 3 ani de la intrarea minorului în familie și, în orice caz, nu mai târziu de vârsta de doisprezece ani a minorului (regimul sancționator acelaşi ca cel prevăzut pentru părinţii biologici)[526].

7.1.3. Maternitate și paternitate: disciplina învoirilor și concediului[527]

Unele instituţii reglementate de Legea nr. 1204/1971 au creat deja o punte pentru trecerea de la simpla protecție psiho-fizică a mamei, la ocrotirea relației dintre mamă și copil: această perspectivă s-a îmbogățit datorită legilor ulterioare, și a unor intervenții importante ale Curții Constituționale, care l-au introdus progresiv şi pe tată într-o relație de familie protejată[528]. Măsurile de protecție a maternității lucrătoarelor sunt extinse în prezent şi asupra taților, care le pot folosi ca alternativă la mamă și, uneori, chiar şi singuri.

7.1.3.1. Repaus (sau învoire) zilnic și concediu pentru boala copilului

Pauzele zilnice (reglementate în prezent de art. 39 - 41 TU), prevăzute inițial numai pentru mamă, constituie un drept şi nu o obligație a lucrătoarei; ele aparţin, deci, categoriei de întreruperi facultative. Având in mod tradițional scopul de

[526] Şi în această privință există o diferență notabilă între dreptul italian şi Directiva CE 92/85. Directiva (art. 7) garantează doar scutirea lucrătoarelor însărcinate și care au născut de munca de noapte în caz de necesitate atestată prin certificat medical; se abandonează, deci, modul tradiţional de interzicere. Directiva optează pentru a acorda lucrătoarei dreptul de a nu lucra noaptea: dar acesta este un drept limitat, a cărui exercitare ar putea fi, de fapt, dificilă. Mai mult, calea interzicerii muncii de noapte pare nu mai fie corectă, întrucât această interdicție, așa cum am menționat mai sus, a fost considerată discriminatorie și, prin urmare, contrară Directivei CE 76/207 privind egalitatea de tratament, de către CEJ (4.12.1997, C 207/96, *Comisia Comunităților Europene împotriva Republicii Italiene).*

[527] M. V. Ballestero, G. De Simone, *op. cit.*, pp. 324-325.

[528] În ceea ce privește protecția economică a relației de familie (încredințată ca prime de diferite tipuri), se poate sublinia că Legea de stabilitate din 2015 (Legea nr. 190/2014) a introdus o indemnizaţie de natalitate, cunoscută mai bine ca *bonus bebé* (prima de naștere sau de adopție - pentru minor) în cuantum de 800 Euro: art. 1, alin. 353, Legea nr. 232 din 11.12.2016); Legea nr. 145/2018, art. 1, alin. 488, a majorat la 1500 Euro anual, pentru trei ani, sporul de nou născut în temeiul art. 1, alin. 355, Legea nr. 232/2016. Casaţie Ord. nr. 16164/2019, a pus problema legitimității constituționale a reglementării sporului de bebeluș în contrast cu articolele 20, 21, 24, 34 CDFUE, deoarece impune doar cetățenilor din afara UE să fie rezidenți pe termen lung.

alăptare, repausul îndeplinește astăzi cea mai largă funcție de a asigura - lucrătoarei posibilitatea de a acorda asistență directă copilului: asistență care include evident, dacă este necesar, alăptarea naturală sau artificială. Funcția mai largă a repausului explică extinderea acesteia la mamele adoptive şi asistentele maternale (în primul an de la intrarea copilului în familie) şi la tată ca alternativă la mamă (când mama nu dorește sau nu le poate folosi), precum şi numai tatălui atunci când copiii îi sunt încredințați numai lui, sau când mama nu este salariată.

Angajatorul trebuie să acorde mamei care lucrează (sau tatălui care lucrează), în primul an de viață al copilului, două perioade de repaus, care se pot cumula și în timpul zilei. Există un singur repaus atunci când timpul zilnic de lucru este mai mic de șase ore. Repausul are durata de o oră şi este considerat ore de muncă în sensul duratei muncii și al salariului[529].

Instituția *concediului (sau a învoirilor) pentru îmbolnăvirea copilului,* introdusă pentru prima dată în Legea nr. 1204/1971, a suferit de atunci modificări profunde: în reglementările actuale (articolele 47 şi următoarele din TU), concediul se datorează *alternativ ambilor părinți* (inclusiv asistenţilor maternali și părinţilor adoptivi), și în orice caz se datorează părintelui solicitant chiar şi atunci când celălalt - părinte nu are dreptul la aceasta. Ambii părinți, alternativ, au dreptul de a întrerupe activitatea pentru perioade corespunzătoare bolilor fiecărui copil în vârstă de cel mult 3 ani; în plus, fiecare părinte, alternativ, are şi dreptul de a întrerupe activitatea, în limita a cinci zile lucrătoare pe an, pentru îmbolnăvirile fiecărui copil cu vârsta cuprinsă între 3 și 8 ani[530]. Perioadele de concediu de boală pentru copil se iau în calcul în vechimea în serviciu, excluzând efectele aferente concediilor și salariului al treisprezecelea (sau sporul de Crăciun).

[529] Perioadele zilnice de repaus implică dreptul femeii de a ieşi din societate. Perioadele de repaus sunt de câte o jumătate de oră fiecare, când lucrătoarea folosește creșa sau altă unitate adecvată, amenajată de angajator în unitatea de producție sau în imediata apropiere a acesteia. În cazul - nașterilor multiple, perioadele de odihnă se dublează, iar orele suplimentare față de cele prevăzute la art. 39, alin. 1, pot fi folosite şi de tată. Articolele 42 şi urm. TU reglementează repausurile și învoirile pentru copiii cu handicap grav și se aplică și părinților adoptivi sau asistenţilor maternali.

[530] Prin „boala „ copilului înţelegem nu doar „faza de alterare patologică", ci şi convalescenţa. Evident, trebuie să existe o alterare patologică: pentru a beneficia de concediu, părintele trebuie să prezinte efectiv certificatul de boală eliberat de un medic specialist al Serviciului Național de Sănătate sau cu contract cu acesta; dar nu se aplică prevederile privind controlul bolii lucrătorului: legiuitorul a acceptat orientarea interpretativă care excludea, în trecut, orice asimilare a acestei ipoteze cu cea a bolii lucrătorului, excluzând, astfel, aplicabilitatea regulilor referitoare la control.

7.1.3.2. Concediul de paternitate

Introdus pe bază experimentală pentru anii 2013- 2015 prin Legea nr. 92/2012, concediul *obligatoriu* de paternitate (inclusiv adoptiv sau de asistenţă maternală) a fost adus în prezent (Legea nr. 145/2018, alin. 278) la o durată de maximum *cinci zile, urmând* a fi utilizat în termen de *5 luni de la naşterea copilul,* chiar şi pe bază necontinuă. Pe lângă concediul obligatoriu (care revine tatălui ca obligație proprie), există *opțiunea* ca tatăl să întrerupă pentru o *perioadă suplimentară de o zi.* Pentru exercitarea acestui drept este necesar să se convină cu mama, întrucât întreruperea facultativă a tatălui are loc cu substituirea celei obligatorii a mamei, care se reduce, deci, cu ziua folosită de tată (care se bucură pentru toate zilele de întrerupere de o indemnizaţie egală cu 100% din salariu, plătită de INPS)[531]. Dispoziţia, dincolo conţinutul său, este prost formulată şi poate da naştere la probleme de aplicare greu de rezolvat[532].

În afara (noilor) concedii de mai sus este prevăzut pentru tată (inclusiv adoptiv sau de asistenţă maternală), concediul de paternitate, adică dreptul de întrerupe activitatea (și indemnizația aferentă) pe toată durata concediului de maternitate sau pentru partea reziduală care i-ar fi fost datorată lucrătoarei, în caz de deces sau îmbolnăvire gravă a mamei sau de abandon, precum şi în cazul încredinţării exclusive a copilului către tată. Aceste prevederi se aplică şi atunci când mama este o lucrătoare independentă cu drept la indemnizație de maternitate, precum şi tatălui care desfășoară activități independente[533].

[531] Mama, în schimb, are dreptul la o indemnizație egală cu 80% din salariu. Tatăl care lucrează este obligat să notifice în prealabil în scris angajatorului zilele alese pentru a întrerupe activitatea cu cel puțin cincisprezece zile înainte de aceea. Dispoziția menționată anterior a fost motivată în 2012 de intenția de a „sprijini parentalitatea, promovând o cultură de o mai mare împărțiri a sarcinilor de îngrijire a copilului în cadrul cuplului şi de a favoriza reconcilierea timpului de viață cu cel de muncă „. Dar este prea ușor să se observe că, chiar şi după ce s-a prelungit la cinci zile plus una, acesta este un timp ridicol de scurt pentru obiective de această amploare.

[532] Acordul prealabil dintre părinți reprezintă o condiție necesară pentru a face efectiv dreptul tatălui la concediu facultativ, care, prin urmare, pare să reprezinte un simplu drept substitutiv pentru cel al mamei, şi nu un drept recunoscut tatălui (cum este, în schimb, dreptul parental: *infra*). Rămâne întrebarea dacă tatăl poate exercita acest drept chiar şi în cazul în care mama nu poate beneficia de concediul de maternitate, deoarece este șomeră.

[533] Această prelungire, care în Decretul legislativ nr. 80/2015 a fost recunoscută doar pentru anul 2015, ulterior a fost prelungită şi în anii următori (art. 43, alin. 2, Decretul legislativ nr. 148 din 14.9.2015), utilizând în acest scop resursele care rezultă din reducerea fondului constituit la Ministerul Muncii şi Politicilor Sociale prin Legea nr. 190/2014, art. 1, alin. 107.

7.1.4. Reconcilierea dintre viața profesională și cea de familie: concediu parental[534]

Constituie un *drept personal* al fiecăruia dintre părinți (inclusiv părinții adoptivi sau de asistenţă maternală) *concediul parental.* Este o instituție care poate fi urmărită încă de la dreptul la reconciliere dintre viața profesională și viața de familie, consacrat de art. 33 CDFUE, în măsura în care permite taților şi mamelor să beneficieze de timp, eliberați de muncă, pentru a se dedica îngrijirii familiei și, în special, asistenței copiilor la vârsta la care este o nevoie mai mare de prezența părinților[535].

Reglementările actuale sunt cuprinse în articole 32 şi urm. ale TU, așa cum a fost modificat prin Decretul legislativ nr. 80/2015 şi ulterior prin Decretul legislativ nr. 148/2015 (art. 43).

Concediul pentru creșterea copilului înseamnă dreptul de a întrerupe activitatea în primii doisprezece ani de viață ai copilului pe o *perioadă totală care nu depășește zece luni* (care devin *unsprezece,* dacă tatăl își ia concediu pe o perioadă neîntreruptă de cel puțin trei luni). Părintele care intenţionează să efectueze concediul, trebuie să dea angajatorului un preaviz de cel puţin 5 zile (anterior 15), care se reduc la 2 zile, în cazul concediului cu bază orară (art. 32 TU)[536]. În special: mama are dreptul, după concediul de maternitate, la o perioadă de concediu continuu sau fracționat de cel mult 6 luni; tatăl are dreptul, începând de la naşterea copilului, la o perioadă de concediu continuat sau fracționat de cel mult 6 luni, care poate fi majorată la 7 în cazul menționat mai sus. Concediul pentru creșterea copilului se datorează părintelui solicitant şi atunci când celălalt părinte nu are

[534] M.V. Ballestero, G. De Simone, *op. cit.*, pp. 325-327.

[535] Printre instrumentele de favorizare a concilierii intre profesie şi nevoile familiale, se acordă importanță *telemuncii*. Art. 23, Decretul legislativ nr. 80/2015 stabilește pentru angajatorii care folosesc instituția de *telemuncă*, din cauza necesității de îngrijire părintească a lucrătoarei/ lucrătorului, în temeiul contractelor colective, beneficiul excluderii lucrătorilor desemnaţi la telemuncă de la calculul limitelor numerice prevăzute, de legi și contractele colective, pentru aplicarea unor reglementări și instituţii speciale. Şi noua disciplină a muncii agile (art. 18, Legea nr. 81 din 22.5.2017) are ca scop declarat „facilitarea reconcilierii timpurilor de viață și de muncă „.

[536] Casaţie nr. 16746/2012, a precizat că concedierea mamei lucrătoare în întrerupere facultativă este legitimă dacă aceasta nu a transmis cererea de concediu: conform celor stabilite atunci prin Decretul legislativ nr. 151/2001, lucrătoarea care dorea să-și exercite dreptul de a lipsi de la serviciu pe - perioada de întrerupere facultativă, în fapt, avea sarcina de a anunța angajatorul şi INPS, în orice caz cu un termen de preaviz de cel puțin de cincisprezece zile, cu precizarea perioadei de absență.

dreptul[537]: aceasta se datorează faptului că acest concediu nu se datorează tatălui ca alternativă la mamă, ci ca un drept al părintelui care este un lucrător subordonat.

Decretul legislativ nr. 80/2015 (art. 32, CC. 1-*bis*, 1-*ter*, TU) confirmă prevederile textului anterior, cu respectarea prevederilor Acordului-cadru implementat prin Directiva UE 2010/18, reafirmând posibilitatea de a beneficia de concediul pe bază orară (deci cu fracțiune de normă sau cu fracționat), și trimiţând reglementarea pentru negocierea colectivă, inclusiv negocieri corporative[538]; în cazul în care contractele colective nu prevăd, utilizarea pe bază orară poate avea loc pentru jumătate din timpul mediu zilnic, conform procedurilor clarificate prin circulara nr. 152/2015 a INPS[539].

Art. 8, alin. 7, Decretul legislativ nr. 81/2015 mai prevede că lucrătorul poate beneficia de concediu pentru creșterea copilului (sau partea reziduală a acestuia), o singură dată, solicitând transformarea contractului din normă întreagă în normă parțială, cu reducerea timpului de muncă de cel mult peste 50%; angajatorul trebuie să procedeze la transformare în termen de cincisprezece zile de la cerere.

În urma reformei art. 34 TU, prin Decretul legislativ nr. 80/2015, indemnizaţia zilnică, egală cu 30% din salariu, pentru o perioadă totală maximă între părinți de șase luni, se datorează pentru perioadele de concediu pentru creșterea copilului efectuate până în al șaselea an de viață al copilului (până la al optulea, în cazul venitului individual minim al persoanei interesate). Perioadele de concediu suplimentare, sau cele luate între 6 și 8 ani din viața copilului, sunt compensate numai dacă venitul este mai mic de două ori și jumătate cuantumul anual al pensiei minime. Perioadele de concediu pentru creșterea copilului între 8 și 12 ani din viața copilului nu sunt compensate.

Concediul pentru creșterea copilului se prelungește până la 3 ani, putând fi utilizat continuu sau fracționat alternativ de către mamă sau tată în cel de-al doi-

[537] De exemplu, când mama este liber profesionist sau casnică, tatăl lucrător angajat are dreptul la concediu pentru creșterea copilului (și invers). Dreptul la concediu pentru creșterea copilului (trei luni în primul an de viață al copilului) a fost recunoscut pentru lucrătoarele independente.

[538] Trimiterea la negocierea de nivel doi deschide un spațiu considerabil de intervenție în ceea ce privește regulile agreate la nivel de companie.

[539] Circulara nr. 152/2015 precizează că, în ceea ce privește metodele deja utilizate (zilnic sau lunar), introducerea metodei orare nu modifică durata concediului pentru creșterea copilului și deci rămân neschimbate limitele globale și individuale în care părinții care sunt salariați pot să lipsească de la serviciu în această calitate. Zilele sau lunile de concediu pentru creșterea copilului pot alterna cu zile lucrătoare în care concediul pentru creșterea copilului se efectuează pe oră, în limitele eventual stabilite prin negocieri colective.

sprezecelea an de viață al copilului, pentru orice minor cu handicap aflat într-o situație de gravitate constatată conform art. 4, alin. 1, din Legea nr. 104/1992, cu condiția ca copilul să nu fie internat cu normă întreagă în instituții de specialitate, cu excepția cazului în care, în acest caz, prezența părintelui este solicitată de lucrătorii sanitari[540].

Printr-o prevedere (discutabilă), Legea nr. 92/2012 (art. 4, alin. 25) prevedea posibilitatea acordării mamei lucrătoare numai, „la încheierea perioadei concediului de maternitate, pentru următoarele unsprezece luni şi ca alternativă la concediul de creștere a copilului plata *tichetelor* pentru achiziționarea de servicii de *baby sitting,* sau pentru acoperirea taxelor rețelei publice de servicii de îngrijire a copiilor sau a serviciilor private de credit, care vor fi solicitate de la angajator".

A fost evidentă alegerea legiuitorului de a o încuraja, prin „monetizarea" concediului, pe mama lucrătoare să rămână la locul de muncă, acordându-i sprijinul financiar necesar pentru a plăti pe oricine o înlocuiește în îngrijirea copilului. În orice caz, mama care a dorit să facă uz de posibilitatea utilizării *voucherele a* renunțat doar la *propriul* concediul parental (de șase luni); îi rămân, în acest caz, disponibile, tatălui, maxim cinci luni de concediu, dar fără indemnizație: acest lucru cu siguranță nu îi încurajează pe tați, care folosesc deja foarte puțin concediul chiar şi atunci când au dreptul la indemnizație, care fiind egală cu 30% din salariu, face concediul să fie destul de „costisitor".

Finanțarea bonusului (echivalent cu 600 de euro pe lună) a fost prevăzută până în 2018. Legea bugetului 2019 (Legea nr. 145/2018) nu a confirmat finanțarea sporului, care, în consecință, nu mai este disponibilă pentru lucrătoare (în compensaţie, legiuitorul a prevăzut o majorare a sumelor sporurilor pentru bebeluși şi creșă).

[540] Până în al treilea an de viață al copilului cu handicap aflat în situație gravă și ca alternativă la prelungirea perioadei concediului pentru creșterea copilului, art. 33, alin. 2, Legea nr. 104 din 5.2.1992, referitoare la cele două ore de repaus zilnic retribuit. După împlinirea vârstei de majorat a copilului cu handicap aflat într-o situație gravă, mama lucrătoare sau, alternativ, tatăl lucrător au dreptul la permise în temeiul art. 33, alin. 3, Legea nr. 104 din 5.2.1992,. În temeiul art. 20. Legea nr. 53 din 8.3.2000, permisele menționate, care pot fi utilizate și în mod continuu în cadrul lunii, se datorează cu condiția să existe convieţuire cu copilul sau, în lipsa convieţuirii, ca - asistența acordată copilului să fie continuă și exclusivă. Repausul și învoirile, în temeiul art. 33, alin. 4, Legea 5.2.1992, nr. 104, pot fi cumulate cu concediul obișnuit pentru creșterea copilului și cu concediul medical pentru copil. Părinții, inclusiv părinții adoptivi, ai copilului cu handicap grav, au dreptul de a beneficia alternativ de învoirile prevăzute la art. 33, alin. 3, Legea nr. 104 din 5.2.1992, cu modificările ulterioare. Reglementarea învoirilor și a concediilor de care se pot bucura soții care convieţuiesc cu persoane cu handicap grav sunt reglementate de art. 42 TU, modificat prin Decretul legislativ nr. 119/2011.

7.2. Protecţia lucrătoarelor gravide în Spania

7.2.1. Cadru normativ

Legislația Spaniei obligă angajatorii să adopte măsuri referitor la protejarea salariatelor în locațiile de muncă, cu norme de protecție specială a femeilor însărcinate, celor care au născut de curând sau care alăptează[541].

Cadrul juridic care constituie protecția maternității îl reprezintă[542] Statutul Lucrătorilor (Estatuto de los Trabajadore)[543], dar și Legea nr. 4/1995 cu privire la legiferarea concediului pentru tată sau pentru mamă ca și Legea nr. 3/2007 cu privire la identitatea deplină între femei și bărbați.

7.2.2. Munca femeilor - reglementarea egalității[544]

Munca femeilor a constituit dintotdeauna o parte a pieței muncii care a fost puțin încorporată pe piața muncii sau, în cazul celor care au fost încorporate, discriminate în ceea ce privește condițiile de muncă (tipuri de muncă, promovări) sau salariul (sau ambele în același timp). Tocmai această realitate discriminatorie a fost regăsită de-a lungul istoriei într-o evoluție care a început cu primele legi care protejau munca femeilor, care au luat întotdeauna în considerare, pentru a articula măsuri corective, forța lor fizică inferioară sau rolul lor de mame. Astăzi, odată cu încorporarea masivă a femeilor la locul de muncă, fără îndoială o consecință a unei egalități culturale mai profunde între sexe, realitatea a impus o nouă abordare în tratamentul normativ care, pe scurt, are mai mult de-a face cu protecția, egalitatea de tratament și respectul pentru demnitatea persoanei, fără a neglija regulile care fac compatibile munca și maternitatea.

Influența Constituției în această luptă este decisivă și, fără îndoială, cea a interpretului său suprem, Curtea Constituțională. Art. 14 CE garantează principiul egalității atât în ceea ce privește legiuitorul sau puterea de reglementare (egalita-

---

[541] *Protecția maternității în fața riscurilor derivate din muncă*, uprl.unizar.es/procedimientos/maternidad.pdf, accesat la data de 25 iulie 2023.

[542] Loredana Steliana Doseanu, *op.cit.*, p. 190.

[543] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20240802, accesat la data de 17 iulie 2024.

[544] M.C. Palomeque Lopez, M. A. de la Rosa, *Derecho del trabajo,* vigesimonvena edición, Ed. Universitaria Ramon Areces, pp. 504-508.

te în lege), cât și în ceea ce privește cel care aplică legea, astfel încât să nu poată fi stabilită nicio diferență pe baza sexului sau a altor circumstanțe care sunt în egală măsură respinse ca elemente de diferențiere (egalitate în aplicarea legii).

Rămânem la nivelul egalității în drept și observăm cum a reacționat Curtea Constituțională la una dintre posibilele cauze de inegalitate încorporate în normele juridice: sexul. Și, dintre cele posibile, cele care împiedică, îngreunează sau fac inegală munca femeilor. În lungul drum, național și internațional, al reglementării muncii femeilor, se poate observa întotdeauna o triplă cale: a) protecția femeii care lucrează ca atare sau ca mamă (limitări privind manipularea materialelor grele, orele de lucru, munca interzisă etc.); b) o consecință a principiului parității între munca bărbaților și cea a femeilor (salarii, promovare în muncă); și, în sfârșit, c) reguli care vizează eradicarea discriminării, chiar dacă aceasta necesită măsuri de acțiune pozitivă, măsuri „promoționale", pentru munca femeilor.

Etapele descrise mai sus au reprezentat, în esență, calea parcursă de Curtea Constituțională de la declararea neconstituțională a normelor care conțin inegalități bazate pe sex la admiterea constituționalității normelor care, în interesul realizării unei egalități reale (art. 9 alin. (2) CE), instituie o „discriminare benignă". Jurisprudența constituțională a început prin a afirma că, prin aplicarea principiului egalității, nu este posibilă discriminarea pe criterii de sex și, prin urmare, necesitatea parității între ele (STC 81/1982) sau chiar cu imaginea falsă a necesității de a elimina discriminarea bărbaților pentru a-i pune pe aceștia pe picior de egalitate cu femeile (SSTC 103 și 104/83).

Linia de jurisprudență menționată mai sus tinde spre paritatea între sexe, dar există o schimbare notorie, mai ales în STC 128/87, unde se recunoaște că interzicerea discriminării pe criterii de sex „nu implică doar interzicerea tratamentului inegal nejustificat, ci și decizia constituțională de a pune capăt situației istorice de inferioritate atribuită femeilor în viața socială, în special în domeniul ocupării și condițiilor de muncă". Diferența de tratament trebuie nu numai să fie justificată în mod obiectiv, ci și măsura adoptată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit, dar toate acestea trebuie să fie judecate în conformitate cu un standard strict care să dea prevalență protecției dreptului fundamental la nediscriminare pe motive de sex sau circumstanțe conexe (art. 4.2 c., LET și STC 214/2006, citând numeroase hotărâri anterioare).

A fost, fără îndoială, o schimbare crucială în jurisprudența constituțională care, interpretând de asemenea articolul 14 CE, admite acțiuni diferențiatoare (chiar

și legislative) din partea autorităților publice care, confruntate cu o situație de inegalitate istorică, adoptă activități pozitive și diligente menite să o corecteze (SSTC 216/1991 și 5/1992; în orice caz, măsura pozitivă nu poate avea ca efect anularea sau alterarea egalității de șanse sau de tratament în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sau profesia, Convenția 111 a OIM și STC 317/1993). În cele din urmă, STC 229/1992 a protejat o lucrătoare care dorea să ocupe un post de asistent minier în cadrul companiei naționale Hulleras del Norte S.A. (HUNOSA), și acest drept i-a fost refuzat deoarece posibilitatea de a fi miner era interzisă prin legea din 26 iulie 1057 și prin Convenția 45 a OIM. Curtea Constituțională a decis o măsură de protecție, deoarece „interdicția este un răspuns istoric la supraexploatarea forței de muncă feminine", însă, în prezent, aceste atitudini răspund, fără îndoială, la „prejudecăți, la opinii preconcepute care joacă un rol important în formarea și menținerea discriminării"; Prin urmare, în aplicarea art. 14 CE și după ce s-au verificat aptitudinile personale ale petentei, nu există niciun motiv care să justifice excluderea („mandatul de nediscriminare între bărbați și femei în conformitate cu art. 14 CE, necesită, bineînțeles, eliminarea acelor norme juridice care - cu excepția sarcinii și a maternității - deși, din punct de vedere istoric, răspund unui scop de protecție a femeii ca subiect fiziologic mai slab, implică aprobarea unei diviziuni sexiste a locurilor de muncă și a funcțiilor prin impunerea unor limite aparent avantajoase pentru femei, dar care împiedică accesul acestora pe piața muncii"). Această hotărâre a Curții Constituționale a avut o importanță enormă datorită doctrinei generale pe care a stabilit-o.

Prin Directiva 2006/54 a Parlamentului European și a Consiliului, dreptul Uniunii Europene a reușit să reunească într-un singur text principalele dispoziții comunitare privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, condițiile de muncă, inclusiv salarizarea și regimurile profesionale de securitate socială, astfel încât să nu existe un tratament mai puțin favorabil pe motive de sex, circumstanțe legate de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală (CJUE 06.03.2014, C-595/12). Acțiunile pozitive (prevenirea sau eliminarea discriminării sau compensarea unui dezavantaj inițial) pot fi menținute pentru a asigura egalitatea deplină în practică între bărbați și femei în viața profesională, cu condiția să fie rezonabile și proporționale în măsura în care nu conduc la o discriminare insurmontabilă (CJUE 17.10.1995, Kalanke v. Glissmann) și fac ca egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul și condițiile de angajare și de muncă să devină o realitate.

Principiile enunțate mai sus cu privire la interpretarea preceptelor constituționale de prevenire a discriminării pe criterii de sex și de egalitate de tratament a femeilor care lucrează trebuie să servească, alături de dreptul comunitar (art. 32 din Tratatul de la Amsterdam stabilește ca obiective eliminarea inegalităților dintre bărbați și femei și promovarea egalității), la aplicarea preceptelor de drept comun.

Recunoașterea deplină a egalității în fața legii, proclamarea acestui drept și interzicerea discriminării, stabilită în CE și aplicată de majoritatea societății, o reglementare care, prin combaterea tuturor formelor de inegalitate, colorează sistemul juridic cu această datorie și promovează egalitatea reală între femei și bărbați. Aceasta este funcția de reglementare îndeplinită de Legea organică 3/2007 din 22 martie, pentru egalitatea efectivă între femei și bărbați (LOIM).

