



Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale /  
Moldavian Journal of International Law and International Relations /  
Молдавский журнал международного права и международных отношений

2014, Issue 3, Volume 33, Pages 99-113.

ISSN 1857-1999

Submitted: 16.06.2014 | Accepted: 15.09.2014 | Published: 30.09.2014

**TRIBUNA TÎNĂRULUI CERCETĂTOR  
THE TRIBUNE OF YOUNG SCIENTISTS  
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

**REGLEMENTAREA CONCEDIULUI DE MATERNITATE  
ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ ȘI CEA STRĂINĂ**

**REGULATION OF THE MATERNITY LEAVE IN THE NATIONAL  
AND INTERNATIONAL LEGISLATION**

**НАЦИОНАЛЬНОЕ И ЗАРУБЕЖНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО  
О ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ**

MACOVEI Tatiana\* / MACOVEI Tatiana / МАКОВЕЙ Татьяна

**ABSTRACT:**

**REGULATION OF THE MATERNITY LEAVE IN THE NATIONAL  
AND INTERNATIONAL LEGISLATION**

*Maternity leave is the time a mother takes off from work for the birth of a child. According to international regulations pregnant employees have the right to minimum 14 weeks maternity leave. And according to the Labour Code of the Republic Moldova female employees and trainees as well as assisting employees dependents are granted maternity leave including prenatal lasting 70 days (in case of 3 or more pregnancies fetuses - 112 days calendar) and postnatal leave a period of 56 calendar days (in the case of birth complications or birth of two or more children - 70 calendar days), paying them the salaries for this period.*

*Maternity leave is composed of two parts: prenatal and postnatal leave.*

*The article analyzes the specific of maternity leave and its legal regulation*

**Keywords:** *maternity, leave, women.*

**JEL Classification:** K33, K41, F55

**REZUMAT:**

**REGLEMENTAREA CONCEDIULUI DE MATERNITATE  
ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ ȘI CEA STRĂINĂ**

*Concediul de maternitate este perioada de timp în care o mamă își ia timp liber de la locul de muncă pentru nașterea unui copil. Potrivit reglementărilor internaționale salariațele au dreptul la minimum 14 săptămâni de concediu de maternitate. Iar potrivit Codului muncii al Republicii Moldova femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul*

\* **MACOVEI Tatiana** - Magistru în drept, Lector universitar, Catedra Dreptul Muncii, Universitatea de Stat din Moldova (Chișinău, Republica Moldova). / **MACOVEI Tatiana** - MML in Law, senior lecturer, Moldavian State University (Kishinev, Republic of Moldova). / **МАКОВЕЙ Татьяна** - Магистр права, преподаватель, кафедра трудового права, Молдавский государственный университет (Кишинев, Республика Молдова).

prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 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), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații.

Concediul de maternitate este compus din două părți: concediul prenatal și concediul postnatal. Articolul analizează specificul concediului de maternitate și reglementarea sa juridică.

**Cuvinte cheie:** maternitate, concediu, femei.

**JEL Classification:** K33, K41, F55

**CZU:** 341.64, 341.1, 341.645.5

РЕЗЮМЕ:

### НАЦИОНАЛЬНОЕ И ЗАРУБЕЖНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Декретный отпуск это время когда мать снимается с работы в связи с рождением ребенка. В соответствии с международными правилами работницы имеют право на минимум 14 недель декретного отпуска. И в соответствии с Трудовым кодексом Республики Молдавы работающим женщинам и женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор, а также женам работников, находящимся у них на содержании, предоставляется отпуск по беременности и родам, включающий дородовой отпуск продолжительностью 70 календарных дней (в случае беременности тремя или более детьми – 112 календарных дней) и послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – 70 календарных дней), с выплатой им пособий в порядке,

Декретный отпуск состоит из двух частей: дородовой и послеродовой отпуска.

В статье анализируется специфика декретного отпуска и его правовое регулирование.

**Ключевые слова:** декретный отпуск, женщины.

**JEL Classification:** K33, K41, F55

**УДК:** 341.64, 341.1, 341.645.5

Atât în legislația Republicii Moldova, cât și a altor state, instituția maternității nu este tratată în mod distinct, dar ca regulă maternitatea este tratată în comun cu alte instituții juridice, cum sunt familia, paternitatea și copilăria. Constituția<sup>1</sup> Republicii Moldova conține dispoziții normative conform cărora „familia are dreptul la ocrotire din partea societății și a statului” (art.48 alin.(1)), și că „statul ocrotește maternitatea, copiii și tinerii” (art.49 alin.(2)). În Constituția Federației Ruse<sup>2</sup> (art.38 alin.(1)) este formulată dispoziția conform căreia „maternitatea și copilăria, familia se află sub protecția statului”, iar în art.72 lit. j) se menționează că „în competența comună a Federației Ruse și a subiecților acesteia se află protecția familiei, maternității, paternității și

copilăriei”. Într-o manieră deosebită este consacrată ocrotirea acestor valori sociale în Constituția Kârgâzstanului<sup>3</sup>, care la art. 26 (alin.(1)) prevede: „familia este celula de bază a societății; familia, paternitatea, maternitatea și copilăria constituie obiectul de preocupare a întregii societăți...”.

Cele relatate demonstrează că, spre deosebire de Constituțiile altor state, cu regret Constituția Republicii Moldova nu înserează termenii „paternitate” și „copilărie”, ci doar noțiunea de „maternitate”. În viziunea autorului M. Demerji, o astfel de manieră de abordare a problemei de către constituentul național, minimizează măsurile de protecție a familiei pe care societatea ar putea să le asigure<sup>4</sup>. În viziunea noastră,

<sup>1</sup> Constituția Republicii Moldova adoptată la 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.1, 12.08.1994.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации. Москва, 1999.

<sup>3</sup> Конституция Кыргызской Республики 05.05.1993. М.: Норма- Инфра, 1999, p. 316-366.

<sup>4</sup> M. Demerji. Ocrotirea constituțională a familiei - obiect de reglementare a dreptului constituțional. În: Legea și viața. 2008, nr. 5, p. 14.

noțiunile „maternitate”, „paternitate” și „copilărie” sunt elemente ce formează conținutul familiei, datorită cărui fapt ar trebui să fie examinate, în contextul unei instituții unitare de drept constituțional, care ar putea fi intitulată „ocrotirea familiei, maternității, paternității și copilăriei”, astfel s-ar da expresia unei griji deosebite a statului față de familie privită sub toate aspectele ei.

