



**ACADEMIA ROMÂNĂ**  
**Școala de Studii Avansate a Academiei Române**  
**Institutul de Cercetări Juridice**  
**„Acad. Andrei Rădulescu”**

## **REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT**

# **PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ**

**CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:**

**Prof. univ. dr. Țop Dănuți Cristin**

**DOCTORAND:**

**Iancu Ana-Maria-Alexandra**

**2024**

**Cuprins:**

## **INTRODUCERE**

### **CAPITOLUL I**

## **PROTECȚIA MATERNITĂȚII POTRIVIT DREPTULUI INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN**

### ***1.1. Preliminarii***

### ***1.2. Protecția maternității potrivit dreptului internațional***

*1.2.1. Organizația Națiunilor Unite*

*1.2.2. Organizația Internațională a Muncii*

*1.2.3. Organizația Mondială a Sănătății*

*1.2.4. Consiliul Europei*

*1.2.5. Protecția femeilor potrivit normelor Organizației Internaționale a Muncii*

*1.2.6. Egalitatea de șanse și tratament*

*1.2.7. Concediul de maternitate potrivit Organizației Internaționale a Muncii*

*1.2.8. Concediul de adopție potrivit Organizației Internaționale a Muncii*

*1.2.9. Concediu parental potrivit Organizației Internaționale a Muncii*

*1.2.10. Încurajarea alăptării*

### ***1.3. Protecția maternității în dreptul european***

*1.3.1. Generalități*

*1.3.2. Egalitatea între sexe și maternitatea*

*1.3.2.1. Reglementare*

*1.3.2.2. Protecția locului de muncă pe timpul maternității*

*1.3.2.3. Protecția împotriva pierderii locului de muncă*

*1.3.2.4. Protecția contra refuzului de angajare*

*1.3.2.5. Protecția venitului lucrătoarei*

*1.3.2.6. Sfera persoanelor protejate*

*1.3.2.7. Protecția sănătății lucrătoarelor*

*1.3.2.8. Dispoziții referitoare la munca de noapte*

*1.3.2.9. Dreptul lucrătoarelor la concediul de maternitate remunerat*

*1.3.2.10. Concediul de adopție în Uniunea Europeană*

*1.3.2.11. Concediu parental și de paternitate în Uniunea Europeană*

*1.3.2.12. Dreptul la dispensarea muncii pentru efectuarea examenelor prenatale*

*1.3.2.13. Garantarea locului de muncă*

*1.3.2.14. Garantarea efectivității drepturilor lucrătoarelor protejate de normele europene*

1.3.2.15. Alte soluții jurisprudențiale

1.3.3. *Egalitatea de tratament în privința încadrării în muncă și ocupării forței de muncă*

1.3.4. *Egalitatea de șanse și tratament în materie de încadrare în muncă*

1.3.5. *Echilibrul dintre viața profesională și privată a părinților și îngrijitorilor*

1.3.6. *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*

1.3.7. *Protecția mamei surogat*

## **CAPITOLUL II**

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

**2.1. *Noțiuni introductive***

**2.2. *Reglementarea egalității de șanse în dreptul național***

**2.3. *Principiile egalității de șanse***

**2.4. *Discriminarea de gen***

**2.5. *Discriminarea pe motiv de maternitate***

**2.6. *Hărțuirea la locul de muncă***

## **CAPITOLUL III**

### **PROTECȚIA FEMEII GRAVIDE, LĂUZEI ȘI PERSOANEI DIN FAMILIA MONOPARENTALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ**

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

**3.2. *Ocotirea femeilor salariate potrivit Codului muncii din 1950***

**3.3. *Dispoziții cu privire la ocotirea angajatelor potrivit Codului muncii din 1972***

**3.4. *Reglementări privind protecția femeilor salariate potrivit actualelor dispoziții legale***

**3.5. *Maternitatea***

**3.5.1. *Noțiune***

**3.5.2. *Maternitatea biologică***

**3.6. *Aspecte de sănătate și securitate în muncă***

**3.6.1. *Reglementare***

**3.6.2. *Obligațiile angajatorilor referitoare la protecția femeilor la locul de muncă potrivit Legii nr. 319/2006, Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și H.G. nr. 335/2007***

**3.6.3. *Obligațiile angajatorilor privind protecția femeilor la locul de muncă potrivit O.U.G. nr. 96/2003***

**3.6.3.1. *Considerații introductive***

**3.6.3.2. *Obligația de a reduce timpul de muncă pentru salariatele gravide***

**3.6.3.3. *Obligația de evaluare***

**3.6.3.4. *Obligația de a lua măsuri de protecție specifice***

3.6.3.5. Obligația de modificare a locului de muncă în cazul desfășurării activității de către salariați în poziție ortostatică sau așezat

### **3.7. Munca de noapte**

3.7.1. Reglementare

3.7.2. Excepții

3.7.3. Salariatul/salariața de noapte

3.7.4. Obligații ale angajatorului

**3.8. Dreptul la concediul de odihnă suplimentar aferent procedurii de fertilizare, «in vitro»**

**3.9. Dreptul la protecția datelor personale**

## **CAPITOLUL IV**

### **REDUCEREA TIMPULUI DE LUCRU, ZILE LIBERE ȘI CONCEDII ASOCIATE MATERNITĂȚII SAU CREȘTERII COPILULUI**

**4.1. Programul de lucru redus sau flexibilizarea programului pentru salariațele gravide**

**4.2. Zile libere plătite pentru consultații medicale prenatale**

**4.3. Pauzele de alăptare**

**4.4. Ziua liberă acordată pentru îngrijirea copilului, în temeiul Legii nr. 91/2014**

**4.5. Zile de telemuncă pentru întreținerea copilului**

**4.6. Zile libere acordate părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ**

**4.7. Ziua liberă acordată cu prilejul vaccinării copilului împotriva Covid 19**

**4.8. Concediul de îngrijitor**

**4.9. Absentarea de la locul de muncă pentru situații neprevăzute**

**4.10. Concediul și indemnizația de maternitate**

## **CAPITOLUL V**

### **CAUZE DE SUPENDARE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ ASOCIATE MATERNITĂȚII SAU CREȘTERII COPILULUI**

**5.1. Noțiuni și cauze**

5.1.1. Noțiuni

5.1.2. Cauze

**5.2. Concediu de maternitate**

5.2.1. Noțiuni și reglementare

5.2.2. Condiții de acordare

5.2.3. Indemnizația de maternitate

5.2.4. Cumulul de funcții

**5.3. Concediul de creștere a copilului**

5.3.1. Reglementare

- 5.3.2. *Condiții de acordare*
- 5.3.3. *Cuquantumul indemnizației*
- 5.3.4. *Concediul celuilalt părinte*
- 5.3.4. *Procedura acordării*
- 5.3.5. *Prelungirea concediului*
- 5.3.6. *Suspendarea și încetarea indemnizației*
- 5.3.7. *Stimulentul de inserție*

#### **5.4. Concediul de îngrijire a copilului bolnav**

#### **5.5. Concediul paternal**

#### **5.6. Concediul de risc maternal**

- 5.6.1. *Noțiune și reglementare*
- 5.6.2. *Procedura, durata și condiții de acordare*
  - 5.6.2.1. *Procedura*
  - 5.6.2.2. *Durata*
  - 5.6.2.3. *Condiții de acordare*
- 5.6.3. *Indemnizația de risc maternal*

#### **5.7. Concediul de acomodare**

- 5.7.1. *Noțiune și reglementare*
- 5.7.2. *Beneficiarii și durata concediului de acomodare*
- 5.7.3. *Indemnizația*
- 5.7.4. *Suspendarea și încetarea concediului de acomodare*
- 5.7.5. *Obligații ale angajatorului*

#### **5.8. Concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani**

### **CAPITOLUL VI**

### **INTERDICȚII LA CONCEDIERE**

#### **6.1. Reglemenatre**

#### **6.2. Interdicția concedierii în perioada în care salariaata este gravidă**

- 6.2.1. *Reglementare și analiză*
- 6.2.2. *Practică judiciară*
- 6.2.2. *Încetarea raportului de muncă al salariatei gravide în perioada de probă*

#### **6.3. Interdicția concedierii pe durata concediului de maternitate**

#### **6.4. Interdicția concedierii pe durata concediului pentru creșterea copilului**

#### **6.5. Interdicția concedierii pe durata concediului pentru îngrijirea copilului**

#### **6.6. Interdicția concedierii pe durata efectuării concediului parental, a celui de îngrijitor sau pe durata absentării în situații neprevăzute de la locul de muncă**

