APLICAREA TRATAMENTULUI DIFERENŢIAT ÎN PRIVINŢA FEMEILOR ÎN DOMENIUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,
doctorand, lector universitar (USM)

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

SUMMARY

The law guarantees equality in rights for women and men in all the fields of life, including in the field of legal labour relationships. However, due to the fact that in general women are considered a more vulnerable group in the field of legal labour relationships, they require, in some cases, special protection measures. Therefore, the Labour code provides a series of legal guarantees for the work of women, in general, and for pregnant women, in special. These privileges do not represent discriminatory deeds, but differenced treatments applied to women.

În dreptul muncii, principiul interzicerii discriminării după criteriul de sex este aplicat în scopul asigurării unei tratări egale a femeilor-salariate, în raport cu bărbaţii-salariaţi. Aplicarea tratamentului diferenţiat în privinţa femeilor-salariate în comparaţie cu bărbaţii-salariaţi se înscrie în cadrul legal cu condiţia că aceste tratamente diferenţiate sunt aplicate în cazurile expres şi limitativ prevăzute de lege. Aplicate în aceste condiţii, tratamentele diferenţiate nu constituie discriminare după criteriul de gen.

Conceptul de „tratament diferenţiat" în favoarea femeilor a fost introdus în legislaţia comunitară prin art.2 (3) din Directiva 76/207/CEE privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi în privinţa accesului la angajare, formare profesională şi promovare, precum şi în ceea ce priveşte condiţiile de muncă[1], care a admis, ca excepţie, adoptarea de dispoziţii privind protecţia femeilor, cu deosebire referitor la sarcină şi lăuzie.

În general, în legislaţia europeană, se acordă o atenţie deosebită salariatelor gravide, celor care au născut de curând sau celor care alăptează. În spiritul normelor europene, dar şi al celor internaţionale în general, salariatele, precum şi lucrătoarele gravide, cele care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privinţe, un grup supus unor riscuri specifice şi de aceea în privinţa lor trebuie luate măsuri cu privire la securitatea şi sănătatea lor.

Potrivit Anexei Cartei Sociale Europene (revizuite) în partea a V-a art. E se prevede „o diferenţă de tratament întemeiată pe un motiv obiectiv şi rezonabil nu este considerată ca discriminatorie", iar art. 20 alin.(1) al anexei la Cartă prevede că „nu vor fi considerate discriminări, în sensul prezentului articol, prevederile referitoare la protecţia femeii, mai ales în ceea ce priveşte sarcina, naşterea şi perioada postnatală"[2].

Curtea Europeană de Justiţie a interpretat acest articol cu prilejul analizării cererii unui tată (Hofmann) de a obţine un concediu de şase luni după naşterea fiului său pentru a-l ingriji după ce mama şi-a reluat munca. În cerere s-a susţinut că legea germană, care acordă astfel de concedii numai mamei, este discriminatorie, încălcând Directiva 76/207/CEE. Curtea a respins însă cererea, arătând că prevederile speciale privind concediul de maternitate sunt permise de art.2 (3), răspunzând unor necesităţi reale privind protecţia femeii în timpul şi după sarcină.

Tratamentul preferenţial nu se poate justifica decât prin existenţa unor particularităţi fiziologice specifice femeilor. Spre exemplu, nu sunt considerate ca fiind măsuri legislative în spiritul Directivei 76/207/CEE:

– interzicerea de principiu a muncii de noapte în cazul femeilor;

– interzicerea prestării de ore suplimentare de către femei;

– adoptarea unor măsuri legislative în domenii care privesc organizarea familiei sau prin care se modifică repartizarea responsabilităţilor în cadrul cuplului familial;

– prevederea unor cote speciale pentru promovarea femeilor la locul de muncă.

Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a decis că, pentru a dovedi că o măsură este obiectiv justificată, angajatorul trebuie să demonstreze că acţiunile care duc la un tratament diferenţiat:

– corespund unei reale necesităţi a întreprinderii;

– sunt adecvate pentru obţinerea obiectivului urmărit de întreprindere;

– sunt necesare pentru atingerea scopului urmărit.

Pentru a fi justificat, tratamentul diferenţiat trebuie să urmărească un scop legitim şi să existe o relaţie de proporţionalitate între mijloacele utilizate şi scopul urmărit art.2(2), (b), (i) al Directivei Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de stabilire a unui cadru general pentru egalitatea de tratament în domeniul ocupării[3].

Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cazul *Burden c. Regatul Unit* a evidenţiat faptul că „tratamentul diferenţiat al persoanelor aflate în situaţii similare[...] este discriminatoriu, dacă nu are o justificare obiectivă şi rezonabilă, cu alte cuvinte, dacă nu urmăreşte un obiectiv legitim sau dacă nu există o relaţie rezonabilă de proporţionalitate între mijloacele întrebuinţate şi obiectivul avut în vedere”[4].

Justificarea tratamentului diferenţiat, aplicat în privinţa salariatelor, poate fi înţeles din două unghiuri diferite:

– din perspectiva beneficiarului (femeie-salariată), tratamentul mai favorabil este acordat pe baza unei caracteristici protejate, prin comparaţie cu cineva aflat într-o situaţie similară;

– din perspectiva victimei (bărbat-salariat), tratamentul mai puţin favorabil este acordat pe baza faptului că aceasta nu deţine caracteristica protejată.

Tratamentul diferenţiat este denumit uneori discriminare „inversă”, deoarece tratamentul discriminatoriu este aplicat pentru a favoriza o persoană despre care se crede că va beneficia de un tratament mai puţin favorabil.

În cazul în care instanţele de judecată sunt sesizate în privinţa unui tratament diferenţiat, ele trebuie să stabilească în ce măsură tratamentul diferenţiat este proporţional, astfel instanţa trebuie să se asigure că:

– nu există alte mijloace de atingere a scopului respectiv, care să presupună o ingerinţă mai mică în dreptul la tratament egal. Cu alte cuvinte, faptul că dezavantajul suferit este nivelul minim posibil de prejudiciu necesar pentru atingerea scopului urmărit;

– scopul care trebuie atins este suficient de important pentru a justifica acest nivel de ingerinţă.

Potrivit directivelor europene privind nediscriminarea, în măsura în care se referă la domeniul încadrării în muncă: „statele-membre pot prevedea că o diferenţă de tratament fondată pe criteriul protejat nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităţilor profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfăşoară, o astfel de caracteristică constituie o exigenţă profesională veritabilă şi determinantă cu condiţia ca obiectivul să fie legitim, iar exigenţa să fie proporţionată”.

Astfel, spre exemplu, datorită condiţiilor de exercitare a activităţii de poliţist, sexul poate fi considerat ca reprezentând o condiţie determinantă, astfel încât un stat-membru, ţinând cont de cerinţele ordinii publice şi de situaţia internă caracterizată de atentate frecvente, poate să încredinţeze sarcinile generale numai bărbaţilor înarmaţi[5].

De asemenea, Carta Socială Europeană (revizuită) în art. 20 alin.(2) al Anexei sale, dedicat egalităţii de şanse şi de tratament în materie de angajare şi profesie fără discriminare bazată pe sex prevede: „pot fi excluse din câmpul de aplicare a prezentului articol sau a unora dintre dispoziţiile sale activităţile profesionale care, în funcţie de natura lor sau de condiţiile de exercitare, nu pot fi încredinţate decât persoanelor de un anumit sex. Această dispoziţie nu va fi interpretată ca obligând părţile să decidă, pe cale legislativă sau reglementară, lista cuprinzând activităţile profesionale care, în funcţie de natura lor, pot fi rezervate lucrătorilor de un anumit sex”[6].

Relativ la cerinţele profesionale, înaintate pentru o anumită profesie, pot exista situaţii în care, deşi se impun la angajare condiţii ce prezintă un caracter discriminatoriu după criteriul de sex, acestea nu sunt sancţionate ca discriminare. Astfel de condiţii sunt impuse de natura postului şi contextului în care se desfăşoară respectiva activitate. Ele trebuie să fie justificate de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să fie adecvate şi necesare. Spre exemplu, impunerea condiţiei sexului feminin la angajarea în postul de psiholog sau asistent medical în cadrul unui centru ce oferă adăpost pentru femeile victime ale violenţei domestice sau pentru un post de gardian într-o închisoare pentru femei nu poate fi considerată o condiţie discriminatorie la angajare. Aceasta reiese din relaţia specială în care se vor afla femeile-victime ale violenţei domestice cu lucrătorii centrului de adăpost pentru victimele violenţei domestice, care, la rândul lor, fiind femei vor crea o atmosferă mai „caldă” pe perioada aflării victimelor violenţei domestice la centrul respectiv. Această situaţie mai poate fi explicată şi prin aceea că femeile-victime ale violenţei domestice pot vedea într-un lucrător – bărbat al centrului dat – un potenţial agresor, ceea ce le poate trauma şi mai mult din punct de vedere psihic.