În această secțiune este necesar să se stabilească o idee generală a obiectivelor juridice urmărite de LOIM, deși, întrucât este o lege care afectează, abrogă sau modifică alte legi, ar trebui să se facă trimitere la aceasta atunci când se abordează probleme specifice. Din punctul de vedere al drepturilor lucrătorilor, există mai multe aspecte importante acoperite de LOIM:

a) Principiul egalității efective și al protecției împotriva discriminării. Egalitatea de tratament și de șanse este un principiu director al sistemului juridic care urmărește să facă efectiv acest drept, în orice domeniu al vieții și pentru toate persoanele care se află sau acționează pe teritoriul spaniol (art. 1-4 din LOIM). Atât în sectorul public, cât și în cel privat, sunt garantate accesul la angajare, formarea și promovarea profesională și egalitatea în condițiile de muncă (STC 2/2017). Este interzisă discriminarea directă sau indirectă pe motive de sex (art. 5-6 LOIM și STC 91/2019 f. j. 4). Legea este preocupată în special de definirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe motive de sex ca element discriminatoriu. Această reglementare este completată de dreptul la despăgubiri împotriva represaliilor pentru că a reclamat sau a raportat discriminarea (art. 9) și creează un sistem de răspundere prin reparații sau compensații efective și reale. Ca un drept fundamental al muncii (art. 4.2 e, LET, formularea din LOIM), este reglementat respectul pentru viața privată și respectul demnității, protejând lucrătorul împotriva hărțuirii sexuale, hărțuirii pe motive de orientare sexuală și hărțuirii pe motive de sex (dacă hărțuitorul este un alt lucrător, acesta trebuie să fie adus în fața instanței ca pârât împreună cu societatea, STS 30.01.2008, A. 2777). Ordinele angajatorilor care discriminează vor fi, de asemenea, nule și neavenite, iar acțiunile pozitive pentru a

favoriza accesul femeilor la toate profesiile vor fi, de asemenea, admise (articolul 17.1, 4 și 5 LET, cf. 289).

b) Măsuri de acțiune pentru autoritățile publice. LOIM stabilește criterii generale importante de acțiune a autorităților publice, menite să respecte eficiența constituțională a egalității între femei și bărbați atât din punct de vedere politic (participare echilibrată la viața publică; adoptarea de măsuri împotriva violenței de gen; măsuri de acțiune pozitivă în favoarea celor mai vulnerabile femei), cât și în ceea ce privește elaborarea și monitorizarea necesară a unui Plan strategic pentru egalitatea de șanse. Măsurile de acțiune pozitivă pun în aplicare o politică de incluziune socială pentru cei care, ca și femeile, au deficiențe în anumite domenii, urmărind astfel egalitatea substanțială (se constituie Institutul pentru Femei și pentru Egalitate de Șanse, ad. 28 LOIM și art. 17 Legea 15/2014).

c) Dreptul la muncă și egalitatea de șanse. Programul de îmbunătățire a capacității de inserție profesională a femeilor: promovarea egalității în cadrul negocierilor colective, inclusiv prin acțiuni pozitive; lupta împotriva discriminării la locul de muncă: sexul (sau orientarea sexuală) nu poate fi un factor determinant în definirea categoriilor și grupurilor profesionale (art. 22.3 LET; cf. 325 și 326); efortul fizic, ca și criteriu de diferențiere, este valabil numai în măsura în care apare ca element esențial și determinant al sarcinii definite și chiar și atunci trebuie exprimat în mod obiectiv (SSTC 58/1994, 147/1995 și 250/2000). În ceea ce privește salariile și pentru o muncă de valoare egală, acestea trebuie să fie stabilite fără discriminare pe criterii de sex (art. 28 LET); măsuri de conciliere a vieții de familie și a muncii, permițând, de asemenea, implicarea activă a bărbaților în ceea ce privește orele de lucru, concediile, concediile și motivele de suspendare a contractului (; măsuri de protecție a maternității .

d) Modificări legislative necesare pentru a proteja dreptul la egalitate și a combate discriminarea. Atât construcția legislativă a cauzei de concediere disciplinară pentru hărțuire, cât și, în special, concedierea nulă (art. 54 g și 55.5 LET) sunt consolidate. Articolul 85.1 LET (formularea din LOIM) stabilește obligația părților de a negocia în cadrul contractelor colective de muncă măsuri menite să promoveze egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați. În special, în întreprinderile cu mai mult de cincizeci de lucrători, se va elabora un plan de egalitate în mod negociat, care va conține o diagnoză a situației și un set ordonat de măsuri menite să elimine obstacolele care împiedică sau împiedică egalitatea efectivă între femei și bărbați (art. 45 și 46 LOIM, formulare dată de Decretul regal

al Legii 6/2019 și cu o perioadă de tranziție pentru aplicare reglementată în cea de-a douăsprezecea dispoziție tranzitorie a acestuia).

e) Planuri de egalitate. Ca un conținut minim al contractelor colective de muncă semnate în întreprinderile cu mai mult de cincizeci de lucrători, părțile trebuie să negocieze așa-numitul plan de egalitate (art. 85.1 LET și 45-49 LOIM), care se configurează ca un set de măsuri menite să realizeze egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați în cadrul întreprinderii și care este adoptat după studierea și determinarea realității fiecărei întreprinderi în parte. Obiectivul fundamental al planului este de a elimina discriminarea bazată pe sex, în special în procesul de angajare, clasificarea profesională, formarea și promovarea în muncă, condițiile de muncă, în special salariul, concilierea vieții personale cu cea profesională, prevenirea hărțuirii sexuale și a sub-reprezentării femeii. Astfel, scopul este de a pune în aplicare obiectivul esențial al LIM: dreptul la tratament egal și la șanse egale pentru femei și bărbați.

f) Consecințele juridice ale unui comportament discriminatoriu. Nu numai că se stabilește nulitatea actelor sau clauzelor care cauzează sau constituie discriminare pe motive de sex, dar astfel de comportamente vor fi supuse unui sistem de sancțiuni și reparații prin despăgubiri proporționale cu prejudiciul cauzat și, în același timp, disuasive (art. 10 LOIM); chiar și art. 9.3 LET, în redactarea din Decretul Regal al Legii 6/2019, reglementează că, în caz de nulitate pentru discriminare salarială pe motive de sex, reclamantul va avea dreptul la o despăgubire pentru muncă egală sau de valoare egală. Astfel, atunci când instanța declară nulitatea modificării sau a rezilierii unui contract din cauza încălcării drepturilor fundamentale sau a discriminării, judecătorul trebuie să se pronunțe asupra cuantumului despăgubirii care corespunde lucrătorului care a suferit o astfel de încălcare (art. 180 și 181 LJS); deciziile de afaceri care implică discriminare sau hărțuire sunt clasificate ca infracțiune foarte gravă (art. 46 LISOS); consecințele pierderii ajutoarelor și subvențiilor din programele de ocupare a forței de muncă sunt reglementate pentru cei care au comis o infracțiune foarte gravă de discriminare și hărțuire sexuală sau pe bază de sex.

Art. 37.4 din LET stabilește dreptul lucrătorului la o oră liberă pe zi pentru îngrijirea unui copil sub nouă luni ce este alăptat (aceasta este o reducere reală a zilei de lucru, deși LET o include în mod sistematic în secțiunea privind concediul). Prin urmare, dreptul se prelungește până când copilul împlinește vârsta de nouă luni; filiația poate fi prin naștere, adopție, plasament sau adopție; întrucât nu exis-

tă nicio îndoială că regula este, înainte de toate, protectoare pentru minor, dacă nașterea, adopția, plasamentul sau adopția sunt multiple, lucrătorul va avea dreptul de a mări proporțional ora zilnică (modalitatea procedurală de revendicare a acestui drept va fi cea de la articolul 139 LJS). Această oră zilnică, de care se va beneficia și în contractul cu normă parțială (STSJ Catalonia 18.03.2003, a. 1955), poate fi împărțită de lucrător în două fracțiuni de jumătate de oră.

Lucrătorul poate, de bună voie, să înlocuiască acest drept, care este plătit, cu o reducere a zilei de lucru cu o jumătate de oră în același scop sau să acumuleze ora în zile de lucru întregi, în condițiile reglementate în cadrul negocierilor colective sau, după caz, într-un acord individual (SAN 30.09.2008, A. 2665). Titularitatea asupra acestui drept este individuală a lucrătorilor, iar exercitarea acestuia nu poate fi transferată celuilalt părinte, adoptator, tutore sau persoană în plasament familial. În cazul în care doi salariați ai aceluiași angajator își exercită acest drept pentru același copil, întreprinderea poate, din motive justificate, să refuze în scris exercitarea simultană a acestui drept (art. 37.4 LET, formularea din Decretul regal 6/2009).

În cazul nașterii unui copil prematur sau a unui copil care, din orice motiv, trebuie să rămână internat în spital după naștere, mama sau tatăl are dreptul de a lipsi de la locul de muncă timp de o oră. De asemenea, în aceste cazuri, aceștia au dreptul de a reduce ziua de lucru până la maximum două ore pe zi, cu o reducere proporțională a salariului (art. 37 alin. (5) din LET și art. 139 din LJS).

Art. 37 alin. (6) din LET prevede o reducere a zilei de muncă zilnică pentru tutela legală a unui copil cu vârsta sub 12 ani sau a unei persoane cu handicap fizic sau psihic care nu are un loc de muncă remunerat. Este un drept cu durată limitată, care, în cazul minorului, se aplică până la vârsta de 12 ani; cu durată nedeterminată, în cazul îngrijirii persoanelor cu handicap și, de asemenea, pe durata spitalizării unui minor afectat de cancer sau de o altă boală gravă și până la vârsta de 18 ani. Este un drept al cărui titular va fi oricine deține autoritatea părintească sau tutela în cazul tutelei și protecției persoanei minorilor cu vârsta sub 12 ani sau cu dizabilități (este vorba de părinte, părinte adoptiv, tutore în vederea adopției și tutorele permanent). Conținutul dreptului este reducerea zilei de muncă, care nu poate fi mai mică de o optime sau mai mare de jumătate din ziua de muncă, cu reducerea proporțională a salariului (conform cu art. 37.6 LET, STC 3/2007); reducerea trebuie stabilită la o zi de muncă zilnică, fără a se putea folosi un alt modul (săptămânal, lunar).

Aceeași reducere a timpului de lucru și reducerea proporțională a salariului sunt disponibile pentru cei care sunt direct responsabili de îngrijirea unui membru de familie, până la gradul doi de consangvinitate sau afinitate, care, din motive de vârstă, accident sau boală, nu se poate îngriji singur și care nu are un loc de muncă remunerat (art. 37.6 LET). Aceste cazuri dau naștere unui drept la o reducere a zilei de lucru la care lucrătorul are dreptul, indiferent de sexul său. În cazul în care doi sau mai mulți angajați ai aceluiași angajator generează acest drept de către aceeași persoană, angajatorul poate limita exercitarea simultană a acestuia din motive justificate de funcționarea societății.

Dreptul de a preciza orele de lucru și de a stabili reducerea în cazurile respective îi revine lucrătorului în cadrul zilei sale obișnuite de lucru. Lucrătorul, cu excepția cazurilor de forță majoră, trebuie să dea angajatorului un preaviz de cincisprezece zile sau un preaviz stabilit prin negocieri colective, în care să se precizeze când va începe și când se va încheia concediul sau reducerea timpului de lucru (art. 37.6 LET; pentru a revendica drepturile care decurg din alineatele (5) și (6), modalitatea procedurală va fi cea de la art. 139 LJS).

Reducerea zilei de lucru ca un drept al femeilor victime ale violenței de gen: LOVG anunță în art. 21, care va reglementa ulterior, ca o modificare a articolului 37.7 LET, în cea de-a șaptea dispoziție adițională; dreptul femeilor victime ale violenței de gen la reducerea zilei de lucru, cu o reducere proporțională a salariului și la reorganizarea timpului de lucru, cu o reducere proporțională a salariului și la reorganizarea timpului de lucru, prin adaptarea orarului sau aplicarea unui program de lucru flexibil, pentru a face efectivă protecția sau asistența socială integrală. A douăzeci și doua dispoziție suplimentară a LET dispune includerea victimelor terorismului în regulamentul menționat anterior (art. 5 și 33 din Legea 29/2011).

Situațiile descrise vor fi negociate în cadrul contractelor colective de muncă, care pot stabili criterii pentru calendarul specific de reducere a timpului de lucru, ținând cont de drepturile lucrătorului de a concilia viața personală, familială și profesională cu nevoile productive și organizatorice ale întreprinderii (art. 37 alin. 8^{545} LET).

D) Mai există și alte cazuri posibile de reducere a timpului de lucru: participarea la cursuri de formare profesională (art. 23.1 din LET); cele prevăzute în con-

[545] Alin. 8 a fost modificat la data de 1 august prin Legea organică 2/2024.

tractul de formare profesională (art. 11.2 din LET); în contractele cu timp parțial (art. 12.1 din LET); sau în contractele de înlocuire (art. 12.4 din LET).

Procesul privind reducerea orelor de lucru din motive de alăptare, violență în familie și de gen. - În caz de dezacord în ceea ce privește precizarea orarului pentru alăptare sau stabilirea reducerii zilei de lucru pentru spitalizarea nounăscuților, din motive familiale sau pentru discrepanțe în ceea ce privește reducerea zilei de lucru pentru victimele violenței de gen, lucrătorul, în termen de 20 de zile de la notificarea angajatorului cu privire la dezacordul cu privire la corectarea sau stabilirea perioadei de timp liber, trebuie să depună o acțiune în instanță la Tribunalul Social (art. 139 LJS). În mod evident, cererea de chemare în judecată trebuie să se refere exclusiv la orarul specific sau la perioada de timp liber. Este o modalitate procedurală scutită de cerința concilierii prealabile (art. 64 LJS). Procedura va fi urgentă și va avea o procedură diferită, iar audierea trebuie să aibă loc în termen de cinci zile de la admiterea cererii, iar hotărârea trebuie să fie pronunțată în termen de trei zile (articolul 139 LJS). Hotărârea nu poate fi atacată cu recurs (art. 191 alin. (2) litera (f) din LJS). Cu toate acestea, în cazul în care litigiul se referă la interpretarea unui contract colectiv care îmbunătățește reglementarea legală, calea procedurală va fi cea a conflictului colectiv (STS 18.05.2016, A. 3183).

7.2.3. Reducerea programului de lucru[546]

Art. 37 alin. (4), (5), (6) și (7) din LET – Statutul Lucrătorilor reglementează o zi specială de lucru care nu derivă din condițiile generale de muncă, ci din circumstanțele personale ale lucrătorului. Aceste reduceri sunt articulate ca un drept al lucrătorului în cauză și există patru dintre ele: reducerea zilei de lucru pentru alăptarea unui copil în vârstă de mai puțin de nouă luni; reducerea zilei de lucru din motive de îngrijire legală a unui copil în vârstă de mai puțin de 12 ani sau cu un handicap fizic, mental sau senzorial care nu desfășoară o activitate remunerată; îngrijirea directă a unei rude până la gradul doi de consangvinitate sau afinitate; și, în sfârșit, reducerea sau adaptarea zilei de lucru necesară pentru a garanta protecția victimelor violenței de gen.

Art. 37.4 din LET stabilește dreptul lucrătorului la o oră liberă pe zi pentru îngrijirea unui copil sub nouă luni ce este alăptat (aceasta este o reducere reală a zilei de lucru, deși LET o include în mod sistematic în secțiunea privind concediul).

[546] M. C Palomeque Lopez, M. A. de la Rosa, *op. cit.*, pp. 622-624.

Prin urmare, dreptul se prelungește până când copilul împlinește vârsta de nouă luni; filiația poate fi prin naștere, adopție, plasament sau adopție; întrucât nu există nicio îndoială că regula este, înainte de toate, protectoare pentru minor, dacă nașterea, adopția, plasamentul sau adopția sunt multiple, lucrătorul va avea dreptul de a mări proporțional ora zilnică (modalitatea procedurală de revendicare a acestui drept va fi cea de la art. 139). Această oră zilnică, de care se va beneficia și în contractul cu normă parțială (STSJ Catalonia 18.03.2003, a. 1955), poate fi împărțită de lucrător în două fracțiuni de jumătate de oră.

În caz de naștere, adopție, tutelă în vederea adopției sau plasament, în conformitate cu art. 45 alin. (1) litera (d), lucrătorii au dreptul la o oră de absență de la locul de muncă, care poate fi împărțită în două părți, pentru a se ocupa de copil până când acesta împlinește vârsta de nouă luni. Durata concediului se mărește proporțional în caz de naștere, adopție, plasament familial sau plasament familial multiplu.

Cei care își exercită acest drept, de bunăvoie, îl pot înlocui cu o reducere a zilei de lucru cu o jumătate de oră în același scop sau îl pot cumula în zile de lucru întregi, în condițiile prevăzute în contractele colective de muncă sau în acordul încheiat cu întreprinderea, respectând, dacă este cazul, ceea ce este stabilit în contractul colectiv de muncă.

Reducerea zilei de lucru menționată în prezenta secțiune constituie un drept individual al lucrătorilor, iar exercitarea acestuia nu poate fi transferată celuilalt părinte, adoptator, tutore sau îngrijitor familial. Cu toate acestea, în cazul în care doi lucrători din cadrul aceleiași întreprinderi exercită acest drept pentru aceeași persoană, conducerea întreprinderii poate limita exercitarea simultană a acestuia din motive justificate de funcționarea întreprinderii, acestea trebuind să fie comunicate în scris.

În cazul în care ambii părinți, părinți adoptivi, tutori sau părinți adoptivi își exercită acest drept pe aceeași durată și pentru aceeași perioadă, perioada de folosință poate fi prelungită până când copilul împlinește vârsta de douăsprezece luni, cu o reducere proporțională a salariului începând cu a noua lună.

Lucrătorul poate, de bună voie, să înlocuiască acest drept, care este plătit, cu o reducere a zilei de lucru cu o jumătate de oră în același scop sau să acumuleze ora în zile de lucru întregi, în condițiile reglementate în cadrul negocierilor colective sau, după caz, într-un acord individual (SAN 30.09.2008, A. 2665). Titularitatea asupra acestui drept este individuală a lucrătorilor, iar exercitarea acestuia nu

poate fi transferată celuilalt părinte, adoptator, tutore sau persoană în plasament familial. În cazul în care doi salariați ai aceluiași angajator își exercită acest drept pentru același copil, întreprinderea poate, din motive justificate, să refuze în scris exercitarea simultană a acestui drept (art. 37.4 LET, formularea din Decretul regal 6/2009).

În cazul nașterii unui copil prematur sau a unui copil care, din orice motiv, trebuie să rămână internat în spital după naștere, mama sau tatăl are dreptul de a lipsi de la locul de muncă timp de o oră. De asemenea, în aceste cazuri, aceștia au dreptul de a reduce ziua de lucru până la maximum două ore pe zi, cu o reducere proporțională a salariului (art. 37 alin. (5) din LET și art. 139 din LJS).

Art. 37 alin. (6) din LET prevede o reducere a zilei de muncă zilnică pentru tutela legală a unui copil cu vârsta sub 12 ani sau a unei persoane cu handicap fizic sau psihic care nu are un loc de muncă remunerat. Este un drept cu durată limitată, care, în cazul minorului, se aplică până la vârsta de 12 ani; cu durată nedeterminată, în cazul îngrijirii persoanelor cu handicap și, de asemenea, pe durata spitalizării unui minor afectat de cancer sau de o altă boală gravă și până la vârsta de 18 ani. Este un drept al cărui titular va fi oricine deține autoritatea părintească sau tutela în cazul tutelei și protecției persoanei minorilor cu vârsta sub 12 ani sau cu dizabilități (este vorba de părinte, părinte adoptiv, tutore în vederea adopției și tutorele permanent). Conținutul dreptului este reducerea zilei de muncă, care nu poate fi mai mică de o optime sau mai mare de jumătate din ziua de muncă, cu reducerea proporțională a salariului (conform cu art. 37.6 LET, STC 3/2007); reducerea trebuie stabilită la o zi de muncă zilnică, fără a se putea folosi un alt modul (săptămânal, lunar).

Aceeași reducere a timpului de lucru și reducerea proporțională a salariului sunt disponibile pentru cei care sunt direct responsabili de îngrijirea unui membru de familie, până la gradul doi de consangvinitate sau afinitate, care, din motive de vârstă, accident sau boală, nu se poate îngriji singur și care nu are un loc de muncă remunerat (art. 37.6 LET). Aceste cazuri dau naștere unui drept la o reducere a zilei de lucru la care lucrătorul are dreptul, indiferent de sexul său. În cazul în care doi sau mai mulți angajați ai aceluiași angajator generează acest drept de către aceeași persoană, angajatorul poate limita exercitarea simultană a acestuia din motive justificate de funcționarea societății.

Dreptul de a preciza orele de lucru și de a stabili reducerea în cazurile respective îi revine lucrătorului în cadrul zilei sale obișnuite de lucru. Lucrătorul, cu ex-

cepția cazurilor de forță majoră, trebuie să dea angajatorului un preaviz de cincisprezece zile sau un preaviz stabilit prin negocieri colective, în care să se precizeze când va începe și când se va încheia concediul sau reducerea timpului de lucru (art. 37.6 LET; pentru a revendica drepturile care decurg din alin. (5) și (6), modalitatea procedurală va fi cea de la art. 139).

Reducerea zilei de lucru ca un drept al femeilor victime ale violenței de gen: LOVG anunță în art. 21, care va reglementa ulterior, ca o modificare a art. 37.7 LET, în cea de-a șaptea dispoziție adițională; dreptul femeilor victime ale violenței de gen la reducerea zilei de lucru, cu o reducere proporțională a salariului și la reorganizarea timpului de lucru, cu o reducere proporțională a salariului și la reorganizarea timpului de lucru, prin adaptarea orarului sau aplicarea unui program de lucru flexibil, pentru a face efectivă protecția sau asistența socială integrală. A douăzeci și doua dispoziție suplimentară a LET dispune includerea victimelor terorismului în regulamentul menționat anterior (art. 5 și 33 din Legea 29/2011).

Situațiile descrise vor fi negociate în cadrul contractelor colective de muncă, care pot stabili criterii pentru calendarul specific de reducere a timpului de lucru, ținând cont de drepturile lucrătorului de a concilia viața personală, familială și profesională cu nevoile productive și organizatorice ale întreprinderii (art. 37.8 LET).

Procesul privind reducerea orelor de lucru din motive de alăptare, violență în familie și de gen. - În caz de dezacord în ceea ce privește precizarea orarului pentru alăptare sau stabilirea reducerii zilei de lucru pentru spitalizarea nounăscuților, din motive familiale sau pentru discrepanțe în ceea ce privește reducerea zilei de lucru pentru victimele violenței de gen, lucrătorul, în termen de 20 de zile de la notificarea angajatorului cu privire la dezacordul cu privire la corectarea sau stabilirea perioadei de timp liber, trebuie să depună o acțiune în instanță la Tribunalul Social. În mod evident, cererea de chemare în judecată trebuie să se refere exclusiv la orarul specific sau la perioada de timp liber. Este o modalitate procedurală scutită de cerința concilierii prealabile (art. 64 LJS). Procedura va fi urgentă și va avea o procedură diferită, iar audierea trebuie să aibă loc în termen de cinci zile de la admiterea cererii, iar hotărârea trebuie să fie pronunțată în termen de trei zile (art. 139 LJS). Hotărârea nu poate fi atacată cu recurs (art. 191 alin. (2) lit. (f) din LJS). Cu toate acestea, în cazul în care litigiul se referă la interpretarea unui contract colectiv care îmbunătățește reglementarea legală, calea procedurală va fi cea a conflictului colectiv (STS 18.05.2016, A. 3183).

7.2.4. Prestaţiile contributive[547]

Prestațiile contributive sunt ansamblul de prestații ale sistemului de Asigurare Socială de natură financiară și cu durată nedeterminată, deși nu întotdeauna, pe care sistemul de Asigurare Socială le acordă anumitor grupuri pentru a le proteja împotriva riscurilor sau a situațiilor de necesitate, a căror acordare este, în general, condiționată de un raport juridic intern cu sistemul de securitate socială și de îndeplinirea anumitor cerințe, în general un stagiu de cotizare anterior (sau stagiu de cotizare). Cuantumul prestației se determină pe baza sumei cotizate (de către lucrător și angajator) în anumite perioade care servesc la stabilirea unei baze de reglementare pentru pensia în cauză, la care se aplică procentul corespunzător pentru a obține cuantumul final al prestației.

Printre prestațiile contributive se numără: incapacitate temporară; incapacitate permanentă; prestații pentru leziuni permanente fără invaliditate; prestații pentru risc în timpul sarcinii; prestații de maternitate-paternitate; prestații de pensionare; prestații de deces și de urmaș; prestații în favoarea membrilor de familie și șomaj. Prestațiile contributive se supun principiului proporționalității contributive, adică prestația este proporțională cu sumele contribuției beneficiarului la sistemul public și cu durata contribuției pe întreaga durată a vieții profesionale. Deși nu este vorba de o corespondență extrasă, este adevărat că se stabilește o relație foarte directă între suma cotizată și durata de cotizare. În cele ce urmează, vom prezenta principalele caracteristici ale principalelor prestații contributive din sistem.

Prestația economică pentru risc în timpul sarcinii este destinată să acopere pierderea de venit care apare atunci când lucrătoarea este declarată în situația de suspendare a contractului de muncă din cauza riscului în timpul sarcinii, în cazurile în care, deși ar trebui să își schimbe locul de muncă sau activitatea cu o alta compatibilă cu starea sa, această schimbare nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi cerută în mod rezonabil din motive justificate, așa cum se stabilește la art. 26.3 din LPRL. Beneficiul financiar constă într-o indemnizație echivalentă cu 100% din baza de reglementare corespunzătoare. În aceste scopuri, baza de reglementare va fi echivalentă cu cea stabilită pentru prestația de incapacitate temporară de muncă, derivată din contingențele profesionale.

[547] F.C. Rodas (coord.), A. G. Ros, I. C. Victoria, M.M. Aso, J. M. Servais, *Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales*, 3ª ed, Ed. Aranzadi, 2023, pp. 217-221.

Prestațiile financiare de maternitate sunt destinate să acopere pierderile de venituri din muncă sau de venituri suferite de lucrători, salariați sau independenți, atunci când contractul lor este suspendat sau activitatea lor este întreruptă pentru a beneficia de perioadele stabilite prin lege de concediu de maternitate, adopție și plasament familial (art. 48. 4 ET/2015) care se referă la perioada de 16 săptămâni de concediu pentru naștere sau maternitate, care poate fi prelungită în cazul nașterilor multiple, precum și la perioada de 16 săptămâni prevăzută și pentru cazurile de adopție și plasament pre-adoptiv, care poate fi prelungită cu încă două săptămâni pentru fiecare copil, începând cu al doilea copil, în cazul în care aceștia au vârsta sub 6 ani sau peste 6 ani cu dizabilități sau handicapuri ori cu dificultăți speciale acreditate de integrare socială și familială.

Prestația financiară pentru paternitate este destinată să acopere perioadele de repaus sau de concediu pentru nașterea unui copil, adopție și plasament familial la care are dreptul părintele. Pentru a avea dreptul la acest din urmă beneficiu, tatăl trebuie să se afle în situația permisă de suspendare a contractului de muncă din cauza paternității, în conformitate cu art. 48. 4 din ET/2015 în redactarea dată de Decretul Regal de Lege 6/2019, din 1 martie, privind măsuri urgente pentru garantarea egalității de tratament și de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, să fie afiliat și în situație de înregistrare și să acrediteze un stagiu minim de cotizare de 180 de zile, în cei șapte ani imediat anteriori datei de începere a suspendării menționate sau, alternativ, de 360 de zile pe parcursul întregii sale vieți profesionale înainte de data menționată anterior. Beneficiul financiar constă într-o indemnizație egală cu 100% din baza de reglementare.

În cazul indemnizației de maternitate, perioada de așteptare necesară este diferită în funcție de faptul că lucrătorii au sub 21 de ani sau 21 de ani și sub 26 de ani sau 26 de ani la data nașterii sau la data deciziei administrative sau judiciare de plasament familial sau a deciziei judiciare de adopție. Prestația financiară constă într-o subvenție echivalentă cu 100% din baza de reglementare corespunzătoare (cea stabilită pentru prestația pentru incapacitate temporară de muncă derivată din situații neprevăzute comune, luând ca referință data începerii concediului). În cazul nașterilor multiple și adopției sau a plasamentului mai multor copii, efectuate simultan, se va acorda o alocație specială pentru fiecare copil sau copil în plasament, începând cu al doilea, egală cu cea corespunzătoare primului, pe o perioadă de 6 săptămâni imediat următoare nașterii sau, în cazul adopției sau al

plasamentului, începând cu decizia administrativă sau judiciară de plasament sau cu decizia judiciară de adopție.

7.2.5. Riscurile din timpul sarcinii şi riscurile alăptării în timpul alăptării unui copil cu vârsta sub nouă luni[548]

Directiva 92/85/CEE prevede obligația angajatorului, direct sau prin intermediul serviciilor de prevenire, de a evalua locurile de muncă, în special pentru a evalua orice risc pentru securitate sau sănătate sau orice repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării și de a comunica acest lucru lucrătoarei gravide sau mamei care alăptează (articolul 4). Transpunerea a avut loc odată cu Legea privind prevenirea riscurilor la locul de muncă, Legea 31/1995, din 8 noiembrie, care obligă angajatorul să evalueze, în general, riscurile pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor (art. 16 LPRL); această evaluare trebuie să includă în mod special determinarea naturii, gradului și duratei de expunere a lucrătoarelor aflate în stare de graviditate sau care au născut de curând, la agenți, proceduri sau condiții de muncă care pot afecta negativ sănătatea lucrătoarelor sau a fătului, în orice activitate susceptibilă de a prezenta un risc specific (art. 26. 1 LPRL). În cazul în care există un astfel de risc sau o posibilă repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul trebuie să adopte măsurile necesare pentru a evita acest risc, prin adaptarea condițiilor de muncă sau a timpului de lucru al lucrătoarei afectate (art. 26 alin. (1) din LPRL). În cazul în care adaptarea condițiilor de muncă sau a timpului de lucru nu este posibilă sau, în ciuda unei astfel de adaptări, riscul persistă, lucrătoarea trebuie să exercite un alt loc de muncă sau o altă funcție compatibilă cu starea sa, iar schimbarea locului de muncă sau a funcției se va efectua în conformitate cu normele și criteriile de mobilitate funcțională, chiar și cu locurile de muncă de categorie inferioară, păstrând dreptul la întreaga remunerație a locului de muncă inițial (art. 26 alin. (2) din LPRL). În acest caz, transpunerea Directivei 92/85 a fost oprită. Situația de lipsă de protecție părea evidentă, la fel ca și inadecvarea transpunerii Directivei 92/85. Aceasta este problema pe care Legea 39/1999 a venit să o rezolve: reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie.

Pentru a aborda cel puțin o parte din scenariul de referință și pentru a da curs cerințelor Directivei 92/85, art. 3 din Legea 39/1999 reformează Statutul lucrătorilor și stabilește o nouă cauză de suspendare a contractului de muncă (art. 45 alin.

[548] M.C. Palomeque Lopez, M. A. de la Rosa, *op. cit.,* pp. 686-687.