Dicționarul explicativ al limbii române, printre alte sensuri, atribuie noțiunii de „maternitate” atribuie și sensul de „stare, calitate de mamă”<sup>5</sup>, prin noțiunea de „paternitate” urmează să înțelegem „starea, calitatea de tată...”, faptul de a fi tată”, iar noțiunea de „copilărie” înseamnă „perioadă a vieții omenești de la naștere până la adolescență, timpul când este cineva copil”. În preambul *Legii RM privind drepturile copilului*<sup>6</sup> este stipulat că „ocrotirea de către stat și societate a copilului, familiei și maternității constituite în Republica Moldova o preocupare politică, socială și economică de prim ordin”.

*Declarația universală a drepturilor omului*<sup>7</sup> stabilește, la art.25 parag.2, că mama și copilul au dreptul la ajutor și ocrotire specială. Protecția maternității reprezintă totalitatea măsurilor luate la nivelul politicilor sociale, legile și reglementările care ocrotesc mama și copilul<sup>8</sup>. Această protecție este considerată legitimă, în raport cu principiul egalității și necesară pentru menținerea condiției biologice a femeii în timpul gravidității și după aceea, până în momentul normalizării funcțiilor fiziologice și psihice, ca 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 cumulul obligațiilor rezultând din desfășurarea simultană a unei activități profesionale<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Eugenia Dima. Dicționar explicativ ilustrat al limbii române. Chișinău: ARC Gunivas, 2007, p. 1005.

<sup>6</sup> Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului. Nr.338-XIII din 15.12.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.13/127, 02.03.1995.

<sup>7</sup> Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990. În: Ediția oficială Tratatelor Internaționale, 1998, vol.I, p. 9.

<sup>8</sup> Otilia Dragomir. Mihaela Miroiu. Lexicon feminist. București: Editura Polirom, Colecția Studii de gen, 2002, p. 244.

<sup>9</sup> Irina Moroianu Zlătescu. Égalité de chances. Égalité de traitement. In: Institut Roumain pour les Droits de l'Homme, București, 2000, p. 59.

Protecția juridică a salariatelor gravide este asigurată printr-o serie de acte internaționale. Potrivit Directivei nr.2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă<sup>10</sup> pct.23: din jurisprudența Curții de Justiție rezultă cu claritate că aplicarea unui tratament nefavorabil unei femei legat de sarcină sau de maternitate constituie o discriminare directă pe criterii de sex, iar art. 24 prevede: „Curtea de Justiție a recunoscut în mod sistematic că este legitim, în baza principiului egalității de tratament, ca o femeie să fie protejată pe motivul stării sale biologice în timpul sarcinii și al maternității, precum și să se prevadă măsuri de protecție a maternității ca mijloc de realizare a unei egalități reale între sexe”.

Directiva Consiliului nr.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<sup>11</sup>, în 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. *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*<sup>12</sup> dispune, la art.10 pct.2, că o ocrotire specială trebuie acordată mamei, într-o perioadă de timp rezonabilă, înainte și după nașterea copiilor. Mamele salariate trebuie să beneficieze, în

<sup>10</sup> Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol 8.

<sup>11</sup> Directiva Uniunii Europene privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Nr. 92/85/CEE din 19.10.1992. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 348 din 28.11.1992. [On-line]: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CO NSLEG:1992L0085:20070627:RO:PDF> (Vizitat la: 05.03.2014).

<sup>12</sup> Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966. Ratificat de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 28.07.1990. În: Tratatelor internaționale. 1998, Vol. 1, Chișinău, 1998, p.18.

decursul acestei perioade, de un concediu plătit sau de un concediu completat cu alocații de securitate socială adecvată. *Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei*<sup>13</sup> interzice în mod expres, la art.11 par.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 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.

*Carta Socială Europeană*<sup>14</sup> (revizuită) în art.8, intitulat „Dreptul lucrătoarelor la protecția maternității” alin. (1), prevede: „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 14 săptămâni, fie prin concediu plătit, fie prin prestații corespunzătoare de securitate socială sau prin fonduri publice”.

Potrivit *Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.3 privind protecția maternității*<sup>15</sup>, prevederile convenției date se aplică tuturor femeilor angajate, inclusiv femeilor care se află în forme atipice de muncă dependentă.

Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr.96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă<sup>16</sup> definește termeni și expresii care au legătură cu domeniul vizat, astfel:

a) *salariata 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;

b) *salariata care a născut recent* este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de șase luni de la data la care a născut;

c) *salariata care alăptează* este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens.

Titulara dreptului de concediu de maternitate este doar femeia. Concediul de maternitate se acordă în considerarea stării de graviditate și lăuzie a femeii și urmează în mare parte regulile referitoare la concediile medicale necesitând eliberarea certificatului medical. În cazul Hofmann<sup>17</sup>, Curtea Europeană de Justiție, a stabilit că titulară a concediului de maternitate este doar femeia. Această decizie a fost pronunțată ca răspuns la o cerere a unui tată de a obține un concediu de șase luni după nașterea copilului său pentru a-l îngriji în timp ce mama și-a reluat munca. Legea germană care acordă astfel de concedii numai mamei a fost reclamată ca fiind discriminatorie, încălcând Directiva nr. 76/207/CEE. Curtea însă a respins cererea, afirmând că prevederile speciale privind concediul de maternitate sunt permise și răspund unor necesități privind protecția femeii, având în vedere condiția biologică a femeii în timpul și după sarcină și relația particulară dintre mamă și copil în timpul perioadei ce urmează sarcinii și nașterii.

Pe perioada concediului de maternitate, de regulă, contractul de muncă al salariatei gravide este suspendat în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Spunem de regulă, deoarece potrivit pct.39<sup>25</sup> al HG nr.108/2005<sup>18</sup>, în vigoare

<sup>13</sup> Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei. Nr. 3 din 18.12.1979. Aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr.87-XIII din 28.04.1994. În: Ediția oficială Tratatate internaționale, Vol. 1, 1998, 390 p.

<sup>14</sup> 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). În: Ediția oficială Tratatate internaționale. 2006, Vol. 38, p. 175.

<sup>15</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>16</sup> Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96 din 14.10.2003 privind protecția maternității la locurile de muncă. În: Monitorul Oficial, Partea I nr.750 din 27.10.2003.

<sup>17</sup> Decizia din 12.07.1984 în cazul Hofmann v. Barmer Ersatzkasse, nr. 184/83. În: Culegere, 1984, p. 3047.