Acest mecanism de protecţie le permite angajatorilor să diferenţieze între angajaţi pe baza unei caracteristici protejate, acolo unde caracteristica respectivă este direct legată de adecvarea sau competenţa acestora pentru îndeplinirea atribuţiilor aferente unui anumit post.

Spre exemplu, într-o cauză a Curţii Europene de Justiţie, şi anume, cauza *Johnston*[7], o femeie, ofiţer de poliţie, care lucra în Irlanda de Nord s-a plâns în legătură cu faptul că nu i s-a mai reînnoit contractul de muncă. Poliţistul-şef a oferit drept justificare motivul că femeile-ofiţer nu erau instruite în ceea ce priveşte utilizarea armelor de foc, iar „într-o situaţie caracterizată de tulburări interne serioase, portul de arme de foc de către femeile-ofiţer ar putea crea riscul suplimentar ca acestea să fie asasinate şi ar contraveni, aşadar, cerinţelor privind siguranţa publică”. Curtea Europeană de Justiţie a constatat că, deşi trebuie să se ţină seama de ameninţarea la adresa siguranţei, aceasta îi viza în aceeaşi măsură pe bărbaţi, ca şi pe femei. Femeile nu erau expuse unui risc crescut, cu excepţia cazului în care justificarea are legătură cu factori biologici specifici femeilor, cum ar fi protecţia copilului în timpul sarcinii, tratamentul diferenţiat

neputând fi justificat pe motivul că opinia publică solicita ca femeile să fie protejate.

Un alt exemplu putem invoca în cauza *Mahlberg*[8], în care reclamantei, care era însărcinată, i-a fost refuzat un post permanent de asistentă medicală, care ar fi presupus un volum substanţial de muncă pe teatrele de operaţiuni. Drept justificare a fost oferit faptul că sănătatea copilului ar fi putut fi pusă în pericol în urma expunerii la substanţele nocive din teatrul de operaţiuni. Curtea Europeană de Justiţie a constatat că, deoarece postul era permanent, interzicerea accesului reclamantei la postul respectiv era o măsură disproporţionată, întrucât incapacitatea acesteia de a lucra pe teatrul de operaţiuni ar fi fost doar temporară. Chiar dacă restricţiile aplicabile condiţiilor de muncă pentru femeile gravide erau acceptabile, acestea trebuiau să fie strict adaptate la atribuţiile care le-ar fi putut dăuna şi să nu ducă la o interdicţie generalizată de a lucra.

După părerea profesorului Nicolae Voiculescu[9], tratamentele diferenţiate nu sunt admise decât pe plan fiziologic, şi nu în cel al muncii. Astfel, în cazul *Comisie v. Franţa*[10], s-a analizat statutul unor privilegii acordate sub legea franceză femeilor măritate (concediu prelungit de maternitate, vârsta de pensionare mai scăzută, timp suplimentar acordat în cazul îmbolnăvirii copiilor şi în vacanţă, indemnizaţii pentru a acoperi costul creşei sau şcolilor de îngrijire). Partea franceză a considerat că poate justifica aceste avantaje prin prisma art. 2 alin.(3) şi (4) al Directivei 76/207/CEE. Curtea însă, citând şi cazul Hofmann, a considerat că astfel de măsuri depăşesc limitele art. 2 alin.(3) al Directivei 76/207/CEE, aceste prevederi fiind calificate drept discriminare după criteriul de sex. Totodată, nu era nici un indiciu că drepturile cerute corespundeau situaţiei înfăţişate în art. 2 alin.(4) al directivei citate. Deci, dacă acest gen de avantaje urmează a fi justificate, ele nu pot fi bazate decât pe temeiuri obiective ce nu sunt în legătură cu sexul, cum ar fi necesitatea de a asista persoane care au responsabilitatea primordială pentru bunăstarea familiei şi cu deosebire a copiilor. Aşa cum Curtea a arătat, în acest caz, o astfel de responsabilitate poate fi asumată şi de bărbaţi.

Tratamentele diferenţiate, aplicate în privinţa femeilor-salariate, sunt reglementate şi de legislaţia naţională.

Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalităţii[11] admite tratamentele diferenţiate, aplicate de angajator, în privinţa unor anumiţi salariaţi. Astfel, potrivit art.7 alin.(5) al legii citate, orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă în privinţa unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

Cele mai multe garanţii juridice privind munca femeilor se regăsesc în Codul muncii[12] al Republicii Moldova (CM – în continuare), care în art.8 alin.(2) prevede: nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sunt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

Din analiza acestui articol, facem următoarele precizări:

a) orice diferenţiere de la tratamentul egal trebuie să se înscrie în perimetrul legal, angajatorul neavând dreptul de a stabili, în mod arbitrar, cazurile şi condiţiile în care poate aplica tratamentul diferenţiat în privinţa salariaţilor;

b) temeiurile aplicării tratamentului diferenţiat sunt: cerinţele specifice unei munci sau grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

În general, normele speciale privind munca femeilor pot fi clasificate după mai multe criterii:

După criteriul de vârstă – ideea tratamentelor diferenţiate există şi în privinţa salariatelor minore, prin interzicerea admiterii lor la anumite munci stabilite prin lege (spre exemplu: munca de noapte, munca suplimentară etc.).

Art.255 alin.(1) CM prevede: este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase, la lucrări subterane, precum şi la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătăţii sau integrităţii morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea şi comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice şi toxice).

Pe lângă CM avem şi Hotărârea de Guvern nr.562 din 07.09.1993 privind aprobarea Nomenclatorului de industrii, profesii şi lucrări cu condiţii grele şi nocive, proscrise persoanelor mai tinere de 18 ani[13]. Prin HG 562/1993 s-a stabilit că angajarea persoanelor mai tinere de optsprezece ani la sectoare de producere, profesii şi lucrări cu condiţii grele şi nocive, incluse în Nomenclatorul aprobat prin prezenta hotărâre, este interzisă, indiferent de faptul care întreprinderi din ramurile economiei naţionale cuprind astfel de sectoare de producere, profesii şi lucrări.

Cu titlu de exemplu aducem câteva categorii de munci la care nu sunt admise persoanele cu vârsta sub 18 ani, inclusiv tinerele sub această vârstă: construcţii subterane cu destinaţie specială (muncitori cu diverse profesii, angajaţi la lucrări subterane); producerea şi transmisiunea energiei electrice şi termice (gospodăria energetică); industria petrochimică (recondiţionarea şi repararea pneurilor); producţia de medicamente, preparate şi materiale medicamentoase bacteriologice şi bi-

ologice; construcţia de maşini şi prelucrarea metalelor; industria materialelor de construcţii; lucrări de exploatare forestieră; industria de prelucrare a lemnului etc.

De asemenea, sunt proscrise persoanelor mai tinere de la 18 ani profesiile şi lucrările: la executarea cărora conţinutul de substanţe nocive (chimice şi biologice) în aerul zonei de lucru, precum şi existenţa unor factori de producţie fizici periculoşi şi nocivi (zgomotul; vibraţia; radiaţia electromagnetică, ultravioletă, infraroşie, radioactivă ş.a.) depăşeşte limita de concentrare sau nivelul-limită.

Legislaţia Federaţiei Ruse prevede că nu se va considera discriminare interzicerea primirii la muncă a femeilor fertile din punctul de vedere al naşterii în vârstă de până la 35 de ani la îndeplinirea muncilor ce ţin de creşterea plantelor, animalelor, plantelor unde se utilizează pesticide şi dezinfectanţi[14].

După criteriul caracterului muncii:

a) norme prin care se interzice, în mod absolut, atragerea femeilor la anumite categorii de munci. Astfel art.248 din Codul muncii prevede: este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare, precum şi la lucrări subterane, cu excepţia lucrărilor subterane de deservire sanitară şi socială şi a celor care nu implică munca fizică.