(1) lit. (e), risc în timpul sarcinii femeii care lucrează). În cele din urmă, LOIM modifică articolul 45 din LET și cuprinde acum, transpunând integral directiva, cele două motive de suspendare, riscul în timpul sarcinii și riscul pentru mama care alăptează un copil în vârstă de mai puțin de nouă luni. Prin urmare, acestea sunt două cazuri de imposibilitate de prestare a muncii care funcționează sub regimul juridic al suspendării.

Modalitatea de luare a deciziei, care revine în ultimă instanță angajatorului, este următoarea: a) evaluarea locurilor de muncă în raport cu sănătatea femeii gravide sau a mamei care alăptează; b) atribuirea unui anumit loc de muncă unui anumit lucrător; c) adaptarea condițiilor de muncă sau a timpului de lucru pentru a evita riscul specific pentru lucrătoarea gravidă sau care alăptează (adaptarea locului de muncă nu poate avea ca efect pierderea salariului, STS 24-1-2017, A.47494); d) în cazul în care postul este inadecvat sau adaptările sunt insuficiente, aceasta este o realitate care trebuie certificată de serviciile medicale ale INSS sau, după caz, de cele ale caselor de asigurări mutuale colaboratoare (RD 295/2009); e) ambele certificate trebuie să fie însoțite de un raport al medicului din cadrul Serviciului Național de Sănătate care îl asistă pe lucrător; f) să aplice regulile și criteriile de mobilitate funcțională sau chiar schimbarea locului de muncă într-o grupă diferită sau care nu corespunde unei categorii echivalente; g) dacă schimbarea locului de muncă, mobilitatea funcțională sau munca într-o altă categorie nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil din motive justificate, angajatorul va declara lucrătoarea afectată ca fiind în situația de suspendare a contractului din cauza riscului pe perioada sarcinii (art. 45. 1 d. și 48.8 LET și 26.2 și 3 LPRL; 36, 39 și 51 din RD 295/2009; aflându-se în această situație, lucrătoarea nu-și va pierde niciuna dintre așteptările sale, STC 2/2017; cu privire la prestație, art. 186 - 189 LGSS).

Durata perioadei de suspendare a contractului este cea necesară pentru a proteja siguranța și sănătatea mamei însărcinate sau care alăptează și atâta timp cât este imposibil pentru aceasta să se întoarcă la postul anterior sau la un alt post compatibil cu starea sa. Suspendarea din cauza riscului în timpul sarcinii se încheie ca urmare a întreruperii sarcinii sau a nașterii și, în acest din urmă caz, începe suspendarea ca urmare a maternității. În acest caz, suspendarea din cauza riscului pentru mama care alăptează se va încheia în ziua în care copilul împlinește vârsta de nouă luni.

7.2.6. Naşterea, tutela în vederea adopției sau încredințarea minorilor[549]

7.2.6.1. Naşterea

Modificarea pe care Decretul Regal de Lege 6/2009 a introdus-o în articolele 45, d) și 48 LET este cu siguranță un pas înainte în reconcilierea vieții personale cu cea profesională. Acesta reglementează o perioadă de suspendare a contractului de muncă pentru o perioadă egală de timp pentru ambii părinți, șaisprezece săptămâni, și distinge în mod clar obiectivul urmărit: odihnă pentru mama biologică pentru a-și asigura sănătatea și odihna, iar pentru tată pentru a-și îndeplini îndatoririle de îngrijire a urmașilor (art. 68 din C. civ.). Regimul juridic este următorul, același pentru ambii: primele șase săptămâni de la încheierea acordului trebuie să fie luate fără întrerupere și cu normă întreagă. După primele șase săptămâni și până când copilul împlinește vârsta de douăsprezece luni, suspendarea poate fi repartizată în perioade săptămânale de care să se beneficieze, cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, cumulat sau neîntrerupt și fără ca exercitarea acesteia să fie transferabilă între părinți. În cazul în care naşterea este prematură sau dacă, din orice motiv, nou-născutul trebuie să rămână internat în spital, perioada poate fi calculată de la momentul externării din spital. În cazul în care perioada de spitalizare este mai mare de șapte zile, suspendarea se prelungește cu atâtea zile câte zile este internat nou-născutul, cu un maxim de treisprezece săptămâni suplimentare. Ar. 48 alin. (4) din LET adaugă următoarele cerințe: după primele șase săptămâni de la naștere, lucrătorul trebuie să informeze întreprinderea, cu cel puțin cincisprezece zile înainte, cu privire la exercitarea acestui drept, iar în cazul în care ambii părinți lucrează în aceeași întreprindere, întreprinderea poate, din motive justificate și obiective, consemnate în scris, să limiteze exercitarea simultană a acestor săptămâni după primele șase săptămâni.

Egalitatea între părinți în momentul suspendării contractului nu a intrat în vigoare imediat, dar tatăl a ajuns la șaisprezece săptămâni în 2021, moment în care a aplicat integral reglementările descrise mai sus (perioada de tranziție a fost reglementată în cea de-a treisprezecea dispoziție tranzitorie a LET, adăugată prin Decretul Regal de Lege 6/2019).

[549] M.C. Palomeque Lopez, M. A. de la Rosa, *op. cit.,* pp. 687-688.

7.2.6.2. Adopție, tutelă în vederea adopției și plasament familial

Art. 45.1.d[550], LET, reglementează ca o cauză de suspendare a contractului, adopția, tutela în vederea adopției sau plasamentul minorilor cu vârsta sub șase ani (art. 172-180 din C. civ.) sau a minorilor care au depășit această vârstă, dar care au dizabilități sau care, din cauza situației lor, au dificultăți deosebite de integrare socială. Art. 48 alin. (5) din LET prevede că, în astfel de cazuri, suspendarea durează șaisprezece săptămâni și trebuie să fie luată cu normă întreagă, obligatoriu și neîntreruptă, în urma deciziei judiciare sau, după caz, administrative. Cele zece săptămâni rămase au un regim foarte asemănător cu cel aplicabil pentru naștere (art. 48.5 LET). Acest regulament face, de asemenea, obiectul unui drept tranzitoriu care se încheie la 1 ianuarie 2021 (a treisprezecea dispoziție tranzitorie LET, secțiunea 1.C e) și 2.D).

Aceste situații, ca și cea anterioară, dau naștere la prestații financiare de la Asigurare Socială (art. 177-182 LGSS, formularea din Decretul Regal de Lege 6/2019). Pe de altă parte, lucrătorii vor beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi putut avea dreptul în timpul suspendării contractului (art. 48.9 LET).

7.2.7. Suspendarea contractului[551]

Concept și fundamente. Art. 45-48 LET încearcă, și practic reușesc, să construiască o categorie juridică de profiluri unitare în jurul suspendării contractului (și, după cum se va vedea, în jurul concediului pentru interese personale al lucrătorului). Sistematizarea suspendării înseamnă să se acorde relevanță cazurilor de neexecutare a contractului care, în mod normal, ar constitui o cauză de reziliere a acestuia. A întări suspendarea înseamnă, corelativ, a restrânge acțiunea cazurilor de reziliere care s-ar declanșa prin mecanismul normal al obligațiilor reciproce: în cazul neexecutării obligațiilor de către unul dintre debitori, partea vătămată poate alege între a cere executarea sau rezilierea obligației (art. 1.124 din C. civ.). Suspendarea contractului de muncă este un mecanism legal de protecție a locurilor de muncă.

Suspendarea se referă la cazurile de imposibilitate survenită de prestare a muncii care funcționează sub un regim juridic special: efectele contractului, obligațiile sale de bază de a presta munca și de a plăti salariul sunt întrerupte sau sus-

[550] Lit. d) a fost modificată prin Legea organică 1/2023.
[551] M.C. Palomeque Lopez, M.A. de la Rosa, *op. cit.,* pp. 684-685.

pendate („suspendarea exonerează de obligațiile reciproce de a munci și de a remunera munca", după cum este prevăzut în articolul 42.5 LET). Acestea sunt cauze care împiedică îndeplinirea obligației de a munci și nu au nimic de-a face cu acele alte întreruperi ale muncii (zile de odihnă, concedii, vacanțe, sărbători legale) legate de stabilirea zilei de lucru, cu certitudine a muncii de efectuat. Nici cauza suspendării nu este aceeași cu cea a întreruperilor și nici efectele lor nu sunt aceleași.

Motivul suspendării este acela de a asigura o stabilitate maximă a relației contractuale; este vorba de garantarea angajării, împiedicând recurgerea la rezilierea contractului atunci când una dintre părți se află în imposibilitatea temporară sau tranzitorie de a efectua munca. Cauza întreruperilor menționate mai sus (zile de odihnă, concedii) are o altă origine: determinarea timpului de lucru, pentru a distinge timpul de lucru de cel nelucrător, care este plătit, care reprezintă un cost pentru angajator. Întreruperile diferă de asemenea de suspendare în ceea ce privește regimul juridic: în ambele cazuri, contractul rămâne în vigoare și nu se efectuează nicio lucrare, dar primele sunt plătite, iar cele din urmă nu. În cazul suspendării, nu se lucrează și nu se plătește niciun salariu pe durata cauzei. Această afirmație, atât de simplă și de clară, trebuie să rămână așa, chiar dacă în unele cauze de suspendare există mecanisme de acoperire de la Asigurarea Socială care înlocuiesc salariul, chiar și în cazul îmbunătățirii de către angajator a acestor beneficii.

Toate cauzele de suspendare au în comun rezervarea locului de muncă, adică lucrătorul are dreptul de a reveni la același loc de muncă și în aceleași condiții, odată ce cauza care l-a împiedicat să lucreze a luat sfârșit. Această rezervă nu poate fi construită în situație de nedeterminare și va fi valabilă și eficientă în măsura și în limitele stabilite legal sau convențional pentru fiecare cauză în parte (STS 19.11.1986, A. 6691). În orice caz, rezervarea locului de muncă este o cerință esențială, constitutivă a figurii de suspendare. În măsura în care refuzul angajatorului (expres sau tacit, prin neacordarea efectivă a unui loc de muncă) de a-l reintegra pe lucrător îl îndreptățește pe acesta să solicite prelungirea contractului prin intermediul articolului 50 LET (STS 8.11.1993, A. 8559, cfr. 464).

Analiza cauzelor de suspendare enumerate în art. 45 din LET este, cu siguranță, o sarcină relevantă, dar este la fel de important să subliniem că motivele de suspendare și constituirea juridică a concediului pentru interese personale (în speță, cel cu caracter voluntar; cel obligatoriu este, fără doar și poate, o cauză de suspendare) sunt realități care se aseamănă, cu o anumită și evidentă familiaritate, dar sunt acte diferite, care îndeplinesc funcții diferite, cu mecanisme juridice la

fel de diferite. De asemenea, trebuie remarcat faptul că mecanismul juridic al suspendării contractului și al concediilor pentru interese personale a fost evidențiat ca un element substanțial în cadrul politicilor puse în aplicare pentru a face efectiv principiul egalității între femei și bărbați și pentru a concilia viața de familie cu cea profesională. O dovadă în acest sens este reprezentată de modificarea importantă introdusă de LOIM în articolele 45-48 din LET.

Fără îndoială, mai bine decât să studiem cauzele grupate în funcție de origine (voința părților, unilaterală sau concurentă, sau un fapt obiectiv străin subiecților) este, fără îndoială, să analizăm fiecare dintre ele, înțelegând că reglementarea lor nu este completă în art. 45 - 48 bis LET (trimitere necesară la alte legi și la alte precepte ale LET) și nici măcar toată reglementarea lor nu este de origine legală, căci în acest punct se evidențiază rolul convențiilor colective și, într-o măsură mai mică, al contractului individual.

Nașterea, care include nașterea și îngrijirea unui copil în vârstă de până la douăsprezece luni, suspendă contractul de muncă al mamei biologice timp de 16 săptămâni, dintre care șase săptămâni neîntrerupte imediat după naștere sunt obligatorii și sunt luate cu normă întreagă, pentru a asigura protecția sănătății mamei.

Nașterea suspendă contractul de muncă al părintelui, altul decât mama biologică, timp de 16 săptămâni, dintre care șase săptămâni neîntrerupte imediat după naștere sunt obligatorii, care trebuie să fie beneficiate cu normă întreagă, pentru a îndeplini obligațiile de îngrijire prevăzute la articolul 68 din C. civ.

În cazurile de naștere prematură și în cele în care, din orice alt motiv, nounăscutul trebuie să rămână internat în spital după naștere, perioada de suspendare poate fi calculată, la cererea mamei biologice sau a celuilalt părinte, de la data externării din spital. Cele șase săptămâni de după naștere, în care contractul de muncă al mamei este suspendat în mod obligatoriu, sunt excluse din acest calcul.

În cazurile de naștere prematură cu insuficiență ponderală și în alte cazuri în care nou-născutul necesită, din cauza unei anumite afecțiuni clinice, spitalizare după naștere, pentru o perioadă mai mare de șapte zile, perioada de suspendare se prelungește cu atâtea zile câte zile de spitalizare are copilul, cu maximum treisprezece săptămâni suplimentare și în condițiile care vor fi stabilite prin regulament.

În caz de deces al copilului, perioada de suspendare nu se reduce, cu excepția cazului în care, după expirarea celor șase săptămâni de concediu obligatoriu, se solicită revenirea la locul de muncă.

Suspendarea contractului fiecăruia dintre părinți pentru îngrijirea copilului, odată ce au trecut primele șase săptămâni imediat următoare nașterii, poate fi distribuită la voința părinților, în perioade săptămânale care pot fi luate cumulativ sau întrerupte, și poate fi exercitată de la sfârșitul suspendării obligatorii de după naștere până când copilul împlinește vârsta de douăsprezece luni. Cu toate acestea, mama biologică poate beneficia de concediu cu până la patru săptămâni înainte de data preconizată a nașterii. Angajatorul trebuie să fie notificat cu cel puțin 15 zile înainte de fiecare perioadă săptămânală sau, după caz, de cumulul acestor perioade.

Acest drept este un drept individual al lucrătoarei și nu poate fi transferat celuilalt părinte.

Suspendarea contractului de muncă, după primele șase săptămâni imediat următoare nașterii, poate fi luată cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, sub rezerva unui acord între întreprindere și lucrător și în conformitate cu reglementările în vigoare.

Lucrătorul trebuie să notifice societatea, cu cel puțin cincisprezece zile înainte, cu privire la exercitarea acestui drept, în conformitate cu termenii stabiliți, dacă este cazul, în contractele colective. În cazul în care ambii părinți care își exercită acest drept lucrează pentru aceeași societate, conducerea societății poate limita exercitarea simultană a acestui drept din motive justificate și obiective, justificate în mod corespunzător în scris.

În cazurile de adopție, de tutelă în vederea adopției și de plasament familial, în conformitate cu art. 45 alin. (1) lit. (d), suspendarea are o durată de șaisprezece săptămâni pentru fiecare adoptator, tutore sau plasator. Șase săptămâni se iau cu normă întreagă în mod obligatoriu și neîntrerupt, imediat după decizia judecătorească de adopție sau după decizia administrativă de instituire a tutelei în vederea adopției sau a plasamentului familial.

Cele zece săptămâni rămase pot fi luate în perioade săptămânale, cumulate sau întrerupte, în termen de douăsprezece luni de la data hotărârii judecătorești de adopție sau a hotărârii administrative de încredințare în vederea adopției sau a plasamentului familial. În niciun caz același copil nu dă dreptul aceluiași lucrător la mai multe perioade de suspendare. Societatea trebuie să fie notificată cu cel puțin 15 zile înainte de fiecare perioadă săptămânală sau, după caz, de cumularea acestor perioade. Suspendarea acestor zece săptămâni poate fi exercitată cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, sub rezerva unui acord între întreprindere și lucrătorul în cauză, în conformitate cu termenii și condițiile contractului.

În cazurile de adopție internațională, atunci când este necesar ca părinții să călătorească în țara de origine a copilului adoptat, perioada de suspendare prevăzută pentru fiecare caz în această secțiune poate începe cu până la patru săptămâni înainte de decizia prin care se constituie adopția.

Acest drept este un drept individual al lucrătorului, iar exercitarea lui nu poate fi transferată celuilalt adoptator, tutore în vederea adopției sau luării în plasament.

Lucrătorul trebuie să notifice întreprinderea, cu cel puțin cincisprezece zile înainte, cu privire la exercitarea acestui drept, în conformitate cu termenii stabiliți, după caz, conform contractelor colective. În cazul în care ambii părinți adoptivi, tutori sau părinți adoptivi care își exercită acest drept lucrează pentru aceeași întreprindere, aceasta din urmă poate limita dreptul simultan la cele 10 săptămâni de concediu voluntar din motive justificate și obiective, motivate în scris în mod corespunzător.

În caz de handicap al copilului la naștere, adopție, plasament familial sau adopție, suspendarea contractului menționat la alin. (4) și (5) are o durată suplimentară de două săptămâni, câte una pentru fiecare dintre părinți. Aceeași prelungire se aplică în caz de naștere, adopție, plasament familial sau plasament familial multiplu pentru fiecare copil, altul decât primul .

În caz de risc în timpul sarcinii sau de risc în timpul alăptării, în condițiile prevăzute la art. 26 din Legea 31/1995, din 8 noiembrie, privind prevenirea riscurilor profesionale, suspendarea contractului încetează în ziua în care începe suspendarea contractului din cauza nașterii sau, respectiv, când copilul împlinește vârsta de nouă luni, sau, în ambele cazuri, când nu mai este imposibil pentru lucrătoare să se întoarcă la postul anterior sau la un alt post compatibil cu starea sa.

7.2.8. Concedierea angajatelor gravide

Art. 55 din Statutul Angajaților implică reglementarea formei și efectelor concedierii disciplinare, diferențiind între *concedierea echitabilă*, care presupune respectarea cerințelor de formă și de fond (dovada că presupusa încălcare este reală și suficientă pentru a justifica concedierea lucrătorului din cadrul societății); *concedierea abuzivă*, atunci când nu este îndeplinită niciuna dintre cerințele de mai sus; și *concedierea nulă*, care se referă la cazurile în care cauza de concediere este discriminatorie - contrară articolului 14 din Constituția spaniolă - falsă - în măsura în care este contrară drepturilor fundamentale sau libertăților publice ale persoanei conce-

diate -, sau apare într-una dintre situațiile enumerate paragraful doi din alineatul cinci, unde se prezintă o super-protecție pentru sarcină și concediile sau perioadele de absență relaționate cu aceasta sau cu situația de maternitate/paternitate; stabilindu-se o presupusă nulitate pentru cazul concedierii persoanei însărcinate. Art. 55 din Statut prevede „concedierea este nulă dacă se întemeiază pe unul dintre motivele de discriminare interzise de Constituție sau de lege sau dacă este efectuată cu încălcarea drepturilor fundamentale și a libertăților publice ale lucrătoarei. Concedierea este, de asemenea, nulă și neavenită în următoarele cazuri: [...] b) în situația lucrătoarelor gravide, de la data începerii sarcinii ...., introducând chiar o excepție, întrucât „dispozițiile de la literele anterioare vor fi aplicabile, cu excepția cazului în care, în aceste cazuri, concedierea este declarată justificată pentru motive care nu au legătură cu sarcina sau cu exercitarea dreptului la concediu și la concediu pentru interese personale menționate anterior; cu alte cuvinte, concedierea lucrătoarei gravide este nulă de la bun început, dacă nu se dovedește că este justificată, astfel încât este posibilă doar pronunțarea nulității sau a justificării, dar nu și a inoportunității. Aceeași reglementare este prevăzută în normele de procedură, mai exact în art. 108.2 din Legea de reglementare a jurisdicției sociale, care reia formula utilizată în articolul legal, după cum urmează: „Concedierea este nulă de drept dacă se întemeiază pe una dintre cauzele de discriminare prevăzute de Constituție și de lege sau dacă se realizează cu încălcarea drepturilor fundamentale și a libertăților publice ale lucrătorului. Concedierea este, de asemenea, nulă și neavenită în următoarele cazuri: [...] b) în cazul lucrătoarelor însărcinate, de la data începerii sarcinii.

7.3. Protecţia lucrătoarelor gravide în Franţa

7.3.1. Maternitatea[552]

În legislaţia franceză, normele de protecţie a acestor salariate sunt incluse atât în C. mun. (*Code du travail*)[553], cât şi în Codul de securitate socială (*Code de la sécurité sociale*)[554].

[552] G. Auzero, D. Bougard, E. Dockés, *Droit du travail,* 36e édition, Dalloz, Paris, 2023, p. 910-912.

[553] https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2024-08-13/, accesat la data de 12 iunie 2024.

[554] https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/, accesat la data de 12 iunie 2024.

Legiuitorul francez a intervenit pentru a asigura „protecţia maternităţii", protecţie care îmbracă forme diverse[555]. Astfel, femeia gravidă este protejată contra riscurilor discriminării cu ocazia angajării[556]. Art. L 1225-1 din C. mun., prevede că angajatorul nu poate lua în considerare starea de sarcină a femeii în vederea refuzării angajării ori rezilierii contractului său de muncă în cursul perioadei de încercare. În consecinţă, acestuia îi este prohibit de a cerceta sau de a cere informaţii privind starea de sarcină, iar femeia candidată la angajare nu este obligată să releve această stare. Salariata beneficiază de protecţie contra obligaţiei de a lucra în baza contractului, încheiat anterior. Salariatele însărcinate pot renunţa la serviciul fără preaviz şi fără obligaţia plăţii indemnizaţiei de încetare a contractului (art. L 1225-34 din C. mun.). La fel, după naştere, salariata poate rezilia contractul la încetarea concediului de maternitate pentru a-şi creşte copilul fără să fie ţinută de respectarea termenului de preaviz (art. L 1225-66). Ea beneficiază de prioritate la serviciu în anul care urmează încetării contractului; în caz de reîncadrare, aceasta beneficiază de toate avantajele avute la momentul plecării sale, mama-salariată poate înceta contractul în aceleași condiții la terminarea concediului de maternitate sau de adopție, ori dacă e cazul două luni după naștere sau la sosirea copilului acasă sub condiția de a-l informa pe angajator cu 15 zile înainte (art. L. 1225-66 C. mun.).

Esențialul protecției totuși este asigurat de un regim de suspendare a contractului, ceea ce reprezintă un obstacol al concedierii. Pe perioada respectivă este dispensată de prestarea muncii, și, în același timp este protejat împotriva concedierii.

7.3.1.1. Dispensarea de obligație a muncii. Dispensarea parțială la începutul sarcinii[557]

În timpul primei perioade care debutează cu sarcina și care se termină cel mai târziu la șase săptămâni înainte de data prevăzută a nașterii, salariata poate fi dispensată de executarea unei părți din sarcina sa obișnuită (de muncă); această dispensă se poate referi la o reducere a timpului de muncă a femeilor însărcinate,

[555] M. Hardouin, *Grossesse et liberté de la femme en ceinte,* în Droit social „1977, p. 287; C. Sutter, *Du droit de la maternité au droit à la procréation,* în Droit social 1981, p. 710.

[556] Conform art. 1225-1 din Codul muncii, angajatorul nu trebuie să ia în considerare starea de graviditate a unei femei pentru a refuza angajarea sau rezilierea contractului de muncă, în cursul perioadei de încercare. Lui îi este în consecință interzis de a căuta informații privind starea de graviditate privind starea de graviditate a persoanei interesate. Femeia candidată la angajare mi este ținută să releve starea sa. Dar, salariata însărcinată poate fi concediată în perioada de încercare, deoarece ea este supusă unui alt regim juridic.

[557] G. Auzero, D. Bougard, E. Dockés, *op. cit.,*p. 912-9114.

care poate merge până la o oră pe zi; anumite acorduri (de muncă) nu acordă această reducere a timpului de lucru decât începând de la a treia sau de la a patra sau chiar a cincea lună de sarcină, dar altele le acordă chiar de la începutul sarcinii.

O dispensă parțială de activitate poate consta într-o schimbare provizorie de activitate. Aceasta va interveni la cererea salariatei sau la propunerea angajatorului, dacă starea de sănătate a salariatei o impune.[558]

Ea nu antrenează nicio diminuare a remunerației (art. L. 1225-7 ultimul alin. din C. mun.).

Și atunci când salariata se află în perioada de așteptare a noului loc de muncă, ea trebuie remunerată de angajator.

Amenajarea muncii femeii însărcinate poate să se traducă prin trecerea de la lucru de noapte la unul de zi. Această schimbare va interveni în timpul sarcinii și eventual unei perioade de concediu postnatale, atunci când medicul de medicină a muncii constată că postul de noapte este incompatibil cu starea de sănătate a salariatei ori, pur și simplu, la cererea sa (art. L. 1225-9 din C. mun.). Schimbarea nu antrenează (atrage) nicio diminuare a salariatului.

Cu totul excepțional, schimbarea provizorie de activitate se poate transforma în suspendarea contractului de muncă cu garanția de remunerare atunci când angajatorul este în imposibilitatea de a propune un alt loc de muncă salariatei însărcinatei care ocupă postul ce o expune riscurilor (art. L.1225-14).

7.3.1.2. Dispensa totală în timpul concediului de maternitate[559]

Începând cu a șasea, a douăsprezecea sau a douăzeci și patra săptămână, precedând data prezumată de naștere, se deschide a doua perioadă în cursul căreia salariata este dispensată total de obligația de a muncii. Perioada de suspendare durează în principiu șase săptămâni, înainte de data prezumată nașterii și zece săptămâni după (art. L 1225-17 din C. mun.). Durata suspendării va putea fi prelungită în cazul stării patologice a salariatei rezultând din sarcină ori din naștere stabilită prin certificat medical (art. L 1225-21), de nașteri multiple (art. L. 1225-18) sau atunci când salariata are deja doi copii născuți viabili sau are acasă în îngrijire doi copii (art. L. 1225-19). În astfel de situații durata suspendării poate merge

[558] Art. L 1225-7, alin. 2 prevede că în caz de dezacord dintre angajator și salariat sau atunci când schimbarea intervine la inițiativa angajatorului, singurul medic de medicină a muncii poate stabili necesitatea medicală a schimbării locului de muncă și aptitudinea salariatei de a ocupa noul loc de muncă (cel schimbat).

[559] G. Auzero, D. Bougard, E. Dockés, *op. cit.,*p. 916.

ecourtée – scurtată, până la patruzeci și opt de săptămâni atunci când femeia aduce pe lume tripleți (art. L. 1225-18).

Atunci când nașterea intervine înainte de data prezumată, durata suspendării va putea fi prelungită până la termenul de șase, treizeci, treizeci și patru sau douăzeci și șase de săptămâni de repaus la care salariata are dreptul, în funcție de situația sa (art. L. 1125-20 C. mun.). Dacă, dimpotrivă, nașterea se produce după data prevăzută, perioada de suspendare posterioară nașterii nu este scurtată; mama beneficiază de un concediu mai lung decât cel prevăzut în mod normal.

Perioada concediului de maternitate este asimilată de lege uneia efectivă pentru determinarea duratei concediilor plătite (art. L. 3141-51 C. mun.) și pentru determinarea drepturilor pe care le are salariata pentru vechime în muncă (art. L. 1225-24).

În toată perioada de suspendare a muncii (de inactivitate profesională) salariata primește indemnizații zilnice materiale acordate prin sistemul securității sociale.

7.3.1.3. Reintegrarea în muncă[560]

După epuizarea concediului de maternitate sau a concediului parental (art. L. 1225-55 C. mun.), salariata trebuie reintegrată la locul de muncă precedent ocupat sau într-unul similar dacă cel ocupat anterior nu mai este disponibil.

Suspendarea contractului nu antrenează vreun efect negativ asupra remunerației salariatei. Aceasta va primi o remunerație majorată cu creșterile generale intervenite ulterior (art. L. 1225-26).

7.3.1.4. Protecția împotriva concedierii

Art. 1225-5 din C. mun. alin. 1: este interzis angajatorului să rezilieze contractul de muncă a unei salariate în stare de graviditate constată medical în toată perioada de suspendare la care ea are dreptul cu titlu de concediu maternal, de care ea a uzat sau nu, sau cu titlu de concedii plătite luate imediat după concediul de maternitate, precum și în timpul de zece săptămâni care urmează acestor perioade.

După consacrarea principiului respectiv privind interdicția concedierii, art. 1225-4 din C. mun. adaugă că angajatorul poate totuși rezilia contractul dacă se justifică:

[560] *Ibidem,* p. 917.

a) în caz de o faptă gravă a salariatei nelegată de starea sa de graviditate, ceea ce incită judecătorul să țină seama de condiția fizică ca și de vulnerabilitatea psihologică a femeii în această perioadă particulară;

b) sau în caz de imposibilitate a menținerii contractului pentru un motiv de sarcină sau de naștere.

Acest din urmă motiv nu este ușor de stabilit. El va putea fi cauzat nu numai de un caz de forță majoră ce afectează întreprinderea, dar și de desființarea locului de muncă al salariatei ca urmare a închiderii stabilamentului, urmare a dificultăților economice. În situația în care angajatorul procedează la concediere a salariatului, decizia/actul de concediere trebuie să menționeze în mod expres motivele care au determinat măsura lui (art. L. 1225-4 C. mun.); în lipsa motivării concedierea va fi declarată nulă. Curtea de casație a decis că dispozițiile de ordine publică prevăzute de art. 8251-1 din C. mun. se impun angajatorului care nu poate, direct sau indirect, să conserve serviciul său.

