



PARTICULARITĂȚILE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ALE SALARIATELOR GRAVIDE

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar (USM)

REZUMAT

Discriminarea pe motiv de graviditate implică tratarea unei femei gravide mai puțin favorabil, pe motiv că aceasta este însărcinată, a născut sau sănătatea sa este afectată de graviditate sau naștere. Când ești însărcinată și comunică această veste bună colegilor de muncă, discriminarea poate fi ultimul lucru la care să te gândești. Dar adevărul este că multe femei sunt tratate într-un mod nefavorabil, sau chiar pot fi concediate, după comunicarea informației că sunt însărcinate.

Atât timp cât femeia însărcinată este aptă de a-și îndeplini obligațiile de muncă, refuzul de a o angaja sau de a o concedia pe motiv că este gravidă este ilegal.

Este interzisă discriminarea pe motiv de graviditate care se referă la orice aspect al ocupării forței de muncă, incluzând angajarea, concedierea, salarizarea, avansarea în muncă, concediile sau asigurarea medicală sau oricare alte aspecte ce țin de desfășurarea raporturilor juridice de muncă.

Salariatele gravide beneficiază de o serie de garanții juridice în raporturile juridice de muncă, care urmează a fi analizate în prezentul articol.

Cuvinte-cheie: femei, graviditate, discriminare, garanții juridice.

SUMMARY

Pregnancy discrimination involves treating a woman (an applicant or employee) unfavorably because of pregnancy, childbirth, or a medical condition related to pregnancy or childbirth. When you are pregnant and you share your good news with coworkers, discrimination might be the last thing on your mind. But the truth is that many women are treated unfairly – or even fired – after revealing the news of their pregnancy.

As long as a pregnant woman is able to perform the major functions of her job, not hiring or firing her because she is pregnant is against the law. It's against the law to dock her pay or demote her to a lesser position because of pregnancy. It's also against the law to hold back benefits for pregnancy because a woman is not married. All are forms of pregnancy discrimination, and all are illegal.

Is prohibited discrimination based on pregnancy when it comes to any aspect of employment, including hiring, firing, pay, job assignments, promotions, layoff, training, fringe benefits, such as leave and health insurance, and any other term or condition of employment.

Pregnant women employees receive legal guarantees that will be analyzed in this article.

Key-words: women, pregnancy, discrimination, legal guarantees.

Problema destul de importantă și actuală pe piața muncii Republicii Moldova este crearea unei egalități de șanse între femei și bărbați. Principiul egalității femeilor și bărbaților în orice domeniu, inclusiv pe piața forței de muncă, este un deziderat al societăților democratice.

Respectarea principiului egalității la stabilirea drepturilor și garanțiilor de muncă, în anumite cazuri, necesită o metodă de abordare diferită față de diferiți participanți pe piața muncii, ținând cont de particularitățile fiziologice și funcțiile de însemnătate socială, cum sunt: realizarea funcțiilor reproductive (graviditatea), îndeplinirea obligațiilor familiale, inclusiv îngrijirea copiilor nou-născuți și celor mici, vârsta, starea sănătății etc.

Salariatele gravide beneficiază de o serie de particularități ale raporturilor lor de muncă, care rezultă din grija deosebită a statului pentru această categorie specifică de salariați. În spiritul normelor europene, dar și a celor internaționale, în general, lucrătoarele gravide, cele care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup supus unor riscuri specifice și de aceea în privința lor trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor.

La nivel internațional, precum și național, au fost elaborate o serie de acte juridice care au ca scop protejerea salariatelor gravide contra oricărei discriminări la locul de muncă și instituirea normelor speciale de protecție a muncii salariatelor gravide.

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.

*Directiva nr.92/85/CEE 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*¹, în art. 2 definește ce urmează a se înțelege prin salariată gravidă. Respectiv „lucrătoare gravidă” reprezintă orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

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

*Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*³ 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 par.2, concedierea pe motiv de graviditate sau concedii 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 responsabilitățile profesionale și cu participarea la viața publică, să asigure o protecție specială pentru femeile însărcinate, cărora s-a dovedit că munca le este nocivă.