*6.7. Interdicția concedierii salariaței care primește stimulente de inserție*

*6.8. Interdicția concedierii pe durata concediului de risc maternal*

*6.9. Interdicția concedierii pe durata izolării copilului depistat pozitiv la infecția Covid-19*

*6.10. Excepții de la interdicții*

## **CAPITOLUL VII**

### **PROTECȚIA LUCRĂTOARELOR GRAVIDE ÎN DREPTUL COMPARAT**

#### **7.1. Protecția lucrătoarelor gravide în Italia**

*7.1.1. Protecția maternității și interzicerea discriminării*

*7.1.2. Protecția mamelor care lucrează*

*7.1.2.3. Concediu de maternitate*

*7.1.2.3. Interzicerea concedierii*

*7.1.2.4. Sănătate și securitate*

*7.1.2.5. Interzicerea muncii de noapte*

*7.1.3. Maternitate și paternitate: disciplina învoirilor și concediului*

*7.1.3.1. Repaus (sau învoire) zilnic și concediu pentru boala copilului*

*7.1.3.2. Concediul de paternitate*

*7.1.4. Reconcilierea dintre viața profesională și cea de familie: concediu parental*

#### **7.2. Protecția lucrătoarelor gravide în Spania**

*7.2.1. Cadru normativ*

*7.2.2. Munca femeilor - reglementarea egalității*

*7.2.3. Reducerea programului de lucru*

*7.2.4. Prestațiile contributive*

*7.2.5. Riscurile din timpul sarcinii și riscurile alăptării în timpul alăptării unui copil cu vârsta sub nouă luni*

*7.2.6. Nașterea, tutela în vederea adopției sau încredințarea minorilor*

*7.2.6.1. Nașterea*

*7.2.6.2. Adopție, tutelă în vederea adopției și plasament familial*

*7.2.7. Suspendarea contractului*

*7.2.8. Concedierea angajatelor gravide*

#### **7.3. Protecția lucrătoarelor gravide în Franța**

*7.3.1. Maternitatea*

*7.3.1.1. Dispensarea de obligație a muncii. Dispensarea parțială la începutul sarcinii*

*7.3.1.2. Dispensa totală în timpul concediului de maternitate*

*7.3.1.3. Reintegrarea în muncă*

*7.3.1.4. Protecția împotriva concedierii*

7.3.1.5. Sancționarea concediei ilicite

*7.3.2. Paternitatea*

7.3.2.1. Concediul de paternitate și de primire a copilului

7.3.2.2. Protecția contra concedierii

7.3.2.3. Concediu parental

7.3.2.4. Concediul de adaptare

7.3.2.5. Alte concedii pentru evenimente familiale

**7.4. Protecția lucrătoarelor gravide în alte state europene**

*7.4.1. Protecția lucrătoarelor gravide în Albania*

*7.4.2. Protecția lucrătoarelor gravide în Anglia*

*7.4.3. Protecția lucrătoarelor gravide în Azerbaidjan*

*7.4.4. Protecția lucrătoarelor gravide în Republica Moldova*

*7.4.5. Protecția lucrătoarelor gravide în Serbia*

**7.5. Ocrotirea femeilor salariate în Africa**

**7.6. Ocrotirea femeilor salariate în Asia**

**7.7. Ocrotirea femeilor salariate în America de Sud**

**CONCLUZII ȘI PROPUNERI**

**DE LEGE FERENDA**

*Concluzii*

*Propuneri de lege ferenda*

**B I B L I O G R A F I E**

**Cuvinte cheie:** *salariate gravide, maternitate, norme europene, protecție la locul de muncă, interdicția concedierii, drept comparat, Jurisdicția Uniunii Europene*

Teza pe care am elaborat-o și o prezint în cele ce urmează reprezintă rodul preocupărilor mele științifice pe perioada studiilor doctorale desfășurate între anii 2018-2024.

Am avut în vedere aprofundarea tuturor aspectelor legate de ocrotirea problematicei abordate în scopul realizării unui studiu amănunțit a cadrului juridic de protecție a femeilor salariate în dreptul românesc și în cel european, precum și în alte state din Asia, America de Sus și Africa.

Protecția maternității privește ansamblul măsurilor de politici sociale având obiectivul de a garanta mamele și noilor născuți, respectiv viitoarelor mame și copiilor născuți, condițiile de existență cele mai posibile.

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

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

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

Metodele de cercetare științifică caracteristice domeniului juridic sunt complexe, ceea ce face ca interpenetrarea acestora să determine o metodologie adecvată. Cercetarea mea folosește pentru demersul științific întreprins, diferite metode de cercetare, în principal metoda istorică, comparativă și logică.

Făcând apel la istorie și implicit la metoda istorică, se poate realiza analiza unui fenomen juridic în considerarea devenirii sale istorice, a succesiunii etapelor de dezvoltare a acestuia, relevând faptul că dreptul este marcat de transformările istorice produse de la un stadiu istoric, la altul, de la un stat la altul.

Utilizarea acestei metode permite restaurarea conținutului unor instituții caracteristice, acțiune care este în măsură să realizeze o cercetare, ce dă sens trecutului și ajută la înțelegerea și poziția unor instituții în perioada contemporană, în dreptul românesc.

Evoluția instituțiilor și a regulilor dreptului poate fi percepută numai utilizând compararea acestora cu aspecte similare din epoci diferite care privesc un anumit tip de drept, în cazul în care unor etape social-istorice diferite le supraviețuiesc instituții și reguli juridice.

În știința dreptului, comparația plasează procesul de investigare în temeiul studiului comparativ a diferitelor subsisteme sau sisteme naționale de drept, a normelor și instituțiilor juridice, a procedurilor legislative ori de realizare a dreptului în diferite state sau epoci istorice, dând oportunitatea surprinderii unor identități cât și divergențe la diferite sisteme ale dreptului.

Recurgerea la metoda comparației are o semnificație importantă, întrucât dă posibilitatea identificării unor lacune din reglementarea națională, punând în valoare mijloace adecvate de completare și modificare.



Prin prisma comparației, dreptul poate releva utilitatea de a descoperi elemente semnificative în sistemul de drept a cel puțin două state, analizând și comparând cum se reglementează ocrotirea și sprijinirea femeilor însărcinate și a celor care au născut, pentru a stabili în ce măsură dispozițiile legale sunt adecvate și generoase pentru lucrătoare. Totodată, poate să identifice instituții specifice sau unele similare cu privire la protecția drepturilor lucrătoarelor, mai ales că unele dispoziții normative pot fi considerate ca fiind superioare în privința gradului de ocrotire din partea colectivității.

Primul capitol analizează „Protecția maternității potrivit dreptului internațional și european”, fiind avute în vedere atât cadrul juridic de protecție a maternității la locul de muncă în Uniunea Europeană, cât și normele Organizației Internaționale cu privire la ocrotirea maternității la serviciu. Totodată sunt analizate varietatea măsurilor privind protecția maternității în cadrul Uniunii Europene, dar și aspecte privind mama surogat.

În condițiile scăderii drastice a natalității și, drept consecință, a sporului natural al populației, trebuie întreprinse măsuri sporite – politice, administrativ și, evident, juridice – în ceea ce privește protecția maternității la locul de muncă, ocrotirea femeilor gravide, a lăuzelor, a celor care alăptează, care au în îngrijire copiii până la 2/3 sau 7 ani ori în alte situații, precum și, în general, a femeilor angajate.

Protecția maternității este garantată prin normele O.I.M., *Consiliul Europei* și desigur ale *Uniunii Europene*.

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

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

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

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

La nivelul dreptului european, cel mai important document în materie socială elaborat, în secolul XX, este *Carta socială europeană revizuită* care reglementează dreptul la protecția maternității al lucrătoarelor.

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

- să asigure tuturor lucrătoarelor, atât înainte cât și după naștere, un răgaz cu un interval de minim "14 săptămâni", în varianta plății concediului sau măsuri efective de protecție socială referitoare la securitatea acestora;

- totodată, se interzice angajatorului a lua măsura concedierii, dacă salariața l-a notificat privitor la starea sa, dată la care se consideră începutul perioadei de interzicere categorică a stabilirii măsurii și până la finalizarea concediului pentru maternitate sau dacă termenul de preaviz s-a încheiat;

- se va legifera de statele membre etapa în care mamele se află în perioada alăptării și stabilirea unor pauze în acest sens, pauze necesare și suficiente;

- recomandările privesc și reglementarea desfășurării muncii în timpul nopții și la locurile de muncă ce presupun condiții grele și vătămătoare.

Cele mai importante directive în domeniul supus analizei privesc egalitatea între sexe și maternitatea, egalitatea de șanse și tratament în materie de încadrare în muncă și echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

Capitolul al doilea este consacrat egalității de tratament și șanse la serviciu în dreptul românesc. Sunt analizate principiile egalității de șanse, discriminarea de gen, pe motiv de maternitate și hărțuirea la serviciu.

