



## CONCEDIUL DE MATERNITATE – REGLEMENTĂRI NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

*Tatiana MACOVEI,  
doctorand (USM)*

Recenzent: *Nicolae SADOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar (USM)*

### SUMMARY

*Motherhood is a gift that a woman receives the noblest title a woman can have. The state undertakes the necessary measures for protecting the pregnant women, and the labor law provides certain guarantees for them.*

**P**rotecția maternității reprezintă totalitatea măsurilor luate la nivelul politicilor sociale, legile și reglementările care ocrotesc mama și copilul<sup>1</sup>.

Această protecție este considerată legitimă, în raport cu principiul egalității, și necesară pentru menținerea condiției biologice a femeii în timpul gravității și după aceea, până în momentul normalizării funcțiilor fiziologice și psihice, precum și pentru protejarea legăturilor speciale dintre femeie și copilul său, în cursul perioadei ce urmează sarcinii și nașterii, evitând ca aceste legături să fie afectate de cumulum obligațiilor rezultând din desfășurarea simultană a unei activități profesionale<sup>2</sup>.

Titularul dreptului de concediu de maternitate este doar femeia. Concediul de maternitate se acordă în considerarea stării de graviditate și a lăuziei femeii și urmează, în mare parte, regulile referitoare la concediile medicale necesitând eliberarea certificatului medical.

Baza legală a acordării acestui tip de concediu o reprezintă art. 124 alin. (1) Codul muncii<sup>3</sup> al Republicii Moldova. Astfel, în conformitate cu acest articol, femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătinându-li-se pentru această perioadă indemnizații.

Așadar, concediul de maternitate este compus din două părți:

– prima parte o reprezintă concediul prenatal care are întotdeauna aceeași durată, și anume, de 70 de zile calendaristice;

– a doua parte a concediului de maternitate, adică concediul postnatal, are de regulă o durată de 56 de

zile calendaristice, iar ca excepție are o durată de 70 de zile calendaristice. Vedem astfel că în anumite cazuri durata concediului postnatal poate fi prelungită cu încă 14 zile calendaristice. Acordarea suplimentară a acestor 14 zile calendaristice în cadrul concediului postnatal se face în cazul în care femeia a născut doi sau mai mulți copii sau dacă a avut o naștere complicată. Este necesar ca datele despre naștere complicată să fie consemnate în documentația medicală respectivă. Concediul de maternitate se acordă începând cu a 30-a săptămână de gestație.

În conformitate cu art. 127 din Codul muncii, salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a 2 sau mai mulți copii concomitent, durata acestui concediu va fi de 70 de zile calendaristice).

Deci, conform reglementărilor naționale actuale, concediul de maternitate, de regulă, are o durată de 18 săptămâni, iar ca excepție o durată de 20 de săptămâni.

În Uniunea Europeană, durata concediului de maternitate variază de la un stat la altul, astfel avem: Marea Britanie – 29 de săptămâni, dintre care doar 18 se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat; în Japonia – 14 săptămâni și 18 săptămâni în cazul nașterii gemenilor; Franța – 16-36 de săptămâni (16 săptămâni este concediul minimal, durata concediului se mărește pentru femeile care au 2 și mai mulți copii, în cazul nașterii de gemeni sau al nașterii de copii cu patologii); Belgia – 14 săptămâni; Suedia – 12 săptămâni; Grecia – 12 săptămâni; Cehia – 28 de săptămâni; Slovacia – 28 de săptămâni; Italia – 5 luni; Rusia – 70 de zile calendaristice înainte de naștere (86



de zile în cazul sarcinilor multiple), plus 70 de zile calendaristice după naștere (86 zile în cazul nașterilor cu complicații, și 110 zile în cazul nașterii a 2 sau mai mulți copii).

Protecția maternității este consacrată într-o serie de reglementări europene și internaționale, dintre care două au ca obiect exclusiv această formă de protecție specială. Este vorba despre Convenția OIM nr.183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952 și Directiva Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează.