<sup>18</sup> Hotărârea de Guvern nr. 108 privind adoptarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale din 03.02.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 24-25/262, 11.02.2005.

de la 01.01.2014, indemnizația de maternitate nu se stabilește pentru perioada concediului prenatal și postnatal în care femeia sau soția aflată la întreținerea soțului asigurat a continuat lucrul și/sau a desfășurat activitate de antreprenariat de diferite forme, obținând venit asigurat, iar suma indemnizației primite se restituie în modul prevăzut de lege. Deci noile modificări admit posibilitatea ca femeile gravide să nu beneficieze de concediu de maternitate, în cazul în care acestea continuă să muncească pe perioada în care ar fi trebuit să se afle în concediu de maternitate.

Suspendarea contractului individual de muncă pentru acest temei nu implică emiterea unui ordin de suspendare a raportului juridic de muncă, acesta făcându-se în baza certificatului medical eliberat de medicul de familie prin care se stabilește durata concediului de maternitate. În cazul în care angajatorul nu recurge la acordarea concediului de maternitate, aceasta dă dreptul femeii salariate de sine stătător să se folosească de acest concediu, astfel încât acordarea acestuia nu depinde de dorința angajatorului<sup>19</sup>.

În conformitate cu art.124<sup>20</sup> Codul muncii al Republicii Moldova 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 (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 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), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

Dreptul soțiilor aflate la întreținerea soților, precum și a ucenicilor de a beneficia de concediu de maternitate reprezintă o novație pentru legislația muncii care au devenit aplicabile odată cu intrarea în vigoare a noului Cod al muncii al Republicii Moldova din 1 octombrie 2003.

Potrivit pct. 39<sup>7</sup> al HG nr.108/2005 (prin care a fost adoptat Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară

de muncă și a altor prestații de asigurări sociale) soția se consideră aflată la întreținerea soțului asigurat dacă, la data apariției dreptului la indemnizație de maternitate, nu este angajată în muncă și nu are venit asigurat, fapt care se confirmă prin carnetul de muncă sau prin declarația prezentată pe propria răspundere că nu este persoană asigurată. Indemnizația de maternitate se stabilește pe numele soției. Faptul că persoana în cauză este soția angajatului se confirmă prin buletinul de identitate și certificatul de căsătorie.

În practică deseori soțiilor aflate la întreținerea soților li se refuză plata indemnizației pentru concediul de maternitate, acestea fiind nevoite să recurgă la calea judiciară pentru a-și apăra drepturile sale. În continuare invocăm câteva cazuri din practica judiciară națională referitoare la plata indemnizației de maternitate:

1. Soția salariatului Ministerului Afacerilor Interne (MAI – în continuare) era șomeră și a depus la locul de muncă a soțului o cerere de calculare și acordare a indemnizației de maternitate, însă prin răspunsul MAI nr.15/4-2126 din 24.07.2012 i s-a refuzat cererea pe motiv că soțul reclamantei S.S. nu contribuie la fondul asigurărilor sociale de stat pentru că este colaborator al poliției. Însă atât Curtea de Apel Chișinău, cât și Curtea Supremă de Justiție<sup>21</sup> au catalogat refuzul MAI drept ilegal, deoarece lucrătorii ministerului sunt asigurați în mod obligatoriu de către stat, iar prevederile art.124 alin.(1) al Codului Muncii se aplică în modul corespunzător și salariaților din organele de poliție.

2. Prin decizia Curții de Apel Chișinău din 12.09.2012<sup>22</sup> a fost admisă cererea apelantei R.I. privind obligarea MAI de a-i stabili și achita indemnizație de maternitate la locul de muncă a soțului, care activează în calitate de polițist al batalionului serviciului de escortă și pază a Comisariatului General de Poliție mun. Chișinău.

3. Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.2013<sup>23</sup> s-a dat câștig de cauză soților C.V. și C.C., cărora li se refuzase acordarea indemnizației de maternitate soției aflate la

<sup>19</sup> В. И. Миронов. Трудовое право России. М.: ООО Журнал Управление персоналом, 2005, с. 856.

<sup>20</sup> Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648, 29.07.2003.

<sup>21</sup> Decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.13, dosar nr. 3ra-497/13.

<sup>22</sup> Decizia Curții de Apel Chișinău din 12.09.12, dosar nr. 3-1751/2012.

<sup>23</sup> Decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.13, dosar nr. 3ra-830/13.

întreținerea soțului salariat al MAI. Argumentele admiterii acțiunii sunt similare cazurilor enunțate mai sus.

În aceste circumstanțe Curtea Supremă de Justiție a adoptat Recomandarea nr.17 cu privire la unele aspecte ale practicii judiciare de soluționare a litigiilor privind stabilirea indemnizației pentru maternitate<sup>24</sup>, iar ulterior, odată cu intrarea în vigoare a noii legi cu privire la poliție din 2012, a adoptat Recomandarea nr.52 cu privire la aplicarea art.37 alin.(2) al legii cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului nr.320 din 27.12.2012<sup>25</sup>, prin care s-a atenționat asupra faptului că soțiile aflate la întreținerea soților salariați ai MAI au dreptul la indemnizații de maternitate calculate din salariul mediu al soțului.

Certificatul pentru concediu de maternitate se eliberează o singură dată, începând cu a 30-a săptămână de gestație, prin decizia Consiliului Medical Consultativ. În cazul în care femeile salariate și ucenicele, soțiile aflate la întreținerea salariaților se adresează pentru primirea certificatului de concediu de maternitate cu întârziere din motive întemeiate, la prezentarea actelor respective și prin decizia conducătorului instituției medico-sanitare, certificatul pentru concediu de maternitate se eliberează pentru perioadele prenatală și postnatală integral.

Vizavi de momentul începerii concediului de maternitate legislația României conține o prevedere deosebit de valoroasă, care, spre regret, nu se regăsește și în legislația națională. Astfel potrivit Legii nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale<sup>26</sup> persoanele cu handicap care sunt asigurate pe linia asigurărilor sociale de stat, la cerere, beneficiază de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-ea de sarcină. Această prevedere se explică prin aceea că pentru o femeie cu un handicap, în anumite situații sarcina impune mai

multe dificultăți, și, în vederea protejării mamei și a fătului, este binevenită începerea concediului de maternitate mai devreme decât persoanele fără handicap.

În aceste condiții, *de lege ferenda* propunem completarea art.16 al Legii nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale cu un nou aliniat – 2<sup>1</sup>, care ar avea următorul conținut. „Pentru femeile cu handicap concediul de maternitate se acordă începând cu a 26-ea săptămână de sarcină, cu condiția prezentării certificatului ce atestă handicapul femeii”.

În cazul în care copilul se naște mort sau moare în perioada concediului postnatal, indemnizația de maternitate se acordă pentru perioada stabilită, adică 126 de zile calendaristice sau 140 de zile calendaristice după caz.