În Republica Moldova, legislația muncii nu definește expres ce urmează să înțelegem prin „salariată gravidă”, din aceste motive, trebuie instituite norme juridice ce ar defini ce înseamnă salariată gravidă. Similar legislației europene, ar trebui să se prevadă că salariată gravidă este femeia care a informat angajatorul despre starea de graviditate. Notificarea urmează a avea o formă scrisă, la care trebuie să se anexeze un certificat eliberat de medicul de familie, care atestă faptul că salariată este gravidă. De asemenea, actul medical trebuie să indice câte săptămâni de sarcină are salariată.

Din punctul de vedere al legislației muncii, anume din momentul informării angajatorului cu privire la graviditatea salariatei vor începe să-și producă efectele juridice normele speciale de protecție a salariatelor gravide.

Spre exemplu, Ordonanța de urgență a României nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă⁴ menționează, la art.2, că salariată gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.

Legislația muncii instituie o serie de garanții juridice menite a proteja atât salariatele gravide, cât și pe viitorul ei copil. Aceste garanții juridice se referă la mai multe aspecte ce țin de: angajare, desfășurarea raportului juridic de muncă, precum și la încetarea relațiilor de muncă.

1. Garanții juridice la angajarea în câmpul muncii a femeilor gravide

a) Interzicerea discriminării

Femeile gravide au acces liber la piața muncii, iar motivul gravidității nu poate constitui un impediment pentru a se angaja în câmpul muncii, cu excepția cazului când femeia gravidă candidează la un post de muncă care în virtutea legii este interzis femeilor gravide.

Legislația muncii prevede expres interzicerea discriminării pe criteriul graviditate la angajarea în câmpul muncii, precum și pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă. Art. 247 alin. (1) Codul muncii⁵ prevede: refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzis.

În cazul în care angajatorul refuză să angajeze o femeie gravidă din alte cauze decât motivul gravidității, acest refuz trebuie să fie motivat, respectiv indicându-se temeiurile concrete pentru care s-a refuzat angajarea în câmpul muncii.

Angajatorului îi revine obligația de a informa în scris femeia gravidă despre motivele refuzului angajării în câmpul muncii în decurs de cinci zile de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare.

Norma dată are scopul de a proteja femeile gravide de eventualele abuzuri din partea angajatorilor, care ar putea fi tentați de a refuza să angajeze în câmpul muncii femeile gravide. Această tentație a angajatorilor se poate explica astfel: dacă angajează o femeie însărcinată, odată cu plecarea ei în concediu de maternitate și ulterior, eventual, în concedii de îngrijire a copilului fie până la împlinirea vârstei de 3 ani de către copil, fie a vârstei de 6 ani, angajatorul va fi pus în situația să caute un nou salariat, care va îndeplini obligațiile de muncă ale salariatei respective și care va dori să se angajeze pe o durată limitată de timp. Această situație necesită depunerea de noi eforturi de către angajator în vederea recrutării unui nou salariat, ceea ce poate reprezenta un anumit inconvenient.

În realitate, deseori femeilor gravide li se refuză angajarea în câmpul muncii anume din motivul gravidității, însă angajatorii prezintă aceste motive în mod voalat, oferindu-se astfel imaginea unui refuz de angajare în câmpul muncii pentru motive care nu au nimic în comun cu graviditatea femeii.

O problemă aparte este faptul că deseori femeile gravide nu înregistrează la sediul unității o cerere de angajare în câmpul muncii, astfel făcând dificilă calcularea termenului de cinci zile calendaristice în decursul căruia angajatorul trebuie să-i remită în scris motivele refuzului de angajare în câmpul muncii.

Astfel considerăm că dacă un angajator ar refuza să angajeze în câmpul muncii o femeie însărcinată fără oarecare motive relevante, bazându-și decizia doar pe faptul că ea este însărcinată, aceasta constituie o gravă încălcare a legislației muncii. În atare caz, ne aflăm în prezența unui refuz neîntemeiat de angajare, care dă dreptul femeii de a contesta în instanța de judecată refuzul de angajare. Obiectul probațiunii în acest caz va fi dovedirea temeiniciei sau netemeinicia refuzului angajatorului de a angaja persoana⁶.