Prevederile *Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.103 privind protecția maternității*, revizuită în 1952<sup>4</sup> (ratificată de Parlamentul Republicii Moldova), ulterior iarăși revizuită prin Convenția OIM nr.183/2000, conform art.2 alin.(1), se aplică tuturor femeilor angajate, inclusiv femeilor care se află în forme atipice de muncă dependentă.

Art.4 alin.(1) prevede că acestea au dreptul la un concediu de maternitate având o durată de cel puțin 14 săptămâni care, potrivit alin.(4), trebuie să includă o perioadă de 6 săptămâni de concediu obligatoriu după naștere.

Femeilor aflate în concediu de maternitate trebuie, conform art.6 alin.(1), să li se asigure prestații în bani, care, potrivit alin.(2), să le permită să se întrețină singure și să întrețină copilul în condiții bune de sănătate și la un nivel de viață corespunzător.

În conformitate cu prevederile alin.(7), mamei și copilului trebuie să li se asigure prestații medicale, care să includă îngrijirile prenatale, îngrijirile legate de naștere, îngrijirile postnatale și spitalizarea, atunci când aceasta este necesară. Aceste prestații trebuie, potrivit alin.(8), să fie asigurate printr-o asigurare socială obligatorie sau prelevări din fondurile publice ori în alt mod stabilit de legislația și practica națională.

Art.8 alin.(1) interzice angajatorului să concedieze o femeie pe perioada gravidității și a concediului de maternitate, cu excepția cazurilor care nu au legătură cu graviditatea, nașterea copilului și alăptarea. Potrivit alin.(2), femeia trebuie să aibă garanția că la sfârșitul concediului de maternitate se întoarce pe același post sau pe un post echivalent, remunerat la același nivel.

Art.9 alin.(2) conține interdicția de a solicita unei femei care candidează pentru un post de a se supune unui test de sarcină sau de a prezenta un certificat care să ateste sau să infirme starea de graviditate.

Potrivit art.10 alin.(1), femeia are dreptul la pauze

zilnice sau la reducerea duratei de lucru zilnice, pentru a-și alăpta copilul.

În cadrul Uniunii Europene, a fost adoptată *Directiva Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează*. Trebuie de menționat că directiva dată nu este ratificată de Republica Moldova, dat fiind faptul că statul nostru nu este membru al Uniunii Europene.

Directiva dată definește, la art.2, cele trei situații în care se poate afla lucrătoarea gravidă beneficiară a prevederilor sale.

Astfel, „lucrătoarea gravidă” este orice lucrătoare însărcinată care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislația și/sau practica națională (lit.a); „lucrătoarea care a născut de curând” reprezintă orice lucrătoare care a născut de curând, potrivit legislației și/sau practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu această legislație și/sau practică (lit.b); „lucrătoarea care alăptează” este definită ca fiind orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și/sau practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu această legislație și/sau practică (lit.c)).

Directiva statuează asupra măsurilor pe care trebuie să le adopte statele pentru ca acestea să se bucure de protecție.

Conform art.4, în cazul activităților care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, angajatorul trebuie să evalueze orice risc asupra securității sau sănătății lucrătoarelor și orice posibil efect asupra sarcinii și alăptării și să decidă măsurile ce trebuie luate. Acestea pot consta, în conformitate cu prevederile art.5, în modificarea temporară a condițiilor și/sau a programului de lucru, în schimbarea locului de muncă sau acordarea unui concediu în acest sens.

Potrivit art.7 alin.(1), statele-membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să nu fie obligate să desfășoare muncă de noapte în timpul sarcinii și în perioada postnatală. Conform alin.(2), aceste măsuri trebuie să se concretizeze în următoarele soluții:

a) transferul la o muncă de zi;

b) concediu sau prelungirea concediului de maternitate, atunci când un astfel de transfer nu este posibil.