Se întâmplă în practică ca un angajator să procedeze la o concediere fără să fi cunoscut că salariata este însărcinată. În temeiul art. L 1225-5 alin. 1 din C. mun. concedierea este anulată dacă, într-un termen de cincisprezece zile de la data notificării sale, salariata trimite angajatorului prin scrisoare recomandată în care acuză recepționarea (art. R. 1225-2) certificatului medical privind starea ei de graviditate și cu precizarea datei prezumată de naștere sau data efectivă acesteia și dacă, bineînțeles, angajatorul nu poate proba existența unei fapte grave a salariatei, ori imposibilitatea de menținere a contractului de muncă pentru un motiv străin de sarcină sau de naștere, invocate în actul de concediere. Ca urmare, angajatorul va fi obligat la reintegrarea salariatei în muncă la recepția atestării stării de graviditate. Salariata poate obține daune-interese pentru concedierea nelegală în temeiul art. L 1225-71 din C. mun. Salariata care refuză să-și reia activitatea este considerată ca autoarea încetării contractului.

În timpul perioadei de suspendare a contractului vizată de art. L. 1225-4 alin. 1 (adică de concediul de maternitate și eventualele concedii plătite care urmează imediat), protecția salariatei contra concedierii este în mod considerabil ransforsată (întărită). Rezilierea contractului nu poate fi notificată și nici nu poate produce niciun efect în acea perioadă indiferent de cauza concedierii invocate de angajator (art. L. 1225-4 alin. 2 C. mun.). Concedierea este nulă chiar dacă actul angajatorului precizează că acesta își va produce efecte decât la expirarea concediului de maternitate.

Curtea de casație a dorit să țină seama de jurisprudența Curții de Justiție europeană în virtutea căreia art. 10 din Directiva 92/85/CEE "interzice nu numai notificarea deciziei de concediere pe motivul sarcinii și sau nașterii unui copil în perioada de protecție vizată de paragraful 1 al acestui articol, dar, totodată, de a lua măsuri pregătitoare la o astfel de decizie înaintea expirării termenului acelei perioade. S-a decis astfel că angajatorul nu poate, în perioada de protecție, de a lua măsuri preparatorii concedierii. Dacă astfel de măsuri intervin în timpul perioadei respective, concedierea, notificată chiar după expirarea perioadei de protecție va fi declarată nulă.

În schimb, Curtea de casație admite că un contract poate înceta, chiar în perioada absolută de protecție contra concedierii, printr-o încetare convențională.

7.3.1.5. Sancționarea concedierii ilicite

Violarea/încălcarea dispozițiilor legale sus-expuse este sancționată cu nulitatea, așa cum dispune C. mun. Concedierea nulă nu va putea produce nici un efect, femeia concediată astfel, va continua să fie titulara acelui loc de muncă, evident dacă dorește acest lucru.

Dacă salariata solicită reintegrarea, nulitatea fiind stabilită, angajatorul va fi obligat la reintegrarea sa în locul de muncă deținut, iar în lipsa lui la un loc de muncă echivalent; dacă această reintegrare nu este materialemente imposibilă. Dacă consecințele indemnizării decurgând din reintegrare sunt incerte, Curtea de casație a reținut că indemnizația necesară este echivalentă cu salariile pierdute de salariată în acea perioadă.

Dacă salariata nu solicită reintegrarea – aceasta fiind o facultate a sa – sau reintegrarea este materialmente imposibilă, atunci angajatorul va fi obligat să acorde daune-interese sau se compun din: pe de o parte, salariile pierdute în timpul perioadei acoperite de nulitate, adică perioada în timpul căruia salariata este protejată, care se întinde pe zece săptămâni după încetarea concediului de maternitate sau după concediile plătite care au urmat imediat; pe de altă parte, o indemnizație cel puțin egală cu șase luni de salariu reparând integral prejudiciu suferit rezultat din caracterul ilicit al concedierii; în sfârșit indemnizațiile determinate de încetarea contractului (indemnizațiile de concediere, de preaviz și de concedii plătite. Desigur că aceste soluții se întemeiază pe dispozițiile C. mun. (art. L. 1235-3-1, L. 1235-3, L. 1225-71).

7.3.2. Paternitatea[561]

7.3.2.1. Concediul de paternitate și de primire a copilului

Legea de finanțare a securității sociale, modificată în luna decembrie 2020, în vigoare de la 1 iulie 2021, prevede o durată a concediului paternal de douăzeci și cinci de zile calendaristice sau de treizeci și două de zile. Acest concediu se combină în mod logic cu concediul de naștere (art. L. 3142-1). Beneficiarul concediului de paternitate este tatăl salariat, după caz, partenerul salariat sau concubinul mamei ori persoana salariată legată de mamă printr-un pact civil de solidaritate.

Concediul este divizat (împărțit) în două perioade. Prima, care este de 4 zile calendaristice consecutive, care urmează imediat concediului de naștere. A doua perioadă este de douăzeci și una de zile calendaristice sau de douăzeci și opt de zile în cazul nașterilor multiple (Decretul nr. 2021-574/2021; art. D. 1225-8 din C. mun.). În acea perioadă, salariatul este indemnizat de securitatea socială în aceleași condiții ca în cazul concediului de maternitate.

7.3.2.2. Protecția contra concedierii

Nu numai mama salariată este protejată împotriva concedierii, dar și tatăl copilului. Potrivit art. L. 1225-4-1 din C. mun., niciun angajator nu poate înceta contractul salariatului timp de zece săptămâni urmând nașterii copilului său. Totuși, este posibilă măsura angajatorului în caz de fapta gravă a salariatului respectiv sau de imposibilitate a menținerii contractului pentru motive străine nașterii copilului.

7.3.2.3. Concediu parental

De acest concediu poate beneficia tatăl sau mama copilului ori adoptatorul acestuia (art. L. 1225-47 și următoarele din C. mun.).

Condiția pentru acordarea concediului: solicitantul să lucreze în întreprindere cel puțin de la momentul nașterii copilului.

Pe timpul concediului are loc suspendarea contractului de muncă sau este posibilă în această perioadă activitatea cu timp parțial.

Concediul parental are o durată inițială de un an sau mai mult. Ca regulă generală, el poate fi prelungit de două ori, cel mai târziu până la a treia aniversare a copilului sau la expirarea unui termen de trei ani calculați de la sosirea copilului (art. L. 1225-48). În caz de boală, de accident sau de handicap al copilului, concediul poate fi acor-

[561] G. Auzero, D. Bougard, E. Dockés, *op. cit.*,p. 918.

dat timp de patru ani (art. L. 1225-49). El poate fi prelungit chiar până la a șasea aniversare a copiilor în caz de nașteri sau adoptări multiple (art. L. 122-48 alin. 3).

Concediul nu este remunerat, dar beneficiarul lui primește de la casa de alocații familiale o prestație de până la 400 de euro pe lună în cazul încetării totală a activității, Concediul dă dreptul la jumătate din calculul vechimii în muncă (art. L. 1225-54). Față de concediul de maternitate, el nu este asimilat timpului de muncă efectiv pentru calculul concediilor plătite.

Salariatul care dorește să beneficieze de concediul parental trebuie să-și informeze angajatorul prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau printr-o scrisoare remisă direct angajatorului, durata concediului și data intrării în concediu.

După încetarea concediului, salariatul își reia locul său de muncă ori unul similar având o remunerație cel puțin echivalentă (art. L. 1225-55- C. mun.); el are dreptul la adaptare profesională necesară asigurată de către angajator (art. L. 1225-57).

Pierderea remunerației suferită de salariat în concediu parental poate fi în mod parțial compensată printr-o alocație zilnică acordată de sistemul securității sociale (art. L. 531-4 din Codul securității sociale), după caz, și de o alocație acordată de către angajator în virtutea acordului colectiv.

7.3.2.4. Concediul de adaptare

Așa cum îi indică denumirea, el este urmarea adaptării. Este o transpunere a concediului maternal: regimul său juridic este identic; plata se asigură de regimul securității sociale, iar protecția contra concedierii este similară (art. L. 1225-30 C. mun.). Totuși, durata lui este mai redusă. Începând cu data de 1 iulie 2021, durata sa este de 16 săptămâni, durată care poate fi prelungită în caz de adaptări multiple (art. L. 1225-37). De concediu poate beneficia mama adoptivă ca și tatăl adoptiv.

Angajatorul nu este privat de dreptul său de a rezilia contractul pentru un motiv independent de concediul parental.

7.3.2.5. Alte concedii pentru evenimente familiale

Angajatorul poate acorda și anumite concedii pentru evenimente familiale, motivate de cel interesat, care suspendă contractul de muncă, dar nu este suspendată obligația angajatorului de a acorda o remunerație salariatului (art. L. 3142-2). Față de concediile de maternitate, paternitate și adaptare, concediile în discuție sunt finanțate de angajator.

Evenimentele justificând aceste concedii pentru evenimente familiale sunt prevăzute de art. L. 3142-1 din C. mun.: pentru căsătoria salariatului sau pentru

încheierea unui pact civil de solidaritate; pentru căsătoria unui copil; pentru fiecare naștere survenită la domiciliu sau pentru sosirea unui copil plasat în vederea unei adopții; pentru decesul unui copil, soț, concubin sau partener civil, de solidaritate, tatăl, mama, socrul, soacra, ginere, noră ori soră; pentru anunțul survenirii unui handicap la un copil.

7.4. Protecţia lucrătoarelor gravide în alte state europene

7.4.1. Protecţia lucrătoarelor gravide în Albania

C. mun. al Republicii Albania[562], Legea nr. 7961, din data de 12.07.1995[563] este alcătuit din 205 art., sistematizate în 19 capitole[564]. Articolul 1 din acest act normativ arată că acest Cod al muncii „se bazează pe Constituția Republicii Albania", iar art. 2[565] prevede în privința regimului juridic al contractului individual de muncă, că acesta „este reglementat de legea țării în care angajatul își desfășoară de obicei activitatea, chiar dacă este trimis de către angajator pentru a lucra temporar în altă țară".

Prin excepție, Codul, potrivit art. 4 „este aplicabil chiar și pentru persoanele a căror încadrare în muncă este reglementată prin legea specială, dacă legea specială nu oferă soluția problemelor legate de relațiile de muncă".

Cu alte cuvinte, C. mun. constituie dreptul comun pentru toată legislația care reglementează relații (raporturi) de muncă; Sunt excluse din domeniul de aplicare a Codului conform art. 5, activitățile comerciale sau de reprezentare a persoanelor juridice, precum și munca în familie.

Art. 32 lit. a) prevede că angajatorul este obligat să respecte și să protejeze personalitatea salariatului în raporturile de muncă, precum și să adopte măsuri pentru a garanta siguranța și protecția sănătății mentale și sănătatea fizică a angajaților.

Protecția maternității în relațiile de muncă este reglementată, în principal, în C. mun., dar și în Legea privind securitatea și sănătatea la locul de muncă (Legea

[562] https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/al/al066en.pdf (accesat la data de 18 septembrie 2023).

[563] Modificată prin: Legea nr. 8805 din 13.03.1996; Legea nr. 9125 din 29.07.2003); Legea nr. 10053 din 29.12.2008; Legea nr. 136/2015 din 5.12.2015

[564] D. Ţop, *Regulation of the individual labor contract in the Working Code of the Republic of Albania,* Revue Européenne du droit social nr. 4 (45) 2019, p. 39.

[565] Modificat prin Legea nr. 9125 din 29.07.2003

nr. 10 237/2010). C. mun. prevede o protecție specială pentru femei înainte și după naștere. În orice caz, încetarea contractului de muncă în timpul concediului de maternitate este invalidă. În plus, C. mun. prevede reglementări pentru anumite drepturi în timpul perioadei de maternitate[566].

Capitolul X privește protecția specială a copiilor și femeilor[567]. Protecția specială pentru femei este prevăzută de art. 104, astfel, femeilor gravide le este interzis să lucreze în cele 35 de zile care preced data nașterii copilului și 63 de zile după nașterea copilului.

Perioada de interdicție după naștere a fost de 42 de zile, ca şi în legislația noastră unde perioada minimală impusă pentru concediul de lăuzie are 42 de zile calendaristice[568], nefiind prevăzută nici o perioadă obligatorie care să preceadă naşterea.

Această perioadă a fost prelungită după modificările recente[569] aduse C. mun. din Albania. În plus, modificările recente au apropiat Actul european al Consiliului cu privire la implementarea de măsuri cu scopul de a încuraja ameliorarea securității și sănătății în muncă a salariatelor însărcinate, care tocmai au născut și/sau alăptează[570].

Prima perioadă este de 60 de zile, când se așteaptă ca femeia să dea naștere la mai mult de un copil. Femeile însărcinate sau care alăptează nu pot fi angajate, prevede art. 104 alin. 2 la locuri de muncă cu dificultăți sau care periclitează sănătatea mamei și a copilului. Consiliul de Miniștri definește locurile de muncă dificile sau periculoase, care pun în pericol sănătatea mamei și a copilului, precum și norme speciale privind condițiile de muncă referitoare la gravide sau care alăptează.

Atunci când femeia gravidă, femeia care tocmai a născut un copil și/sau femeia care alăptează decide să se întoarcă la locul de muncă anterior după perioada de 63 de zile, dar locul de muncă precedent nu este considerat potrivit în conformitate cu prevederile din legislația privind protejarea maternității în muncă, angajatorul ia, conform articolului 194 alineatul 3, măsurile necesare pentru a asigura

[566] E. Tiri, *The contract of employment and the rights of employees in Albania, regime in Romania,* în Revue Européenne du droit social nr. 3 (52) 2021.

[567] A.M.A Iancu, *Maternity protection at work in the Republic of Albania* în Revue Européenne du droit social no.1/2020, pp. 66-70.

[568] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Mustang, București, 2018, p. 330

[569] Legea nr. 136/2015, *apud* Aleka Papa, Zyhrada Kongoli, Labour Standarts in Albania, Research Report, Institute for Democracy and Mediation, 2016

[570] E. Tiri, *The contract of employment and the rights of employees in Albania, regime in Romania, art. cit.*

ajustarea cu caracter temporar atât a timpului de lucru cât și a condițiilor pentru a evita orice riscuri față de angajată și/sau copilul ei.

În cazul în care ajustarea condițiilor sau a orelor de lucru este de nerealizat tehnic și obiectiv, sau în situația imposibilității poate fi solicitat pe baza unor motive temeinic justificate, transferul la un alt loc de muncă similar care este potrivit pentru ea.

Când transferul este tehnic și/sau obiectiv imposibil să se realizeze sau în cazul în care nu poate fi solicitat în mod corespunzător, angajatul se bucură de indemnizație, în conformitate cu legislația privind asigurarea socială în vigoare pentru toată perioada necesară pentru a o proteja și/sau siguranța și sănătatea copilului.

Consiliul de Miniștri precizează (art. 104 alin. 6) lista neexhaustivă a factorilor, proceselor precum și condițiile de muncă care afectează siguranța și sănătatea mamei și/sau a mamei și copilului, ca reguli speciale pentru condițiile de muncă pentru femeile însărcinate, pentru femeile care tocmai au dat naștere unui copil și celor care alăptează.

Legea cu privire la asigurările sociale stabilește conform art. 105 alin. 1, veniturile de care beneficiază salariata în cazul nașterii unui copil.

Dincolo de perioada de interdicție de muncă, prevăzută la art. 104, femeia poate refuza să lucreze pentru a beneficia de venituri din asigurările sociale. După perioada de 63 de zile după nașterea unui copil, femeia se decide dacă vrea să lucreze sau să beneficieze de asigurări sociale.

În cazul în care femeia hotărăște să lucreze după perioada de 63 de zile după ce a dat naștere copilului, cu acordul angajatorului, privind hrănirea copilului, are dreptul să aleagă după cum urmează, până când copilul împlinește 1 an, de: o pauză plătită de 2 ore în cadrul duratei normale de muncă; sau de durata muncii, redusă cu 2 ore, cu același salariu ca și când ar fi lucrat pentru durata normală de muncă zilnică (art. 105 alin. 3).

La expirarea concediului de maternitate, salariata are dreptul (art. 105 alin. 4) să se întoarcă la postul anterior sau într-o funcţie echivalentă, în condiții care să nu fie mai puțin favorabile pentru ea și pentru a se bucura de toate îmbunătățirile referitoare la condițiile de angajare, de care ea s-ar fi bucurat cât a lipsit.

Art. 105 /a[571] prevede că sunt interzise testele de sarcină înainte de începerea angajării, dacă acestea sunt solicitate de către angajator, cu excepția cazurilor în care locul de muncă necesită să lucreze în condiții care pot avea o influență negativă asupra sarcinii sau care pot dăuna vieții mamei sau copilului sau sănătății. În timpul sarcinii, după acordul cu angajatorul, femeia are dreptul la consultații medicale, atunci când acestea sunt necesare pentru a fi efectuate în timpul programului de lucru.

În cazurile în care angajatorul renunță la contract, atunci când femeia lucrează fiind însărcinată sau se înapoiază la serviciu după nașterea copilului, în conformitate cu art. 30 din cod, angajatorul este responsabil pentru a certifica faptul că motivul de concediere nu a fost nici sarcina, nici ivirea copilului.

În cazul adoptării unui nou-născut, femeia se bucură conform articolului 106, de dreptul la concediu definit de legea privind asigurările sociale. Numai unul dintre părinți, mama sau tatăl adoptiv, pot beneficia de concediul de adopție.

La expirarea concediului de adopție, angajatul are dreptul (art. 106 alin. 3) să se întoarcă în poziția sa, sau la o altă activitate echivalentă cu aceasta, „în condiții ce nu pot fi mai puțin favorabile pentru el și să beneficieze de toate îmbunătățirile condițiilor de lucru, de care ar fi beneficiat în timpul lipsei sale".

Dispozițiile art. 107 arată că este lipsită de efecte juridice rezilierea contractului de angajare anunțat de angajator în perioada în care femeia pretinde că beneficiază de venituri din asigurările sociale din cauza nașterii sau adoptării copilului.

Când încetarea contractului de muncă este anunțată înainte de protecție, astfel cum este definită la art. 104, iar termenul de notificare rămâne valabil, acest termen limită se suspendă în timpul perioadei de protecție. Termenul limită de notificare începe să fie valabil numai după expirarea perioadei de protecție.

Art. 128 alin. 2 C. mun., care prevede că „salariatele însărcinate, care au născut recent ori alăptează copiii, nu pot fi utilizate la muncă pe timpul nopții"[572] sau în cea europeană, angajatorul nu poate ordona (art. 108 alin. 1) executarea lucrării pe timp de noapte pentru femeile gravide și pentru femeile care au născut un copil, până când copilul face un an dacă este dăunătoare pentru siguranța și sănătatea femeii și/sau a copilului, care se verifică cu un certificat medical.

[571] Adăugat prin Legea nr. 9125 din 29.07.2003, articolul 31, modificat prin Legea nr. 136/2015 din 5.12.2015, art. 47.
[572] Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii, op. cit.,* p. 469.

Când femeia gravidă și/sau cea care alăptează, decide să se întoarcă la serviciu după perioada de 63 de zile după naștere, devine necorespunzătoare să lucreze noaptea, ceea ce este confirmat printr-un certificat medical, dar nu este nepotrivit să lucreze în timpul zilei, ea este transferată (art. 108 alin. 2) la o slujbă de zi similară, pentru care este adecvată.

Dacă transferul este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv imposibil de realizat, angajatul beneficiază de avantaje, conform legislației privind asigurările sociale în vigoare pentru toată perioada necesară pentru protejarea și/sau siguranța și sănătatea copilului ei.

Consiliul de Miniștri stabilește (articolul 108 alineatul 4) norme specifice pentru cazurile în care munca pe timp de noapte este permisă pentru femeile gravide, pentru femeile care au dat naștere la un copil, până când copilul are vârsta de un an, precum și pentru femeile care alăptează.

7.4.2. Protecția lucrătoarelor gravide în Anglia

Posibilitatea unui concediu pentru a se ocupa de copii este pus la dispoziția părinților care doresc să aibă timp liber pentru a avea grijă de copilul lor. Pentru a se califica, părintele trebuie să fie un angajat care a lucrat pentru același angajator timp de un an. Concediul pentru creșterea copilului este de 13 săptămâni şi trebuie luat înainte de a împlini copilul vârsta de cinci ani[573].

Nu există obligația angajatorului de a plăti salariatului în timp ce acesta este în concediu pentru creșterea copilului.

Angajatul are dreptul să se întoarcă la vechiul său loc de muncă dacă și-a luat concediul până la patru săptămâni. Dacă acesta a luat o perioadă mai lungă de concediu, acesta are dreptul să revină la același loc de muncă, cu excepția cazului în care acest lucru nu este practic rezonabil, caz în care trebuie oferită o alternativă adecvată.

În Employment Relations Act din 1996 este prevăzut dreptul la concediul de urgență. Acest concediu este disponibil angajaților, dar nu există nicio obligație de a fi lucrat pentru angajator pentru orice perioadă de timp înainte de a utiliza dreptul. Poate fi solicitat atunci când apare o situație de urgență cu privire la unul dintre persoanele dependente ale salariatului: un soț, copil sau părinte sau o altă persoană care locuiește în aceeași gospodărie, cum ar fi: partener sau o altă rudă.

[573] Anne C.L. Davies, *op. cit.,* p. 110.

Urgențele vizate includ: când un dependent este bolnav sau rănit, când un dependent moare, când este necesar să se ia măsuri pentru îngrijirea unui dependent sau atunci când se stabilesc regimurile de îngrijire stabilite; dreptul de a lua o perioadă de timp „rezonabilă" pentru a face față situației de urgență.

Îndrumările guvernului, care nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic, oferă un exemplu al unui angajat al cărui copil are varicelă. Îndrumările sugerează că două săptămâni de concediu pentru îngrijirea copilului până când este mai bine nu ar fi rezonabil, întrucât concediul de două zile pentru a duce copilul la medic și pentru a lua măsuri de îngrijirea lui pentru restul bolii ar fi rezonabil.

Dacă angajatorul nu poate fi de acord cu privire la durata corespunzătoare a concediului, angajatul poate face plângere la Tribunalul pentru ocuparea forței de muncă și solicită despăgubiri. Nu există obligația legală a angajatorului de a plăti salariatului în perioada concediului de urgență.

Instanțele de judecată presupun că femeile au un rol mai mare în îngrijirea copiilor decât bărbații, deci dacă angajatorul ignoră responsabilitățile unei femei în ceea ce privește îngrijirea copilului, acesta poate fi socotit fapt discriminatoriu împotriva ei.

Mai mult, decizia *Dekker* arată clar că motivele de sarcină sunt considerate discriminare sexuală directă.[574] Cu toate acestea, acest lucru creează un grad considerabil de incertitudine pentru lucrători, care trebuie să recurgă la litigii pentru a-și apăra drepturile.

De remarcat este faptul că acest concediu este neplătit sau plătit la un tarif care este mult mai mic decât câștigurile obișnuite ale majorității muncitorilor[575]. Faptul că un concediu pentru creșterea copilului nu este plătit, face puțin probabil ca bărbații să-l folosească.

Dreptul de a solicita o muncă flexibilă a fost extrem de controversat. Angajatului îi este permis să facă o cerere, iar angajatorul care dorește să refuze poate identifica cu ușurință un motiv legitim pentru a face acest lucru.

[574] Case C-177/88 *Dekker v VJV-Centrum* [1991] IRLR 27.
[575] Anne C.L. Davies, *op. cit.,* p. 111.

7.4.3. Protecția lucrătoarelor gravide în Azerbaidjan

C. mun. din Republica Azerbaidjan 1999 (versiunea 05.06.2024)[576] interzice angajarea femeilor gravide și care alăptează în muncă vătămătoare pentru sănătatea lor. Delegarea, lucrul în weekend și sărbători, ore suplimentare și munca de noapte sunt interzise femeilor însărcinate. Este interzisă angajarea unei gravide la locurile de muncă cu condiții de muncă dificile sau periculoase, precum și la tuneluri subterane, mine și alte lucrări subterane.

Orele de lucru pentru gravide trebuie reduse până la 36 de ore pe săptămână. Femeile însărcinate pot fi, de asemenea, transferate la un alt loc de muncă fără consecințe defavorabile.

La cererea femeilor însărcinate angajatorul trebuie să stabilească o muncă cu timp parțial, cu plata salariilor proporțional cu timpul de lucru efectiv. În acest caz, durata timpului de lucru zilnic sau săptămânal este stabilit prin acordul părților. Femeile însărcinate au dreptul să obțină salariu mediu lunar pentru zilele examinărilor medicale ambulatorii și consultări.

Concediul de maternitate se acordă la prezentarea certificatului medical de către lucrătoare. Durata concediului de maternitate este de 126 zile calendaristice: 70 zile calendaristice înainte de naștere și 56 zile calendaristice concediu postnatal. Concediul post-natal este crescut la 70 de zile calendaristice dacă există complicații la naștere sau în cazul nașterii a doi sau mai mulți copii. Concediul de maternitate post-natal este, de asemenea, acordat femeilor care adoptă un copil și durata acestuia este de 56 de zile calendaristice.

Indemnizația se cuvine salariatei în timpul concediului de maternitate. În această perioadă , lucrătorii primesc un beneficiu de stat, care este stabilit la 100% din media anterioară a plății angajatului[577].

De regulă, este interzisă concedierea lucrătorilor în concedii, inclusiv concediul de maternitate. Rezilierea contractului de muncă cu femeia însărcinată este interzisă, potrivit C. mun. În cazul expirării contractului de muncă pe durată determinată din absența angajatului la locul de muncă dintr-un motiv întemeiat (in-

[576] Iftikhar Ahmad Elena Golovko, Azerbaidjan Decent Work Check 2019. Amsterdam, Wage Indicator Foundation, p. 29-30.

[577] §72 din Regulamentul privind calculul și plata obligațiilor sociale de stat indemnizații și indemnizații de asigurare plătite angajaților cu handicap temporar la cheltuiala asiguratului 1998, *apud* Iftikhar Ahmad Elena Golovko, *op. cit.*, p. 31.

clusiv concediul de maternitate), contractul poate fi reziliat în termen de o săptămână calendaristică după revenirea angajatului să lucreze.

Muncitorul are dreptul de a reveni în aceeași poziție după ce a beneficiat de concediul de maternitate. Femei cu copii sub vârsta de 18 luni, în caz de dificultate pentru a-și duce la bun sfârșit munca este transferată la cerere la un alt loc de muncă cu salarii mai mici decât media.

Femeile care lucrează cu copii sub vârsta de un an și jumătate și tați (părinți adoptivi) cu copii sub vârsta de un an și jumătate fără mamă au dreptul să primească pauze de asistență medicală (pauze de alăptare) pentru următoarea durată (după fiecare trei ore): un repaus pe o durată de minim treizeci de minute pentru un copil; o pauză de cel puțin 60 de minute pentru doi copii sau mai mulți copii.

La cererea femeilor sau a părintelui responsabil pentru copil, pauzele de alăptare sunt alăturate unei pauze pentru odihnă și mâncare sau transferat la începutul sau sfârșitul programului. Pauzele de asistență medicală sunt plătite și fac parte din timpul lucrat (§244 din C. mun.).

7.4.4. Protecția lucrătoarelor gravide în Republica Moldova

Legislaţia muncii din Republica Moldova conţine în C. mun.[578] capitolul al doilea, cu reglementări privind munca salariatelor, a persoanelor ce au obligații de familie și a altor persoane.

Art. 247 prevede că refuzul angajării ori reducerea salariului din cauza sarcinii sau existența copiilor de până la 4 ani este prohibit. Refuzul angajării unei gravide ori a unei femei cu copil de până la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informând în scris persoana în curs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării cererii de angajare. Refuzul poate fi atacat la instanța de judecată.

Se interzice potrivit art. 248, folosirea muncii gravidelor, a femeilor ce au născut recent sau care alăptează la „lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării”, conform criteriilor minime aprobate de Guvern.

Potrivit normei menționate mai sus este interzisă folosirea muncii femeilor, ce sunt protejate social prin prisma maternității în exploatările miniere sau alte

[578] Publicat la data de 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162, modificat ulterior, www.lex.justice.md › md (accesat la data de 12 februarie 2024).

munci care ar avea riscuri sau consecințe în privința sarcinii, alăptării noului născut sau sănătății.

Nu se admite conform art. 249 alin. 1, delegarea pentru probleme legate de atribuțiile de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical, situație pe deplin aplicabilă femeilor care se bucură de protecția socială a maternității.

Femeile gravide pot fi delegate doar prin exprimarea în scris a consimțământului pentru acest lucru. Pe de altă parte, angajatorul are obligația (alin. 2) de a aduce la cunoștința salariaților că au dreptul să refuze delegarea (numită deplasare).

Ca obligații ale angajatorilor[579], art. 250 prevede următoarele:

Dacă sunt identificate riscuri care ar putea avea efecte negative asupra sarcinii sau a noului născut care trebuie alăptat, angajatorul trebuie să modifice cu caracter temporar condițiile muncii pentru salariatele în cauză.

În situația în care nu se poate realiza o astfel de opțiune din cauze obiective se poate recurge la măsura trecerii în altă muncă de natură a evita contactul cu surse de riscuri identificate, urmare a evaluării obligatorii.

Se mai specifică că salariatei transferate i se va menține salariul precedent, însă fără a depăși salariul mediu corespunzător postului precedent deținut de aceasta.

Dispozițiile de mai sus sunt aplicabile salariatelor cărora li se aplică măsuri de protecție socială cu condiția unei informări corespunzătoare a angajatorului despre o asemenea situație.

Salariatele însărcinate, cele care au nou-născuți sau îi alăptează trebuie îndepărtate de la lucru pe timpul nopții, pentru o activitate pe timp de zi, dar cu menținerea veniturilor încasate anterior, raportate la salariul mediu cuvenit, abordându-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu avut anterior.