Nomenclatorul lucrărilor cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare, la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum şi normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea şi transportarea manuală a greutăţilor, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor. Potrivit anexei nr.1 a Hotărârii de Guvern al RM nr.624 din 06.10.1993[15], prin care au fost adoptate nomenclatorul industriilor, profesiilor şi lucrărilor cu condiţii de muncă grele şi nocive proscrise femeilor, compartimentul XXI – *Industrie alimentară, grupa fabricarea tutunului şi mahorcii*, putem deduce că nu va fi considerat discriminatoriu refuzul de a angaja o femeie pentru a îndeplini următoarele munci: fabricarea tutunului şi mahorcii, alcătuirea partide-vagoane de tutun, aromatizor, aromatizarea şi ambalarea manuală a tutunului, încărcător-descărcător camere de fermentare, maşinist la maşini de tăiat tutun, încărcate manual, muncitor auxiliar, transportarea baloturilor de tutun, presator praf de mahorcă, presator ambalaje (în care a fost tutun), stivuitor-ambalator, stivuirea şi ambalarea în baloturi a tutunului şi mahorcii, deoarece aceste munci sunt interzise femeilor. Criteriul protejat în aceste cazuri este „sănătatea femeilor".

b) norme care admit atragerea femeilor la anumite categorii de munci doar cu acordul acestora.

Potrivit art.318 CM, salariatele care au copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra în regimul muncii în tură continuă doar cu acordul lor scris. Aceeaşi situaţie avem şi privitor la munca de noapte (art.103 CM), munca suplimentară (art.105 CM), trimiterea în deplasare în interes de serviciu etc.

După criteriul graviditătii salariatei. Salariatele gravide, de rând cu minorii, beneciază de cele mai multe garanţii juridice privind munca acestora.

Carta Socială Europeană (revizuită) prin art. 8, dedicat dreptului lucrătoarelor la protecţia maternităţii, impune statelor semnatare să interzică angajarea, în munci subterane în mine şi în orice alte munci cu caracter periculos, insalubru sau penibil, a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent sau a celor care îşi alăptează copiii.

Codul muncii al Republicii Moldova indică toate categoriile de munci la care salariatele gravide nu pot fi admise. Cu titlu de exemplu aducem următoarele categorii de munci: munca de noapte (art.103 CM), munca suplimentară (art.105 CM), munca în zilele de repaus (art.110 CM).

CM garantează pentru femeile gravide şi mamele care alăptează crearea unor condiţii de muncă mai favorabile, excluzând influenţa factorilor de producţie nocivi. Normele CM, cu referire la aspectul dat, le găsim în art.250 intitulat „Transferul la o muncă mai uşoară al femeilor gravide şi al femeilor care au copii în vârsta de până la 3 ani".

Articolul dat face referire la 3 posturi în care se poate afla femeia salariată: salariată gravidă, salariată care alăptează şi salariată care are copii în vârstă de până la 3 ani.

1) Salariata gravidă: potrivit art.250 alin.(1) CM femeilor gravide li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai uşoară, care exclude influenţa factorilor de producţie nefavorabili, menţinându-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 soluţionarea chestiunii privind transferul necesită timp sau acordarea acestui loc este în general imposibilă, femeia este eliberată de la munca interzisă cu menţinerea salariului mediu.

Pentru a beneficia de garanţia enunţată mai sus, salariata gravidă trebuie să informeze în scris angajatorul despre acest lucru şi să prezinte certificatul medical care atestă faptul că este gravidă.

2) Salariata care alăptează: femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai uşoară, care exclude influenţa factorilor de producţie nefavorabili, menţinându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

În cazul în care angajatorul nu poate găsi imediat un nou loc de muncă, salariatele care alăptează nu sunt eliberate de la îndeplinirea obligaţiilor de muncă, deoarece în art.250 alin.(2) CM legiuitorul nu a inclus şi categoria dată de salariate, ci doar pe cele gravide. *De lege ferenda,* propunem includerea în art.250 alin.(2)

CM ca şi salariatele care alăptează să fie eliberate de la îndeplinirea muncii, cu menţinerea salariului, până la realizarea de facto a transferului la o muncă mai uşoară.

Salariata care alăptează, de asemenea, trebuie să-l informeze pe angajator cu privire la faptul că alăptează copilul, înaintând o cerere, în acest sens, prin care să solicite acordarea unei munci mai uşoare ce ar exclude influenţa factorilor nocivi asupra sa. La cerere salariata respectivă trebuie să anexeze un certificat medical care confirmă faptul că aceasta într-adevăr alăptează copilul. De asemenea, în cererea dată, salariata urmează să indice sfârşitul prezumat al perioadei de alăptare.

3) Salariatele care au copii în vârstă de până la 3 ani, în caz că nu au posibilitate să-şi îndeplinească obligaţiile de muncă la locul lor de muncă, sunt transferate la un alt loc de muncă, menţinându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent până când copilul împlineşte vârsta de 3 ani.