Tot în această ordine de idei, trebuie de menționat că femeia care solicită să fie angajată în câmpul muncii nu este obligată să informeze angajatorul dacă este sau nu însărcinată. În plus, la art. 57 alin. (1) Codul muncii, printre actele care se prezintă la angajare nu este stipulat că femeia ar trebui în caz de sarcină să prezinte vreun certificat care să ateste acest fapt, iar alin.(2) al aceluiași articol prevede că angajatorului îi este interzis să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute la alin.(1), eventual certificatul care atestă sarcina, de exemplu.

b) Perioada de probă

În scopul verificării aptitudinilor profesionale ale persoanei care dorește să se angajeze în câmpul muncii, angajatorul și salariatul pot negocia și stabili în contractul individual de muncă clauza privind perioada de probă. Însă perioadele de probă nu pot fi supuși toți salariații, legea prevăzând categoriile de persoane în privința cărora aplicarea perioadei de probă este interzisă. Astfel art.62 lit. e) Codul muncii al Republicii Moldova prevede interdicția aplicării perioadei de probă pentru femeile gravide. În general, perioada de probă oferă angajatorului termen ca pe parcursul unei perioade de timp să evalueze capacitățile profesionale ale salariatului, iar în cazul în care angajatorul nu este satisfă-



cut de calitatea muncii depuse de salariat, atunci acesta are dreptul să-l concedieze pe salariat pe motivul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă (art.86 alin.(1) lit. a) CM RM). Respectiv, angajatorul nefiind în drept să stabilească perioada de probă salariatei gravide, pe cale de consecință aplicarea acestui temei de concediere în privința salariatelor gravide, de asemenea, nu poate fi aplicat.

Norma ce vizează interzicerea aplicării perioadei de probă la angajarea femeilor gravide are un profund caracter protecționist, prin aceasta statul arătând grija deosebită pe care o are față de femeile gravide. Pentru ca femeia gravidă să beneficieze de această garanție, ea trebuie să comunice angajatorului că este însărcinată. Dacă însă femeii gravide i-a fost stabilită totuși o perioadă de probă la angajare, această clauză este nulă și nu produce efecte juridice, angajatorul decăzând din dreptul de a concedia o asemenea salariată pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă⁷.

Practica judiciară moldavă în domeniul respectiv este conformă prevederilor legale, dându-se câștig de cauză salariatelor care contestă în instanța de judecată concedierile având la bază motivul gravidității sau în privința cărora angajatorul a stabilit perioadă de probă sau le-a concediat în pofida faptului că erau gravide.

Spre exemplu, într-un dosar civil al Curții Supreme de Justiție⁸ (CSJ – în continuare) din 2010, CSJ examinând cererea de recurs a C.M. împotriva societății cu răspundere limitată (SRL – în continuare) „I.” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru lipsă forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral a constatat: recurenta C.M. susține că a fost angajată la SRL „I.” la 18 decembrie 2006 prin cumul în funcția de secretar referent, fiindu-i stabilit un termen de probă de două luni. La 16 februarie 2007 a fost concediată în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Recurenta a contestat concedierea sa în instanța de judecată, motivând ilegalitatea concedierii prin faptul că atât la momentul angajării, cât și la momentul concedierii ea era gravidă. Respectiv, angajatorul nu putea s-o angajeze cu perioadă de probă și, de asemenea, nu putea s-o concedieze, deoarece era gravidă. Prin decizia CSJ recursul a fost admis, afirmându-se că într-adevăr angajatorul nu era în drept să-i stabilească perioadă de probă la angajare, deoarece era gravidă, și din același motiv nu putea s-o concedieze.

c) *Timpul de muncă parțial*

Potrivit art. 97 alin. (1) Codul muncii, prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atât la momentul angajării la lucru, cât și mai târziu, ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială. Această normă poate fi aplicată pentru toate categoriile de salariați, important este realizarea acordului dintre părți, iar în cazul lipsei acordului respectiv un atare timp de muncă nu va putea fi aplicat.