Înainte de adoptarea hotărârii privind trecerea în altă muncă în conformitate cu dispozițiile menționate, ori dacă locul de muncă nu poate fi schimbat din punct de vedere obiectiv se procedează la scutirea de prestare a muncii, dar se mențin veniturile pe care le-ar fi încasat salariatele în cauză dacă ar fi lucrat.

Ca interdicții, art. 251 prevede că se interzice concedierea salariatelor însărcinate, angajatelor cu copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor, dacă se folosesc în perioadele prevăzute drept concedii pentru copii, corespunzător art. 124, 126 și 127, exceptând cazurile stabilite în art. 86 alin. 1 lit. b, g-k.

[579] A.M.A.Iancu, *Obligațiile angajatorilor potrivit ...,* p. 58.

Dispozițiile de mai sus se vor aplica inclusiv în situațiile în care graviditatea sau procesul alăptării intervin în perioada desfășurării muncii ce „presupune influența factorilor de risc, cu condiția informării cuvenite a angajatorului".

„Femeile gravide, femeile care au născut recent și cele care alăptează" nu vor desfășura muncă de noapte, fiindu-le repartizată o muncă de zi, cu păstrarea salariului mediu de la locul de muncă precedent.

Fără a se încălca dispozițiile anterioare, „femeile ce au copii cu vârsta de până la trei ani, în situația în care nu e posibil să-și îndeplinească obligațiile de muncă, sunt mutate la un alt loc de muncă, cu păstrarea salariului mediu precedent până când copiii împlinesc 3 ani".

Art. 252 prevede că garanțiile și drepturile acordate femeilor ce au copii de cel mult patru ani și altor persoane ce se bucură de concedii pentru îngrijirea copilului, stabilite la art,124, 126 şi 127, se prelungesc, în afara rudelor stabilite în art, 124 alin,4, și asupra acelor persoane ce îngrijesc efectiv copiii lipsiți de grija maternă (deces, decădere din drepturile părintești sau de a fi într-o instituție de tratament o perioadă lungă de timp, în alte cazuri), precum și asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

În baza unei cereri scrise, părintelui (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități suplimentar i se va acorda, o zi liberă pe lună, cu menţinerea salariului, conform art. 251^{1}.

7.4.5. Protecția lucrătoarelor gravide în Serbia

Legea muncii din 2005 prevede concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului și absență de la muncă datorită îngrijirii speciale a copilului și protecției speciale la încetarea angajării (în timpul sarcinii și concediul de maternitate de la serviciu)[580].

Protecția maternității este reglementată în Employment Act[581], capitolul VII, secțiunea a 4-a (art. 89-93). Potrivit acestor dispoziţii o angajată însărcinată și o femeie angajată care alăptează un copil nu poate lucra la slujbe care sunt, în ceea ce privește constatarea unei agenții de sănătate competente, dăunătoare sănătății sale și sănătății copilului și, în special, la locuri de muncă care necesită ridicări

[580] Dina Rakin, *Form versus practice: Gender policies in Serbia and the influence of European integration,* in The social dimension of EU enlargement, Solidar, Bruxelles, 2014, p. 186

[581] www.paragraf.rs › propisi › e

grele sau cele caracterizate prin radiații dăunătoare de expunere la temperaturi și vibrații extreme. Angajatorul trebuie să ofere alte locuri de muncă adecvate salariatei menționate mai sus și, în cazul în care aceste locuri de muncă nu există, el o va îndruma către concediu plătit.

O angajată însărcinată și o femeie angajată care alăptează un copil nu poate lucra ore suplimentare și în timpul nopții, în cazul în care o astfel de muncă, conform constatărilor unei agenții de sănătate competente, ar fi dăunătoare sănătății ei și sănătății copilului.

Salariata în timpul sarcinii beneficiază de timp liber în timpul zilei de muncă pentru a efectua examinări medicale legate de sarcină, conform instrucțiunilor medicului ales în conformitate cu legea, despre care este obligată să anunțe angajatorul în timp util.

Unul dintre părinții unui copil de cel puțin trei ani poate lucra ore suplimentare, adică noaptea numai cu propriul consimțământ scris. Un părinte care este singurul întreținător al unui copil cu vârsta de cel puțin șapte ani sau un copil cu dizabilități grave poate lucra ore suplimentare, adică noaptea numai cu propriul consimțământ scris.

Un angajator poate reprograma programul de lucru al unei femei angajate în cursul sarcinii și al unui părinte angajat al unui copil mai mic de trei ani sau al unui copil cu grad grav de deficiență psihofizică – numai cu acordul scris al angajatului.

Angajatorul este obligat (articolul 93 a) să prevadă ca femeia angajată care se întoarce la serviciu înainte de expirarea unui an după nașterea copilului, să aibă dreptul la una sau mai multe pauze zilnice în timpul orelor de lucru zilnice în durata totală de 90 de minute, sau la dreapta reducere a orelor de lucru zilnice timp de 90 de minute, pentru a-și putea alăpta copilul, dacă orele zilnice de lucru ale femeii angajate se ridică la șase sau mai multe ore.

Pauza sau programul redus de lucru se calculează în ore de lucru, iar compensația pentru femeia angajată pe această bază se plătește în cuantumul salariului de bază, majorat cu compensația pentru vechime.

Perioada de concediu pentru primul și al doilea copil începe cu 28 de zile înainte de data preconizată a nașterii și se plătește 365 de zile. Perioada de concediu pentru al treilea copil și pentru fiecare copil succesiv este plătită timp de 2 ani. Câștigurile din ultimele 12 luni înainte de începerea perioadei de concediu de maternitate sunt utilizate pentru calcularea prestațiilor, de până la 5 ori salariul mediu lunar național; pentru o persoană care desfășoară o activitate independentă,

prestația este venitul mediu acoperit în ultimele 3 luni. Toate femeile în timpul sarcinii și până la 12 luni după naștere beneficiază de asistenţă medicală.

Angajatorul nu va putea rezilia contractul de muncă al unui angajat în timpul graviditățiı, concediului de maternitate, absență pentru îngrijirea copilului sau îngrijirea specială a copilului. (art. 157, 182, 187)[582].

7.5. Ocrotirea femeilor salariate în Africa

În nordul continentului african, femeile erau în trecut în primul rând gospodine și, în al doilea rând, lucrătoare, dar în ultimii patruzeci de ani această stare de lucruri s-a schimbat profund, întrucât prezenţa femeilor pe piaţa forței de muncă a crescut constant. Atât de mult a crescut încât putem vorbi de un adevărat fenomen al feminizării forței de muncă și al ocupării forței de muncă la scară globală[583].

Dar, în ciuda acestei tendințe generale, există variații regionale, iar cele mai scăzute rate de activitate sunt înregistrate din păcate în țările arabe, potrivit OIM[584].

De asemenea, este necesar să subliniem că în majoritatea țărilor, femeile rămân, în general, dezavantajate în comparație cu bărbații și sunt încă în majoritate în rândul lucrătorilor neplătiți, în rândul celor cu locații de muncă precare și în rândul celor care au renunțat la găsirea unui loc de muncă.

Și spre deosebire de unele țări arabe, Algeria a manifestat, de la independența sa, un interes foarte mare în protejarea drepturilor femeilor, în special în legătură cu ocuparea forței de muncă.

Într-adevăr, Algeria a ratificat încă din primele luni de independență, și anume la 19 octombrie 1962, peste 40 de convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, printre care[585]: Convenția privind protecția maternității nr. 3 (1919); Convenția nr. 89 privind munca de noapte pentru femei (1948); Convenția nr. 100 privind remunerarea egală a lucrătorilor bărbați și femei pentru muncă cu valoare egală (1951); Convenția nr. 111 privind discriminarea în muncă și ocupare (1958).

[582] www.ilo.org › dyn › travail

[583] Sourour Talbi, *Les droits de la femme en matière d'emploi dans les législations algériennes du travail,* www.researchgate.net (accesat la data de 18 mai 2024).

[584] Organisation internationale du travail: les femmes et le monde du travail, les coûts sociaux d'un réel progrès, http://www.ilo.org/public/french/bureau/info/pkits/women1.htm.(accesat la data de 18 mai 2024)

[585] Observatoire Nationale des droits de l'Homme, rapport annuel, 1994-1995, p. 17.

Algeria a ratificat, de asemenea, Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale din 16 mai 1989 și Convenția de la Copenhaga privind nediscriminarea femeilor din 22 ianuarie 1996.

Cu toate acestea, eficacitatea convențiilor și recomandărilor, potrivit Organizației Internaționale a Muncii, nu se limitează la măsuri formale de ratificare, ci mai degrabă la adaptarea legislației și practicii naționale la dispozițiile acestora. Astfel, statele membre care ratifică o convenție au obligația de a aplica prevederile acesteia prin legislație internă conformă[586].

În Algeria, C. mun.[587] cuprinde foarte puţine dispoziţii disparate privind protecţia salariatelor însărcinate sau care au născut.

Art. 29 interzice angajatorului de a folosi femeile la munca de noapte. Sunt permise derogări în cazuri excepționale cu încuviinţarea Inspecţiei Muncii, cu condiţia ca activitatea să fie justificată.

Potrivit articolului 55, femeile salariate beneficiază de concediu de maternitate, pre şi post natal, precum şi de alte facilități stabilite prin regulamentul intern întocmit de angajator.

Se acordă lunar o alocaţie familială (ICAF) conform dispoziţiilor articolului 4 şi 5 din Decretul legislativ no. 92-46[588] şi anual o primă pentru a urma cursuri şcolare.

În Tanzania, Employment and labour relations act din 2006[589] prevede în articolul 20 că este interzis unui angajator să solicite sau să permită angajatei gravide să lucreze noaptea: cu două luni înainte de data naşterii sau înainte de această dată, dacă angajata prezintă un certificat medical[590]. De asemenea salariatele care au născut nu pot lucra noaptea pentru o perioadă de 2 luni de la data naşterii sau după această dată, dacă mama prezintă certificat medical că nu este încă aptă pentru a efectua munca de noapte sau că sănătatea copilului nu permite angajatei de a lucra tura de noapte.

---

[586] Sourour Talbi, *Les droits de la femme en matière d'emploi dans les législations algériennes du travail, loc. cit.*

[587] Loi nr. 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail complétée, www.ilo.org › legaldocument › wcms.

[588] Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire. n° 68 / 1994, www.mfdgi.gov.dz › pdf › textes.

[589] Act. No. 8 din 20 decembrie 2006, publicat în Gazette, Nationale No.1 / 2007.

[590] În sensul legii „certificat medical „ înseamnă un certificat eliberat de un medic înregistrat, inclusiv o moașă sau orice alt medic acceptat de angajator, acceptare care nu poate fi nejustificată.

Un angajat va anunța, prevede art. 33 alin. 1, angajatorului intenția de a lua concediu de maternitate cu cel puțin 3 luni înainte de data scontată de naștere și un astfel de aviz trebuie să fie susținut de un certificat medical. Un angajat poate începe concediul de maternitate în orice moment, de la patru săptămâni înainte de data scontată a datei sau la o dată anterioară, dacă medicul atestă că este necesar pentru sănătatea angajatului sau cea a copilului ei nenăscut.

Niciun angajat nu poate lucra pe durata celor șase săptămâni de la nașterea copilului, cu excepția cazului în care medicul atestă că este în măsură să facă acest lucru. Angajatul poate relua angajarea în aceleași condiții de angajare la sfârșitul concediului de maternitate.

Niciun angajator nu trebuie să permită ca o angajată gravidă sau un angajat care alăptează un copil să efectueze o muncă care este periculoasă pentru ea sau sănătatea copilului ei.

Un angajat are dreptul, în orice ciclu de concediu de maternitate plătit, de 84 de zile; sau de 100 de zile, dacă salariata naște mai mult de un copil în același timp. Un angajat are dreptul la 84 de zile suplimentare de concediu de maternitate plătit dacă copilul moare într-un an de la naștere.

În cazul în care o angajată îndeplinește o muncă care este periculoasă pentru ea, sănătatea ei sau cea a copilului, angajatorul ei îi va oferi o alternativă adecvată de activitate, dacă este posibil, în situaţii care să nu fie mai puțin favorabile decât termenii și condițiile ei.

În cazul în care un angajat alăptează un copil, angajatorul trebuie să permită (art. 33 alin. 10) angajatului să hrănească copilul în timpul programului de lucru până la maxim două ore pe zi.

În Kenya[591], nu există legislație de protecție suplimentară a femeilor care lucrează în timpul sarcinii și după naștere. Legea privind fabricile care tratează probleme de securitate și sănătate în muncă nu oferă protecție suplimentară angajatelor însărcinate în ceea ce privește poluarea și mediile de muncă periculoase.

Beneficiile în numerar și alte drepturi în timpul sarcinii și pauzele pentru alăptare sunt prevăzute în contracte colective selective, fără a reprezenta o tendință generală.

În conformitate cu secțiunea 7 (2) din Legea privind ocuparea forței de muncă, concediul de maternitate este de două luni cu plată integrală, cu condiția ca

[591] Kevin Okemwa, *Definition of labour law*, www.academia edu (accesat la data de 18 mai 2024).

femeile care au luat concediu de maternitate de două luni să-și piardă concediul de odihnă anual în acel an. Concediul pentru creşterea sau îngrijirea copilului nu este cunoscut.

7.6. Ocrotirea femeilor salariate în Asia

În Cambodgia[592] un angajator nu poate rezilia contractul unei angajate pentru că este însărcinată sau cât timp este în concediu de maternitate.

În primele 2 luni de la întoarcerea din concediul de maternitate, angajaților li se poate cere doar o muncă ușoară.

Pentru primul an de viață al copilului, mamele au dreptul la o oră pe zi plătită ca interval de timp pentru pauze de alăptare în timpul orelor de muncă. Mamele pot utiliza această oră ca 2 perioade de 30 de minute fiecare (de exemplu, 30 de minute atât dimineața cât și după-amiază). Ora exactă a alăptării trebuie să fie convenită între mamă și angajatorul ei. Dacă nu există niciun acord, pauzele ar trebui să dureze plasate la jumătatea drumului pe fiecare schimbare. Acordarea formulei de lapte sau plată în loc de pauzele de alăptare nu sunt permise în condițiile legii. Pauzele pentru alăptare sunt pe lângă pauzele normale pe care le are un angajat (art. 184, 185).

Un angajator care are 100 de femei sau mai multe trebuie să înființeze o cameră de asistență medicală operațională (art. 186).

În China[593], Legea muncii conține un capitol privind protecția specială a femeilor și a lucrătorilor tineri. Legea interzice femeilor muncitoare să se angajeze în anumite tipuri de muncă, în special în perioadele de sarcină și alăptare, conform prevederilor de către stat.

Legea privind protecția drepturilor și intereselor femeilor din Republica Populară Chineză joacă un rol important în promovarea egalității de gen și în garantarea drepturilor legale și interesele femeilor. Acesta prevede că statul va garanta că femeile se bucură de drepturi egale cu bărbații la muncă și la securitatea socială și acea remunerație egală pentru muncă egală se aplică bărbaților și femeilor deo-

[592] *Guide to the Cambodian Labour Law for the Garment Industry*, Phnom Penh, International Labour Office, 2005, p. 23.

[593] G. Casale, C. Zhu, *Labour administration reforms in China,* International Labour Office, Geneva, 2013, p. 34-35.

potrivă, iar femeile și bărbații au dreptul la beneficii egale de bunăstare. Art. 27 din lege prevede că nicio entitate nu poate, din motive de căsătorie, sarcină, concediul de maternitate sau alăptarea, să scadă salariul unei angajate.

Consiliul de Stat a promulgat Dispoziții speciale privind forța de muncă Protecția femeilor muncitoare, care a intrat în vigoare la 28 aprilie 2012. Potrivit acestei prevederi, durata concediului de maternitate a crescut de la 90 de zile la 98 de zile de la Convenția privind maternitatea OIM, 2000 (nr. 183). Pentru prima dată, dispozițiile speciale prevăd că angajatorul trebuie să prevadă și interzice hărțuirea sexuală la locul de muncă. Direcția resurse umane și securitate socială și supraveghere a securității muncii și departamentele de administrație ale guvernelor oamenilor din județ este responsabilă pentru supravegherea și inspecția angajatorilor pentru a se asigura de respectarea prevederilor speciale în conformitate cu funcțiile lor respective, în timp ce sindicatele și organizațiile de femei ar trebui să supravegheze respectarea angajatorilor cu prevederile speciale în conformitate cu legea.

În India, Actul privind maternitatea[594] din 1961, pentru a proteja demnitatea maternității oferă anumite beneficii femeilor angajate în momentul nașterii copilului. Legea nu se aplică atunci când și unde este aplicabilă legea ESI.

Femeile necăsătorite sunt eligibile pentru alocația de maternitate atunci când așteaptă un copil și au lucrat pentru angajator timp de cel puțin 80 de zile în cele 12 luni anterioare naşterii.

Beneficii:

- Concediu cu salariu mediu timp de șase săptămâni înainte de naştere.
- Concediu cu salariu mediu timp de șase săptămâni după naştere.
- Un bonus medical de Rs.3500 / - în cazul în care angajatorul nu oferă asistență medicală gratuită.
- Un concediu suplimentar cu salariu de până la o lună dacă femeia prezintă dovada bolii datorate până la sarcină, naștere, avort spontan sau naștere prematură.
- În caz de avort spontan, concediu de șase săptămâni cu salariu mediu de la data avortului spontan.

Beneficii / privilegii fără numerar:

- Muncă ușoară timp de zece săptămâni (șase săptămâni plus o lună) înainte de data așteptată a naşterii, dacă ea o cere.

[594] *Short notes on important central labour legislations,* Juneja & associates, www.isspa.org, p. 16-17.

- Două pauze de îngrijire medicală în cursul muncii sale zilnice până la vârsta de 15 luni a copilului.
- Fără externare sau concediere în timp ce se află în concediu de maternitate.
- Nicio schimbare a dezavantajului ei în niciuna dintre condițiile de angajare în timpul activității sau a concediului de maternitate.
- Femeile însărcinate externate sau concediate pot solicita în continuare beneficii de maternitate de la angajator. Excepție fac femeile concediate pentru abateri grave care își pierd dreptul în temeiul legii pentru prestația de maternitate.

Pentru încălcarea prevederilor legii, angajatorul va fi pedepsit cu închisoare de până la un an și/sau amendă care nu depășește 5.000 Rs.

În Vietnam[595], capitolul X din C. mun. (Law 10-2012-qh13) cuprinde dispoziţii privind angajaţii de sex feminin. Astfel, potrivit articolului 155, un angajator nu are voie să folosească o salariată pentru a lucra noaptea, ore suplimentare sau pentru a fi delegată în zone îndepărtate în următoarele circumstanțe:

a. Începând din a șaptea lună de sarcină a angajatului sau din a șasea lună de sarcină în cazul lucrărilor în zone montane sau îndepărtate, zone de graniță sau pe insule.

b. Femeia angajată alăptează un copil sub doisprezece luni.

O salariată care este angajată în muncă extrem de grea și se află în a șaptea lună a sarcinii trebuie să fie transferată la sarcini mai ușoare, fie programul ei de lucru trebuie redus cu o oră în fiecare zi, iar angajatul va primi în continuare același salariu [complet].

Un angajator nu are voie să concedieze sau să rezilieze unilateral contractul de muncă al unei femei angajate din cauza căsătoriei, sarcinii, concediului de maternitate sau alăptării unui copil sub doisprezece luni, cu excepția cazului în care salariatul feminin decedează sau este declarat de către o instanță că și-a pierdut capacitatea juridică pentru acte civile, sau angajatorul care nu este persoană fizică încetează.

O angajată femeie nu trebuie concediată pentru o încălcare a disciplinei muncii în timpul sarcinii, concediului de maternitate în conformitate cu legea privind asigurările sociale pentru nașterea unui copil sau în timpul alăptării unui copil sub doisprezece luni.

[595] A.A. Robinson, *Vietnam Laws Online Database* on www.vietnamlaws.com, p. 47.

O femeie angajată are dreptul în timpul menstruației la o pauză de treizeci de minute în fiecare zi, iar în perioada de alăptare a unui copil sub doisprezece luni are dreptul la o pauză de șaizeci de minute în fiecare zi și va primi în continuare același salariu în conformitate cu contractul ei de muncă.

Art. 156 prevede dreptul angajatelor însărcinate să înceteze sau să solicite suspendarea unilaterală a activităţii de muncă.

O femeie angajată care este însărcinată și are un certificat de la un consult medical sau un tratament medical competent unitatea care atestă că angajarea continuă i-ar afecta negativ fătul, are dreptul să înceteze unilateral sau amână punerea în aplicare a contractului ei de muncă. În acest caz, perioada în care femeia angajată trebuie să notifice în avans angajatorului depinde de perioada stabilită de consultanța medicală sau unitatea de tratament.

O femeie angajată are dreptul la concediu prenatal și postnatal de șase luni. Dacă o angajată femeie naște mai mulți copii la un moment dat, are dreptul la un an concediu suplimentar şi o lună pentru fiecare copil socotit de la al doilea copil.

Perioada maximă a concediului prenatal este de două luni. În timpul concediului de maternitate, salariații de sex feminin au dreptul la regimul concediului de maternitate prevăzut în Legea privind asigurările sociale din 2008 [596].

La expirarea perioadei de concediu de maternitate prevăzută mai sus, dacă este necesar, o femeie salariată poate lua concediu suplimentar fără plată în conformitate cu un acord încheiat cu angajatorul.

Înainte de expirarea perioadei de concediu de maternitate, dacă este necesar și dacă există o certificare de la o unitate medicală competentă sau de la un centru de tratare dacă se face mai devreme reluarea muncii și nu va afecta în mod negativ sănătatea angajatului și cu consimțământul angajatorului, femeia angajată se poate întoarce la muncă dacă a avut cel puțin patru luni de odihnă după naștere.

În acest caz, pe lângă salariul pentru zilele lucrate pe care angajatorul trebuie să le plătească, femeia salariată are dreptul la o indemnizație de concediu de maternitate în conformitate cu legea privind asigurările sociale.

Angajatelor de sex feminin li se va garanta (art. 158) vechiul loc de muncă la întoarcerea la muncă după expirarea concediului de maternitate.

Dacă vechea slujbă a unei angajate nu mai este disponibilă, atunci angajatorul trebuie să angajeze la un alt loc de muncă pentru angajata de sex feminin, cu o

[596] *Ibidem*, p. 48.

rată de salariu nu mai mică decât rata salariului înainte ca angajata de sex feminin să ia concediu de maternitate.

Art. 159 prevede subvenții pentru luarea concediului pentru îngrijirea unui copil bolnav, pentru a participa la un examen de sarcină sau derulează programe de planificare a familiei.

Femeile salariate au dreptul la prestații de asigurări sociale în conformitate cu legea privind asigurările sociale atunci când luarea concediului pentru a participa la un examen de sarcină; pentru avort, inclusiv aspirația și chiuretajul sau pentru diverse măsuri în scopuri de planificare familială sau pentru a beneficia de tratament medical pentru avort; a asista un copil bolnav sub 7 ani; sau pentru alăptarea unui copil adoptat sub șase ani.

Art. 160 prevede locurile de muncă care nu trebuie atribuite angajaților de sex feminin, astfel că un angajator nu trebuie să atribuie următoarea muncă unui angajat: muncă care are efecte negative asupra capacității de a purta și de a crește un copil, în conformitate cu lista emisă de Ministerul Muncii, Invalizilor de Război și Afacerilor Sociale după ce a prezidat coordonarea cu Ministerul Sănătății; lucrări care implică imersie regulată sub apă; lucrări care implică lucrări regulate subterane.

7.7. Ocrotirea femeilor salariate în America de Sud

Reglementări privind maternitatea și munca: în Brazilia[597] conțin: Constituția Republicii Federale Brazilia, 1988; Legile consolidate ale muncii (Legea nr. 5.452 din 1943); Decretul nr. 3.048 / 1999.

În legislație nu există o dispoziție specială pentru îngrijirea maternității. Fără muncă dăunătoare. Brazilia a ratificat numai Convenția 103/1952. În conformitate cu hotărârea anterioară CLT, dacă locul de muncă curent ar putea prezenta un risc pentru sănătatea unei gravide sau lucrătoare care alăptează, ea va fi transferată la un loc de muncă alternativ adecvat și ar trebui să fie reîncadrată în munca ei obișnuită cât mai curând posibil din punct de vedere medical și condiția nu mai există. În plus, vechea regulă a stabilit că, în cazul unui angajator care nu a putut transfe-

[597] I. Ahmad, *Brazil Decent Work Check 2019*, WageIndicator Foundation, Amsterdam 2019, p. 20.

ra femeia însărcinată sau care alăptează într-o poziție de muncă nepericuloasă, ar trebui să fie pusă la muncă și concediu de maternitate plătit.

Reforma legii muncii a schimbat această regulă. Acum numai femeile însărcinate sau care alăptează, femeile care lucrează numai în cele mai periculoase condiții au dreptul la supliment de plată pentru munca periculoasă.

De asemenea, este necesar ca femeile care alăptează să prezinte de la un medic recomandare pentru a fi plasate într-o altă poziție de muncă. Dacă angajatorul nu este în măsură pentru a plasa femeia însărcinată sau care alăptează într-o altă poziție, ea are dreptul dacă sarcina ei e atestată ca o sarcină cu risc ridicat și poate avea concediu de maternitate. Orice femeie însărcinată sau care alăptează, care este recunoscută că face muncă periculoasă, are dreptul la plata suplimentară prevăzută de lege[598].

Angajatele au dreptul la 120 de zile (în jur de 17 săptămâni) de concediu de maternitate plătit și prelungirea cu maximum 4 săptămâni pe motive medicale (două săptămâni înainte și două săptămâni după naștere).

Prin Programul de cetățenie corporativă (Programa Empresa Cidade) înființat la Legea 11.770 din 2008, organizațiile pot prelungi concediul de maternitate pentru lucrătorii lor până la 60 de zile în plus. Cu toate acestea, costul total al acestui concediu de 60 de zile este suportat de angajator, această sumă poate fi dedusă din impozitele pe profit ale organizației.

Textul din acest document a fost actualizat ultima dată în noiembrie 2019, cel mai recent și actualizat text despre Ocuparea forței de muncă și forța de muncă în Brazilia.[599]

Femeile care adoptă sau obțin custodia legală a unui copil beneficiază de concediu de maternitate în conformitate cu Legile consolidate ale muncii, adică 120 de zile. Unui bărbat / partener, i se permite să ia două zile de concediu pentru a participa la asistența medicală a soției / partenerului, programări și alte examene complementare în timpul sarcinii.[600]

Concediul de maternitate de 120 de zile (în jur de 17 săptămâni) este un concediu complet plătit. Acesta este plătit de către Institutul de securitate socială.

[598] Sursa: §392 (4) (II) și 394 (A) din Legile consolidate ale muncii (Legea nr. 5.452 din 1943 și Legea nr. 13.287, 2016).

[599] https://meusalario.uol.com.br (accesat la data de 19 martie 2024).

[600] §7 (XVIII) din Constituția Braziliei, modificată ultima dată în 2016; §392 & 473 din Legile consolidate ale muncii (Legea nr. 5.452 din 1943); Legea nr. 11.770 din 2008, modificată în 2007.

Prestația de maternitate se plătește pentru o perioadă de 120 de zile, de la 28 de zile înainte și 91 de zile de la data scontată a nașterii. Următoarele 60 de zile, dacă este permis de organizație, sunt plătite de angajator din care pot fi deduse ulterior impozitele pe profit ale companiilor.[601]

O angajată nu poate fi concediată în perioada sarcinii, când sarcina este confirmată sau la cinci luni de la naștere[602]. O salariată nu poate fi discriminată sau concediată din cauza căsătoriei sau că a rămas gravidă.

Dreptul la revenire după naștere este garantat prin Legile consolidate ale muncii și o femeie lucrătoare are dreptul să se întoarcă la poziția anterioară după ce a beneficiat de concediul de maternitate și chiar de concediu prelungit.

Legile consolidate ale muncii impun angajatorilor să ofere două pauze de alăptare (de asistență medicală), fiecare cu o durată de 30 de minute, pentru ca noile mame să-și alăpteze copilul (copiii) până la șase luni. În conformitate cu reforma legii muncii, durata acestor pauze de asistență medicală vor fi convenite între salariată și angajatorul ei [603]. Această perioadă poate fi extinsă la un an, dacă este justificată din motive medicale. Cei care angajează cel puțin 30 de femei peste vârsta de 16 ani trebuie să aibă amenajat un loc unde să-şi țină copiii sub supravegherea și alăptarea acestora în perioade specificate.

În Columbia, salariata gravidă, nu poate fi concediată fără autorizarea prealabilă a Ministerului Muncii. Acest lucru, conform hotărârii SU 075/2018, care stabilește că: „jurisdicția maternității dezvoltă dreptul fundamental la stabilitatea muncii consolidată a femeilor însărcinate și care alăptează și este alcătuită din mai multe măsuri de protecție care, deși diferențiate, sunt complementare și corespund scopului de a garanta că femeile nu sunt excluse de pe piața muncii din cauza procesului de gestație”.[604]

Acesta este modul în care legislația columbiană a încorporat o serie de beneficii pentru lucrătoarele însărcinate, pe baza protecțiilor constituționale care o

[601] §393 din Legile consolidate ale muncii (Legea nr. 5.452 din 1943); §93 (1-5), 100-101 & 195 din Decretul nr. 3.048 din 1999.