În România, egalitatea de șanse este reglementată prin Constituție, C. mun., Legea nr. 202/2002 și de O.G. nr. 137/2000.

*Asigurarea egalității de tratament a părșilor raportului de muncă nu semnifică uniformitate, ci legiuitorul ori cel chemat să aplice legea, poate ține seama de unele particularități care impun un tratament diferențiat.*

Au fost avute în vedere și analizate *discriminarea de gen, pe motiv de maternitate și hărțuirea la locul de muncă.*

În Italia protecția maternității femeilor care lucrează și-a făcut intrarea prin art. 37, alin. 1 ale Constituției, în partea în care prevede: „Condițiile de muncă trebuie să permită îndeplinirea funcției sale esențiale familiale și să asigure o protecție specială, adecvată, mamei și copilului”.

În dreptul italian considerarea explicită a maternității ca factor de discriminare a apărut în 2006. Se prevede că este interzisă orice discriminare pe motive legate de sex, în conformitate cu prevederile Decretului legislativ nr. 198 din 11.4.2006, în special cu privire la orice tratament mai puțin favorabil din cauza stării de sarcină, precum și maternitatea sau paternitatea, inclusiv cele adoptive, sau din cauza deținerii și exercitării drepturilor aferente.

În Spania, munca unca femeilor a constituit dintotdeauna o parte a pieței muncii care a fost puțin încorporată pe piața muncii sau, în cazul celor care au fost încorporate, discriminate în ceea ce privește condițiile de muncă (tipuri de muncă, promovări) sau salariul (sau ambele în același timp). Tocmai această realitate discriminatorie a fost regăsită de-a lungul istoriei într-o evoluție care a început cu primele legi care protejau munca femeilor, care au luat întotdeauna în considerare, pentru a articula măsuri corective, forța lor fizică inferioară sau rolul lor de mame.

Recunoașterea deplină a egalității în fața legii, proclamarea acestui drept și interzicerea discriminării, stabilită în CE și aplicată de majoritatea societății, o reglementare care, prin combaterea tuturor formelor de inegalitate, colorează sistemul juridic cu această datorie și promovează egalitatea reală între femei și bărbați. Aceasta este funcția de reglementare îndeplinită de Legea organică 3/2007, din 22 martie, pentru egalitatea efectivă între femei și bărbați.

Legiuitorul francez a intervenit pentru a asigura „protecția maternității”, protecție care îmbracă forme diverse<sup>1</sup>. Astfel, femeia gravidă este protejată contra riscurilor discriminării cu ocazia angajării<sup>2</sup>. Art. L 1225-1 din C. mun., prevede că angajatorul nu poate lua în considerare starea de sarcină a femeii în vederea refuzării angajării ori rezilierii contractului său de muncă în cursul perioadei de încercare. În consecință, acestuia îi este prohibit de a cerceta sau de a cere informații privind starea de sarcină, iar femeia candidată la angajare nu este obligată să releve această stare. Salariata beneficiază de protecție contra obligației de a lucra în baza contractului, încheiat anterior. Salariatele însărcinate pot renunța la serviciul fără preaviz și fără obligația plății indemnizației de încetare a contractului (art. L 1225-34 din C. mun.). La fel, după naștere, salariata poate rezilia contractul la încetarea concediului de

---

<sup>1</sup> M. Hardouin, *Grossesse et liberté de la femme en ceinte*, în *Droit social* 1977, p. 287; C. Sutter, *Du droit de la maternité au droit à la procréation*, în *Droit social* 1981, p. 710.

<sup>2</sup> Conform art. 1225-1 din Codul muncii, angajatorul nu trebuie să ia în considerare starea de graviditate a unei femei pentru a refuza angajarea sau rezilierea contractului de muncă, în cursul perioadei de încercare. Lui îi este în consecință interzis de a căuta informații privind starea de graviditate privind starea de graviditate a persoanei interesate. Femeia candidată la angajare mi este ținută să releve starea sa. Dar, salariata însărcinată poate fi concediată în perioada de încercare, deoarece ea este supusă unui alt regim juridic.

maternitate pentru a-și crește copilul fără să fie ținută de respectarea termenului de preaviz (art. L 1225-66). Ea beneficiază de prioritate la serviciu în anul care urmează încetării contractului; în caz de reîncadrare, aceasta beneficiază de toate avantajele avute la momentul plecării sale, mama-salariată poate înceta contractul în aceleași condiții la terminarea concediului de maternitate sau de adopție, ori dacă e cazul două luni după naștere sau la sosirea copilului acasă sub condiția de a-l informa pe angajator cu 15 zile înainte.

În *Albania*, protecția maternității în relațiile de muncă este reglementată, în principal, în C. mun., dar și în Legea privind securitatea și sănătatea la locul de muncă (Legea nr. 10 237/2010). C. mun. prevede o protecție specială pentru femei înainte și după naștere. În orice caz, încetarea contractului de muncă în timpul concediului de maternitate este invalidă. În plus, Codul muncii prevede reglementări pentru anumite drepturi în timpul perioadei de maternitate<sup>3</sup>.

Al treilea capitol privește protecția femeii gravide, lăuzei și persoanei monoparentale la serviciu. În prima parte a acestui capitol am analizat, din punct de vedere istoric, cadrul normativ al ocrotirii femeilor salariate în dreptul nostru intern. În continuare, am avut în vedere aspectele de sănătate și securitate în muncă, munca de noapte precum și unele facilități acordate femeilor salariate.

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

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

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

În materia protecției muncii femeilor salariate în general, și în special, al protecției maternității, legiuitorul român a emis următoarele norme de protecție:

- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

Privind munca de nopate reținem că aceasta nu este interzisă, ci doar obligarea femeii gravide la prestarea acesteia.

Trebuie subliniat că în *Italia* măsurile de protecție sunt extinse și asupra asistentei maternale și mamei adoptive; în plus, după cum vom vedea, unele dintre drepturile inițial proprii numai mamei au fost extinse și asupra taților, care le pot exercita pe cont propriu sau ca alternativă la mamă; alte drepturi sunt acum atribuite ambilor părinți, biologici, adoptivi sau asistenți maternali.

În capitolul patru, accentul a fost pus pe reducerea timpului de lucru, zile libere și concedii asociate maternității sau creșterii copilului.

Având în vedere protecția ce trebuie acordată acestor categorii vulnerabile, legiuitorul, prin actele normative interne a considerat oportun să reducă timpul de muncă al acestor persoane, să acorde unele zile libere și anumite concedii asociate maternității sau creșterii copilului.

---

<sup>3</sup> E. Tiri, *The contract of employment and the rights of employees in Albania, regime in Romania*, în *Revue Européenne du droit social* nr. 3 (52) 2021.

Salariatele gravide care doresc să beneficieze de anumite drepturi stabilite prin O.U.G. nr. 96/2003, trebuie mai întâi să se prezinte la medic pentru a obține documentele necesare care să îi ateste starea.

Angajatorul este obligat să evalueze gradul și durata expunerii la riscuri pe locul de muncă pe care îl ocupă salariatele și efectele pe care ar putea să le aibă asupra salariatelor.

Lucrătoarelor gravide trebuie să li se modifice condițiile de muncă astfel încât să li se asigure regulat în cadrul programului de lucru, pauze și amenajarea spațiului specific pentru repaus.

Pentru a putea fi protejată lucrătoarea gravidă, angajatorul poate să îi stabilească program individualizat și/sau redus. Programul de lucru și repartizarea acestuia trebuie adus la cunoștința lucrătoarei gravide.

De asemenea, lucrătoarea gravidă poate solicita și desfășurarea activității în condiții de telemuncă pentru 1 zi sau mai multe zile pe săptămână, chiar cu program flexibil.

Angajatorul este obligat să reducă programul de muncă al salariatei gravide cu o pătrime, în baza unei recomandări a medicului de familie, când se constată că aceasta nu poate desfășura activitatea pe durata normală de 8 ore pe zi pentru că și-ar pune în pericol sănătatea sa sau a fătului. Această reducere a programului de muncă nu trebuie să afecteze drepturile salariale, diferența fiind suportată din fondurile angajatorului.

În Franța, în timpul primei perioade care începe cu debutul sarcinii și care se termină cel mai târziu la șase săptămâni înainte de data prevăzută a nașterii, salariața poate fi dispensată de executarea unei părți din sarcina sau obișnuită (de muncă); această dispensă se poate referi la o reducere a timpului de muncă a femeilor însărcinate, care poate merge până la o oră pe zi; anumite acorduri (de muncă) nu acordă această reducere a timpului de lucru decât începând de la a treia sau de la a patra sau chiar a cincea lună de sarcină, dar altele le acordă chiar de la începutul sarcinii.