Art.8 alin.(1) prevede că statele-membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să beneficieze de un concediu de maternitate de minim 14 săptămâni



consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

Potrivit art.9, statele-membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele gravide să beneficieze de perioade libere, remunerate, pentru a efectua consultații prenatale.

Art.10 prevede că statele-membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și/sau practica națională.

Art.11 dispune menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv de a beneficia de o indemnizație adecvată, iar art.12 permite oricărei lucrătoare care se consideră lezată prin nerespectarea dispozițiilor Directivei să-și valorifice drepturile pe cale juridică.

Directiva instituie și o modalitate de control, în sensul că, potrivit art.14, statele-membre raportează Comisiei la fiecare cinci ani despre transpunerea în practică a prevederilor sale, iar Comisia, la rândul său, prezintă un raport periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social.

Prevederi referitoare la protecția maternității întâlnim și în alte instrumente internaționale.

Astfel, *Declarația Universală a Drepturilor Omului* stabilește, la art.25 §2, că mama și copilul au dreptul la ajutor și ocrotire specială.

*Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* dispune, la art.10 pct.2, că o ocrotire specială trebuie acordată mamelor, într-o perioadă de timp rezonabilă, înainte și după nașterea copiilor. Mamele salariate trebuie să beneficieze, în decursul acestei perioade, de un concediu plătit sau de un concediu completat cu alocații de securitate socială adecvată.

*Declarația privind eliminarea discriminării față de femei* prevede, la art.10 pct.2, că trebuie luate măsuri menite să împiedice concedierea femeilor în caz de maternitate, să asigure prevederea unor concedii de maternitate plătite, cu garanția întoarcerii la vechea ocupație și să pună la dispoziția acestora servicii sociale necesare, inclusiv de puericultură.

*Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei* interzice în mod expres, la art.11 §2, concedierea pe motiv de graviditate sau concediu de maternitate, statele-părți angajându-se să instituie asemenea concedii plătite, cu garantarea menținerii locului de muncă și a vechimii, să creeze servicii sociale de sprijin, necesare pentru a permite părinților să-și combine obligațiile familiale cu res-

ponsabilitățile profesionale și cu participarea la viața publică, să asigure o protecție specială pentru femeile însărcinate, cărora s-a dovedit că munca le este nocivă.

Potrivit art.12 §2, statele-părți trebuie să asigure pentru femei în timpul gravidității, la naștere și după naștere servicii corespunzătoare și, la nevoie, gratuite și, de asemenea, un regim alimentar corespunzător în timpul gravidității și pe parcursul alăptării.

*Carta socială europeană*, în Partea I, recunoaște, la pct.8, că lucrătoarele, în caz de maternitate, au dreptul la o protecție specială. O prevedere identică regăsim și la pct.8 din *Carta socială europeană revizuită*. De asemenea, pct.17 din *Carta socială europeană* precizează că mama și copilul, independent de situația matrimonială și de raporturile familiale, au dreptul la o protecție socială și economică corespunzătoare.

În partea II, în cadrul art.8, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului pe care îl au lucrătoarele la protecția maternității, părțile contractante se angajează: să asigure femeilor, atât înainte, cât și după naștere, un timp de odihnă cu o durată de minimum 12 săptămâni, fie prin concediu plătit, fie prin prestații corespunzătoare de securitate socială sau prin fonduri publice (§1); să declare ilegală concedierea unei femei în timpul cât aceasta se află în concediu de maternitate sau la o dată la care termenul de preaviz expiră în cursul acestei perioade (§2); să asigure mamelor care alăptează pauze în acest scop (§3); să reglementeze munca de noapte în întreprinderi industriale (§4); să interzică folosirea mâinii de lucru feminine la lucrări subterane, în mine sau la orice lucrări care au caracter periculos, insalubru sau greu (§5).