Concediul de maternitate este compus din două părți:

- *Concediul prenatal* – cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice). Prevederea ce ține de mărirea duratei concediului de maternitate prenatal, în cazul sarcinilor cu trei și mai mulți feți, de la 70 la 112 zile calendaristice este o novație pentru prevederile naționale, intrând în vigoare la data de 01.04.2014. Sunt salutabile noile modificări aduse Codului muncii și sunt justificate, deoarece, într-adevăr, sarcinile cu trei și mai mulți feți necesită o supraveghere deosebită. Dar ar fi fost mai bine dacă legiuitorul prevedea o durată mai mare a concediului de maternitate prenatal și în cazul sarcinilor gemelare, care, de asemenea, în cele mai dese cazuri, necesită o atenție deosebită. O durată rezonabilă pentru un concediu de maternitate prenatal în cazul sarcinilor gemelare ar fi de 91 de zile calendaristice. Din aceste motive, *de lege ferenda* propunem includerea în art.124 alin.(1) CM RM înainte de sintagma „în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți” a următoarei prevederi: „în cazul sarcinilor gemelare – 91 de zile calendaristice”. Respectiv, art.124 alin.(1) din Codul muncii va avea următoarea redacție: „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 (în cazul sarcinilor gemelare – 91 de zile calendaristice, iar în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile

<sup>24</sup> Recomandarea nr. 17 a Curții Supreme de Justiție cu privire la unele aspecte ale practicii judiciare de soluționare a litigiilor privind stabilirea indemnizației pentru maternitate. [On-line]: [www.csj.md](http://www.csj.md) (Vizitat la: 12.11.2013).

<sup>25</sup> Recomandarea nr. 52 a Curții Supreme de Justiție cu privire la aplicarea art. 37 alin. (2) al legii cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului nr. 320 din 27.12.12. [On-line]: [www.csj.md](http://www.csj.md) (Vizitat la: 12.11.2013).

<sup>26</sup> Legea României nr. 19 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale din 17.03.2000. În: Monitorul oficial al României nr. 140 din.01.04.2000.

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), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut al art.123 alin.(2)”.

- *Concediul postnatal* are, de regulă, o durată de 56 de zile calendaristice, iar ca excepție – 70 de zile calendaristice. Acordarea suplimentară a 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. În aceste situații, certificatul este eliberat de către medicul de familie, prin decizia Consiliului Medical Consultativ, în baza consemnării nașterii complicate sau multipare în documentația medicală primară de forma stabilită, completată de instituția medico-sanitară unde a avut loc nașterea.

Potrivit pct.44 al Instrucțiunii privind modul de eliberarea a certificatului de concediu medical<sup>27</sup> dacă nașterea s-a produs când sarcina era în perioada de gestație de 22 săptămâni și mai mult, dar nu a atins termenul de gestație de 30 săptămâni și s-a născut un copil viu, inclusiv în cazul în care copilul a supraviețuit peste perioada neonatală precoce (0– 7 zile de la naștere), certificatul pentru concediu de maternitate se eliberează de către instituția medico-sanitară unde a avut loc nașterea, pe o durată de 140 zile calendaristice, iar în cazul în care copilul s-a născut mort sau moare în perioada neonatală precoce, certificatul pentru concediu de maternitate se eliberează pe o durată de 70 zile calendaristice. Pct.46. al aceleiași instrucțiuni prevede că dacă sarcina a survenit în timpul când femeia se afla în concediu parțial plătit sau în concediu suplimentar fără plată pentru îngrijirea copilului, certificatul pentru concediu de maternitate se eliberează pentru perioada prenatală și postnatală integral.

Vizavi de modul de repartizare a concediului de maternitate evidențiem faptul că în România, este acordată posibilitatea compensării concediului de maternitate prenatal cu cel postnatal între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare.

<sup>27</sup> Hotărârea de Guvern nr. 469 pentru adoptarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical din 24.05.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.77-79/529, 03.06.2005.

Adică, dacă salariată gravidă dorește, aceasta, în urma realizării acordului cu medicul curant al sarcinii, poate folosi totalul de 126 de zile ale concediului de maternitate în mod diferit, spre exemplu 50 de zile concediul prenatal și 76 de zile de concediu postnatal. Nu este exclusă în acest caz nici folosirea doar a câtorva zile din concediul prenatal, iar marea majoritate a zilelor din concediul de maternitate urmând a fi utilizate în cadrul concediului postnatal. Unica limitare ce se impune de legislația română este ca concediul postnatal să aibă minim o durată de minim 42 de zile calendaristice (art. 2 lit. g) din O.U.G. nr. 96/2003).

Părerea noastră vizavi de această modalitate de împărțire voluntară a concediului de maternitate este una rezervată, deoarece, în condițiile economice ale Republicii Moldova, unde criza economică este la ordinea zilei, numărul nașterilor complicate, precum și numărul copiilor cu probleme de sănătate la naștere este în creștere, gravidele ar putea fi tentate să lucreze după cele 30 de săptămâni de gestație, ceea ce ar putea să pună în pericol sănătatea viitorului copil. Însă privind prospectiv ne putem aștepta la faptul ca și legislația Republicii Moldova să fie modificată în ceea ce privește posibilitatea comasării concediului de maternitate prenatal cu cel postnatal, însă cu condiția impunerii un număr zile obligatorii în cazul concediului postnatal.

În conformitate cu art.127 din Codul muncii al RM 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).

Comparativ afirmăm că în Rusia (art.257 CM<sup>28</sup> alin.(1)) salariatului care înfiază copii i se acordă concediu începând cu data înfierii cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul înfierii a doi sau mai mulți copii – 110 zile calendaristice), suplimentar li se poate acorda concediu de îngrijire a copilului până la împlinirea de către acesta a vârstei de 3 ani. Dacă copiii sunt înfiați de ambii soți de acest concediu beneficiază doar unul din soți în baza deciziei lor.

<sup>28</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01, подписан Президентом РФ 30.12.2001.

În același timp alin.(2) al art.257 CM rus se prevede: „Femeilor, care înfiază un copil, la cererea lor în locul concediului stabilit la alin.(1), li se acordă concediu de sarcină și de naștere pentru perioada începând cu ziua înfierii copilului și până la expirarea a 70 de zile calendaristice, iar în cazul înfierii a doi sau mai mulți copii — 110 zile calendaristice calculate de la data nașterii copiilor. Acordarea concediului dat se face cu asigurarea păstrării tainei înfierii”.