Însă la rugămintea femeii gravide angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Cererea salariatei în cauză urmează, în mod obligatoriu, a fi acceptată de angajator, un eventual refuz al angajatorului de a da curs cererii vizate poate fi contestat în instanța de judecată.

Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor femeilor privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

2. *Garanții juridice pe parcursul derulării raportului juridic de muncă.*

a) *Concediul de maternitate*

Concediul de maternitate este propriu doar femeilor și se acordă începând cu a 30-a săptămână de gestație pe o durată de 126 de zile calendaristice, iar în cazul nașterilor complicate sau al nașterilor de doi sau mai mulți copii, concediul de maternitate are o durată mai prelungită, și anume, de 140 de zile calendaristice. În cazul acordării concediului de maternitate, contractul individual de muncă este suspendat în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 lit. a) Codul muncii). Pe parcursul concediului de maternitate, salariatei gravide i se menține locul de muncă și primește indemnizații pe linia asigurărilor sociale de stat. După expirarea concediului de maternitate, femeia are două opțiuni: revenirea la muncă sau plecarea în concediu parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani.

b) *Muncile la care nu pot fi atrase salariatele gravide*

Art.248 Codul muncii conține o normă cu caracter general referitor la lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor. Astfel, potrivit normei citate (art. 248 Codul muncii):

- alin.(1): este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică muncă fizică;

- alin. (2): este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele;

- alin.(3): nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Art.248 Codul muncii se referă la toate femeile, inclusiv la cele gravide. În afară de art.248, Codul muncii conține și alte articole care interzic expres atragerea salariatelor gravide la anumite categorii de munci. Astfel salariatele gravide nu pot fi atrase la munca de noapte (art.103 alin. (5)), munca suplimentară (art.105 alin.(1)), munca în zilele de repaus (art.110 alin.(3)), munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare (art. 111 alin.(3)), munca în tură continuă (art. 318 alin.(1)).

Respectiv, în toate cazurile enunțate *supra* angajatorul nu are dreptul de a atrage femeile gravide la muncile respective, chiar în eventualitatea în care acestea și-ar da acordul.

c) *Limitarea trimiterii în deplasare în interes de serviciu*

Art.249 alin. (2) Codul muncii limitează dreptul angajatorului de a dispune liber trimiterea în deplasare în interes de serviciu a anumitor categorii de salariați, printre care și salariatele gravide. În privința salariatelor gravide, angajatorul poate dispune trimiterea lor în deplasare în interes de serviciu doar dacă femeile și-au dat acordul. Acordul urmează să aibă formă scrisă. În același timp, angajatorului îi revine obligația de a informa salariatele gravide despre dreptul lor de a refuza trimiterea în deplasare în interes de serviciu.

d) *Transferul la o muncă mai ușoară*

Legea garantează pentru femeile gravide și mamele care



alăptează crearea unor condiții de muncă mai favorabile, excluzând influența factorilor de producție nocivi. Normele de CM cu referire la aspectul dat le găsim în art. 250 intitulat „Transferul la o muncă mai ușoară al femeilor gravide și al femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani”.

Art. 250 CM RM prevede:

(1) Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(2) Până la soluționarea problemei ce ține de acordarea unei munci mai ușoare care ar exclude influența factorilor de producție nefavorabili, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, menținându-li-se salariul mediu pentru toate zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(3) Femeile care au copii în vârstă de până la 3 ani, în cazul când nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile de muncă la locul lor de muncă, sunt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent până când copilul împlinește vârsta de 3 ani.