Începând cu a șasea, a douăsprezecea sau a douăzeci și patra săptămână, precedând data prezumată de naștere, se deschide a doua perioadă în cursul căreia salariața este dispensată total de obligația de a muncii. Perioada de suspendare durează în principiu șase săptămâni, înainte de data prezumată nașterii și zece săptămâni după (art. L 1225-17 din Codul muncii). Durata suspendării va putea fi prelungită în cazul stării patologice a salariatei rezultând din sarcină ori din naștere stabilită prin certificat medical (art. L 1225-21), de nașteri multiple (art. L. 1225-18) sau atunci când salariața are deja doi copii născuți viabili sau are acasă în îngrijire doi copii (art. L. 1225-19). În astfel de situații durata suspendării poate merge ecourtée – scurtată, până la patruzeci și opt de săptămâni atunci când femeia aduce pe lume tripleți (art. L. 1225-18).

În România salariatele gravide beneficiază de zile libere plătite pentru consultații medicale prenatale.

Salariatele care alăptează au dreptul în timpul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră, până când copilul la împlini un an. În aceste pauze este inclus și timpul alocat deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

Prin Legea nr. 91/2014 s-a stabilit oferirea unei singure zile libere, anual în scopul îngrijirii sănătății copilului, iar angajatorii publici, cât și privați, au obligația dării acestui liber, pentru evaluarea anuală a sănătății copilului. Beneficiarii acestui drept sunt părinții, dar și reprezentanții legali ai copilului, cu condiția să fie asigurați, cu respectarea condițiilor legale, în cadrul asigurărilor sociale de stat.

Această zi liberă se acordă în scopul asigurării posibilității părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia.

Conform art. 118<sup>1</sup> din C. mun., lucrătorii care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani, pot solicita angajatorilor 4 zile pe lună în regim de telemuncă, în condițiile în care

organizarea activității angajatorului permite o astfel de activitate. Așadar, este vorba de orice persoană care are în întreținere un copil și nu este vorba doar de părinții naturali ai copilului.

Prin Legea 19/2020 sunt acordate zile libere părinților pentru supravegherea copiilor. Astfel, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, în situația suspendării cursurilor, a închiderii temporare a unităților de învățământ unde copiii sunt înscriși, inclusiv în perioada vacanțelor școlare, ca urmare a condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

Condițiile pentru acordarea zilelor libere sunt prevăzute de art. 1 alin. 2 din același act normativ și stabilește că locul de muncă al părintelui nu permite desfășurarea activității de telemuncă, iar copiii trebuie să fie mai mici de 12 ani sau dacă sunt copii cu dizabilități, vârsta lor trebuie să fie mai mică de 26 ani și să fie înscriși într-o instituție de învățământ.

Aceste zile se acordă numai dacă nu s-au putut acorda ale opțiuni cum ar fi desfășurarea activității în telemuncă, program de muncă individualizat etc., și cu obligația asigurării continuității activității.

Am considerat oportun să analizăm și ziua liberă acordată cu prilejul vaccinării copilului împotriva Covid-19.

Și în *Italia* este prevăzut concediul de maternitate, este instituită interzicerea concedierii pentru motive ce au legătură directă cu starea de graviditate și interzicerea muncii de noapte.

Legislația *Spaniei* obligă angajatorii să adopte măsuri referitor la protejarea salariatelor în locațiile de muncă, cu norme de protecție specială a femeilor însărcinate, celor care au născut de curând sau care alăptează.

Cadrul juridic care constituie protecția maternității îl reprezintă Statutul Lucrătorilor, dar și Legea 4/1995 cu privire la legiferarea concediului pentru tată sau pentru mamă ca și Legea 3/2007 cu privire la identitatea deplină între femei și bărbați.

În *Anglia*, posibilitatea unui concediu pentru a se ocupa de copii este pus la dispoziția părinților care doresc să aibă timp liber pentru a avea grijă de copilul lor. Pentru a se califica, părintele trebuie să fie un angajat care a lucrat pentru același angajator timp de un an. Concediul pentru creșterea copilului este de 13 săptămâni și trebuie luat înainte de a împlini copilul vârsta de cinci ani.

Dreptul de a solicita o muncă flexibilă a fost extrem de controversat. Angajatului îi este permis să facă o cerere, iar angajatorul care dorește să refuze poate identifica cu ușurință un motiv legitim pentru a face acest lucru.

C. mun. din *Republica Azerbaidjan*, interzice angajarea femeilor gravide și care alăptează în muncă vătămătoare pentru sănătatea lor. Delegarea, lucrul în weekend și sărbători, ore suplimentare și munca de noapte sunt interzise femeilor însărcinate. Este interzisă angajarea unei gravide la locurile de muncă cu condiții de muncă dificile sau periculoase, precum și la tuneluri subterane, mine și alte lucrări subterane.

Orele de lucru pentru gravide trebuie reduse până la 36 de ore pe săptămână. Femeile însărcinate pot fi, de asemenea, transferate la un alt loc de muncă fără consecințe defavorabile.

Legislația muncii din Republica Moldova conține în C. mun. reglementări privind munca salariatelor, a persoanelor ce au obligații de familie și a altor persoane.

Potrivit normei menționate mai sus este interzisă folosirea muncii femeilor, ce sunt protejate social prin prisma maternității în exploatarea miniere sau alte munci care ar avea riscuri sau consecințe în privința sarcinii, alăptării noului născut sau sănătății.

Femeile gravide pot fi delegate doar prin exprimarea în scris a consimțământului pentru acest lucru. Pe de altă parte, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților că au dreptul să refuze delegarea (numită deplasare).

În Serbia, protecția maternității este reglementată în Employment Act. Potrivit acestor dispoziții o angajată însărcinată și o femeie angajată care alăptează un copil nu poate lucra la slujbe care sunt, în ceea ce privește constatarea unei agenții de sănătate competente, dăunătoare sănătății sale și sănătății copilului și, în special, la locuri de muncă care necesită ridicări grele sau cele caracterizate prin radiații dăunătoare de expunere la temperaturi și vibrații extreme. Angajatorul trebuie să ofere alte locuri de muncă adecvate salarietei menționate mai sus și, în cazul în care aceste locuri de muncă nu există, el o va îndruma către concediu plătit.

Legea muncii prevede concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului și absență de la muncă datorită îngrijirii speciale a copilului și protecției speciale la încetarea angajării (în timpul sarcinii și concediul de maternitate de la serviciu).

Al cincilea capitol a privit cauzele de suspendare a contractului asociate maternității sau creșterii copilului.

Printre cauzele de suspendare a contractului de muncă asociate maternității sau creșterii copilului am avut în vedere:

- concediu de maternitate;
- concediul de creștere a copilului;
- concediul de îngrijire a copilului bolnav;
- concediul paternal;
- concediul de risc maternal;
- concediul de acomodare.

În România, conform art. 50 alin. 1 din Legea nr. 273/2004 cel care adoptă "sau oricare din soții adoptatori care "realizează venituri supuse impozitului pe venit, denumit persoană îndreptățită", pentru îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor părintești, salariații beneficiază de un "concediu de acomodare" pe parcursul perioadei în care li se va încredința un copil în vederea adopției.

Acest concediu se acordă, "prin ipoteză, salariatului care a adoptat un copil mai mare de 2 ani"<sup>4</sup>, deoarece în cazul în care copilul ar avea mai puțin de 2 ani este aplicabil concediul prevăzut de Legea nr. 66/2016. Acest concediu are o durată de cel mult 1 an, inclusiv perioada încredințării în vederea adopției timp în care salariatul va primi și o indemnizație lunară.

În această perioadă, angajatorul nu poate obliga părintele adoptiv care a beneficiat de concediul de adopție de a presta munca.

Se poate trage concluzia că dispozițiile analizate sunt aproape similare cu reglementările în domeniu aplicabile în statele UE.

În Franța sunt reglementate concediul de paternitate și de primire a copilului, concediul parental de educație, concediul de adaptare și alte concedii pentru evenimente familiale.

În cel de-al șaselea capitol am avut în vedere interdicțiile la concediere, făcând referire la: interdicția concedierii salariatei gravide, interdicția concedierii angajatei care beneficiază de concediu de risc maternal, concediu pentru maternitate ori care se găsește în concediu pentru îngrijirea copilului, interdicția concedierii salariatei care primește stimulente de inserție.

Capitolul șapte cuprinde aspecte de drept comparat. Sunt analizate atât reglementări din statele membre ale Uniunii Europene, din alte state ale continentului (Albania, Anglia, Moldova etc.) precum și din alte țări (Africa, Asia sau America de Sud etc.)