*De lege ferenda* propunem completarea art.127 CM RM cu un nou alineat care ar avea următorul conținut: „Femeilor, care înfiază un copil, la cererea lor în locul concediului stabilit la alin.(1), li se acordă concediu de sarcină și de naștere pentru perioada începând cu ziua înfierii copilului și până la expirarea a 56 de zile calendaristice, iar în cazul înfierii a doi sau mai mulți copii — 70 zile calendaristice calculate de la data nașterii copiilor. Acordarea concediului dat se face cu asigurarea păstrării tainei înfierii”.

Cu privire la tutelă trebuie să menționăm, în primul rând, că aceasta este o instituție de drept civil și respectiv reglementarea acesteia o găsim în art. 32 — 47 Cod civil. Potrivit art. 33 al Codului civil<sup>29</sup> al RM tutela se instituie asupra persoanelor lipsite de capacitate de exercițiu și asupra minorilor în vârstă de până la 14 ani, după caz. Tutela asupra minorului se instituie în cazul în care el nu are părinți ori înfietori sau când instanța de judecată a stabilit decăderea părinților lui din drepturile părintești, sau când el a rămas fără ocrotire părintească din alte motive. Tutorele este reprezentantul legal al persoanei care se află sub tutelă și încheie fără mandat în numele și în interesul ei actele juridice necesare. Tutorii apără drepturile și interesele persoanelor tutelate de ei în relații cu persoane fizice și juridice, inclusiv în instanța de judecată, fără mandat.

Dacă e să privim corelat prevederile Codului civil în materie de tutelă și aspectele de dreptul muncii care țin de instituirea tutelei asupra copiilor nou-născuți din maternitate, atunci menționăm că salariatului care a luat sub tutelă un copil nou-născut din maternitate i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua luării sub tutelă și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului.

Revenind la concediul de maternitate afirmăm că conform reglementărilor naționale actuale, concediul de maternitate, ca 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;

– Belgia – 15 săptămâni, dintre care 10 obligatorii; pentru nașteri multiple — 19 săptămâni, cel puțin una luată înainte de naștere și cel puțin 8 după naștere;

– Germania – 14 săptămâni, dintre care 6 săptămâni este concediul prenatal și 8 săptămâni concediul postnatal, cele după naștere fiind obligatorii;

– Estonia – 20 de săptămâni obligatorii plătite integral, cel puțin o lună luată înainte de naștere;

– Spania – 16 săptămâni, dintre care cel puțin 6 trebuie luate după naștere, celelalte 10 pot fi luate înainte, fie după naștere sau pot fi transferate tatălui, completare la concediul ce poate fi obținut la nașterea copilului. În cazuri speciale, concediul de maternitate poate dura până la 29 de săptămâni (pentru copii prematuri sau cu probleme de sănătate).

În alte state ale lumii:

– Rusia art. 255 CM – 70 de zile calendaristice înainte de naștere (86 de zile în cazul sarcinilor de doi sau mai mulți copii), plus 70 de zile calendaristice după naștere (86 zile în cazul nașterilor cu complicații, și 110 zile în cazul nașterii a doi sau mai mulți copii),

– Statele Unite ale Americii – de la 4 până la 16 săptămâni (legi privitoare la concediile de maternitate există doar în câteva state, aceste concedii de obicei nu se plătesc);

– Japonia – 14 săptămâni și 18 săptămâni în cazul nașterii gemenilor.

Protecția maternității așa cum am enunțat mai sus este consacrată într-o serie de reglementări europene și internaționale. Un act internațional cu o deosebită valoare în privința protecției maternității este Convenția OIM nr.183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952<sup>30</sup>, pe care o vom

<sup>29</sup> Codul civil al Republicii Moldova. Legea 1107/06.06.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.82-86/661, 22.06.2002.

<sup>30</sup> Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952. Ratificat prin Legea nr. 87-XVI din

analiza mai în detaliu reeșind din valoarea deosebită pe care aceasta o are, în același timp raportându-ne la prevederile legislației naționale în acest domeniu.

Art.3 al Convenției intitulat „Protecția sănătății” dispune: „După consultarea organizațiilor reprezentative ale patronilor și lucrătorilor fiecare membru trebuie să adopte măsurile necesare pentru ca femeile însărcinate sau care alăptează să nu fie constrânse să efectueze o muncă ce a fost declarată de autoritatea competentă ca fiind dăunătoare sănătății lor sau a copilului ori despre care s-a stabilit printr-o evaluare că prezintă un risc semnificativ pentru sănătatea mamei sau a copilului”.

În legislația Republicii Moldova această normă se regăsește în art. 250 alin. (1) CM care prevede: „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”.

Art. alin. (1) al Convenției prevede că acestea au dreptul la un concediu de maternitate având o durată de cel puțin 14 săptămâni (98 de zile calendaristice), care, potrivit alin.(4), trebuie să includă o perioadă de 6 săptămâni de concediu obligatoriu după naștere.

Potrivit legislației naționale prin Legea de ratificare a Convenției OIM nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952, art.1 dispune: „Se ratifică Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la Geneva la 15 iunie 2000, cu următoarea declarație: În conformitate cu art.4 paragraful 2 din Convenție, Republica Moldova declară că femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă 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 nașterii complicate sau al nașterii a doi sau mai mulți copii – de 70 de zile calendaristice), plătinându-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul stabilit de lege.”

Potrivit CM RM durata concediului prenatal și postnatal este expres stabilită, nelăsând loc pentru împărțirea lui în alt mod. Respectiv dacă numărul real de zile fie a concediului prenatal, fie a celui postnatal este diferit decât cel stabilit de Codul muncii, fie că sunt mai mari duratele respective, fie că sunt mai mici, rezultă că durata concediului atât prenatal, cât și post natal nu se modifică.

Reglementări similare celor naționale regăsim și în Codul muncii al Federației Ruse, care la art.255 prevede: „Concediul prenatal și postnatal se calculează în mod sumar și se acordă femeii în măsură completă indiferent de numărul de zile pe care salariată gravidă le-a utilizat de facto până la naștere”.

Art. 4 alin.(4) al Convenției prevede că concediul de maternitate trebuie să includă o perioadă de 6 săptămâni de concediu obligatoriu după naștere, exceptând cazul în care, la nivel național, guvernul și organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor au convenit altfel. Norma dată este respectată de legislația națională care dispune că durata concediului postnatal este de 8 săptămâni (sau așa cum e prevăzut în CM – 56 de zile calendaristice).

La alin. (5) al art. 4 al Convenție nr.183/2003 se prevede: „Durata concediului de maternitate prenatal trebuie să fie prelungită cu un concediu echivalent cu durata cuprinsă între data prezumată a nașterii și data efectivă a nașterii, fără reducerea duratei concediului postnatal obligatoriu”.