[602] §10 (2) litera (b) din Legea privind dispozițiile constituționale temporare; §373 (A) și 391 din Legile consolidate ale muncii (Legea nr. 5.452 din 1943).

[603] §389 și 396 din Legile consolidate ale muncii (Legea nr. 5.452 din 1943).

[604] MP. G.S. Ortiz Delgado, „Estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas cuando se demuestra que el empleador no tuvo conocimiento del estado de gravidez al momento de la desvinculación. Inexistencia de la obligación del empleador de sufragar las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad”, 2018.

ordonă, cu scopul de a reduce diferența de inegalitate bazată pe gen, evitând tratamentul discriminatoriu față de lucrătoare din cauza sarcinii și protejează autonomia reproductivă a femeilor. Aceste beneficii includ: 1. interzicerea concedierii femeilor însărcinate fără permisiunea inspectorului de muncă sau în concediu de maternitate; 2. concediu de maternitate de 18 săptămâni, care se plătește prin sistemul de securitate socială; 3. reintegrarea la locul de muncă și 4. o perioadă de alăptare, echivalentă cu două pauze de 30 de minute pentru un termen de șase luni.

Legea 1823 din 4 ianuarie 2017, prin intermediul căreia este adoptată strategia necesară pentru ocrotirea lucrătoarelor în situații speciale *„Salas Amigas de la Familia lactante del Entorno Laboral en Entidades Públicas Territoriales y Empresas Privadas”*[605], stabilește că entitățile publice din ordinea națională și teritorială, din sectorul public și descentralizat și entitățile private, trebuie să adapteze un spațiu condiționat și demn, astfel încât femeile în perioada de alăptare care lucrează, în ele, să poată extrage laptele matern, asigurând conservarea corectă a acestuia în timpul zilei de lucru. În consecință, utilizarea camerelor nu scutește angajatorul de recunoașterea și garantarea timpului de alăptare al lucrătorului. Mama care alăptează poate folosi acea oră pentru a-și exercita dreptul sau se poate muta la reședința sa pentru a face acest lucru.

Companiile private cu capital egal sau mai mare de 1.500 SMMLV sau cele care au capital mai mic decât suma respectivă, dar care au mai mult de 50 de angajați, trebuie să creeze aceste camere. În plus, Ministerul Finanțelor va stabili beneficiarii și stimulentele fiscale pentru companiile private care adoptă aceste camere.

În Mexic, art. 170 din Legea federală a muncii[606] prevede că mamele care lucrează vor avea următoarele drepturi:

În perioada sarcinii nu vor efectua o muncă care necesită efort considerabil și prezintă un pericol pentru sănătate legat de sarcină, cum ar fi ridicarea, tragerea sau împingerea de greutăți mari.

Se vor bucura de o pauză de șase săptămâni înainte și de șase săptămâni după naștere. La cererea expresă a lucrătorului, cu autorizația scrisă prealabilă a medicului instituției de securitate socială care corespunde sau, după caz, serviciul de sănătate furnizat de angajator, ținând cont de avizul angajatorului și natura

[605] Legea 1823 din 4 ianuarie 2017, emisă de Congresul Republicii Columbia, publicată în Monitorul Oficial nr. 50.106 4 ianuarie 2017.

[606] https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf (accesat la data de 3 februarie 2024).

muncii prestate, pot fi transferate până la patru din cele șase săptămâni de odihnă înainte și după naştere. În cazul în care copiii s-au născut cu orice tip de handicap sau care necesită îngrijiri medicale la spital, odihna poate fi până la opt săptămâni după naştere, fiind necesară prezentarea certificatului medical corespunzător.

În cazul adopției unui sugar, ei se vor bucura de o pauză de șase săptămâni primind salariu.

În perioada de alăptare până la un termen maxim de șase luni, acestea vor avea două repausuri pe zi, o jumătate de oră fiecare, pentru a-și hrăni copiii, într-un loc potrivit și igienic pe care compania le desemnează sau, atunci când acest lucru nu este posibil, un acord prealabil cu angajatorul, se va reduce ziua de lucru cu o oră în perioada alăptării;

În perioadele de odihnă menționate vor primi salariul complet. În cazurile de prelungire necesare în cazul în care nu pot lucra din cauza sarcinii sau nașterii vor avea dreptul la cincizeci la sută din salariu pe o perioadă care nu depășește șaizeci de zile;

Pentru a reveni la funcția pe care au deținut-o, cu condiția să nu treacă mai mult de un an de la data naşterii. Perioadele pre și postnatale vor fi considerate vechime în muncă.

Prestaţiile în natură în cazul maternităţii sunt următoarele[607]:

- Asistenţă ginecologică necesară începând cu ziua certificată medical drept începutul sarcinii.
- Capacitarea şi încurajarea alăptării, în baza argumentului că laptele matern este alimentul exclusiv pe durata primelor 6 luni, şi complementar până în anul al doilea de viaţă, aceasta implică un ajutor în cazul certificatului medical de incapacitate fizică pentru alăptarea copilului. Acest ajutor va fi acordat în primele 6 luni de viaţă mamei, sau după caz celei care are funcţia de alăptare a fătului.
- În perioada de alăptare, vor avea de ales între două pauze excepționale pe zi, de o jumătate de oră fiecare, sau o pauză de o oră pe zi pentru alăptarea copilului, sau pentru a efectua depozitarea manuală a laptelui, într-un loc adecvat şi igienic oferit de instituţie.
- De asemenea va intra în asigurarea de sănătate, o sumă acordată la naşterea copilului, care va fi acoperită de stat.

[607] D. Țop, G.M. Bermúdez**,** *Securitatea socială. Analiza a două sisteme România – Mexic /Securidad social. Análisis de dos sistemas: Rumania-México,* Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2015, p. 139.

CONCLUZII ŞI PROPUNERI DE *LEGE FERENDA*

Concluzii

Analiza efectuată ne-a condus la mai multe **concluzii**, pe care le vom expune în cele de urmează.

În cadrul cercetării efectuate am urmărit să pun în evidenţă cele mai importante prevederi legale privind protecţia maternităţii la locul de muncă.

Fără pretenţia de a se constitui într-o lucrare de pionierat, demersul meu a încercat să surprindă cele mai relevante aspecte în domeniu şi mai ales pe cele controversate sau în privinţa cărora jurisprudenţa, atât naţională cât şi internaţională a formulat un punct de vedere.

1. În condiţiile scăderii drastice a natalităţii şi, drept consecinţă, a sporului natural al populaţiei, trebuie întreprinse măsuri sporite – politice, administrativ şi, evident, juridice – în ceea ce priveşte protecţia maternităţii la locul de muncă, ocrotirea femeilor gravide, a lăuzelor, a celor care alăptează, care au în îngrijire copiii până la 2/3 sau 7 ani ori în alte situaţii, precum şi, în general, a femeilor angajate.

Protecţia maternităţii este garantată prin normele O.I.M., *Consiliul Europei* și desigur ale *Uniunii Europene*.

Interesele O.I.M. în această materie s-au orientat în timp, în două mari direcții: garantarea egalității în drepturi între cele două sexe și garantarea protecției muncii femeilor.

În privința primei direcții, reamintim, Convenția nr. 100 din anul 1951 referitoare la egalitatea de remunerare și Recomandarea nr. 123 din anul 1965 asupra muncii femeilor având responsabilități familiale care se regăsește în spiritul său și în legislația noastră.

Cealaltă direcție s-a canalizat în protecția maternității, a limitării și, treptat, a prohibirii muncii nocturne și în subteran a femeilor.

Printre instrumentele adoptate de CE se numără: *Convenția* din anul 1950*, Carta socială europeană*, din 1961, revizuită în 1966, *Codul european de securitate socială* din 1964, revizuită în 1990.

La nivelul dreptului european, cel mai important document în materie socială elaborat, în secolul XX, este *Carta socială europeană revizuită* care reglementează dreptul la protecţia maternităţii al lucrătoarelor.

Pentru a se putea asigura, efectiv, acest drept, fiecare stat membru care a ratificat Carta se obligă:

- să asigure tuturor lucrătoarelor, atât înainte cât şi după naștere, un răgaz cu un interval de minim „14 săptămâni", în varianta plății concediului sau măsuri efective de protecție socială referitoare la securitatea acestora;
- totodată, se interzice angajatorului a lua măsura concedierii, dacă salariata l-a notificat privitor la starea sa, dată la care se consideră începutul perioadei de interzicere categorică a stabilirii măsurii și până la finalizarea concediului pentru maternitate sau dacă termenul de preaviz s-a încheiat;
- se va legifera de statele membre etapa în care mamele se află în perioada alăptării și stabilirea unor pauze în acest sens, pauze necesare și suficiente;
- recomandările privesc și reglementarea desfășurării muncii în timpul nopții și la locurile de muncă ce presupun condiții grele și vătămătoare.

Cele mai importante directive în domeniul supus analizei privesc egalitatea între sexe și maternitatea, egalitatea de şanse şi tratament în materie de încadrare în muncă şi echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor.

2. În România, egalitatea de şanse este reglementată prin Constituţie, C. mun., Legea nr. 202/2002 și de O.G. nr. 137/2000.

Asigurarea egalităţii de tratament a părților raportului de muncă nu semnifică uniformitate, ci legiuitorul ori cel chemat să aplice legea, poate ţine seama de unele particularităţi care impun un tratament diferenţiat.

Au fost avute în vedere şi analizate *discriminarea de gen, pe motiv de maternitate şi hărţuirea la locul de muncă.*

În Italia protecția maternității femeilor care lucrează și-a făcut intrarea prin art. 37, alin. 1 ale Constituției, în partea în care prevede: „Condițiile de muncă trebuie să permită îndeplinirea funcției sale esențiale familiale și să asigure o protecție specială, adecvată, mamei și copilului".

În dreptul italian considerarea explicită a maternității ca factor de discriminare a apărut în 2006. Se prevede că este interzisă orice discriminare pe motive legate de sex, în conformitate cu prevederile Decretului legislativ nr. 198 din 11.4.2006, în special cu privire la orice tratament mai puțin favorabil din cauza stării de sarcină, precum şi maternitatea sau paternitatea, inclusiv cele adoptive, sau din cauza deținerii și exercitării drepturilor aferente.

În Spania, munca femeilor a constituit dintotdeauna o parte a pieței muncii care a fost puțin încorporată pe piața muncii sau, în cazul celor care au fost încorporate, discriminate în ceea ce privește condițiile de muncă (tipuri de muncă, promovări) sau salariul (sau ambele în același timp). Tocmai această realitate discriminatorie a fost regăsită de-a lungul istoriei într-o evoluție care a început cu primele legi care protejau munca femeilor, care au luat întotdeauna în considerare, pentru a articula măsuri corective, forța lor fizică inferioară sau rolul lor de mame.

Recunoașterea deplină a egalității în fața legii, proclamarea acestui drept și interzicerea discriminării, stabilită în CE și aplicată de majoritatea societății, o reglementare care, prin combaterea tuturor formelor de inegalitate, colorează sistemul juridic cu această datorie și promovează egalitatea reală între femei și bărbați. Aceasta este funcția de reglementare îndeplinită de Legea organică 3/2007, din 22 martie, pentru egalitatea efectivă între femei și bărbați.

Legiuitorul francez a intervenit pentru a asigura „protecţia maternităţii", protecţie care îmbracă forme diverse[608]. Astfel, femeia gravidă este protejată contra riscurilor discriminării cu ocazia angajării[609]. Art. L 1225-1 din C. mun., prevede că angajatorul nu poate lua în considerare starea de sarcină a femeii în vederea refuzării angajării ori rezilierii contractului său de muncă în cursul perioadei de încercare. În consecinţă, acestuia îi este prohibit de a cerceta sau de a cere informaţii privind starea de sarcină, iar femeia candidată la angajare nu este obligată să releve această stare. Salariata beneficiază de protecţie contra obligaţiei de a lucra în baza contractului, încheiat anterior. Salariatele însărcinate pot renunţa la serviciul

[608] M. Hardouin, *Grossesse et liberté de la femme en ceinte,* în Droit social „1977, p. 287; C. Sutter, *Du droit de la maternité au droit à la procréation,* în Droit social 1981, p. 710.

[609] Conform art. 1225-1 din Codul muncii, angajatorul nu trebuie să ia în considerare starea de graviditate a unei femei pentru a refuza angajarea sau rezilierea contractului de muncă, în cursul perioadei de încercare. Lui îi este în consecință interzis de a căuta informații privind starea de graviditate privind starea de graviditate a persoanei interesate. Femeia candidată la angajare mi este ținută să releve starea sa. Dar, salariata însărcinată poate fi concediată în perioada de încercare, deoarece ea este supusă unui alt regim juridic.

fără preaviz şi fără obligaţia plăţii indemnizaţiei de încetare a contractului (art. L 1225-34 din C. mun.). La fel, după naştere, salariata poate rezilia contractul la încetarea concediului de maternitate pentru a-şi creşte copilul fără să fie ţinută de respectarea termenului de preaviz (art. L 1225-66). Ea beneficiază de prioritate la serviciu în anul care urmează încetării contractului; în caz de reîncadrare, aceasta beneficiază de toate avantajele avute la momentul plecării sale, mama-salariată poate înceta contractul în aceleași condiții la terminarea concediului de maternitate sau de adopție, ori dacă e cazul două luni după naștere sau la sosirea copilului acasă sub condiția de a-l informa pe angajator cu 15 zile înainte.

În *Albania,* protecția maternității în relațiile de muncă este reglementată, în principal, în C. mun., dar și în Legea privind securitatea și sănătatea la locul de muncă (Legea nr. 10 237/2010). C. mun. prevede o protecție specială pentru femei înainte și după naștere. În orice caz, încetarea contractului de muncă în timpul concediului de maternitate este invalidă. În plus, Codul muncii prevede reglementări pentru anumite drepturi în timpul perioadei de maternitate[610].

3. În sensul său general, dar și concret, maternitatea se referă la sarcina mamei.

În timpul sarcinii, apoi în cel al nașterii, cu referire la *funcția generatoare a femeii*, maternitatea desemnează *faptul de a purta și de a aduce pe lume un copil*. Maternitatea se raportează astfel la starea de mamă în devenire și apoi de copil născut, adică la procesul de creație, de aducere pe lume a unei noi ființe. Perioada de maternitate, sau de gestațiune, corespunde duratei sarcinii. Este vorba de maternitate în accepțiunea biologică.

Odată cu nașterea copilului, maternitatea definește starea, calitatea de mamă. Maternitatea exprimă rolul social al femeii.

În materia protecţiei muncii femeilor salariate în general, şi în special, al protecţiei maternităţii, legiuitorul român a emis următoarele norme de protecţie:

- Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă;
- H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006.

Privind munca de noapte reţinem că aceasta nu este interzisă, ci doar obligarea femeii gravide la prestarea acesteia.

[610] E. Tiri, *The contract of employment and the rights of employees in Albania, regime in Romania,* în Revue Européenne du droit social nr. 3 (52) 2021.

Trebuie subliniat că în *Italia* măsurile de protecție sunt extinse și asupra asistentei maternale şi mamei adoptive; în plus, după cum vom vedea, unele dintre drepturile inițial proprii numai mamei au fost extinse și asupra taților, care le pot exercita pe cont propriu sau ca alternativă la mamă; alte drepturi sunt acum atribuite ambilor părinți, biologici, adoptivi sau asistenţi maternali.

4. Având în vedere protecţia ce trebuie acordată acestor categorii vulnerabile, legiuitorul, prin actele normative interne a considerat oportun să reducă timpul de muncă al acestor persoane, să acorde unele zile libere şi anumite concedii asociate maternității sau creșterii copilului.

Salariatele gravide care doresc să beneficieze de anumite drepturi stabilite prin O.U.G. nr. 96/2003, trebuie mai întâi să se prezinte la medic pentru a obține documentele necesare care să le ateste starea.

Angajatorul este obligat să evalueze gradul și durata expunerii la riscuri pe locul de muncă pe care îl ocupă salariatele și efectele pe care ar putea să le aibă asupra salariatelor.

Lucrătoarelor gravide trebuie să li se modifice condițiile de muncă astfel încât să li se asigure regulat în cadrul programului de lucru, pauze și amenajarea spațiului specific pentru repaus.

Pentru a putea fi protejată lucrătoarea gravidă, angajatorul poate să îi stabilească program individualizat și/sau redus. Programul de lucru și repartizarea acestuia trebuie adus la cunoștința lucrătoarei gravide.

De asemenea, lucrătoarea gravidă poate solicita și desfășurarea activității în condiții de telemuncă pentru 1 zi sau mai multe zile pe săptămână, chiar cu program flexibil.

Angajatorul este obligat să reducă programul de muncă al salariatei gravide cu o pătrime, în baza unei recomandări a medicului de familie, când se constată că aceasta nu poate desfășura activitatea pe durata normală de 8 ore pe zi pentru că și-ar pune în pericol sănătatea sa sau a fătului. Această reducere a programului de muncă nu trebuie să afecteze drepturile salariale, diferența fiind suportată din fondurile angajatorului.

În Franţa, în timpul primei perioade care începe cu debutul sarcinii și care se termină cel mai târziu la șase săptămâni înainte de data prevăzută a nașterii, salariata poate fi dispensată de executarea unei părți din sarcina sau obișnuită (de muncă); această dispensă se poate referi la o reducere a timpului de muncă a fe-

meilor însărcinate, care poate merge până la o oră pe zi; anumite acorduri (de muncă) nu acordă această reducere a timpului de lucru decât începând de la a treia sau de la a patra sau chiar a cincea lună de sarcină, dar altele le acordă chiar de la începutul sarcinii.

Începând cu a șasea, a douăsprezecea sau a douăzeci și patra săptămână, precedând data prezumată de naștere, se deschide a doua perioadă în cursul căreia salariata este dispensată total de obligația de a muncii. Perioada de suspendare durează în principiu șase săptămâni, înainte de data prezumată nașterii și zece săptămâni după (art. L 1225-17 din Codul muncii). Durata suspendării va putea fi prelungită în cazul stării patologice a salariatei rezultând din sarcină ori din naștere stabilită prin certificat medical (art. L 1225-21), de nașteri multiple (art. L. 1225-18) sau atunci când salariata are deja doi copii născuți viabili sau are acasă în îngrijire doi copii (art. L. 1225-19). În astfel de situații durata suspendării poate merge ecourtée – scurtată, până la patruzeci și opt de săptămâni atunci când femeia aduce pe lume tripleți (art. L. 1225-18).

În România salariatele gravide beneficiază de zile libere plătite pentru consultații medicale prenatale.

Salariatele care alăptează au dreptul în timpul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră, până când copilul va împlini un an. În aceste pauze este inclus şi timpul alocat deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

Prin Legea nr. 91/2014 s-a stabilit oferirea unei singure zile libere, anual în scopul îngrijirii sănătăţii copilului, iar angajatorii publici, cât şi privaţi, au obligaţia dării acestui liber, pentru evaluarea anuală a sănătății copilului. Beneficiarii acestui drept sunt părinţii, dar și reprezentanţii legali ai copilului, cu condiția să fie asiguraţi, cu respectarea condițiilor legale, în cadrul asigurărilor sociale de stat.

Această zi liberă se acordă în scopul asigurării posibilităţii părinţilor sau reprezentanţilor legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia.

Conform art. 118^1 din C. mun., lucrătorii care au în întreţinere copii în vârstă de până la 11 ani, pot solicita angajatorilor 4 zile pe lună în regim de telemuncă, în condițiile în care organizarea activității angajatorului permite o astfel de activitate. Așadar, este vorba de orice persoană care are în întreținere un copil și nu este vorba doar de părinții naturali ai copilului.

Prin Legea 19/2020 sunt acordate zile libere părinţilor pentru supravegherea copiilor. Astfel, în situaţia închiderii temporare a unităţilor de învăţământ se acor-

dă zile libere unuia dintre părinţi pentru supravegherea copiilor, în situaţia suspendării cursurilor, a închiderii temporare a unităţilor de învăţământ unde copiii sunt înscrişi, inclusiv în perioada vacanțelor școlare, ca urmare a condiţiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situaţii extreme decretate astfel de către autorităţile competente cu atribuţii în domeniu.

Condițiile pentru acordarea zilelor libere sunt prevăzute de art. 1 alin. 2 din același act normativ și stabilește că locul de muncă al părintelui nu permite desfășurarea activității de telemuncă, iar copii trebuie să fie mai mici de 12 ani sau dacă sunt copii cu dizabilități, vârsta lor trebuie să fie mai mică de 26 ani și să fie înscriși într-o instituție de învățământ.

Aceste zile se acordă numai dacă nu s-au putut acorda ale opțiuni cum ar fi desfășurarea activității în telemuncă, program de muncă individualizat etc., și cu obligația asigurării continuității activității.

Am considerat oportun să analizăm şi ziua liberă acordată cu prilejul vaccinării copilului împotriva Covid-19.

Şi în *Italia* este prevăzut concediul de maternitate, este instituită interzicerea concedierii pentru motive ce au legătură directă cu starea de graviditate şi interzicerea muncii de noapte.

Legislația *Spaniei* obligă angajatorii să adopte măsuri referitor la protejarea salariatelor în locațiile de muncă, cu norme de protecție specială a femeilor însărcinate, celor care au născut de curând sau care alăptează.

Cadrul juridic care constituie protecția maternității îl reprezintă Statutul Lucrătorilor, dar și Legea 4/1995 cu privire la legiferarea concediului pentru tată sau pentru mamă ca și Legea 3/2007 cu privire la identitatea deplină între femei și bărbați.

În *Anglia,* posibilitatea unui concediu pentru a se ocupa de copii este pus la dispoziția părinților care doresc să aibă timp liber pentru a avea grijă de copilul lor. Pentru a se califica, părintele trebuie să fie un angajat care a lucrat pentru același angajator timp de un an. Concediul pentru creșterea copilului este de 13 săptămâni şi trebuie luat înainte de a împlini copilul vârsta de cinci ani.

Dreptul de a solicita o muncă flexibilă a fost extrem de controversat. Angajatului îi este permis să facă o cerere, iar angajatorul care dorește să refuze poate identifica cu ușurință un motiv legitim pentru a face acest lucru.

C. mun. din *Republica Azerbaidjan*, interzice angajarea femeilor gravide și care alăptează în muncă vătămătoare pentru sănătatea lor. Delegarea, lucrul în weekend și sărbători, ore suplimentare și munca de noapte sunt interzise femeilor

însărcinate. Este interzisă angajarea unei gravide la locurile de muncă cu condiții de muncă dificile sau periculoase, precum și la tuneluri subterane, mine și alte lucrări subterane.

Orele de lucru pentru gravide trebuie reduse până la 36 de ore pe săptămână. Femeile însărcinate pot fi, de asemenea, transferate la un alt loc de muncă fără consecințe defavorabile.

Legislaţia muncii din Republica Moldova conţine în C. mun. reglementări privind munca salariatelor, a persoanelor ce au obligații de familie și a altor persoane.

Potrivit normei menționate mai sus este interzisă folosirea muncii femeilor, ce sunt protejate social prin prisma maternității în exploatările miniere sau alte munci care ar avea riscuri sau consecințe în privința sarcinii, alăptării noului născut sau sănătății.

Femeile gravide pot fi delegate doar prin exprimarea în scris a consimțământului pentru acest lucru. Pe de altă parte, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților că au dreptul să refuze delegarea (numită deplasare).

În Serbia, protecția maternității este reglementată în Employment Act. Potrivit acestor dispoziţii o angajată însărcinată și o femeie angajată care alăptează un copil nu poate lucra la slujbe care sunt, în ceea ce privește constatarea unei agenții de sănătate competente, dăunătoare sănătății sale și sănătății copilului și, în special, la locuri de muncă care necesită ridicări grele sau cele caracterizate prin radiații dăunătoare de expunere la temperaturi și vibrații extreme. Angajatorul trebuie să ofere alte locuri de muncă adecvate salariatei menționate mai sus și, în cazul în care aceste locuri de muncă nu există, el o va îndruma către concediu plătit.

Legea muncii prevede concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului și absență de la muncă datorită îngrijirii speciale a copilului și protecției speciale la încetarea angajării (în timpul sarcinii și concediul de maternitate de la serviciu).

5. Printre cauzele de suspendare a contractului de muncă asociate maternității sau creșterii copilului am avut în vedere:

- concediu de maternitate;
- concediul de creștere a copilului;
- concediul de îngrijire a copilului bolnav;
- concediul paternal;
- concediul de risc maternal;
- concediul de acomodare.

În România, conform art. 50 alin. 1 din Legea nr. 273/2004 cel care adoptă „sau oricare din soții adoptatori care „realizează venituri supuse impozitului pe venit, denumit persoană îndreptățită", pentru îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor părintești, salariații beneficiază de un „concediu de acomodare" pe parcursul perioadei în care li se va încredința un copil în vederea adopției.

Acest concediu se acordă, „prin ipoteză, salariatului care a adoptat un copil mai mare de 2 ani"[611], deoarece în cazul în care copilul ar avea mai puțin de 2 ani este aplicabil concediul prevăzut de Legea nr. 66/2016. Acest concediu are o durată de cel mult 1 an**,** inclusiv perioada încredințării în vederea adopției timp în care salariatul va primi și o indemnizație lunară.

În această perioadă, angajatorul nu poate obliga părintele adoptiv care a beneficiat de concediul de adopție de a presta munca.

Se poate trage concluzia că dispozițiile analizate sunt aproape similare cu reglementările în domeniu aplicabile în statele UE.

În *Franţa* sunt reglementate concediul de paternitate și de primire a copilului, concediul parental de educație, concediul de adaptare şi alte concedii pentru evenimente familiale.

6. Prin reglementarea unor cazuri de interdicţii la concediere, interdicții ce au caracter temporar, legiuitorul a instituit o măsură de protecție cu caracter general pentru salariatele aflate în anumite situaţii percepute, în esenţă, ca fiind vulnerabile.

Menţionăm, cu acest prilej, că aceste interdicții sunt reglementate atât de C. mun., cât și de alte acte normative, astfel:

- Legea nr. 202/2002;
- O.U.G. nr. 96/2003;
- O.U.G. nr. 111/2010.

Aceste cazuri de interzicere a concedierii salariaților au scopul de a preveni abuzurile angajatorilor, care ar putea concedia salariații aflați în situații speciale în care nu se pot apăra, de a le proteja drepturile și interesele, ce nu ar fi exercitate normal și deplin, de a contribui astfel la crearea unui mediu de muncă echitabil, just și empatic.

Aceste interdicții au, evident, caracter temporar și nu operează în cazul în care intervine reorganizarea judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului. În această din urmă ipoteză are loc, în fapt, o încetare de drept a contractului.

[611] R. Dimitriu, *Prezența femeilor pe piața muncii,* 21 dec. 2017, www.juridice.ro.

Şi în *Franţa* este instituită protecția contra concedierii. Nu numai mama salariată este protejată împotriva concedierii, dar și tatăl copilului. Potrivit art. L. 1225-4-1 din Codul muncii, niciun angajator nu poate înceta contractul salariatului timp de zece săptămâni urmând nașterii copilului său. Totuși, este posibilă măsura angajatorului în caz de fapta gravă a salariatului respectiv sau de imposibilitate a menținerii contractului pentru motive străine nașterii copilului.

În *Italia,* art. 55 din Statutul Angajaților implică reglementarea formei și efectelor concedierii disciplinare, diferențiind între *concedierea echitabilă*, care presupune respectarea cerințelor de formă și de fond (dovada că presupusa încălcare este reală și suficientă pentru a justifica concedierea lucrătorului din cadrul societății); *concedierea abuzivă*, atunci când nu este îndeplinită niciuna dintre cerințele de mai sus; și *concedierea nulă*, care se referă la cazurile în care cauza de concediere este discriminatorie.

În unele legislații naționale din U.E. sunt prevăzute atât interdicția, dar și posibilitatea concedierii lucrătoarelor gravide. Astfel, C. mun. francez arată că angajatorul nu are posibilitatea de a dispune încetarea contractului de muncă al unei salariate atunci când ea este însărcinată, constatată medical, în timpul suspendării contractului când aceasta se află în concediu de maternitate, ca și timp de 10 săptămâni urmând expirării acestei perioade.

Totuși angajatorul poate dispune încetarea contractului justificat de o abatere gravă, nelegată de starea de graviditate ori de imposibilitatea de a menține contractul pentru un motiv străin de sarcină sau naștere.

Legea privind Statutul lucrătorilor prevede în art. 53 pct. 4 „ decizia de concediere este nulă atunci când decizia este motivată de una din cauzele de discriminare interzise de Constituție sau de lege ori atunci când a fost efectuată cu încălcarea drepturilor fundamentale şi a libertăților publice ale lucrătorului. De asemenea, decizia este nulă atunci când vizează o lucrătoare gravidă**,** dar, ca excepție, decizia este temeinică dacă are la bază situații care nu au legătură cu sarcina”. Spre deosebire de dreptul comparat, dreptul românesc nu se referă la toate situațiile (excepționale), în care totuși poate interveni concedierea salariatelor protejate de lege. Dar nu se interzice *de plano* concedierea lor. În temeiul articolului 10 din Directiva 92/85/CEE, o astfel de concediere este posibilă, în mod excepțional, pentru motive care nu privesc situația lor de graviditate.

Se poate trage concluzia că dispozițiile analizate sunt aproape similare cu reglementările în domeniu aplicabile în statele UE.

Ca o concluzie generală, poate fi reţinută ideea că reglementările privind protecţia maternităţii au nevoie de adaptare permanentă la cerinţele vieţii, determinate în special de imperativul concilierii vieţii profesionale cu viaţa privată. De aceea este necesar ca pe lângă reglementări noi s-ar impune şi adecvarea celor existente cerinţelor izvorâte din interpretarea jurisprudențială a diferitelor cauze soluţionate.