*Carta socială europeană revizuită*, reia, în Partea II, la art.8, dispozițiile art.8 din *Carta socială europeană* cu unele modificări: repausul asigurat lucrătoarelor, înainte și după naștere, trebuie să fie de minimum 14 săptămâni (§1); concedierea este interzisă în perioada cuprinsă între momentul notificării de către femeie a stării de graviditate și încheierea concediului său de maternitate (§2). Restul dispozițiilor articolului sunt similare celor din *Carta socială europeană*.

Interpretând dispoziția cuprinsă în art.8 §2, anexa la *Cartă* precizează că aceasta nu consacră o interdicție cu caracter absolut, putând comporta excepții, enumerând, cu titlu exemplificativ: a) lucrătoarea a comis o greșală care justifică încetarea raportului de muncă; b) întreprinderea la care este angajată își încetează activitatea; c) termenul stipulat în contractul de muncă a încetat.

*Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* precizează, la art.34 alin.(1), că Uniunea recunoaște



te dreptul de a avea acces la prestațiile de securitate socială și la serviciile sociale care asigură o protecție în cazuri precum maternitatea.

*Directiva 76/207/CEE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei*, în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă, precizează, la art.2 alin.(7), că nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea. Dar această prevedere trebuie înțeleasă în sens strict, fără a putea justifica, de exemplu, refuzul de a acorda femeilor dreptul de a munci noaptea<sup>1</sup>. Într-adevăr, conform art.7 din Directiva Consiliului 92/85/CEE, lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte, ceea ce înseamnă, *per a contrario*, că ele au dreptul de a munci noaptea, dacă, în urma evaluării efectuate, rezultă că nu există riscuri pentru femeie.

Tot alin.(7) insistă asupra dreptului pe care îl are femeia aflată în concediu de maternitate ca, la încheierea acestui concediu, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

Potrivit prevederilor art. 16 alin. (1) din *Legea RM nr. 289-XV/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurare sociale*<sup>2</sup> – asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților salariați și șomerele care au dreptul la concediu de maternitate, beneficiază de indemnizația de maternitate.

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

În cazul în care lunile luate în calcul (adică aceste 6 luni calendaristice), sunt lucrate incomplet din motive întemeiate, la determinarea bazei de calcul se ia în considerare venitul asigurat din lunile calendaristice lucrate complet în perioada respectivă. Dacă asiguratul a lucrat mai puțin de 6 luni, baza de calcul este venitul mediu lunar asigurat, realizat în lunile calendaristice lucrate integral, iar în cazul când a realizat un stagiu de cotizare mai mic de o lună calendaristică, se ia în considerare venitul asigurat din zilele lucrate. În cazul lipsei motivate a venitului asigurat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii în care s-a produs riscul asigurat, baza de calcul este salariul tarifar sau salariul de funcție al beneficiarului.

Vedem că de dreptul la primirea indemnizației de maternitate beneficiază și soțiile aflate la întreținerea soțului salariat. Baza de calcul a indemnizației de maternitate, acordate soției aflate la întreținerea soțului salariat, este venitul mediu lunar asigurat al soțului din ultimele 6 luni premergătoare riscului asigurat.

În cazul în care copilul se naște mort sau moare în perioada concediului postnatal, indemnizația de maternitate se acordă pentru perioada stabilită.

De asemenea, legea prevede că persoana asigurată beneficiază de indemnizație unică la nașterea copilului, care pentru anul 2011, începând cu 20 aprilie, este de 2000 de lei pentru primul copil și de 2300 pentru nașterea fiecărui copil următor. De aceste indemnizații beneficiază atât mamele asigurate, cât și cele neasigurate. Pentru mamele care au născut în perioada 1 ianuarie 2011-19 aprilie 2011, cuantumul indemnizației unice este în mărimea prevăzută pentru anul 2010, adică de 1700 de lei pentru nașterea primului copil, și respectiv de 2000 lei pentru fiecare copil următor.

La nivel comparativ, putem afirma că în Italia indemnizația unică pentru nașterea copilului este de 1000 de euro.