Cu regret o asemenea normă nu se regăsește în legislația națională, astfel dacă concediul prenatal are o durată mai mare de 70 de zile calendaristice, aceasta nu duce la mărirea duratei sale cu numărul corespunzător de zile, deoarece legea prevede durata exactă a concediului prenatal și anume 70 de zile calendaristice sau 112 zile calendaristice, după caz.

*De lege ferenda* propunem completarea art.124 CM RM cu un nou aliniat – <sup>1</sup> care ar avea următorul conținut: „Durata concediului de maternitate prenatal trebuie să fie prelungită cu un concediu echivalent cu durata cuprinsă între data prezumată a nașterii și data efectivă a nașterii, fără reducerea duratei concediului postnatal obligatoriu”.

Potrivit art. 5 al Convenției intitulat „concediu în caz de boală sau complicații” se dispune: „În caz de boală, complicații sau risc de complicații rezultate ca urmare a sarcinii ori a nașterii, la

20.04.2006. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 19.05.2006, nr.75-78/320.

prezentarea unui certificat medical trebuie să se acorde un concediu, înainte sau după perioada concediului de maternitate. Forma și durata maximă a acestui concediu pot fi stabilite conform legislației și practicii naționale”.

Din analiza articolului dat se impun următoarele concluzii:

– boala, complicațiile sau riscul de complicații pot apărea fie ca rezultat al sarcinii, fie ca rezultat al nașterii;

– este necesară prezentarea unui certificat medical ce atestă boala, complicațiile sau riscul de complicații cauzate de sarcină sau de naștere;

– salariața va beneficia de concediu în cazul bolii, complicațiilor sau riscului de complicații cauzate de sarcină înainte de concediul de maternitate;

– salariața va beneficia de concediu în cazul bolii, complicațiilor sau riscului de complicații cauzate de naștere după concediul de maternitate.

Privitor la Republica Moldova situația dată urmează regulile concediului de boală prevăzută la art.76 lit.b) Codul muncii, care prevede că contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților – în caz de boală sau traumatism, iar modul de acordare a indemnizațiilor pentru concediul de boală este reglementat de Legea RM nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurare sociale<sup>31</sup> și de Hotărârea de Guvern nr.469/2005 pentru aprobarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical<sup>32</sup>. Art.4 alin.(3) al Legii 289/2004 prevede: plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de apariția riscului de întrerupere a sarcinii, precum și plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă femeilor gravide care se află la evidență în instituțiile medico-sanitare, se efectuează integral de la bugetul asigurărilor sociale de stat, începând cu prima zi calendaristică de incapacitate temporară de muncă.

Potrivit art. 6 al Legii 289/ prevede că asigurații au dreptul la prestații de asigurări

sociale dacă au un stagiul total de cotizare de cel puțin 3 ani. Asigurații care au un stagiul total de cotizare de până la 3 ani beneficiază de dreptul la prestații de asigurări sociale dacă confirmă un stagiul de cotizare de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei producerii riscului asigurat sau datei nașterii copilului în cazul riscului asigurat creșterea copilului. Asigurații care desfășoară activitate pe bază de contract individual de muncă pe durată determinată, inclusiv cei care muncesc la lucrări sezoniere, beneficiază de dreptul la prestații de asigurări sociale dacă au stagiul de cotizare specificat la alin.(1) sau (2) ori de cel puțin 12 luni, realizat în ultimele 24 de luni anterioare producerii riscului asigurat. Femeile asigurate au dreptul la indemnizație de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare. Soția aflată la întreținerea soțului asigurat beneficiază de dreptul la indemnizație de maternitate în cazul în care soțul confirmă un stagiul de cotizare specificat la alin. (1), (2) sau (3). În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate. Persoanele care au beneficiat sau beneficiază de prestații de asigurări sociale pe teritoriul altui stat nu pot beneficia, în condițiile prezentei legi, de indemnizație pentru același risc asigurat și pentru aceeași perioadă.

Art. 7 al Legii 289/2004 stabilește că baza de calcul a indemnizațiilor de asigurări sociale o constituie venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuții individuale de asigurări sociale.

Dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă se confirmă prin certificat de concediu medical, eliberat în modul aprobat de Guvern. În conformitate cu art.9 alin.(5) al Legii 289/2004 indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă în legătură cu sarcina se acordă pe durata concediului medical fără restricții, în sensul că nu contează faptul dacă salariața gravidă este încadrată cu un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată sau pe perioadă determinată. De asemenea perioada pentru care se acordă concediu medical în legătură cu sarcina nu este limitat din punct de vedere al duratei.

<sup>31</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, 10.09.2004, nr. 168-170/773.

<sup>32</sup> Hotărârea de Guvern nr.469 din 24.05.2005 pentru aprobarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 03.06.2005, nr. 77-79/529.

Art.12 al Legii 289/2004 prevede: indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă și în cazul în care incapacitatea de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă anual. Acesta din urmă se prelungește cu durata incapacității temporare de muncă ce a decurs în interiorul său. Nu se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă pentru zilele în care salariatul s-a aflat în concediu neplătit.

Cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă se stabilește diferențiat, în funcție de durata stagiului de cotizare, după cum urmează:

a) 60% din baza de calcul stabilită conform art.7 – în cazul unui stagiu de cotizare de pînă la 5 ani;

b) 70% din baza de calcul stabilită conform art.7 – în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 5 și 8 ani;

c) 90% din baza de calcul stabilită conform art.7 – în cazul unui stagiu de cotizare de peste 8 ani.

Pentru persoana care desfășoară activități în mai multe unități, în fiecare fiind asigurată conform legislației, indemnizațiile de asigurări sociale se calculează în funcție de venitul total asigurat, calculat în conformitate cu art.7 al legii.

Concluzionând putem afirma că potrivit legislației naționale în cazul în care salariața gravidă se îmbolnăvește fie de o boală obișnuită, fie în caz de apariție a riscului de întrerupere a sarcinii acesta beneficiază de concediu medical.

Deci prevederile art.5 al Convenției OIM nr.183/2003 privind protecția maternității ce țin de acordarea unui concediu în caz de boală, complicații sau risc de complicații rezultate ca urmare a sarcinii acordat înainte de concediul de maternitate sunt reglementate de legislația națională în conformitate cu prevederile Convenției enunțate mai sus.

Femeilor aflate în concediu de maternitate trebuie, conform art.6 alin.(1) Convenției OIM 183/2000, 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.