Propuneri de *lege ferenda*

În dispozițiile art. 17 din Ordonanța privind protejarea salariatelor mame, s-a ținut seama doar de femeile salariate și nu se precizează dacă se are în vedere chiar și alăptarea artificială, așa cum se prevede în legislația celorlalte state europene.[612]

O asemenea situaţie reprezintă cauza care ar face necesară modificarea corespunzătoare a textului art. 17 din reglementarea menţionată, referitor la o prevedere şi o posibilitate a unei alăptări artificiale (situaţie întâlnită frecvent), pauzele aprobate să facă referire şi la tată sau la altă persoană, ce ține copilul în grija sa legală.

Ar trebui prevăzută în legislaţia muncii posibilitatea ca pauzele de alăptare artificială să fie partajate de către părinţii copilului, câte o oră pentru fiecare din părinţi, de exemplu.

Este necesar ca în cazul sarcinilor multiple durata acestor pauze să fie majorate cu cel puţin 30 de minute pentru fiecare copil.

În cazul contractului de muncă în timp parţial ar trebui prevăzută reducerea duratei pauzei de alăptare, cu precizarea că aceasta nu poate avea o durată sub 30 de minute.

Se impune şi majorarea duratei concediului de maternitate la o perioadă mai mare (douăzeci şi opt de săptămâni), în total un număr de 196 zile, în cazul mai multor naşteri şi cu putința unei prelungiri în situaţia adopției ori în caz de moarte a mamei la naștere.

Ar fi necesară și o corelare adecvată a textelor în reglementările din domeniul legislației muncii: „Codul muncii”, „Legea nr. 202/2002” și „O.U.G. 96/2003” privind protecția maternității la locul de muncă.

[612] L.S. Doseanu, *op.cit.*, p. 195.

Apreciem justificată opinia[613] *de lege ferenda* pentru ca interdicția să privească numai concedierea și nu, așa cum prevede textul de lege actual cu privire la această interdicție, respectiv de a nu se recurge la încetarea contractelor de muncă, împrejurare care poate presupune şi interdicția de a nu se recurge la notificare în situaţia perioadei de probă stabilită la încheierea contractului individual de muncă potrivit articolului 31 alineatul 3 din Codul muncii, ori de a nu recurge chiar la întreruperea „contractului individual de muncă".

De *lege ferenda*, s-ar impune și ca imposibilitatea rezilierii contractului de muncă al angajatei însărcinate să fie completată de reglementări adecvate de natură să îi confere substanță, eficacitate, deoarece, nu întâmplător, art. 10 par. 1 din „Directiva 92/85/CEE" permite concedierea lucrătoarelor însărcinate în cazuri „speciale", care nu privesc starea lor și pentru care este exprimat prealabil avizul organelor competente.

În doctrină s-a menţionat că „o completare a reglementărilor protective dedicate lucrătoarelor însărcinate este absolut necesară. În considerarea modelului francez, o soluție ar putea fi aceea a instituirii obligaţiei de a obţine, într-un anumit termen, autorizarea prealabilă, scrisă şi motivată a ITM-ului, precum şi reglementarea unor contravenţii care să privească în mod particular, concedierea nelegală şi/sau netemeinică a salariatei însărcinate".[614]

Considerăm că s-ar impune completarea articolului 25 din „OUG 111/2010 cu privire la concediul şi indemnizaţia lunară pentru îngrijirea şi creşterea copiilor", prin adăugarea unui nou alineat, alineatul 5, cu următorul conţinut: *după reîntoarcerea definitivă a salariatei/salariatului la locul de muncă angajatorul poate modifica prin act adiţional locul muncii pentru salariatul în cauză.*

S-ar impune introducerea unui nou alineat (alin. 5) la art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010, care să interzică expres discriminarea salariatei care a urmat fertilizarea *in vitro* în raport cu alţi salariaţi.

Se impune şi precizarea în legislaţie că angajatorul nu poate înceta raportul de muncă al salariatei care beneficiază de stimulentul de inserţie, dar şi că o asemenea interdicţie se aplică şase luni după încetarea dreptului la stimulentul de inserţie.

Ar fi fost utilă menționarea expresă a interdicției delegării unor asemenea categorii de salariate, pentru a preveni recurgerea de către acestea la concediul de

[613] D. Brezeanu, *op. cit.,* p. 165.
[614] S. Panainte, *Interdicţia de concediere...*, p. 594.

risc maternal – o protecție evident superioară, dar care ar conduce la absenţa acestora de la programul de lucru, în timp ce interdicția delegării pentru acestea ar evidenția privilegiul aflării lor în unitatea respectivă, chiar și limitate raportat la mobilitatea muncii.

Maternitatea și mamele trebuie să se afle în centrul cercetării sociale, iar relațiile de putere trebuie să se cantoneze în acest sens. Se impune o reglementare în sensul creșterii din punct de vedere calitativ, dar și cantitativ a serviciilor publice în sprijinirea îngrijirii, creșterii și educării copiilor, precum și de o armonie legislativă între viața de familie și viața profesională a femeilor.

România ar trebui să ratifice, Convenția O.I.M nr. 171/1990 privind munca de noapte. Deși o parte a sa se regăsește în Codul muncii prin transpunerea Directivei 2003/88/CE și astfel avem o serie de aspecte reglementate, cum ar fi aspectele care țin de „*relațiile familiale și sociale*" ale celor care prestează activitate de noapte, ceea ce nu se regăsește nici în Directiva 2003/88/CE, nici în legislația internă.

Concediul de odihnă suplimentar pentru fertilizare *„in vitro",* trebuie acordat funcţionarilor publici, impunându-se completarea C. adm. în acest sens.

Dacă angajatorul care refuză nejustificat cererea salariatului părinte de a beneficia de prevederile art. 118^1 din C. mun. să poată fi sancționat contravențional, prin completarea art. 260 alin. 1 din C. mun..

De lege ferenda, s-ar impune completarea art. 260 alin. 1 din C. mun. cu încă o literă care să prevadă și sancționarea cu amendă contravențională a unui refuz nejustificat într-o asemenea situație, dar și completarea art. 118^1, cu un nou alineat care să arate expres că salariatul care consideră nejustificat refuzul angajatorului de a-i acorda beneficul prevăzut de acest articol, să se poată adresa instanței care soluționează litigiile de muncă.

Reglementările actuale în materia protecţiei femeilor la locul de muncă incomplete şi insuficient de clare. Considerăm oportun modificarea C. muncii în sensul că femeile însărcinate pot părăsi serviciul fără preaviz şi fără obligaţia de a plăti indemnizaţia de încetare a contractului. Această posibilitate este acordată de legiuitorul francez.

Propunem mărirea duratei concediului parental prevăzut de C. mun. și reglementat de Legea nr. 210/1999 la 25 de zile calendaristice în caz de naştere a unui copil şi 32 zile calendaristice în caz de naşteri multiple aşa cum prevăd dispoziţiile în materie în dreptul francez. În prezent acest concediu are o durată de 10 zile

lucrătoare; în cazul absolvirii cursului de puericultură, durata acestuia este majorată cu 5 zile.

Propunem ca unuia dintre părinți sau tutorelui care educă un copil cu dizabilități să i se acorde suplimentar în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea aceloraşi drepturi salariale.

Apreciez că modelul *Republicii Moldova* în acest domeniu poate fi urmat cu succes şi în *România*.

BIBLIOGRAFIE

I. ACTE NORMATIVE INTERNE

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul penal;
4. Codul fiscal;
5. Codul de procedură civilă;
6. Legea nr. 119/1996 privind cu privire la actele de stare civilă;
7. Legea nr. 210/1999 a concediului parental;
8. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă;
9. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;
10. Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice;
11. Legea nr. 273/2004 privind procedura adopţiei;
12. Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004;
13. Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă;
14. Legea nr. 292/2011 a asistenţei sociale;
15. Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și insolvență;
16. Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ;
17. Legea nr. 55/2020 reglementează unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19;
18. Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic;
19. Legea nr. 283/2022 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ
20. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
21. O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
22. O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate;

23. O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor;
24. O.U.G nr. 44/2014 pentru reglementarea unor măsuri privind recuperarea debitelor pentru beneficiile de asistenţă socială, precum şi pentru modificarea art. 101 din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
25. H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006;
26. H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor;
27. H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor;
28. O.U.G nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV2;
29. H.G. nr. 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naţionale privind promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi prevenirea şi combaterea violenţei domestice pentru perioada 2022-2027;
30. H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă;
31. Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României;
32. Decretul nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României.

II . NORME INTERNAŢIONALE

1. Pactul internaţional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale, adoptat de Organizaţia Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1966;
2. Declaraţia universală a drepturilor omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite în anul 1948;
3. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenţiei asupra protecţiei maternităţii din 1952;
4. Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei.

III. NORME EUROPENE

1. Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, lăuzelor sau care alăptează;
2. Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;
3. Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;
4. Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară o activitate independentă şi de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
5. Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.
6. Directiva (UE) 2019/1158 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.
7. Carta socială europeană revizuită a Consiliului Europei, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996.

IV. ACTE NORMATIVE DREPT COMPARAT

1. Constituţia Italiei;
2. Constituţia Spaniei;
3. Constituția Republicii Albania;
4. Codul muncii francez;
5. Codul de securitate socială francez;
6. Codul muncii albanez;
7. Codul muncii din Republica Azerbaidjan;
8. Codul muncii din Moldova;
9. Codul civil italian;
10. Codul civil spaniol;
11. Statutul Lucrătorilor în Spania;
12. Actul relaţiilor de muncă din 1996 în Anglia;
13. Legea muncii din 2005 din Serbia;
14. Legea privind securitatea și sănătatea la locul de muncă nr. 10 237/2010 în Albania;

15. Legea nr. 53/2000 privind sprijinul maternității și paternității în Italia;
16. Legea 4/1995 cu privire la legiferarea concediului pentru tată sau pentru mamă în Spania;
17. Legea 31/1995 privind prevenirea riscurilor la locul de muncă
18. Legea 3/2007 pentru egalitatea efectivă între femei și bărbați în Spania.

V. TRATATE. CURSURI. MONOGRAFII

A. Autori români

1. D. Alexandresco, *Explicațiunea teoretică şi practică a dreptului civil român în comparațiune cu legile vechi şi principalele legislațiuni străine*, Ed. Tipografiei Ziarului Curierul Judiciar, Bucureşti, 1906;
2. D.A. Ancheş, *Dreptul muncii în perspectiva europeană,* Ed. Eikon, Cluj-Napoca, 2014;
3. R. Anghel (coord.), *Sănătatea și securitatea în muncă – Abordare multidisciplinară,* Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2019;
4. A. Athanasiu, A.M. Vlăsceanu A.M., *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017;
5. A. Athanasiu, M, Volonciu, L. Dima, O, Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole, Volumul I- Articolele 1-107*, Ed. C.H. Beck, București, 2007;
6. M.-B. Berna*, Drepturile femeii în dreptul internațional: conținut juridic și influențe culturale,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2020;
7. D. Brezeanu, *Regimul juridic al nulității în raporturile de muncă,* Ed. C.H. Beck, București, 2017;
8. G. Boroi, *Drept civil. Partea generală*, ediția a II-a, Ed. All Beck, București, 1999;
9. St.D. Cărpenaru, *Tratat de drept comercial român*, ed. a VI-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2019;
10. I. Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, *Dreptul muncii,* ediția a III-a, Ed. C.H. Beck, București, 2019;
11. M.N. Costin, C.M. Costin, *Dicționar de drept civil de la A la Z*, Ed. Universul Juridic, București, 2019;
12. Dicţionarul Explicativ al Limbii Române (DEX), Ed, Univers Enciclopedic, 2016;
13. L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană,* Ed. C.H. Beck, București, 2012;
14. L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Ed. C.H. Beck, București, 2017;
15. R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăţi ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, Bucureşti, 2016;

16. R. Dimitriu, *Consilier Codul muncii,* Ed. Rentro&Straton, Bucureşti, 2021;
17. L.S. Doseanu, *Reglementarea muncii tinerilor şi a femeilor în dreptul naţional şi european*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2015;
18. A.E. Enescu, *Timpul de muncă şi de odihnă în dreptul naţional şi în dreptul Uniunii Europene*, Ed. C. H. Beck, Bucureşti, 2012;
19. R. Gidro, *Dreptul muncii,* Ed. Universul Juridic, București, 2013;
20. M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii,* ed. Universul Juridic. Bucureşti, 2015;
21. C. Gîlcă, *Codul muncii comentat şi adnotat,* Ed. Rosetti Internaţional, Bucureşti, 2013;
22. C. Gîlcă, *Codul muncii comentat şi adnotat,* Ed. Rosetti Internaţional, Bucureşti, 2022;
23. C. Gîlcă, *Jurisprudența Curții de Justiție Europene în materia dreptului muncii,* Ed. Wolters Kluwer, București, 2009,
24. C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al Băicoianu, *Tratat de drept civil român,* vol. I, Ed. ALL, 1996;
25. A.V. Iugan, *Codul penal adnotat, Partea specială*, Ed. Universul Juridic, 2020;
26. C.A. Moarcăș-Costea, *Dreptul securității sociale,* Ed. C.H. Beck, București, 2013;
27. B. Marian, *Dreptul securității sociale*, Ed. Pro Universitaria, București, 2020;
28. D. Moţiu, *Dreptul individual al muncii,* Ed. C.H. Beck Bucureşti, 2011;
29. C. M. Nicolescu, *Protecţia dreptului la viaţă privată şi de familie în cazul copilului născut de o mamă surogat – variaţiuni mioritice; temă europeană,* în *In honorem* Valeriu Stoica. Drepturi, libertăți şi puteri la începutul mileniului al III-lea, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2018;
30. C. Nicolescu, *Dreptul familiei*, Ed. Solomon, 2020;
31. C.M. Nicolescu, *Ordinea publică în dreptul familiei şi provocările contemporane. Triumful individualismului şi al autodeterminării?,* în volumul Hic et Nunc: Alexandru Athanasiu, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2020;
32. S. Panainte, *Interdicţia de concediere a salariatelor între (cvasi) absolut şi relativ*, în vol. Hic et Nunc: Alexandru Athanasiu, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2020;
33. S. Panainte, *Dreptul individual al muncii,* Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2017;
34. V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii. Comparat,* Ed. Lumina Lex, București, 2003;
35. R.R Popescu, *Dreptul european al muncii. Legislație, doctrină și jurisprudență,* Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2019;
36. M.-C. Preduţ, *Codul muncii comentat,* ed. a IV-a, completată şi revizuită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2024;

37. N. Roş, *Dreptul muncii,* Ed. a III-a, revizuită şi adăugită, Ed. ProUniversitaria, Bucureşti, 2023;
38. N. Roş, *Dreptul securităţii sociale,* Ed. a IV-a, revizuită şi adăugită, Ed. ProUniversitaria, Bucureşti, 2024;
39. A. Roşioru, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar,* Ed. Universul Juridic, București, 2017;
40. O.M. Salomia, *Instrumente juridice de protecție a drepturilor fundamentale la nivelul Uniunii Europene,* Ed. C.H. Beck, București, 2019;
41. I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007;
42. I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014;
43. I.T. Ștefănescu, M. Ezer, M. Gheorghe, I. Șorica, B. Teleoacă-Vartolomei, A.G. Ulutu, V. Voinescu, *Codul muncii şi Legea dialogului social. Comentarii şi explicaţii,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti;
44. A. Tască, *Politică socială a României. Legislație muncitorească*, București, 1970;
45. A. Ticlea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ediția II, Ed. Universul Juridic, București, 2024;
46. A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii ed. a III-a*, Ed. Universul Juridic, București,2009;
47. A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudents,* Ediția a Vil-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2013;
48. A. Ţiclea, *Tratat de drept al muncii*, ediţia a IX-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti,2015;
49. A. Ţiclea, *Tratat privind timpul de muncă şi timpul de odihnă,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2020;
50. A. Ţiclea (coord.), L. Georgescu, I. Dumitru, M. Purcaru, *Noutăţi legislative, jurisprudenţiale şi doctrinare privind raporturile de muncă,* Ed. universul Juridic, Bucureşti, 2018;
51. A. Ţiclea, *Codul muncii. Legislaţie conexă. Comentarii. Jurisprudenţă,* Ed. universul Juridic, Bucureşti, 2020;
52. A. Ţiclea, L. Georgescu, *Dreptul securității sociale,* Ed. Universul Juridic, București, 2023;
53. A. Ţiclea, L. Georgescu, *Dreptul securităţii sociale,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti 2014;
54. D. Ţop, *Drept social european*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2009;
55. D. Țop, *Dreptul muncii – Dreptul securității sociale*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2013;

56. D. Țop, *Istoria dreptului și statului românesc* , Ed. Zven, Târgoviște, 2016;
57. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, București, 2007;
58. D. Ţop, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008;
59. D. Ţop, *Constantele dreptului muncii,* vol. 1, *Dreptul muncii în sistemul dreptului,* Ed. Zven, Târgovişte, 2021;
60. D. Țop, G.M. Bermúdez**,** *Securitatea socială. Analiza a două sisteme România – Mexic/Securidad social. Análisis de dos sistemas: Rumania-México*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2015;
61. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii,* ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2022;
62. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrina și jurisprudența*, ed. a V-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2024;
63. D. Ţop, *Puncte de cotitură în legislația muncii din România (2022 – 2023),* editura Zven, Târgovişte, 2023;
64. N. Voiculescu, *Drept social european,* Ed. Universul juridic, București, 2014;
65. N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007;
66. N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Tratat de drepturile omului,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2023;
67. L Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat vol.* I, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009;
68. R. Vasiliu, A. Miclea. *Protecția maternității la locul de muncă,* Ed. Rosetti International, București, 2020;
69. B. Vartolomei, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Ed. Universul Juridic, București, 2016;
70. A.M. Vlăsceanu, M.A. Iordache, *Munca la distanță expresie a flexibilizării raportului de muncă*, Editura CHBeck, Bucureşti, 2023;
71. V. M. Witzaman, *Curs de drept muncitoresc*, ediția a III-a, Tipografia „Litografia Învățământului București", 1955.

B. Autori străini

1. I. Ahmad, *Brazil Decent Work Check 2019*, WageIndicator Foundation*,* Amsterdam 2019;
2.P. Aleka, K.i Zyhrada, *Labour Standarts in Albania, Research Report*, Institute for Democracy and Mediation, 2016;
3. G. Auzero, D. Bougard, E. Dockés, *Droit du travail,* 36e édition, Dalloz, Paris, 2023;
4. M. V. Ballestero, G. De Simone, *Diritto del lavoro,* Ed. Giappichelli, 2022;

5. A. C.L. Davies, *Perspectives on Labour Law,* Cambridge University Press, New York, 2004;
6. R.J. Cook, *State accountability under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, în Human Rights of Women*,* R.J. Cook edition, 1994;
7. A.A.M Iftikhar, *Portugal Decent Work Check.* WageIndicator Foundation, Amsterdam, 2019;
8. B. del Mar López Insua, D. Țop, M. E. Monsalve Cuellar, d.a Calderón Bernal, M.P. Dávila Ariza, *Regime de las incapacidades por maternidad permisos parentales. Derecho comparado España - Rumanía – Colombia*, Ed. Zven Târgoviște, 2020;
9. M. C Palomeque Lopez, M. A. de la Rosa, *Derecho del trabajo,* vigesimonvena edición, Ed. Universitaria Ramon Areces, 2023;
10. M. C. Palomeque López, J. M. Álvarez de la Rosa, *Derecho del trabajo,* 25ª ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2017;
11. J. Pelissier J., G. Auzero, E. Dockes E., *Droit du Travail*, 2010, 25ème édition, Dalloz;
12. S. Perrenoud*, La protection de la maternité: Etude de droit suisse, international et européen,* Ed. Stämpfli Verlag; 1er édition, 2015;
13. F.C Rodas (coord.), A. G. Ros, I. C. Victoria, M.M. Aso, J. M. Servais, *Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales*, 3ª ed, Ed. Aranzadi, 2023.

VI. STUDII. ARTICOLE. COMENTARII

A. Autori români

1. A. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, *Interdicția de concediere a lucrătoarelor gravide,* în RRDP, nr. 1/2005, p. 58-85;
2. Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislaţiei muncii***,** în Dreptul nr. 1/1992, p. 13;
3. Ș. Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor de „denunțare" sau „desfacere" a contractelor individuale de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și a insolvenței*, în Dreptul nr. 11/2014, pp. 112-125:
4. T. Bodoaşcă, *Opinii privind semnificaţia juridică a termenului „copil"*, în Dreptul, nr. 6/2014, p. 127-128;
5. D. Ciuntu, *Facilităţi acordate de angajator în cazul angajatelor care urmează o procedură de fertilizare „in vitro",* în RRDM nr. 4/2019, p. 75;

6. S.L. Drăgan, *Concediu de acomodare rezultat al Legii nr. 273/2004 privind procedura adopţiei,* în RRDM nr. 3/2019, p. 54;
7. I. Dumitru*, Consideraţii asupra legalităţii concedierii lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează,* în RRDM nr. 10/2016, p. 24-30;
8. R. Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii*, în Dreptul nr. 2/2015, p. 81;
9. R. Dimitriu, *Prezenţa femeilor pe piaţa muncii,* în RRDM nr. 9/2016, p. 20;
10. M.V. Duca, *Concedierea salariatei gravide în perioada de probă. Informarea prealabilă a angajatorului privind starea de graviditate,* Dreptul nr. 10/2020, p. 176-191;
11. M.V. Duca, *Aplicabilitatea interdicțiilor temporare de concediere în cazul încetării contractului individual de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă*, în Dreptul nr. 3/2021, p. 105;
12. A. Duțu, *Hărțuirea la locul de muncă*, în RRDM nr. 2/2021, pp. 48-59;
13. A. Duțu, *Pandemia de COVID-19 și dreptul muncii,* în RRDM nr.1/2022, pp. 41 şi urm;
14. D.G. Enache, *Aspecte generale în legătură cu protecția datelor cu caracter personal ale salariaților,* în Dreptul nr. 1/2015, pp. 35-48;
15. L. Filip, L.Pavel, *Concediul de risc maternal*, în RRDM nr. 4/2004, p. 60-63;
16. A.M.A Iancu, *Maternity protection at work in the Republic of Albania* în Revue Européenne du droit social no.1/2020, pp. 66-70;
17. A.M.A. Iancu, *Protection of maternity at work according to the Labor Code of 1950,* în Revue Européenne du Droit Social nr. 4/2020, p. 41-44;
18. L. Georgescu, *Consideraţii generale privind concediul de îngrijitor,* în RRDM nr. 3/2022, p. 30-31;
19. M. Glodeanu*, Protecția salariatei gravide împotriva concedierii. Condiții de legalitate a deciziei*, în RRJ, nr. 4/2016, p. 79-84;
20. R. Glodeanu, *Regulamentul general privind protecția datelor. Aplicații practice în materia litigiilor de muncă*, în Dreptul nr. 3/2019;
21. I.M. Lăpuște, *Interdicții privind concedierea,* în RRDM nr. 6/2017, p. 34;
22. A. Ștefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, în RRDM, nr. 3/2008, p. 76;
23. G. P. Știrbu Gabriela-Petruța, *Suspension of the individual employment contract in the case of maternity leave or in the case of maternal risk leave in the romanian legislation*, Revue Européenne du droit social nr. 1 (62) 2024;
24. Ş.D. Pițigoi, *Aspecte referitoare la regimul juridic al învoirii de la locul de muncă*, în Dreptul nr. 12/2017, p. 66;

25. I.T. Ștefănescu, *Momente esențiale ale reglementării raporturilor de muncă în secolul după Marea Unire. Concluzii*, în Dreptul nr. 12/2018, p. 96;
26. I.T. Ștefănescu, R. Dimitriu, *Considerații referitoare la protecția datelor personale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă,* în Dreptul nr. 9/2015, pp. 189-190;
27. B. Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr. 81/2018,* în RRDM nr. 2/2018, p. 46;
28. A. Țiclea, *Evoluția legislației muncii în spațiul românesc,* în Dreptul nr. 4/2021, p. 53;
29. A. Țiclea, A. Duțu, *Discuții referitoare la interdicția concedierii salariatei gravide*, în Dreptul nr. 9/2018, p. 50 și urm;
30. A. Țiclea, *Durata redusă a timpului de muncă*, în RRDM nr. 1/2020, p. 26;
31. A. Ţiclea, *Concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate*, în RRDM, nr. 4/2006, p. 14-30;
32. A. Țiclea, *Confuzii cu repetiție între concediere și încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă,* în RRDM nr. 6/2020. p. 22;
33. A. Țiclea, *Telemunca – modalitate modernă și flexibilă de desfășurare a activității salariatului,*în Dreptul nr. 11/2018, p. 192;
34. O. Ținca*, Comentarii referitoare la o recentă Hotărâre a Curții europene de Justiţie a Uniunii Europene în materia discriminării între bărbaţi şi femei în relaţiile de muncă*, în RRDM nr. 8/2010;
35. O. Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere) în lumina Directivei 92/85/CEE,* în Dreptul nr. 9/2014, p. 109;
36. D. Țop, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă,* RRDM nr. 10/2015 p. 13-18;
37. D. Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă*, în „RRDM", nr. 10/2014, p. 27;
38. D. Ţop, *Regulation of the individual labor contract in the Working Code of the Republic of Albania,* Revue Européenne du droit social nr. 4 (45) 2019, p. 39;
39. D. Țop, *Discuții privind necesitatea unei definiții legale a actelor adiționale la contractele de muncă,* în Dreptul nr. 9/2020, pp. 44-52;
40. A. Vernea*, Particularități ale acordării concediului medical, în legislația română, în cazul infectării cu virusul Sars-Cov-2. Lecții pentru viitor,* în Revue Européenne du droit social nr. 3/ 2021, p.52 .
41. E. Tiri, *The contract of employment and the rights of employees in Albania, regime in Romania,* în Revue Européenne du droit social nr. 3 (52) 2021;

42. L. Zărnescu, *Reflectarea principiului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în legislația română*, în RRDM nr. 5/2023.

B. Autori străini

1. M. Hardouin, *Grossesse et liberté de la femme en ceinte,* în Droit social 1977, p. 287; C. Sutter, *Du droit de la maternité au droit à la procréation,* în „Droit social" 1981, p. 710;
2. G. P. Politakis, *Normes sur le travail de nuit des femmes; le dileme protection — égalité*, în „Revue Internationale du Travail" vol. 140, n^{o} 4/2001, p. 487- 489.

VII. PRACTICĂ JUDECĂTOREASCĂ

1. ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 3973/2018;
2. ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 3177/2015;
3. ÎCCJ, sect. de contencios administrativ și fiscal, dec. nr. 574/2016;
4. C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3795/2016;
5. C. Ap. Brașov, s. civ., dec. nr. 62/2014;
6. C. Ap. Oradea, S. a II-a civ. de cont. adm. și fisc., dec. nr. 2059/2018;
7. C. Ap. Iași, s. cont. adm. și fiscal, decizia nr. 357 /2020;
8. C. Ap. Iași, s. cont. adm. și fiscal, decizia nr. 91/ 2020;
9. C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru conflicte muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 6213/2016;
10. C. Ap. București, dec. civ. nr. 2686/2020;
11. C. Ap. București, sect.a VII-a pentru conflicte în litigii de muncă, dec. civ. nr. 2863/2017;
12. C. Ap. Galați, sect. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 117/2020;
13. C. Ap. Bucureşti, secţ. a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. RJ 598dgggd9/2023 sin 20 februarie 2023;
14. Tribunalul București, sect. a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, sent. civ. nr. 7418/2018;
15. C.Ap. București, sect. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3846/R din 27 mai 2009;
16. C. Ap. Bucureşti, Secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. RJ 235g827dg/2022 din 9 mai 2022;
17. C. Ap. Timişoara, dec. nr. RJ 39g94g/2022 din 28 decembrie 2022;
18. C. Ap. Timişoara, sect. litiigii de muncă şi asig. soc., dec. nr. 1491/2015;
19. C. Ap. Cluj, sect. civ., litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 940/2008;

20. C. Ap. Cluj, dec. civ. nr. 1797/2015;
21. C. Ap. București, s. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1723/R/2010;
22. C. Ap. București, s a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 1773/2016;
23. C. Ap. București, s. a VII-a civ., pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 5302/2014;
24. C. Ap. București, S. a VII-a pentru conflicte în litigii de muncă, dec. civ. nr. 2863/2017;
25. C. Ap. Iaşi, sect. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 91/2020;
26. C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. RJ g892g597g/2022 din 19 aprilie 2022;
27. C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr 6639/2021;
28. C. Ap. Constanţa, s. civ., dec. civ. nr. 142/2018;
29. Tribunalul Bucureşti, sentința civilă nr. 5033/2019, nepublicată;
30. Tribunalul Dâmbovița, sentința civilă nr. 2040/2012;
31. Tribunalul Ilfov, sent. civ. nr. 2836/2020, nepublicată;
32. Tribunalul Sibiu, Secția I-a civilă, sentința civilă nr. 510/2020;
33. Cauza C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez c. Continental Industrios del Caucho SA,* Hotărârea din 18 martie 2004;
34. [C]auza C-147/02, *Michelle K. Alabaster c. Wooiwich pic și Secretary of State for Social Security,* Hotărârea din 30 martie 2004;
35. Cauza C-232/09, *Dita Danosa împotriva LKB Lìzings SIA,* Hotărârea din 11 noiembrie 2010;
36. Cauza C-103/16, Jessica Porras Guisado /Bankia S.A., Fondo de Garantia Salarial şi alţii Hotărârea din 22 februarie 2018;
37. Cauza C-460/06, *Paquay*;
38. Cauza C-421-92 *Gabriele Habermann-Baltermann;*
39. Cauza C_C-194-08;
40. Cauza C_191/03. Margaret McKenna;
41. Cauza C-232/09;
42. Cauza C194/08, *Cassmayr*;
43. Cauza C-471/08,*Parviainen*;
44. Cauza- 66/96, *Pedersen*;
45. Cauza C-34589, *Stoeckel*;

46. Cauza C-167/12;
47. Cauza C342/93, *Gillespie*;
48. Cauza C-342-01, *Maria Paz Merin Gomez*;
49. Cauza 438/99/Luisa Jiménez Melgar;
50. Cauza C-109/00, *Tele Danmark*;
51. Cauza C-174/16 Germania, H. *împotriva* Land Berlin;
52. C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, Hotărârea din 22 aprilie 2010;
53. C-429/09, *Fuß* Hotărârea din 25 noiembrie 2010;
54. Cauza C-194/08, Susanne Gassmayr împotriva Bundesminister für Wissenschaft und Forschung;
55. C-350/06, *Schultz-Hoff și alții*, Hotărârea din 20 ianuarie 2009;
56. C-539/12, *Lock*, Hotărârea din 22 mai 2014 ;
57. C-270/16, Carlos Enrique Ruiz Conejero *împotriva* Ferroser Servicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal;
58. C-406/15, *Milkova*, Hotărârea din 9 martie 2017;
59. C-395/15, Mohamed Daouidi *împotriva* Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal;
60. C-198/13, *Julián Hernández și alții*, Hotărârea din 10 iulie 2014C-356/12, *Glatzel*, Hotărârea din 22 mai 2014;
61. Cauza C-32/93, Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd.;
62. C-460/06, Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL;
63. C-506/06, Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG;
64. Cauza C-499/08, Andersen;
65. Cauza C-246/09, *Susanne Bulicke împotriva Deutsche Büro Service GmbH*;
66. C 43/75, *Defrenn*e, Hotărârea din 8 aprilie 1976;
67. Cauza 170/84, Bilka, Hotărârea din 13 mai 1986;
68. C-236/09, Association belge des consommateurs Test-Achats și alții, Hotărârea din 1 martie 2011;
69. Cauza C 104/09, *Roca Alvarez c. Sesa Start Espagna ETT SA,* Hotărârea din 30 septembrie 2010.