În acest caz, legea acordă acest drept doar mamei, nu şi altor membri ai familiei care efectiv ar avea grijă de copil. Considerăm că această normă este discriminatorie din punct de vedere gender şi din aceste considerente *de lege ferenda,* propunem înlocuirea cuvântului „femeile" din art. 250 alin.(3) CM cu cuvântul „salariaţii".

Aplicarea tratamentelor diferenţiate, enunţate mai sus, în privinţa salariatelor gravide sau a celor care au copii mici, se justifică prin grija deosebită a statului faţă de viitorul acestei naţiuni, prin susţinerea natalităţii, precum şi necesităţile sporite ale copiilor de vârstă fragedă de a fi îngrijiţi de mamele lor. Respectiv, interzicerea pe cale legislativă a dreptului angajatorului de a atrage la anumite categorii de munci salariatele gravide sau cele care au copii în vârstă de până la 6 ani, iar în alte cazuri obţinerea acordului salariatelor date pentru prestarea anumitor munci se înscrie în tratamentele diferenţiate aplicate în privinţa femeilor, aceste tratamente fiind justificate şi rezonabile.

Normele din legislaţia moldavă, referitoare la protecţia maternităţii la locurile de muncă, constituie, evident, un progres semnificativ, ele fiind, aşa cum am văzut în cuprinsul articolului de faţă, armonizate, în linii generale, la standardele internaţionale în materie. Este însă important ca ele să fie aplicate în corelare sistemică cu celelalte norme care vizează cadrul general de protecţie a lucrătorilor la locurile de muncă şi, fapt nu mai puţin semnificativ, în consonanţă cu deciziile Curţii Europene pentru Protecţia Drepturilor Omului (CEDO), pregătindu-se astfel alinierea practicii judiciare moldoveneşti la ordinea juridică internaţională.

Note:

[1] Directiva 76/207/CE din 09.02.1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în privința accesului la angajare, formare profesională și promovare, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă, publicată în *Jurnalul Oficial L 269*/15, 05.10.2002, p.0040-0042, http:, eur-lex.europa.eu.

[2] 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.

[3] Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de stabilire a unui cadru general pentru egalitatea de tratament în domeniul ocupării, publicată în *Jurnalul Oficial L 303*, 02/12/2000 P. 0016 – 0022, http:, eur-lex.europa.eu.

[4] CEDO, *Burden/Regatul Unit* [GC] (13378/05), 29 aprilie 2008, punctul 60.

[5] A se vedea *Hotărârea Curţii de Justiţie* din 15 mai 1986, în cauza 222/84.

[6] 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.

[7] CEJ, *Johnston/Comisarul-şef al poliţiei regale din Irlanda de Nord*,cauza 222/84 [1986] RJ 1651, 15 mai 1986, punctul 36.

[8] CEJ, *Mahlburg/Land Mecklenburg-Vorpommern*, cauza C-207/98 [2000] RJ I-549, 3 februarie 2000.

[9] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii, reglementări interne şi comunitare,* Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 143.

[10] Decizia din 25 octombrie 1988 în cazul *Comisie v. Franţa* nr. 312/86, în *Culegere*, 1988, p. 6315.

[11] Legea RM nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr.103/355 din 29.05.2012.

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

[13] Hotărârea Guvernului nr.562 din 07.09.1993 privind aprobarea Nomenclatorului de industrii, profesii şi lucrări cu condiţii grele şi nocive, proscrise persoanelor mai tinere de optsprezece ani.

[14] Art. 2.1, 2.3. Hotărârea Sovietului Suprem al RSFCR din 1 noiembrie 1990 cu privire la măsurile imediate de îmbunătăţire a situaţiei femeilor, familiei, protecţia maternităţii şi copilăriei în sate.

[15] Hotărârea de Guvern nr. 624 din 06.10.1993 privind aprobarea Nomenclatorului industriilor, profesiilor şi lucrărilor cu condiţii de muncă grele şi nocive, proscrise femeilor şi Normelor de solicitare maximă, admise pentru femei la ridicarea şi transportarea manuală a greutăţilor, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr.10/315 din 30.10.1993.

Semnat pentru tipar 20.01.2013. Formatul 60x84 1/8.
Tipar ofset. Coli de tipar conv. 18,0. Tiparul executat la SRL „Cetatea de Sus".
Tiraj – 650.