Potrivit prevederilor art.16 alin.(4) al Legii RM privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurare sociale asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților salariați care au dreptul la concediu de

maternitate, beneficiază de indemnizația de maternitate. Cuantumul lunar al acestei indemnizații este de 100% din baza de calcul. Baza de calcul a indemnizației de maternitate acordată soției aflate la întreținerea soțului asigurat o constituie venitul mediu lunar al soțului. În cazul înregistrării căsătoriei după producerea riscului asigurat (concediul de maternitate), dreptul la indemnizație se stabilește pentru perioada de la data înregistrării căsătoriei până la data expirării concediului de maternitate. Aliniatul (6) al art.6 al Legii nr.289/2004 stipulează că femeile asigurate au dreptul la indemnizație de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1034 din 20.12.2013 pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și a altor prestații de asigurări sociale<sup>33</sup>, începând cu 17.01.2014, indemnizația de maternitate a femeilor asigurate, a soțiilor aflate la întreținerea soților asigurați se stabilește de către Casele Teritoriale de Asigurări Sociale.

La nivel comparativ cu privire la cuantumul indemnizație plătite pentru concediul de maternitate aducem următoarele exemple:

– Polonia – 100% din salariul avut până la naștere, banii sunt acordați din fondul securității sociale, finanțat de angajatori, în proporție de 47%, iar restul din contribuțiile angajaților;

– Spania – concediul de maternitate este plătit 100%, indemnizațiile sunt acordate din fondul de asigurări sociale, finanțat prin contribuțiile angajaților în proporție de 16,6%, iar de angajatori – 83,4%, primele două zile sunt plătite integral de angajatorul privat;

– Rusia – pe perioada concediului de maternitate, mama primește o alocație de la fondul asigurărilor sociale, egală cu salariul ei mediu pe ultimele 12 luni. Valoarea minimă a alocației este 2060 ruble/lună (aproximativ 68 USD) pentru primul copil și 4120 ruble/lună (aproximativ 137 USD) pentru cel de al 2-lea și

<sup>33</sup> Hotărârea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Nr. 1034 din 20.12.2013. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 17.01.2014, nr. 9-13.

următorii copii. Valoarea maximă a alocației este de 1137 ruble/zi (aprox. 38 USD/zi).

De asemenea, pentru încurajarea natalității în condițiile declinului demografic cu care se confruntă Rusia, de la 1 ianuarie 2007, funcționează o formă specială de sprijin acordat de stat familiilor ce au copii, capitalul maternal sau familial. El reprezintă o sumă fixă, care se indexează periodic, acordată la nașterea sau înfierea celui de al 2-lea copil, sau a celui de al 3-lea (al 4-lea etc.), dacă până atunci familia nu au făcut uz de acest drept. Capitalul maternal (familial) se acordă doar în cazul copiilor ce au cetățenie rusă. Valoarea capitalului maternal este în prezent de 368 mii ruble (aproximativ 12200 USD).

O altă categorie de indemnizație de care beneficiază femeia la naștere este indemnizația unică la nașterea copilului, care începând cu anul 2014 este de 2600 de lei pentru primul copil și de 3400 pentru nașterea fiecărui copil următor.

La nivel comparativ putem afirma că în Italia orice femeie care naște (indiferent că este angajată sau șomeră) primește o mie de euro în calitate de ajutor unic de naștere). 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. În Belgia la naștere, mama primește o primă de la casa de asigurări de aproximativ 800 de euro.

Revenind la prevederile generale naționale ce țin de concediul de maternitate, menționăm că după încetarea suspendării contractului individual de muncă în legătură cu concediul de maternitate, femeia salariată are două opțiuni:

- a) reluarea muncii;
- b) plecarea în concediu parțial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani.

Dacă femeia optează pentru reluarea muncii după expirarea concediului de maternitate, atunci acesta urmează a fi repusă în funcția pe care a deținut-o anterior. Potrivit Directivei nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă salariatele care revin la muncă după concediul de maternitate, pe lângă dreptul de ași relua postul de muncă sau un post de muncă echivalent, au dreptul și de a beneficia de orice îmbunătățire a

condițiilor de muncă care au avut loc pe parcursul absenței lor.

Prevederile art. 55 lit. a) din CM al RM dispun, că pe perioada aflării salariatei în concediu de maternitate, unitatea nu poate încadra cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată o altă persoană la locul de muncă ocupat de aceasta, ci numai pe o perioadă determinată, până la revenirea în funcție a celei în cauză. În același timp art.83 din Codul muncii prevede contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit. a) Codul muncii) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

Reglementări similare găsim și în Codul muncii român<sup>34</sup>, care prevede că pe perioada în care salariată se află în concediu de maternitate unitatea nu poate încadra pe postul său o altă persoană cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, ci numai pe perioadă determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză.

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

#### **Bibliografie:**

1. 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). În: Ediția oficială Tratatelor internaționale, 2006, Vol. 38.
2. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648, 29.07.2003.
3. Codul muncii român. Nr. 53 din 2003. În: Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 72, din 05.02.03. Republicat în: Monitorul Oficial nr. 345 din 18.05.11.
4. Codul civil al Republicii Moldova. Legea 1107/06.06.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.82-86/661, 22.06.2002.

<sup>34</sup> Codul muncii român. Nr. 53 din 2003. În: Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 72, din 05.02.03. Republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18.05.11.