VIII. ALTE SURSE

*** *Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România*, ediția a doua, revizuită, Institutul Român pentru Drepturile Omului, București. 1997
*** Valeriu Zanfir, *Observații teoretice și practice privind limitele delegării salariaților*, www.juridice.ro
*** Raportul OIM, *Maternitatea și paternitatea la locurile de* muncă, www.ilo.org
*** Observatoire Nationale des droits de l'Homme, rapport annuel, 1994-1995
*** http:// www.romania actualitati.ro
*** http:// www.belgium.be › emploi
*** http:// www.bulgaria-labour-law.bg
*** http:// www.costelgilca.ro
*** https://consilierjuridicgermanoroman.com
*** http://www.seg-social.pt/maternidade-e-paternidade
*** http:// www.academia edu
*** http:// www.avocatura.com
*** www.gifa.org › xxEurope-countries-MP-laws
*** https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf
*** www.ilo.org › dyn › travail
*** www.ommf.gov.hu
*** http://www.ilo.org/public/french/bureau/info/pkits/women1.htm.
*** https:// www.isspa.org
*** http:// www.insse.ro/cms/
*** https:// www.mmuncii.ro
*** www.paragraf.rs › propisi › e
***https://www.oamr.ro/organizatia-mondiala-a-sanatatii
***www.rolii.ro
www.juridice.ro
***https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7211-cp-majorare-indemnizatii-calculate-cu-isr-05032024
***www.portal.just.ro.
***www.scj.ro
***https://www.jurisprudenta.com
***mcp-avocati.ro
***uprl.unizar.es/procedimientos/maternidad.pdf
***https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/al/al066en.pdf
***www. lex.justice.md › md

***www.researchgate.net
***http://www.ilo.org/public/french/bureau/info/pkits/women1.htm.
***www.isspa.org
***www.vietnamlaws.com
***https://meusalario.uol.com.br
***https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf
***https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2024-08-13/
***https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/
***https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20240802
***www.avocatnet.ro
***www. juridice.ro
***https://www.ilo.org/dyn/normlex/en
***http://www.unicef-ire.org
***http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185743&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid= 14093462
***https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf
***https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/
***https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
***https://www.pwc.ro/ro/media/comunicate-de-presa-2024/Analiz-PwC-Romania-Progresul-catre-egalitatea-intre-femei-si-barbati-pe-piata-muncii-este-prea-lent-Decalajul-salarial-ramane-ridicat.html

ADDENDUM – ACTUALIZARE LEGISLATIVĂ ȘI DOCTRINARĂ

Elaborarea prezentei lucrări a avut loc într-un context normativ și jurisprudențial aflat într-o continuă dinamică. Ulterior finalizării cercetării inițiale, în materia protecției maternității la locul de muncă au intervenit o serie de modificări și completări legislative, precum și noi orientări doctrinare și jurisprudențiale, care justifică necesitatea unei analize suplimentare și actualizate.

În considerarea acestor evoluții, prezenta completare își propune să evidențieze principalele transformări intervenite în cadrul normativ aplicabil, să examineze impactul acestora asupra instituțiilor juridice analizate anterior și să integreze contribuțiile recente ale doctrinei de specialitate. Demersul nu urmărește reconsiderarea structurii și concluziilor fundamentale ale lucrării inițiale, ci actualizarea și aprofundarea anumitor aspecte care au cunoscut dezvoltări semnificative în practica legislativă și judiciară.

Pentru a asigura claritatea metodologică și autonomia științifică a acestei secțiuni, notele bibliografice și trimiterile doctrinare aferente completării sunt prezentate distinct față de aparatul critic utilizat în lucrarea inițială. Această opțiune permite delimitarea surselor utilizate ulterior redactării versiunii originale și facilitează identificarea contribuțiilor doctrinare și normative recente.

Actualizarea are în vedere, în principal: modificările intervenite în legislația muncii și a securității sociale; evoluțiile jurisprudenței naționale și europene relevante; noile orientări doctrinare privind protecția maternității și concilierea vieții profesionale cu viața familială; implicațiile transformărilor pieței muncii asupra regimului juridic al protecției salariatelor gravide și al părinților salariați.

Prin această completare, lucrarea își păstrează actualitatea și relevanța științifică, răspunzând necesității unei interpretări evolutive a normelor juridice într-un domeniu caracterizat printr-o permanentă adaptare la realitățile sociale și economice contemporane.

*

Potrivit Legii 161/2024[615], lista celor ce nu pot fi obligați să lucreze noaptea a fost extinsă.[616]

Pe lângă categoriile de persoane pentru care se aplică deja regula, respectiv femei gravide, lăuze și cele care alăptează, nici părinții ce-și cresc singuri copiii nu vor putea fi obligați să lucreze în ture de noapte. Concret, legea stabilește că persoana singură din familia monoparentală nu va putea fi obligată să presteze muncă de noapte.

Siguranța copilului pe timp de noapte, care rămâne fie în grija unei alte persoane decât părintele, fie singur în casă, posibilitatea ca părintele să nu poată acorda copiilor suficientă atenție și îngrijire în timpul zilei, din cauza oboselii generate de lucrul în ture de noapte, dificultatea de a îmbina programul de lucru cu obligațiile familiale, cum ar fi îngrijirea copiilor sau participarea la activități școlare și sociale; impactul asupra relației părinte - copil - sunt doar câteva dintre motivele care au dus la această modificare a Codului Muncii.

Legea nr. 161/2024 a modificat Codul Muncii pentru a include explicit[617] reprezentanții familiilor monoparentale printre persoanele care nu pot fi obligate să lucreze în program de noapte. Astfel, se asigură un cadru legal care să ofere sprijin și protecție adecvată pentru aceste categorii vulnerabile de angajați, recunoscând necesitatea de a le oferi condiții de muncă care să țină cont de nevoile lor speciale în perioadele sensibile ale vieții, cum ar fi părinții care au primit custodia copiilor la divorț care nu vor fi nevoiți să presteze muncă de noapte.

Femeile gravide, lăuze sau care alăptează pot presta muncă de noapte, însă este necesar acordul lor și numai în situația în care medicul constată și confirmă că nu le este pusă în pericol sănătatea, deoarece sintagma „nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte” se interpretează în sensul exprimării acordului, ulterior obținerii confirmării din partea medicului specialist, iar dispozițiile art. 128 alin 2 se coroborează cu cele ale art. 127 din Codul muncii.

[615] Publicată în M. Of. nr. 507 din 31 mai 2024.

[616] Dragoș Niculescu, *Părinții singuri nu vor putea fi obligați să presteze muncă de noapte. Legea se aplică din 3 iunie*, avocatnet.ro, 31 mai 2024.

[617] Dan Ţop, *Modificări ale legislației muncii în anul 2024,* editura Zven, Târgovişte, 2024, p. 184.

Nu avem o interdicție de prestare a muncii de noapte în cazul părinților singuri, ci doar ideea că nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte.

Nu rezultă care sunt efectele juridice ale modificării asupra contractelor de muncă individuale încheiate până la data intrării în vigoare a modificării legislative. Dat fiind faptul că nerespectarea prevederii analizate atrage sancționarea angajatorului potrivit art. 260 alin. 1 lit. l din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei, aceste dispoziții se extind și asupra contractelor mai sus menționate.

Această schimbare legislativă reprezintă un pas important în protecția drepturilor lucrătorilor care au responsabilități parentale unice, recunoscând provocările pe care le pot întâmpina în echilibrarea obligațiilor profesionale cu cele familiale.

Potrivit art. VIII din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare[618], se adaugă alin. 1^4 la articolul 224 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[619], prin care se elimină unele excepții de la plata contribuției la sănătate pentru persoanele care beneficiază de indemnizația de concediu de creștere a copilului. Calculată ca 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului[620]. indemnizația nu e mai mică de 1.651 de lei și sau mai mare de 8.500 de lei (oricât de mari ar fi fost veniturile asiguratului); a nu se confunda cu indemnizația de maternitate, acordată potrivit regulilor stabilite în „Ordonanța concediilor medicale".

Indemnizația pentru creșterea copilului a cunoscut multiple modificări în ultimii 15 ani, de la plafonarea prin raportare la indicatorul social de referință (ISR) până la eliminarea și reintroducerea limitelor maxime.

Deși în 2018 s-a revenit la calculul valorii minime în funcție de ISR[621], iar din 2022 acesta ar fi trebuit indexat anual cu rata inflației, Guvernul a blocat indexarea pentru 2025 invocând deficitul bugetar. Dacă ISR-ul ar fi fost actualizat con-

[618] Publicată în M. Of., nr. 699 din 25 iulie 2025.

[619] Republicată în M. Of., nr. 652 din 28 august 2015, cu modificările şi completările ulterioare.

[620] D. Ţop, *Tratat de dreptul muncii,* ediţia a VI-a, editura Universul Juridic, Bucureşti, 2025, p. 413.

[621] Indicatorul social de referință a fost introdus ca o unitate de raportare pentru prestațiile sociale în bani. A fost introdus în 2010, iar de-atunci până în 2021 a rămas blocat la valoarea de 500 de lei. În 2022 ISR-ul ajunge să fie indexat anual în funcție de rata inflației, la valoarea de 660 lei în prezent. Dacă începând cu 2011, ISR-ul ar fi fost indexat anual, ar fi ajuns la 959 lei în 2025 sau la 1.044 lei în 2026 (calculat în funcție de inflația de 8,8% prognozată de BNR).

stant din 2011, valoarea minimă a indemnizației ar fi putut ajunge la 2.609 lei în 2026, față de cei 1.651 lei stabiliți în prezent[622].

Pentru indemnizațiile de creștere, impactul[623] va fi între 165 și 850 lei lunar, în funcție de valoarea indemnizației. Măsura afectează 242.000 beneficiare cu un impact financiar de 300-418 lei/lună, într-un context demografic critic (140.000 nașteri în 2024, cea mai mică natalitate din UE)[624].

În ceea ce privește reglementarea concediului de creștere este durata totală a concediului, care, la aproape doi ani (trei ani pentru copilul cu handicap) - se elimină din calcul perioada de lăuzie, care e parte din concediul de maternitate - , este una dintre cele mai lungi din UE, oferind părinților posibilitatea de a petrece un timp considerabil alături de copiii lor în primii ani de viață. Practic, un părinte poate beneficia în România, integral, de acest concediu pentru fiecare copil în parte (cu condiția să nu se suprapună, desigur, nașterea unui nou copil cu concediul pentru altul). Pe toată această perioadă, dar și ulterior, pe timpul obținerii stimulentului de inserție, angajatul nu poate să fie concediat pentru motive subiective (care țin de persoana acestuia). Aici vorbim însă de uniformitate legislativă cu alte state UE întrucât interdicția de a concedia este preluată în legislațiile naționale „pe filiera" unei directive europene.

Reglementarea română suferă însă la capitolul flexibilitate și nivel de compensație. Plafonul maxim al indemnizației de creștere (8.500 lei) este relativ scăzut în comparație cu potențialele venituri ale specialiștilor înalt calificați, ceea ce poate descuraja utilizarea la maximum a concediului de către aceștia. Acest plafon maximal nu a mai fost actualizat din 2017, adică de acum aproape opt ani.

În plus, posibilitatea de a munci în timpul concediului este extrem de limitată, contrastând puternic cu modelele flexibile din Germania sau Suedia, de pildă. În România, beneficiarul de indemnizație poate obține venituri active de maximum opt ori valoarea indemnizației minime (13.208 lei în 2025) într-un an fără să piardă dreptul la această indemnizație - nu există limită însă pentru veniturile pasive, precum cele din chirii sau dobânzi, care pot fi obținute simultan cu indemnizația

[622] Radu Stochiță, *Indemnizația pentru creșterea copilului, între reforme și amânări: efectele neindexării ISR asupra prestațiilor sociale*, avocatnet.ro, 8 septembrie 2025.

[623] Simona Voiculescu, *Taxarea indemnizațiilor de creștere, acomodare și șomaj de la 1 august - ce înseamnă asta și ce măsuri sunt promise pentru părinți în planul de guvernare*, avocatnet.ro, 15 Iulie 2025.

[624] Alexandru Silviu Goga, *Analiză critică a deciziei CCR nr. 357/2025. CASS pentru concediul maternal,* www.juridice.ro, 4 august 2025.

fără nicio problemă. Germania însă, de exemplu, încurajează activ munca part-time: părinții pot lucra până la 32 de ore pe săptămână în timpul concediului și pot primi o formă adaptată de indemnizație, care permite dublarea perioadei de primire a banilor (la o valoare lunară înjumătățită), fiind ideală pentru cei care combină munca cu îngrijirea copilului.

Un beneficiar al unei indemnizaţii pentru concediu creştere copil în sumă de 4.000 lei pe lună va beneficia de o indemnizaţie de 3.600 lei întrucât va plăti o contribuţie la sistemul de sănătate de 400 lei (4.000 lei*10%= 400 lei)[625].

Consiliul Legislativ a menţionat că introducerea obligaţiei de plata a contribuției la sistemul de sănătate pentru persoanele aflate în concediu de creşterea copilului și în concediu de acomodare încalcă principiului interesului superior al copilului prevăzut atât în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, la art. 24 alin. (2) cât și în Convenţia cu privire la drepturile copilului, adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Națiunilor Unite la 20 noiembrie 1989.

Decizia Curții Constituționale nr. 357/2025 privind respingerea obiecției de neconstituționalitate a Legii privind unele măsuri fiscal-bugetare „ridică serioase îngrijorări cu privire la protecția constituțională a familiei și a drepturilor copilului în România. Prin respingerea criticilor formulate împotriva art. II pct. 19 din lege, Curtea Constituțională a validat eliminarea facilităților fiscale pentru persoanele aflate în concediu pentru creșterea copilului, măsură care contravine principiilor fundamentale ale statului social și ale protecției familiei. Curtea Constituțională a motivat respingerea obiecției prin considerentul că „indemnizațiile de care beneficiază persoanele enumerate art. 154 alin. (1) lit. k) din Codul fiscal, chiar dacă au o natură socială, sunt, în sens fiscal, venituri" (paragraful 161). Această abordare reducționistă ignoră natura specială a acestor indemnizații și funcția lor socială fundamentală."[626]

Distinct de concediul de maternitate se poate acorda concediu de risc maternal, care nu poate depăşi 120 de zile, pentru care salariata primeşte o indemnizaţie de risc maternal în acelaşi cuantum ca pentru concediul de maternitate, însă fără condiţie de stagiu de cotizare[627]. Așa cum rezultă din prevederile legale, con-

[625] D. Țop, *Modificări și completări ale legislației muncii în anul 2025,* vol. II, Editura Zven, Târgovişte, 2026, p. 42.

[626] Alexandru Silviu Goga, *art. cit.*

[627] A. Țiclea, *Concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate*, Revista română de dreptul muncii nr. 4/2006, pp. 14-30.

cediul de risc maternal nu este de 120 de zile pe an ci este de 120 de zile pentru fiecare situație de risc maternal în parte.

În doctrină s-a spus că s-ar impune „corelarea dispoziţiilor Codului muncii cu cele ale O.U.G. nr. 96/2003, în sensul includerii între motivele de suspendare de drept de la art. 50 din Codul muncii şi a concediului de risc maternal”[628]. Este firească o asemenea apreciere câtă vreme acordarea acestui concediu nu este la latitudinea angajatorului, ci este impusă de lege ca o măsură de protecţie a salariatei[629].

Unii autori susțin că suspendarea intervine în temeiul art. 50 lit. a), alături de concediul de maternitate – pentru identitate de beneficiari. Alți autori apreciază că suspendarea intervine în temeiul art. 50 lit. b), fiind un concediu de protecție a sănătății lucrătoarei. Se afirmă că suspendarea intervine în temeiul art. 50 lit. i), fiind guvernată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cu toate că actul normativ special nu prevede expres această ipoteză de suspendare.

S-a menţionat că „majoritatea autorilor analizează, tot legat de starea de maternitate, şi concediile medicale şi indemnizaţia de risc maternal, deşi este vorba de o varietate a concediului pentru incapacitate temporară de muncă”[630].

Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 361 din 20 octombrie 2025[631] admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Cluj şi stabileşte că: în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 2 lit. h) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003, privind protecţia maternităţii la locul de muncă, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare, concediul de risc maternal reprezintă un caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă în sensul art. 50 lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Curtea a observat că art. 50 lit. b din Codul muncii folosește noțiunea de „incapacitate temporară de muncă” fără să o definească în același act normativ și fără să trimită clar la o definiție din alt act normativ. Or, asta a făcut ca instanțele să fie nevoite „să îi construiască”, practic, sensul. În OUG 158/2005, legiuitorul enumeră distinct mai multe concedii medicale (incapacitate temporară, maternitate, îngrijire copil bolnav, risc maternal etc.).

---

[628] R. Dimitriu, *Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă și necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în Codul muncii, art. cit*., p. 81.
[629] D. Țop, *Dreptul muncii – Dreptul securității sociale…, op. cit.,* p. 440.
[630] F. Roșioru, *op. cit.,* pp. 514-515.
[631] Publicată în M.Of. nr. 1196 din 24 decembrie 2025.

Înalta Curte merge însă pe o interpretare largă și funcțională: dacă un concediu medical (inclusiv riscul maternal) presupune o imposibilitate neimputabilă, de ordin medical, de a presta muncă, dovedită prin certificat medical și însoțită de o indemnizație în locul salariului, atunci ar trebui să intre, ca rațiune, în aceeași categorie de „incapacitate temporară" relevantă pentru suspendarea de drept.

Curtea invocă explicit ideea de tratament juridic unitar pentru situații cu aceeași rațiune și avertizează că o interpretare care ar scoate riscul maternal din lit. b ar duce la o protecție mai slabă pentru salariatele gravide/lăuze, contrar scopului reglementării de protecție a maternității.

Deși plecând de la caracterul de prototip al concediului de incapacitate temporară de muncă în rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate, asocierea concediului de risc maternal la concediile pentru incapacitate temporară de muncă pare preferabilă.

Conform art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, angajatorului îi este interzis să dispună concedierea în perioada în care salariata/salariatul beneficiază de concediul pentru creșterea copilului, *precum și de stimulentul de inserție.*

Astfel, concedierea unei salariate cu încălcarea interdicției menționate este lovită de nulitate. În plus, măsura dispusă de angajator în perioada celor 6 luni post-concediu de creștere și de îngrijire a copilului reprezintă o discriminare directă, „în sensul art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 prin aceea că salariata nu a beneficiat de un tratament diferit, deși se afla într-o situație specială diferită, ceea ce a avut ca efect încălcarea dreptului său la muncă, fără să existe o justificare obiectivă și rezonabilă"[632].

Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate, calificând-o drept neîntemeiată și a subliniat că „părintele aflat în perioada de plată a stimulentului de inserție se află într-o situație diferită față de ceilalți salariați, iar legiuitorul are temei valid să ofere protecție suplimentară acestor persoane (având în vedere interesul general de a încuraja reîntoarcerea mai rapidă în câmpul muncii și, totodată, de a proteja creșterea copilului). Din același motiv, reglementarea criticată nu încalcă principiul egalității... interdicția de concediere prevăzută de lege nu exclude aplicarea altor sancțiuni disciplinare mai ușoare, precum avertis-

[632] R. Anghel, *Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă. Ghid pentru practicieni*, ediția a 2-a, Editura C.H. Beck, București, 2018, p. 422-424.

mentul sau retrogradarea. Angajatorul poate reacționa astfel la eventualele abateri disciplinare, fără a fi necesar să recurgă la concediere”[633].

S-a arătat că „dacă în unele situații, concedierea ar putea fi amânată, de pildă în cazul arestului la domiciliu sau al concedierii disciplinare, în celelalte situații, pare imposibil. Soluția propusă... modificarea art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 în sensul că angajatorului îi este interzis să concedieze salariații/lucrătorii în perioada în care beneficiază de stimulentul de inserție pentru motive care privesc situația în care ei se regăsesc. Ar fi o reglementare identică cu cea instituită de art. 21 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, conform căruia îi este interzis angajatorului să dispună încetarea raportului de muncă sau de serviciu în cazul salariatei gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate „din motive care au legătură cu starea sa”[634]. S-a spus și că „poate înceta raportul de muncă/de serviciu în perioada de probă în timp ce salariata/salariatul beneficiază de suplimentul de inserție”[635].

Protecția juridică acordată salariatului care revine în activitate după concediul pentru creșterea copilului se înscrie în ansamblul măsurilor de susținere a vieții de familie și a reintegrării profesionale. Dacă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 reglementează, în principal, protecția maternității la locul de muncă, inclusiv prin interdicția încetării raporturilor de muncă ori de serviciu în anumite perioade expres prevăzute de lege[636], Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 consacră, în mod distinct, regimul concediului pentru creșterea copilului și al stimulentului de inserție[637]. Potrivit art. 25 alin. (2) din acest din urmă act normativ, angajatorului îi este interzis să dispună concedierea salariatului atât pe durata concediului pentru creșterea copilului, cât și în perioada în care acesta beneficiază de stimulentul de inserție[638].

Interdicția are caracter imperativ, iar nesocotirea sa atrage nulitatea măsurii de concediere. Excepțiile sunt de strictă interpretare și privesc, în esență, situațiile

[633] Dec. nr. 417/2024, publicată în M. Of. nr. 116 din 10 februarie 2025
[634] Adelina Duțu, *Stimulentul de inserție și interdicția concedierii,* în Dreptul nr. 10/2025, p. 58
[635] Ibidem, p. 59
[636] O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în M. Of., nr. 750 din 27 octombrie 2003.
[637] O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în M. Of., nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare.
[638] Art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010.

de reorganizare judiciară, faliment ori dizolvare a angajatorului, în condițiile legii[639]. Curtea Constituțională a confirmat constituționalitatea acestei protecții, arătând că părintele care se află în perioada de acordare a stimulentului de inserție se găsește într-o situație juridică distinctă față de ceilalți salariați, ceea ce justifică instituirea unui regim special de ocrotire[640]. S-a subliniat, în același timp, că această interdicție nu exclude posibilitatea aplicării altor sancțiuni disciplinare mai ușoare, precum avertismentul sau retrogradarea, angajatorul păstrând, așadar, mijloace juridice de reacție la eventuale abateri disciplinare[641].

Dintr-o altă perspectivă, concedierea dispusă în intervalul de protecție ulterior revenirii din concediul pentru creșterea copilului poate dobândi și semnificația unei măsuri discriminatorii, în măsura în care tratamentul nefavorabil este determinat tocmai de exercitarea drepturilor parentale ale salariatului[642]. În doctrină s-a remarcat că protecția asociată stimulentului de inserție se poate întinde pe o perioadă considerabilă, întrucât beneficiarul poate primi acest drept până la împlinirea de către copil a vârstei prevăzute de lege, ceea ce ridică problema echilibrului dintre interesul legitim al salariatului de a fi protejat și interesul angajatorului de a-și exercita prerogativele manageriale[643]. Cu toate acestea, opțiunea legiuitorului este explicabilă prin finalitatea socială a stimulentului, anume încurajarea reîntoarcerii timpurii în activitate, fără sacrificarea stabilității profesionale a părintelui[644].

În practică, o dificultate relevantă privește cunoașterea de către angajator a faptului că salariatul beneficiază efectiv de stimulentul de inserție. Deși acordarea dreptului implică, de regulă, existența unor înscrisuri ori declarații care presupun o legătură cu situația profesională a persoanei îndreptățite, se poate ivi ipoteza schimbării locului de muncă sau a obținerii dreptului pe baza unor documente care nu parvin noului angajator. În asemenea situații, din rațiuni de protecție juridică efectivă, este în interesul salariatului să informeze angajatorul asupra statu-

[639] A se vedea, pentru cadrul general, și R. Anghel, *Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă. Ghid pentru practicieni*, ed. a 2-a, Editura C.H. Beck, București, 2018, p. 422-424.

[640] Curtea Constituțională, Decizia nr. 417/2024, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 116 din 10 februarie 2025.

[641] Ibidem.

[642] Pentru dimensiunea discriminatorie a măsurii, a se vedea și O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

[643] A. Duțu, *art. cit.*, p. 58 și urm.

[644] S. Voiculescu, *Interdicția de concediere asociată stimulentului de inserție se poate întinde pe perioade lungi de timp. Ce ar trebui să știe angajatorii,* disponibil pe platforma avocatnet.ro, 27 februarie 2025.

tului său, în mod similar obligației de notificare întâlnite în materia protecției maternității[645]. O asemenea informare contribuie la prevenirea litigiilor și la delimitarea corectă a sferei în care operează interdicția concedierii.

O chestiune aparte apare atunci când salariatul beneficiar al stimulentului de inserție se află într-o perioadă de probă aferentă unui nou post. În măsura în care sunt îndeplinite condițiile art. 32 din Codul muncii, inclusiv cele referitoare la stabilirea unei noi perioade de probă pentru o funcție diferită, raportul de muncă poate înceta prin notificare scrisă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă[646]. S-a susținut, în mod pertinent, că o asemenea încetare nu echivalează, în sens tehnic, cu o concediere în accepțiunea art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010[24]. Totuși, această posibilitate nu poate legitima un tratament discriminatoriu. Dacă se dovedește că încetarea raportului de muncă a fost determinată de faptul că salariatul a beneficiat de concediu pentru creșterea copilului sau de stimulentul de inserție, măsura poate fi cenzurată de instanță[647].

Se impune a fi menționat și faptul că H.G. 905/2017, privind registrul general de evidență a salariaților (REVISAL), a fost abrogată și înlocuită prin H.G. nr. 295/2025 (privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE), modificată prin O.U.G. nr. 46/2025, care a prelungit termenul de trecere la noul sistem informatic, iar termenele privind transmiterea datelor au fost amânate până la data de 31 decembrie 2025.

Aceasta se înscrie în contextul eforturilor susținute de atingere a obiectivului național al aderării României la OCDE în cursul acestui an, 2026.

Un cadru juridic intern, aliniat la standardele internaționale și de procedură și practici corespunzătoare, este de o importanță de necontestat, iar o bună cunoaștere a drepturilor omului, a protecției acestor drepturi, duce la îndeplinirea obligațiilor asumate de către țara noastră, dar și la exercitarea acestor drepturi și libertăți în mod efectiv.

[645] Pentru această dificultate practică, a se vedea observațiile doctrinare referitoare la informarea angajatorului de către salariatul beneficiar al stimulentului de inserție.

[646] Ana Maria Alexandra Iancu, *New aspects regarding prohibitions on termination of employees in Romania*, Revue Européenne du droit social nr. 2 (71) 2026, p. 31.

[647] Ibidem, p. 32.

TIPARUL
ZVEN PRINT
Târgoviște, Dâmbovița
fax: 0345 401 330
tel.: 0765 464 304
www. zven.ro zven.print@gmail.com

Autoarea declară că prezentul volum îi aparține şi că nu încalcă drepturile intelectuale ale niciunei alte persoane. Drept urmare îşi asumă întreaga răspundere,conform legislației în vigoare, atât pentru forma, cât și pentru conținutul volumului de față.