Prin reglementarea unor cazuri de interdicții la concediere, interdicții ce au caracter temporar, legiuitorul a instituit o măsură de protecție cu caracter general pentru salariatele aflate în anumite situații percepute, în esență, ca fiind vulnerabile.

---

<sup>4</sup> R. Dimitriu, *Prezența femeilor pe piața muncii*, 21 dec. 2017, [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro).

Menționăm, cu acest prilej, că aceste interdicții sunt reglementate atât de C. mun., cât și de alte acte normative, astfel:

- Legea nr. 202/2002;
- O.U.G. nr. 96/2003;
- O.U.G. nr. 111/2010.

Aceste cazuri de interdicere a concedierii salariaților au scopul de a preveni abuzurile angajatorilor, care ar putea concedia salariații aflați în situații speciale în care nu se pot apăra, de a le proteja drepturile și interesele, ce nu ar fi exercitate normal și deplin, de a contribui astfel la crearea unui mediu de muncă echitabil, just și empatic.

Aceste interdicții au, evident, caracter temporar și nu operează în cazul în care intervine reorganizarea judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului. În această din urmă ipoteză are loc, în fapt, o încetare de drept a contractului.

Și în *Franța* este instituită protecția contra concedierii. Nu numai mama salariată este protejată împotriva concedierii, dar și tatăl copilului. Potrivit art. L. 1225-4-1 din Codul muncii, niciun angajator nu poate înceta contractul salariatului timp de zece săptămâni urmând nașterii copilului său. Totuși, este posibilă măsura angajatorului în caz de fapta gravă a salariatului respectiv sau de imposibilitate a menținerii contractului pentru motive străine nașterii copilului.

În *Italia*, art. 55 din Statutul Angajaților implică reglementarea formei și efectelor concedierii disciplinare, diferențiind între *concedierea echitabilă*, care presupune respectarea cerințelor de formă și de fond (dovada că presupusa încălcare este reală și suficientă pentru a justifica concedierea lucrătorului din cadrul societății); *concedierea abuzivă*, atunci când nu este îndeplinită niciuna dintre cerințele de mai sus; și *concedierea nulă*, care se referă la cazurile în care cauza de concediere este discriminatorie.

În unele legislații naționale din U.E. sunt prevăzute atât interdicția, dar și posibilitatea concedierii lucrătoarelor gravide. Astfel, C. mun. francez arată că angajatorul nu are posibilitatea de a dispune încetarea contractului de muncă al unei salariate atunci când ea este însărcinată, constatată medical, în timpul suspendării contractului când aceasta se află în concediu de maternitate, ca și timp de 10 săptămâni urmând expirării acestei perioade.

Totuși angajatorul poate dispune încetarea contractului justificat de o abatere gravă, nelegată de starea de graviditate ori de imposibilitatea de a menține contractul pentru un motiv străin de sarcină sau naștere.

Legea privind Statutul lucrătorilor prevede în art. 53 pct. 4 "decizia de concediere este nulă atunci când decizia este motivată de una din cauzele de discriminare interzise de Constituție sau de lege ori atunci când a fost efectuată cu încălcarea drepturilor fundamentale și a libertăților publice ale lucrătorului. De asemenea, decizia este nulă atunci când vizează o lucrătoare gravidă, dar, ca excepție, decizia este temeinică dacă are la bază situații care nu au legătură cu sarcina". Spre deosebire de dreptul comparat, dreptul românesc nu se referă la toate situațiile (excepționale), în care totuși poate interveni concedierea salariatelor protejate de lege. Dar nu se interzice *de plano* concedierea lor. În temeiul articolului 10 din Directiva 92/85/CEE, o astfel de concediere este posibilă, în mod excepțional, pentru motive care nu privesc situația lor de graviditate.

Se poate trage concluzia că dispozițiile analizate sunt aproape similare cu reglementările în domeniu aplicabile în statele UE.

Ca o concluzie generală, poate fi reținută ideea că reglementările privind protecția maternității au nevoie de adaptare permanentă la cerințele vieții, determinate în special de imperativul concilierii vieții profesionale cu viața privată. De aceea este necesar ca pe lângă reglementări noi s-ar impune și adecvarea celor existente cerințelor izvorâte din interpretarea jurisprudențială a diferitelor cauze soluționate.

Propunerile de *lege ferenda* formulate vin să evidențieze necesitatea îmbunătățirii cadrului legislativ privind protecția maternității la locul de muncă, a completării și modificării unor texte de lege incidente în domeniu.

România ar trebui să ratifice, Convenția O.I.M nr. 171/1990 privind munca de noapte. Deși o parte a sa se regăsește în Codul muncii prin transpunerea Directivei 2003/88/CE și astfel avem o serie de aspecte reglementate, cum ar fi aspectele care țin de „*relațiile familiale și sociale*” ale celor care prestează activitate de noapte, ceea ce nu se regăsește nici în Directiva 2003/88/CE, nici în legislația internă.

Concediul de odihnă suplimentar pentru fertilizare „*in vitro*”, trebuie acordat funcționarilor publici, imunându-se completarea C.adm. în acest sens.

Dacă angajatorul care refuză nejustificat cererea salariatului părinte de a beneficia de prevederile art. 118<sup>1</sup> din C. mun. să poată fi sancționat contravențional, prin completarea art. 260 alin. 1 din C. mun..

*De lege ferenda*, s-ar impune completarea art, 260 alin.1 din C. mun. cu încă o literă care să prevadă și sancționarea cu amendă contravențională a unui refuz nejustificat într-o asemenea situație, dar și completarea art. 118<sup>1</sup>, cu un nou alineat care să arate expres că salariatul care consideră nejustificat refuzul angajatorului de a-i acorda beneficul prevăzut de acest articol, să se poată adresa instanței care soluționează litigiile de muncă.



## **BIBLIOGRAFIE**

### **I. ACTE NORMATIVE INTERNE**

1. Codul muncii;
2. Codul civil;
3. Codul penal;
4. Codul fiscal;
5. Codul de procedură civilă;
6. Legea nr. 119/1996 privind cu privire la actele de stare civilă;
7. Legea nr. 210/1999 a concediului parental;
8. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
9. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;
10. Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice;
11. Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției;
12. Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004;
13. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
14. Legea nr. 292/2011 a asistenței sociale;
15. Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și insolvență;
16. Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ;
17. Legea nr. 55/2020 reglementează unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19;
18. Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic;
19. Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
20. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
21. O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
22. O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;

23. O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
24. O.U.G nr. 44/2014 pentru reglementarea unor măsuri privind recuperarea debitelor pentru beneficiile de asistență socială, precum și pentru modificarea art. 101 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
25. O.U.G nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV2;
26. H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
27. H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
28. H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților;
29. H.G. nr. 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
30. H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțurii pe criteriul de sex, precum și a hărțurii morale la locul de muncă;
31. Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României;
32. Decretul nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României.

## **II . NORME INTERNAȚIONALE**

1. Pactul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Organizația Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966;
2. Declarația universală a drepturilor omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în anul 1948;
3. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952;
4. Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei.

### **III. NORME EUROPENE**

1. Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, lăuzelor sau care alăptează;

2. Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;

3. Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;

4. Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;

5. Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;

6. Directiva (UE) 2019/1158 din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului;

7. Carta socială europeană revizuită a Consiliului Europei, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996.

### **IV. ACTE NORMATIVE DREPT COMPARAT**

1. Constituția Italiei;
2. Constituția Spaniei;
3. Constituția Republicii Albania;
4. Codul muncii francez;
5. Codul de securitate socială francez;
6. Codul muncii albanez;
7. Codul muncii din Republica Azerbaidjan;
8. Codul muncii din Moldova;
9. Codul civil italian;
10. Codul civil spaniol;
11. Statutul Lucrătorilor în Spania;
12. Actul relațiilor de muncă din 1996 în Anglia;

13. Legea muncii din 2005 din Serbia;
14. Legea privind securitatea și sănătatea la locul de muncă nr. 10 237/2010 în Albania;
15. Legea nr. 53/2000 privind sprijinul maternității și paternității în Italia;
16. Legea 4/1995 cu privire la legiferarea concediului pentru tată sau pentru mamă în Spania;
17. Legea 31/1995 privind prevenirea riscurilor la locul de muncă în Spania;
18. Legea 3/2007 pentru egalitatea efectivă între femei și bărbați în Spania.