5. Constituția Republicii Moldova adoptată la 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1, 12.08.1994.
6. Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei. Nr. 3 din 18.12.1979. Aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 87-XIII din 28.04.1994. În: Ediția oficială Tratatate internaționale, Vol. 1, 1998. 390 p.
7. 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. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova 75-76/18 din 21.11.1996.
8. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952. Ratificat prin Legea nr.87-XVI din 20.04.2006. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 19.05.2006, nr.75-78/320.
9. Конституция Российской Федерации. Москва, 1999.
10. Конституция Кыргызской Республики, принята 5 мая 1993 года, в кн. Конституции государств- участников СНГ. Мо.: Норма- Инфра, 1999.
11. Decizia din 12.07.1984 în cazul Hofmann v. Barmer Ersatzkasse, nr. 184/83. În: Culegere, 1984, 347 p.
12. Decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.13, dosar nr. 3ra-497/13.
13. Decizia Curții de Apel Chișinău din 12.09.12, dosar nr. 3-1751/2012.
14. Decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.13, dosar nr. 3ra-830/13.
15. Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12. 1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990. În: Ediția oficială Tratatate Internaționale, 1998, Vol. I.
16. Demerji M. Ocrotirea constituțională a familiei – obiect de reglementare a dreptului constituțional „Legea și viața”. 2008, nr. 5, p. 14 -19.
17. Dima E.. Dicționar explicativ ilustrat al limbii române. Chișinău: ARC Gunivas, 2007, 2240 p.
18. Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol. 8.
19. Directiva Uniunii Europene privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Nr. 92/85/CEE din 19.10.1992. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 348 din 28.11.1992.
- <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:RO:PDF> (Vizitat la: 05.03.2014).
20. Dragomir O., Miroiu M. Lexicon feminist. București: Editura Polirom, Colecția Studii de gen, 2002, 244 p.
21. Hotărârea de Guvern nr. 108 privind adoptarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale din 03.02.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 24-25/262, 11.02.2005.
22. Hotărârea de Guvern nr. 469 pentru adoptarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical din 24.05.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 77-79/529, 03.06.2005.
23. Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului. Nr.338-XIII din 15.12.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 02.03.1995, nr.13/127.
24. 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, 10.09.2004, nr. 168-170/773.
25. Legea României nr. 19 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale din 17.03.2000. În: Monitorul oficial al României nr. 140 din.01.04.2000.
26. Миронов В. И.. Трудовое право России. М.: ООО Журнал Управление персоналом, 2005, 1152 p.
27. Moroianu Zlătescu I. Égalité de chances. Égalité de traitement. București: Institut Roumain pour les Droits de l’Homme, 2000, p. 59-66.
28. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96 din 14.10.2003 privind protecția maternității la locurile de muncă. În: Monitorul Oficial, Partea I nr. 750 din 27.10.2003.
29. Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966. Ratificat de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 28.07.1990. În: Tratatate internaționale, 1998, Vol. 1, Chișinău, 1998, p.18.
30. Recomandarea nr. 17 a Curții Supreme de Justiție cu privire la unele aspecte ale practicii judiciare de soluționare a litigiilor privind stabilirea indemnizației pentru maternitate. [On-line]: [www.csj.md](http://www.csj.md) (Vizitat la: 12.11.2013).
31. Recomandarea nr. 52 a Curții Supreme de Justiție cu privire la aplicarea art. 37 alin. (2) al legii cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului nr. 320 din 27.12.12. [On-line]: [www.csj.md](http://www.csj.md) (Vizitat la: 12.11.2013).

**Bibliography:**

1. 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). În: Ediția oficială Tratatate internaționale, 2006, vol. 38.
2. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648, 29.07.2003.
3. Codul muncii român. Nr. 53 din 2003. În: Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 72, din 05.02.03. Republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18.05.11.
4. Codul civil al Republicii Moldova. Legea 1107/06.06.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.82-86/661, 22.06.2002.
5. Constituția Republicii Moldova adoptată la 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1, 12.08.1994.
6. Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei. Nr. 3 din 18.12.1979. Aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr.87-XIII din 28.04.1994. În: Ediția oficială Tratatate internaționale, vol. 1, 1998. 390 p.
7. 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. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova 75-76/18 din 21.11.1996.
8. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.183 privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952. Ratificat prin Legea nr.87-XVI din 20.04.2006. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 19.05.2006, nr.75-78/320.
9. Konstitutsiia Rossiiskoi Federatsii. Moskva, 1999.
10. Konstitutsiia Kyrgyzskoi Respubliki, priniata 5 maia 1993 goda, v kn. Konstitutsii gosudarstv-uchastnikov SNG. Moskva: Norma- Infra, 1999.
11. Decizia din 12.07.1984 în cazul Hofmann v. Barmer Ersatzkasse, nr. 184/83. În: Culegere, 1984. 347 p.
12. Decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.13, dosar nr. 3ra-497/13.
13. Decizia Curții de Apel Chișinău din 12.09.12, dosar nr. 3-1751/2012.
14. Decizia Curții Supreme de Justiție din 24.04.13, dosar nr. 3ra-830/13.
15. Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12. 1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990, În: ediția oficială Tratatate Internaționale, 1998, Vol. I.
16. Demerji M. Ocrotirea constituțională a familiei – obiect de reglementare a dreptului constituțional „Legea și viața”. 2008, nr. 5, p.14 -19 .
17. Dima E.. Dicționar explicativ ilustrat al limbii române. Chișinău: ARC Gunivas, 2007, 2240 p.
18. Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol. 8.
19. Directiva Uniunii Europene privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Nr. 92/85/CEE din 19.10.1992. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 348 din 28.11.1992. [On-line]: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:RO:PDF> (Vizitat la: 05.03.2014).
20. Dragomir O., Miroiu M.. Lexicon feminist. București: Editura Polirom, Colecția Studii de gen, 2002. 244 p.
21. Hotărârea de Guvern nr. 108 privind adoptarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale din 03.02.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 24-25/262, 11.02.2005.
22. Hotărârea de Guvern nr. 469 pentru adoptarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical din 24.05.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 77-79/529, 03.06.2005.
23. Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului. Nr.338-XIII din 15.12.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 02.03.1995, nr.13/127.
24. 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, 10.09.2004, nr. 168-170/773.
25. Legea României nr. 19 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale din 17.03.2000. În: Monitorul oficial al României nr. 140 din.01.04.2000.
26. Mironov V. I.. Trudovoe pravo Rossii. Moskva: OOO Zhurnal Upravlenie personalom, 2005, 1152 p.
27. Moroianu Zlătescu I. Égalité de chances. Égalité de traitement. București: Institut Roumain pour les Droits de l’Homme, 2000, p. 59-66.
28. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96 din 14.10.2003 privind protecția maternității la

locurile de muncă. În: Monitorul Oficial, Partea I nr. 750 din 27.10.2003.

29. Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966. Ratificat de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 28.07.1990. În: Tratatate internaționale, 1998, Vol. 1, Chișinău, 1998, p. 18.

30. Recomandarea nr. 17 a Curții Supreme de Justiție cu privire la unele aspecte ale practicii judiciare de soluționare a litigiilor privind stabilirea indemnizației pentru maternitate. [On-line]: [www.csj.md](http://www.csj.md) (Vizitat la: 12.11.2013).

31. Recomandarea nr. 52 a Curții Supreme de Justiție cu privire la aplicarea art. 37 alin. (2) al legii cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului nr. 320 din 27.12.12. [On-line]: [www.csj.md](http://www.csj.md) (Vizitat la: 12.11.2013).

**Copyright©Tatiana MACOVEI, 2014.**

**Contacte / Contacts / Контакты:**

Universitatea de Stat din Moldova,  
Facultatea de Drept, Catedra Dreptul Muncii

**E-mail:** [macovei.tanea@gmail.com](mailto:macovei.tanea@gmail.com)