Articolul dat face referire la 3 posturi în care se poate afla femeia salariată: salariată gravidă, salariată care alăptează și salariată care are copii în vârstă de până la 3 ani. Pentru studiul nostru, prezintă interes salariatele gravide. Respectiv, în conformitate cu art.250 alin.(1) Codul muncii, femeilor gravide li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

Aceasta înseamnă că angajatorul este obligat imediat să-i găsească femeii, ce s-a adresat, un nou loc 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.

Pentru a beneficia de garanția enunțată *supra*, salariată gravidă trebuie să informeze în scris angajatorul privitor la acest lucru și să prezinte certificatul medical care atestă faptul că este gravidă.

e) Concediile anuale

Potrivit regulii generale, salariații au dreptul la concediu anual pentru primul an de muncă după expirarea a cel puțin șase luni de muncă la noul angajator. Însă de la această regulă generală există și câteva excepții, una din ele se referă la salariatele gravide care urmează să folosească concediul de maternitate, pentru acestea existând o ordine prioritară în acordarea concediului anual plătit. Salariată gravidă, 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 plătit. Acest drept este expres prevăzut în art.115 alin. (2) lit. a) Codul muncii.

Privitor la programarea concediilor anuale, trebuie să menționăm și de un drept special al soților salariatelor gra-

vide care se află în concediu de maternitate, și anume, dreptul acestora de a beneficia de concediul anual concomitent cu concediul soției. Această regulă este prevăzută la art.116 alin.(2) Codul muncii.

3. Garanții juridice la încetarea contractului individual de muncă

Întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării psihice a lucrătoarelor gravide, relativ la aceste salariate trebuie să se prevadă o interdicție de concediere.

Carta Socială Europeană (revizuită)⁹ în art.24 prevede următoarele situații care nu constituie motive întemeiate de concediere: ... d)...sexul, starea civilă, responsabilitățile familiale, sarcina... e) concediul de maternitate sau concediul parental.

Tot Carta Socială Europeană (revizuită) în art.8 intitulat „Dreptul lucrătoarelor la protecția maternității” prevede în alin.(2) că se va considera ilegal ca un patron să anunțe concedierea unei femei în perioada cuprinsă între momentul în care aceasta a notificat starea sa de graviditate și încheierea concediului său de maternitate sau la o astfel de dată încât termenul de preaviz să expire în cursul acestei perioade.

Interpretând dispoziția cuprinsă în art.8 parag. 2, Anexa la Cartă precizează că acestea nu consacră o interdicție cu caracter absolut, putând comporta excepții, enumerând, cu titlu exemplificativ, următoarele cazuri: lucrătorea a comis o greșeală care justifică încetarea raportului de muncă, întreprinderea la care este angajată își încetează activitatea, termenul stipulat în contractul de muncă a încetat.

Art.10 din *Directiva nr. 92/85/CEE 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*¹⁰, prevede:

1) statele-membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor arătate la art. 2 (salariatele gravide, cele care alăptează sau cele care au născut recent), în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate indicat la art. 8 alin. (1) (cel puțin 14 săptămâni consecutive), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și/sau practica națională și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;

2) atunci când o lucrătoare gravidă, care alăptează sau care a născut recent, este concediată în timpul perioadei concediului de maternitate, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere.

Răspunzând unei probleme ridicate de evoluțiile în medicină, Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cazul *Mayr*, interpretând art.10 al Directivei nr. 92/85/CEE, a decis că art. 10 nu vizează o lucrătoare care se supune fecundării *in vitro* atunci când, la data la care concedierea sa este pronunțată, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de către spermatozoizii partenerului său a avut deja loc, astfel încât există ovule fecundate *in vitro*, dar acestea nu au fost totuși transferate în uterul acesteia. Aplicarea protecției contra concedierii prevăzută de art.10 al Directivei nr.92/85, unei lucrătoare înainte de transferul ovulelor fecundate ar avea ca efect acordarea beneficiului acestei protecții chiar atunci când acest transfer este amânat, pentru un motiv oarecare, mai mulți ani sau chiar s-ar putea renunța în mod definitiv



la un astfel de transfer, fecundarea *in vitro* fiind efectuată cu titlu de simplă precauție¹¹.

