Salariatele gravide pot fi concediate pentru motive disciplinare sau ca urmare a desfiintarii locului de munca pentru motive economice



*Dupa ce Curtea de Justitie a Uniunii Europene a stabilit in cauza C-103/16, Jessica Porras Guisado/Bankia - S.A., Fondo de Garantia Salarial si altii, ca Directiva 92/85/CEE - privind introducerea de masuri pentru promovarea imbunatatirii securitatii si a sanatatii la locul de munca in cazul lucratoarelor gravide, care au nascut de curand sau care alapteaza - nu se opune unei reglementari nationale care permite concedierea unei lucratoare gravide ca urmare a unei concedieri colective, Curtea Constitionala a Romaniei ("**Curtea Constitionala**") a confirmat faptul ca interdictia de concediere a salariatelor gravide prevazuta in Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii si in legislatia speciala privind protectia salariatei gravide **se refera exclusiv la motive care au legatura directa cu starea acestora**.*

Astfel, in decizia Curtii Constitionale nr. 1/2020 referitoare la respingerea exceptiei de neconstitutionalitate a dispozitiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial nr. 232 din 21 martie 2020, **Curtea Constitutionala retine ca salariatele gravide pot fi concediate pentru alte motive decat cele legate de starea de graviditate, cum ar fi savarsirea de abateri disciplinare sau ca desfiintarea locului muncii pe motive economice.**

Interpretarea Curtii Constitutionale este, in esenta, conforma cu prevederile Ordonantei de Urgenta a Guvernului nr 96/2003 astfel cum aceasta a fost modificata ("OUG 96") care, in articolul 21 limiteaza interdictiile cu privire la incetarea contractului individual de munca a salariatei gravide la "motive care au legatura directa cu starea sa". In practica insa, desi aceasta prevedere a OUG permitea concedierea salariatei gravide pentru motive independente de persoana sa precum si orice alte motive care nu tineau de starea de graviditate a salariatei, neconcordanta intre aceasta prevedere legala si prevederile art. 61 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii au determinat o multime de interpretari in randul practicienilor si a instantelor de judecata, multi considerand ca prevederile Codului Muncii prevaleaza in fata prevederilor OUG 96. Prin urmare, aceasta decizie a Curtii Constitutionale vine sa clarifice si sa puna punct interpretarilor diferite ale celor doua texte legislative.

Aceasta decizie insa, nu influenteaza in niciun fel nici prevederile legale care se refera la imposibilitatea incetarii contractului individual de munca al salariatului aflat in concediu de maternitate sau de ingrijire a copilului decat in cazul reorganizarii judiciare, a dizolvarii sau a falimentului angajatorului, intrucat in aceste situatii contractul individual de munca este suspendat de drept pe durata concediilor relevante. Practic, in acest caz, incetarea contractului individual de munca intervine ca urmare a incetarii existentei uneia din parti.

De asemenea, raman neschimbate si prevederile legale cu privire la posibilitatea incetarii contractului individual de munca al salariatei care a nascut recent si si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si solicita

angajatorului reintoarcerea in campul muncii, renuntand practic la dreptul de a efectua concediul de ingrijire a copilului. In cazul acestor persoane, angajatorul poate dispune incetarea contractului individual de munca, ca si in cazul salariatei gravide, numai pentru motive care nu au legatura directa cu starea lor. Cu alte cuvinte, va fi permisa concedierea numai pentru **alte motive decat cele legate de starea de graviditate, cum ar fi savarsirea de abateri disciplinare sau ca desfiintarea locului muncii pe motive economice.**

Opiniile exprimate in prezentul document apartin doar autorilor acestuia si nu trebuie vazute ca o consultatie juridica specializata, iar decizia privind invocarea impedimentului justificator in fiecare caz separat trebuie consultata cu un avocat.