În Marea Britanie, familiile cu venituri sub medie au dreptul să primească separat o sumă de 500 de lire sterline ca ajutor pentru a cumpăra lucrurile necesare nou-născutului.

Codul muncii al Republicii Moldova garantează pentru femeile gravide și mamele care alăptează transferul sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, la o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nocivi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent. Ceea ce înseamnă că angajatorul este obligat imediat să-i găsească femeii, ce s-a adresat, un loc nou de muncă în corespundere cu recomandările medicale. În caz că soluționarea chestiunii privind transferul necesită timp sau acordarea acestui loc este în general imposibil – femeia este eliberată de la munca interzisă cu menținerea salariului mediu.

Garanția privind transferul la o altă muncă cu menținerea salariului mediu se acordă, de asemenea, mamei tinere angajate, care au copii în vârstă de până la 3 ani. Evident că acest transfer se efectuează doar la dorința femeii și în baza cererii personale depuse. Cu toate acestea, menținerea salariului mediu îi este garantat doar până la atingerea de către copil a vârstei indicate – adică de 3 ani.

Legislația stabilește interzicerea directă de a lucra la lucrările în timp de noapte sau la munci cu condiții de muncă grele sau vătămătoare a salariatelor gravide.



Codul muncii prevede că femeile gravide pot fi trimise în deplasare în interes de serviciu numai în baza acordului lor, acord ce urmează a avea forma scrisă. Angajatorul este obligat de a informa categoria dată de salariați despre dreptul lor de a refuza trimiterea în deplasare în interes de serviciu.

O garanție legală esențială pentru femeile gravide și mamele tinere este ordinea prioritară în acordarea concediului ordinar. Femeia, la dorința proprie, este în drept să folosească concediul ordinar plătit nemijlocit înainte sau după concediul de maternitate, indiferent de durata activității la această întreprindere. Aceasta înseamnă că, chiar în cazul când stagiul minim necesar pentru obținerea concediului încă nu a fost îndeplinit, la solicitare, angajatorul este obligat să-i acorde acesteia concediul anual pe durata stabilită și integral plătit. De acest drept poate să se folosească și alt membru al familiei (tatăl copilului, bunica, bunelul, altă rudă, care îngrijește de copil), precum și tutorele (indiferent de sex). Din câte se observă această normă este neutră în aspect gender.

O altă garanție importantă este prevăzută și în art. 251 din Codul muncii, potrivit căruia se interzice concedierea femeilor gravide, precum și a celor care se află în concediu de maternitate, cu excepția cazurilor:

- de lichidare a unității sau a încetării activității angajatorului persoană fizică;
- încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

– săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;

– comiterea de către salariatul care mănuieste nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.

Concluzionând, putem afirma că prevederile naționale în domeniul reglementării concediului de maternitate sunt conforme standardelor internaționale, iar salariatei însărcinate i se asigură la nivel de lege o protecție adecvată menită să-i asigure sănătatea sa personală, precum și a viitorului copil.

#### Note:

<sup>1</sup> Dragomir Otilia, Miroiu Mihaela. *Lexicon feminist*. Colecția Studii de gen. București: Polirom, 2002, p.244.

<sup>2</sup> Moroianu Zlătescu Irina. *Égalité de chances. Égalité de traitement*. București: Institut Roumain pour les Droits de l'Homme, 2000, p.59.

<sup>3</sup> *Codul muncii al Republicii Moldova* adoptat prin Legea nr.154-XIII din 28.03.2003, în Monitorul oficial al R.Moldova, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

<sup>4</sup> *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 3*, revizuită din 28.06.1952, ratificată de Parlamentul Republicii Moldova prin Legea nr. 994-XIII din 15.10.1996.

<sup>5</sup> Tudorel Ștefan. *Principiul nediscriminării în dreptul comunitar: impactul asupra ordinii juridice naționale*, în [www.inm-lex.ro](http://www.inm-lex.ro), p.4.

<sup>6</sup> *Legea nr. 289-XV din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale*, în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 168-170/773 din 10.09.2004.