## V. TRATATE. CURSURI. MONOGRAFII

### A. Autori români

1. D. Alexandresco, *Explicațiunea teoretică și practică a dreptului civil român în comparațiune cu legile vechi și principalele legislațiuni străine*, Ed. Tipografiei Ziarului Curierul Judiciar, București, 1906;
2. D.A. Ancheș, *Dreptul muncii în perspectiva europeană*, Ed. Eikon, Cluj-Napoca, 2014;
3. R. Anghel (coord.), *Sănătatea și securitatea în muncă – Abordare multidisciplinară*, Ed. C.H. Beck, București, 2019;
4. A. Athanasiu, A.M. Vlăsceanu A.M., *Dreptul muncii. Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017;
5. A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole, Volumul I- Articolele 1-107*, Ed. C.H. Beck, București, 2007;
6. M.-B. Berna, *Drepturile femeii în dreptul internațional: conținut juridic și influențe culturale*, Ed. Universul Juridic, București, 2020;
7. D. Brezeanu, *Regimul juridic al nulității în raporturile de muncă*, Ed. C.H. Beck, București, 2017;
8. G. Boroi, *Drept civil. Partea generală*, ediția a II-a, Ed. All Beck, București, 1999;
9. St.D. Cărpenaru, *Tratat de drept comercial român*, ed. a VI-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2019;
10. I.Ciochină-Barbu, A.M. Popescu, *Dreptul muncii*, ediția a III-a, Ed. C.H. Beck, București, 2019;
11. M.N. Costin, C.M. Costin, *Dicționar de drept civil de la A la Z*, Ed. Universul Juridic, București, 2019;

12. Dictionarul Explicativ al Limbii Române (DEX), Ed, Univers Enciclopedic, 2016;
13. L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012;
14. L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. C.H. Beck, București, 2017;
15. R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, București, 2016;
16. R. Dimitriu, *Consilier Codul muncii*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2021;
17. L.S. Doseanu, *Regelementarea muncii tinerilor și a femeilor în dreptul național și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2015;
18. A.E. Enescu, *Timpul de muncă și de odihnă în dreptul național și în dreptul Uniunii Europene*, Ed. C. H. Beck, București, 2012;
19. R.Gidro, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2013;
20. M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, ed. Universul Juridic. București, 2015;
21. C. Gîlcă, *Codul muncii comentat și adnotat*, Ed. Rosetti Internațional, București, 2013;
22. C. Gîlcă, *Codul muncii comentat și adnotat*, Ed. Rosetti Internațional, București, 2022;
23. C. Gîlcă, *Jurisprudența Curții de Justiție Europene în materia dreptului muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009;
24. C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al Băicoianu, *Tratat de drept civil român*, vol. I, Ed. ALL, 1996;
25. A.V. Iugan, *Codul penal adnotat, Partea specială*, Ed. Universul Juridic, 2020;
26. C.A. Moarcăș-Costea, *Dreptul securității sociale*, Ed. C.H. Beck, București, 2013;
27. B. Marian, *Dreptul securității sociale*, Ed. Pro Universitaria, București, 2020;
28. D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii*, Ed. C.H. Beck București, 2011;
29. C. M. Nicolescu, *Protecția dreptului la viață privată și de familie în cazul copilului născut de o mamă surrogat – variațiuni mioritice; temă europeană*, în *In honorem Valeriu Stoica. Drepturi, libertăți și puteri la începutul mileniului al III-lea*, Ed. Universul Juridic, București, 2018;
30. C. Nicolescu, *Dreptul familiei*, Ed. Solomon, 2020;

31. C.M. Nicolescu, *Ordinea publică în dreptul familiei și provocările contemporane. Triumful individualismului și al autodeterminării?*, în volumul Hic et Nunc: Alexandru Athanasiu, Ed. C.H. Beck, București, 2020;
32. S. Panainte, *Interdicția de concediere a salariatelor între (cvasi) absolut și relativ*, în vol. Hic et Nunc: Alexandru Athanasiu, Ed. C.H. Beck, București, 2020;
33. S. Panainte, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017;
34. V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii. Comparat*, Ed. Lumina Lex, București, 2003;
35. R.R. Popescu, *Dreptul european al muncii. Legislație, doctrină și jurisprudență*, Ed. Hamangiu, București, 2019;
36. M.-C. Preduț, *Codul muncii comentat*, ed. a IV-a, completată și revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2024;
37. N. Roș, *Dreptul muncii*, Ed. a III-a, revizuită și adăugită, Ed. ProUniversitaria, București, 2023;
38. N. Roș, *Dreptul securității sociale*, Ed. a IV-a, revizuită și adăugită, Ed. ProUniversitaria, București, 2024;
39. A. Roșioru, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2017;
40. O.M. Salomia, *Instrumente juridice de protecție a drepturilor fundamentale la nivelul Uniunii Europene*, Ed. C.H. Beck, București, 2019;
41. I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007;
42. I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014;
43. I.T. Ștefănescu, M. Ezer, M. Gheorghe, I. Șorica, B. Teleoacă-Vartolomei, A.G. Ulutu, V. Voinescu, *Codul muncii și Legea dialogului social. Comentarii și explicații*, Ed. Universul Juridic, București;
44. A. Tască, *Politică socială a României. Legislație muncitorească*, București, 1970;
45. A. Ticlea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ediția II, Ed. Universul Juridic, București, 2024;
46. A. Ticlea, *Tratat de dreptul muncii ed. a III-a*, Ed. Universul Juridic, București, 2009;

47. A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudence*, Ediția a VII-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2013;
48. A. Țiclea, *Tratat de drept al muncii*, ediția a IX- a, Ed. Universul Juridic, București, 2015;
49. A. Țiclea, *Tratat privind timpul de muncă și timpul de odihnă*, Ed. Universul Juridic, București, 2020;
50. A. Țiclea (coord.), L. Georgescu, I. Dumitru, M. Purcaru, *Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrine privind raporturile de muncă*, Ed. universul Juridic, București, 2018;
51. A. Țiclea, *Codul muncii. Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență*, Ed. universul Juridic, București, 2020;
52. A. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul securității sociale*, Ed. Universul Juridic, București, 2023;
53. A. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul securității sociale*, Ed. Universul Juridic, București 2014;
54. D. Țop, *Drept social european*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2009;
55. D. Țop, *Dreptul muncii – Dreptul securității sociale*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2013;
56. D. Țop, *Istoria dreptului și statului românesc*, Ed. Zven, Târgoviște, 2016;
57. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007;
58. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008;
59. D. Țop, *Constantele dreptului muncii*, vol. 1, *Dreptul muncii în sistemul dreptului*, Ed. Zven, Târgoviște, 2021;
60. D. Țop, G.M. Bermúdez, *Securitatea socială. Analiza a două sisteme România – Mexic /Seguridad social. Análisis de dos sistemas :Rumania-México*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2015;
61. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2022;
62. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii. Doctrina și jurisprudența*, ed. a V-a, revazuta și adaugita, Ed. Universul Juridic, București, 2024;
63. D. Țop, *Puncte de cotitură în legislația muncii din România (2022 – 2023)*, editura Zven, Târgoviște, 2023;
64. N. Voiculescu, *Drept social european*, Ed. Universul juridic, București, 2014;

65. N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007;
66. N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Tratat de drepturile omului*, Ed. Universul Juridic, București, 2023;
67. L Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat vol. I*, Ed. Hamangiu, București, 2009;
68. R. Vasiliu, A. Miclea. *Protecția maternității la locul de muncă*, Ed. Rosetti International, București, 2020;
69. B. Vartolomei, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2016;
70. A.M. Vlăsceanu, M.A. Iordache, *Munca la distanță expresie a flexibilizării raportului de muncă*, Editura CHBeck, București, 2023;
71. V. M. Witzaman, *Curs de drept muncitoresc*, ediția a III-a, Tipografia „Litografia Învățământului București”, 1955.

## **B. Autori străini**

1. I. Ahmad, *Brazil Decent Work Check 2019*, WageIndicator Foundation, Amsterdam 2019;
- 2.P. Aleka, K.i Zyhrada, *Labour Standarts in Albania, Research Report*, Institute for Democracy and Mediation, 2016;
3. G. Auzero, D. Bougard, E. Dockés, *Droit du travail*, 36<sup>e</sup> édition, Dalloz, Paris, 2023;
4. M. V. Ballestero, G. De Simone, *Diritto del lavoro*, Ed. Giappichelli, 2022;
- 5 A. C.L. Davies, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, New York, 2004;
6. R.J. Cook, *State accountability under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, în *Human Rights of Women*, R.J. Cook edition, 1994;
7. A.A.M Iftikhar, *Portugal Decent Work Check*. WageIndicator Foundation, Amsterdam, 2019;
8. B. del Mar López Insua, D. Țop, M. E. Monsalve Cuellar, d.a Calderón Bernal, M.P. Dávila Ariza, *Regime de las incapacidades por maternidad permisos parentales. Derecho comparado España - Rumanía – Colombia*, Ed. Zven Târgoviște, 2020;
9. M. C Palomeque Lopez, M. A. de la Rosa, *Derecho del trabajo*, vigesimonvena edición, Ed. Universitaria Ramon Areces, 2023;



10. M. C. Palomeque López, J. M. Álvarez de la Rosa, *Derecho del trabajo*, 25<sup>a</sup> ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2017;

11. J. Pelissier J., G. Auzero, E. Dockes E., *Droit du Travail*, 2010, 25<sup>ème</sup> édition, Dalloz;

12. S. Perrenoud, *La protection de la maternité: Etude de droit suisse, international et européen*, Ed. Stämpfli Verlag; 1er édition, 2015;

13. F.C Rodas (coord.), A. G. Ros, I. C. Victoria, M.M. Aso, J. M. Servais, *Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales*, 3<sup>a</sup> ed, Ed. Aranzadi, 2023.