În ceea ce privește Republica Moldova, garanțiile juridice care interzic concedierea salariaților gravide sunt prevăzute în două articole ale Codului muncii.

Un prim articol are un caracter general și se referă la interdicția de concediere a salariaților, inclusiv și a femeilor salariate gravide aflate în situațiile anunțate în art. 86 alin. (2) Codul muncii. Astfel, potrivit articolului citat, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

În pofida existenței acestei garanții juridice, totuși unii angajatori purced la concedierea salariaților chiar și atunci când aceștia se află în concediile enunțate mai sus. Spre exemplu, prin decizia Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al CSJ din 30.06.2011¹² a fost declarat ilegal ordinul angajatorului de concediere a unei salariate pe perioada cât aceasta se afla în concediu medical. Potrivit datelor din speța dată, salariața M.P. a fost concediată la data de 16.06.2008 în temeiul art. 86 alin.(1) lit. s) – încheierea vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază. Din materialele dosarului rezultă că salariața M.P. de pe data de 11.06.2008 până pe 16.06.2008 s-a aflat în concediu medical în legătură cu sarcina de 12-13 săptămâni, iar pe data de 16.06.2008 aceasta a fost concediată. Dat fiind faptul că concedierea sa s-a produs când aceasta era în concediu medical, instanțele de judecată au dat câștig de cauză salariatei și a obligat angajatorul să o reangajeze cu plata tuturor sumelor ce se cuvin salariatei pe perioada absenței forțate de la locul de muncă.

Un al doilea articol din Codul muncii, care are un caracter special și se referă la garanțiile juridice referitoare la interzicerea concedierii femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a salariaților care îngrijesc copii în vârstă de până la 6 ani, este art. 251 care, prevede: se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin.(1) lit. b), g)-k).

Același articol în partea a doua prevede că se va permite concedierea femeii gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127 pentru temeiurile prevăzute la art. 86 alin.(1) lit. b), g)-k). Temeiurile de concediere enunțate mai sus sunt următoarele:

a) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;

c) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;

d) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art. 76 lit. k);

e) 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;

f) 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.

Normele din legislația moldavă, referitoare la protecția maternității la locurile de muncă, constituie, evident, un progres semnificativ, ele fiind, așa cum am văzut în cuprinsul articolului de față, armonizate, în linii generale, la standardele internaționale în materie.

Tratamentul diferențiat aplicat în privința salariaților gravide nu constituie discriminare, deoarece stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi pentru salariații gravide sunt determinate de cerințele specifice muncii salariaților gravide, prin acesta manifestându-se grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Note:

¹ Directiva nr. 92/85/CEE 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 din 19.10.1992, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 348, din 28.11.1992, p.1-7, ediția specială în limba română capitol 05, vol.03, p.3-10 . accesat <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31992L0085:RO:PDF> la data de 09.02.2012

² Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990, publicată în ediția oficială *Tratate Internaționale*, 1998, vol. I, p. 9.

³ Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 28.07.1990 și publicat în *Tratate internaționale*, 1998, vol. I, p. 18.

⁴ Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, Partea I nr. 750 din 27/10/2003.

⁵ Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

⁶ Куренной А.М., *Трудовые споры: Практический комментарий*, Дело, Москва, 2001, с.91.

⁷ Macovei Tatiana, *Condițiile de fond și de formă privind aplicarea perioadei de probă în contractul individual de muncă*, în *Revista Națională de Drept*, 2013, nr. 5, p.46.

⁸ Dosarul civil al Curții Supreme de Justiție, Colegiul civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție nr.2ra-455/10.

⁹ Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediția oficială *Tratate internaționale*, 2006, vol. 38, p.175.

¹⁰ Directiva 92/85/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor vizând promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează, din 19.10.1992.

¹¹ Decizia din 26 februarie 2008 în cazul Mayr nr. C-506/06,(cf. pct. 41-42, 53).

¹² Colegiul Civil și de Contencios Administrativ al CSJ a Republicii Moldova din 11.06.2011, dosar nr. 2ra-1406/11.