## VI. STUDII. ARTICOLE. COMENTARII

### A. Autori români

1. A. Athanasiu, A. M. Vlăsceanu, *Interdicția de concediere a lucrătoarelor gravide*, în RRDP, nr. 1/2005, p. 58-85;

2. Gh. Bădică, A. Popescu, *Necesitatea sistematizării legislației muncii*, în Dreptul nr. 1/1992, p. 13;

3. Ș. Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor de „denunțare” sau „desfacere” a contractelor individuale de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și a insolvenței*, în Dreptul nr. 11/2014, pp. 112-125;

4. T. Bodoașcă, *Opinii privind semnificația juridică a termenului „copil”*, în Dreptul, nr. 6/2014, p. 127-128;

5. D. Ciuntu, *Facilități acordate de angajator în cazul angajatelor care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”*, în RRDM nr. 4/2019, p. 75;

6. S.L. Drăgan, *Concediu de acomodare rezultat al Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției*, în RRDM nr. 3/2019, p. 54;

7. I. Dumitru, *Considerații asupra legalității concedierii lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează*, în RRDM nr. 10/2016, p. 24-30;

8. R. Dimitriu, *Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă și necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii*, în Dreptul nr. 2/2015, p. 81;

9. R. Dimitriu, *Prezența femeilor pe piața muncii*, în RRDM nr. 9/2016, p. 20;

10. M.V. Duca, *Concedierea salariatei gravide în perioada de probă. Informarea prealabilă a angajatorului privind starea de graviditate*, Dreptul nr. 10/2020, p. 176-191;

11. M.V. Duca, *Aplicabilitatea interdicțiilor temporare de concediere în cazul încetării contractului individual de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă*, în Dreptul nr. 3/2021, p. 105;
12. A. Duțu, *Hărțuirea la locul de muncă*, în RRDM nr. 2/2021, pp. 48-59;
13. A. Duțu, *Pandemia de COVID-19 și dreptul muncii*, în RRDM nr.1/2022, pp. 41 și urm;
14. D.G. Enache, *Aspecte generale în legătură cu protecția datelor cu caracter personal ale salariaților*, în Dreptul nr. 1/2015, pp. 35-48;
15. L. Filip, L.Pavel, *Concediul de risc maternal*, în RRDM nr. 4/2004, p. 60-63;
16. A.M.A Iancu, *Maternity protection at work in the Republic of Albania* în Revue Européenne du droit social no.1/2020, pp. 66-70;
17. A.M.A. Iancu, *Protection of maternity at work according to the Labor Code of 1950*, în Revue Européenne du Droit Social nr. 4/2020, p. 41-44;
18. L. Georgescu, *Considerații generale privind concediul de îngrijitor*, în RRDM nr. 3/2022, p. 30-31;
19. M. Glodeanu, *Protecția salariatei gravide împotriva concedierii. Condiții de legalitate a deciziei*, în RRJ, nr. 4/2016, p. 79-84;
20. R. Glodeanu, *Regulamentul general privind protecția datelor. Aplicații practice în materia litigiilor de muncă*, în Dreptul nr. 3/2019;
21. I.M. Lăpuște, *Interdicții privind concedierea*, în RRDM nr. 6/2017, p. 34;
22. A. Ștefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, în RRDM, nr. 3/2008, p. 76;
23. G. P. Știrbu Gabriela-Petruța, *Suspension of the individual employment contract in the case of maternity leave or in the case of maternal risk leave in the romanian legislation*, Revue Européenne du droit social nr. 1 (62) 2024;
24. Ș.D. Pițigoi, *Aspecte referitoare la regimul juridic al învoirii de la locul de muncă*, în Dreptul nr. 12/2017, p. 66;
25. I.T. Ștefănescu, *Momente esențiale ale reglementării raporturilor de muncă în secolul după Marea Unire. Concluzii*, în Dreptul nr. 12/2018, p. 96;
26. I.T. Ștefănescu, R. Dimitriu, *Considerații referitoare la protecția datelor personale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă*, în Dreptul nr. 9/2015, pp. 189-190;
27. B. Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr. 81/2018*, în RRDM nr. 2/2018, p. 46;

28. A.Țiclea, *Evoluția legislației muncii în spațiul românesc*, în *Dreptul* nr. 4/2021, p. 53;
29. A.Țiclea, A. Duțu, *Discuții referitoare la interdicția concedierii salariatei gravide*, în *Dreptul* nr. 9/2018, p. 50 și urm;
30. A.Țiclea, *Durata redusă a timpului de muncă*, în *RRDM* nr. 1/2020, p. 26;
31. A. Țiclea, *Concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate*, în *RRDM*, nr. 4/2006, p. 14-30;
32. A. Țiclea, *Confuzii cu repetiție între concediere și încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă*, în *RRDM* nr. 6/2020, p. 22;
33. A. Țiclea, *Telemunca – modalitate modernă și flexibilă de desfășurare a activității salariatului*, în *Dreptul* nr. 11/2018, p. 192;
34. O. Ținca, *Comentarii referitoare la o recentă Hotărâre a Curții europene de Justiție a Uniunii Europene în materia discriminării între bărbați și femei în relațiile de muncă*, în *RRDM* nr. 8/2010;
35. O. Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere) în lumina Directivei 92/85/CEE*, în *Dreptul* nr. 9/2014, p. 109;
36. D. Țop, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă*, *RRDM* nr. 10/2015 p. 13-18;
37. D. Țop, *Considerații cu privire la două noi acte normative în domeniul relațiilor de muncă*, în „*RRDM*”, nr. 10/2014, p. 27;
38. D. Țop, *Regulation of the individual labor contract in the Working Code of the Republic of Albania*, *Revue Européenne du droit social* nr. 4 (45) 2019, p. 39;
39. D. Țop, *Discuții privind necesitatea unei definiții legale a actelor adiționale la contractele de muncă*, în *Dreptul* nr. 9/2020, pp. 44-52;
40. A.Vernea, *Particularități ale acordării concediului medical, în legislația română, în cazul infectării cu virusul Sars-Cov-2. Lecții pentru viitor*, în *Revue Européenne du droit social* nr. 3/ 2021, p.52 ;
41. E. Tiri, *The contract of employment and the rights of employees in Albania, regime in Romania*, în *Revue Européenne du droit social* nr. 3 (52) 2021;
42. L. Zărnescu, *Reflectarea principiului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în legislația română*, în *RRDM* nr. 5/2023.

## **B. Autori străini**

1. M. Hardouin, *Grossesse et liberté de la femme en ceinte*, în *Droit social* 1977, p. 287;  
C. Sutter, *Du droit de la maternité au droit à la procréation*, în „*Droit social*” 1981, p. 710;

2. G. P. Politakis, *Normes sur le travail de nuit des femmes; le dileme protection — égalité*, în „*Revue Internationale du Travail*” vol. 140, n<sup>o</sup> 4/2001, p. 487- 489.

## **VII.PRACTICĂ JUDECĂTOREASCĂ**

1. ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 3973/2018;
2. ÎCCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 3177/2015;
3. ÎCCJ, sect. de contencios administrativ și fiscal, dec. nr. 574/2016;
4. C. Ap. București, s. a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3795/2016;
5. C. Ap. Brașov, s. civ., dec. nr. 62/2014;
6. C. Ap. Oradea, S. a II-a civ. de cont. adm. și fisc., dec. nr. 2059/2018;
7. C. Ap. Iași, s. cont. adm. și fiscal, decizia nr. 357 /2020;
8. C. Ap. Iași, s. cont. adm. și fiscal, decizia nr. 91/ 2020;
9. C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru conflicte muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 6213/2016;
10. C. Ap. București, dec. civ. nr. 2686/2020;
11. C. Ap. București, sect.a VII-a pentru conflicte în litigii de muncă, dec. civ. nr. 2863/2017;
12. C. Ap. Galați, sect. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 117/2020;
13. C. Ap. București, sect. a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. RJ 598dgggd9/2023 sin 20 februarie 2023;
14. Tribunalul București, sect. a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, sent. civ. nr. 7418/2018;
15. C.Ap. București, sect. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3846/R din 27 mai 2009;
16. C. Ap. București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. RJ 235g827dg/2022 din 9 mai 2022;
17. C. Ap. Timișoara, dec. nr. RJ 39g94g/2022 din 28 decembrie 2022;
18. C. Ap. Timișoara, sect. litiigii de muncă și asig. soc., dec. nr. 1491/2015;
19. C. Ap. Cluj, sect. civ., litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 940/2008;

20. C. Ap. Cluj, dec. civ. nr. 1797/2015;
21. C. Ap. București, s. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1723/R/2010;
22. C. Ap. București, s. a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 1773/2016;
23. C. Ap. București, s. a VII-a civ., pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 5302/2014;
24. C. Ap. București, s. a VII-a pentru conflicte în litigii de muncă, dec. civ. nr. 2863/2017;
25. C. Ap. Iași, sect. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 91/2020;
26. C. Ap. București, s. a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. RJ g892g597g/2022 din 19 aprilie 2022;
27. C. Ap. București, s. a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr 6639/2021;
28. C. Ap. Constanța, s. civ., dec. civ. nr. 142/2018;
29. Tribunalul București, sentința civilă nr. 5033/2019, nepublicată;
30. Tribunalul Dâmbovița, sentința civilă nr. 2040/2012;
31. Tribunalul Ilfov, sent. civ. nr. 2836/2020, nepublicată;
32. Tribunalul Sibiu, Secția I-a civilă, sentința civilă nr. 510/2020;
33. Cauza C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez c. Continental Industrios del Caucho SA*, Hotărârea din 18 martie 2004;
34. <sup>C</sup>cauza C-147/02, *Michelle K. Alabaster c. Wooiwich pic și Secretary of State for Social Security*, Hotărârea din 30 martie 2004;
35. Cauza C-232/09, *Dita Danosa împotriva LKB Lizingis SIA*, Hotărârea din 11 noiembrie 2010;
36. Cauza C-103/16, *Jessica Porras Guisado /Bankia S.A., Fondo de Garantia Salarial și alții* Hotărârea din 22 februarie 2018;
37. Cauza C-460/06, *Paquay*;
38. Cauza C-421-92 *Gabriele Habermann-Baltermann*;
39. Cauza C\_C-194-08;
40. Cauza C\_191/03. *Margaret McKenna*;
41. Cauza C-232/09;
42. Cauza C194/08, *Cassmayr*;
43. Cauza C-471/08, *Parviainen*;

44. Cauza- 66/96, *Pedersen*;
45. Cauza C-34589, *Stoeckel*;
46. Cauza C-167/12;
47. Cauza C342/93, *Gillespie*;
48. Cauza C-342-01, *Maria Paz Merin Gomez*;
49. Cauza 438/99/Luisa Jiménez Melgar;
50. Cauza C-109/00, *Tele Danmark*;
51. Cauza C-174/16 Germania, H. *împotriva* Land Berlin;
52. C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, Hotărârea din 22 aprilie 2010;
53. C-429/09, *Fuß* Hotărârea din 25 noiembrie 2010;
54. Cauza C-194/08, Susanne Gassmayr *împotriva* Bundesminister für Wissenschaft und Forschung;
55. C-350/06, *Schultz-Hoff și alții*, Hotărârea din 20 ianuarie 2009;
56. C-539/12, *Lock*, Hotărârea din 22 mai 2014;
57. C-270/16, Carlos Enrique Ruiz Conejero *împotriva* Ferroser Servicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal;
58. C-406/15, *Milkova*, Hotărârea din 9 martie 2017;
59. C-395/15, Mohamed Daouidi *împotriva* Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal;
60. C-198/13, *Julián Hernández și alții*, Hotărârea din 10 iulie 2014 C-356/12, *Glatzel*, Hotărârea din 22 mai 2014;
61. Cauza C-32/93, Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd.;
62. C-460/06, Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL;
63. C-506/06, Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG;
64. Cauza C-499/08, Andersen;
65. Cauza C-246/09, *Susanne Bulicke împotriva Deutsche Büro Service GmbH*;
66. C 43/75, *Defrenne*, Hotărârea din 8 aprilie 1976;
67. Cauza 170/84, *Bilka*, Hotărârea din 13 mai 1986;
68. C-236/09, Association belge des consommateurs Test-Achats și alții, Hotărârea din 1 martie 2011;
69. Cauza C 104/09, *Roca Alvarez c. Sesa Start Espagna ETT SA*, Hotărârea din 30 septembrie 2010.

## VIII. ALTE SURSE

\*\*\* *Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România*, ediția a doua, revizuită, Institutul Român pentru Drepturile Omului, București. 1997

\*\*\* Valeriu Zanfir, *Observații teoretice și practice privind limitele delegării salariaților*, [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro)

\*\*\* Raportul OIM, *Maternitatea și paternitatea la locurile de muncă*, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

\*\*\* Observatoire Nationale des droits de l'Homme, rapport annuel, 1994-1995

\*\*\* [http:// www.romania actualitati.ro](http://www.romania.actualitati.ro)

\*\*\* [http:// www.belgium.be](http://www.belgium.be) › emploi

\*\*\* [http:// www.bulgaria-labour-law.bg](http://www.bulgaria-labour-law.bg)

\*\*\* [http:// www.costelgilca.ro](http://www.costelgilca.ro)

\*\*\* <https://consilierjuridicgermanoroman.com>

\*\*\* <http://www.seg-social.pt/maternidade-e-paternidade>

\*\*\* [http:// www.academia.edu](http://www.academia.edu)

\*\*\* [http:// www.avocatura.com](http://www.avocatura.com)

\*\*\* [www.gifa.org](http://www.gifa.org) › xxEurope-countries-MP-laws

\*\*\* <https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>

\*\*\* [www.ilo.org](http://www.ilo.org) › dyn › travail

\*\*\* [www.ommf.gov.hu](http://www.ommf.gov.hu)

\*\*\* <http://www.ilo.org/public/french/bureau/info/pkits/women1.htm>.

\*\*\* [https:// www.isspa.org](https://www.isspa.org)

\*\*\* [http:// www.insse.ro/cms/](http://www.insse.ro/cms/)

\*\*\* [https:// www.mmuncii.ro](https://www.mmuncii.ro)

\*\*\* [www.paragraf.rs](http://www.paragraf.rs) › propisi › e

\*\*\*<https://www.oamr.ro/organizatia-mondiala-a-sanatatii>

\*\*\*[www.rolii.ro](http://www.rolii.ro)

[www.juridice.ro](http://www.juridice.ro)

\*\*\*<https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7211-cp-majorare-indemnizatii-calulate-cu-isr-05032024>

\*\*\*[www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro).

\*\*\*[www.scj.ro](http://www.scj.ro)

\*\*\*<https://www.jurisprudenta.com>

\*\*\*[mcp-avocati.ro](http://mcp-avocati.ro)

\*\*\*[uprl.unizar.es/procedimientos/maternidad.pdf](http://uprl.unizar.es/procedimientos/maternidad.pdf)

\*\*\*<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/al/al066en.pdf>

\*\*\*[www.lex.justice.md](http://www.lex.justice.md) › md

\*\*\*[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

\*\*\*<http://www.ilo.org/public/french/bureau/info/pkits/women1.htm>.

\*\*\*[www.isspa.org](http://www.isspa.org)

\*\*\*[www.vietnamlaws.com](http://www.vietnamlaws.com)

\*\*\*<https://meusalario.uol.com.br>

\*\*\*<https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>

\*\*\*[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2024-08-13/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2024-08-13/)

\*\*\*[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006073189/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/)

\*\*\*<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20240802>

\*\*\*[www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro)

\*\*\*[www.juridice.ro](http://www.juridice.ro)

\*\*\*<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

\*\*\*<http://www.unicef-ire.org>

\*\*\*<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185743&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14093462>

\*\*\*[https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta\\_decizionala/09032021Anexa\\_1\\_SNESVD\\_cu\\_ANDPDCA\\_CNPP\\_29\\_01.pdf](https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf)

\*\*\*<https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>

\*\*\*[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

\*\*\*<https://www.pwc.ro/ro/media/comunicate-de-presa-2024/Analiz-PwC-Romania-Progressul-catre-egalitatea-intre-femei-si-barbati-pe-piata-muncii-este-prea-lent-Decalajul-salarial-ramane-ridicat.html>