

**RECOMANDARE**

Apreciem că absențele pentru care se prezintă doar o adeverință medicală, iar nu un certificat medical, în înțelesul O.U.G. nr. 158/2005, sunt absențe motivate. Același regim juridic îl au absențele efectuate de un salariat bolnav, dar care nu îndeplinește stagiul de cotizare pentru a beneficia de concediu medical. În această situație, medicul nu poate elibera certificat medical, dar poate să constate boala salariatului și necesitatea de repaus.

Ca urmare, chiar dacă salariatul nu prezintă certificat medical, ci o simplă adeverință, vă recomandăm să nu procedați la concedierea lui.

Simplul anunț al stării de incapacitate de muncă nu trebuie neglijat de angajator întrucât este semnalul unei stări de fapt care îl împiedică să aplice măsura concedierii.

**b) pe durata concediului de carantină**

Concediul de carantină se acordă salariaților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată de la domiciliu, din cauza unei suspiciuni asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

**c) pe durata stării de graviditate**

Interdicția concedierii salariatei gravide este reglementată în două acte normative distincte, ambele în vigoare:

O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	Codul muncii
<p>Art. 2 c): Salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;</p> <p>Art. 3 (1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.</p> <p>(2) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.</p> <p>Art. 21</p> <p>(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:</p> <p>a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 60</p> <p>(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:</p> <p>c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;</p>

diferențe

Între cele două acte normative se observă o serie de diferențe:

- Codul muncii nu condiționează interdicția de prezentarea unui document medical, fiind suficientă simpla notificare a angajatorului cu privire la starea de graviditate;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 interzice nu numai concedierea salariatei gravide, dar orice încetare a contractului dispusă de angajator. Decurge de aici că nu este posibilă nici încetarea contractului salariatei aflate în perioada de probă;
- Codul muncii prevede o interdicție generală de concediere a salariatei gravide, în timp ce Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 face referire doar la încetarea contractului din motive legate de starea de graviditate.

Problema a devenit și mai complicată după ce Curtea Constituțională a statuat, prin Decizia nr. 1/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 232 din 21 martie 2020. În considerentele acestei decizii (pct. 27), Curtea Constituțională a apreciat că: „Chiar dacă prevederile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 nu fac vreo precizare sau distincție în mod concret între situațiile în care concedierea nu poate fi dispusă în condițiile în care sunt sau nu sunt săvârșite abateri disciplinare de către salariața gravidă, din evaluarea tuturor normelor legale în materie ce reglementează cu privire la protecția salariaților, respectiv a femeii salariate care este gravidă, Curtea constată că interdicția de concediere este strict circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este urmarea unor abateri disciplinare, abateri grave, absenței nemotivate de la locul de muncă o perioadă îndelungată, nerespectării disciplinei muncii în general, desființării locului de muncă pe motive economice sau a unor concedieri colective.”



#### SFATUL NOSTRU

Deși întregul context legislativ este confuz, recomandăm angajatorului să nu dispună încetarea contractului de muncă, pentru niciun motiv, începând cu momentul în care salariața a notificat starea de graviditate.

În plan european, Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează interzice concedierea salariatei gravide.

Cu privire la această interdicție, în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene s-a ridicat întrebarea: **ce se întâmplă dacă salariața a aflat despre faptul că este însărcinată abia după ce a fost concediată? Va mai putea ea să conteste concedierea?**

Cauza a privit legislația germană. În cadrul acesteia, salariața poate contesta concedierea și într-o asemenea situație, dar are la dispoziție un termen de numai două săptămâni de la data la care a aflat că este însărcinată. Recent, în cauza C 284/23, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că reglementarea națională nu ar putea să prevadă că o lucrătoare gravidă care nu a avut cunoștință de sarcina sa decât după expirarea termenului prevăzut pentru a formula o acțiune împotriva concedierii sale are la dispoziție doar două săptămâni pentru aceasta. Termenul de două săptămâni a fost considerat nerezonabil de scurt.



Observăm însă că, potrivit legislației românești, o lucrătoare gravidă care află despre starea de graviditate abia după concediere nu ar mai putea contesta cu succes decizia de concediere. Deci reglementarea noastră este încă și mai restrictivă decât cea germană,

deoarece dacă în cadrul acesteia din urmă salariața poate contesta concedierea într-un interval apreciat de Curtea de Justiție ca fiind prea scurt, în dreptul românesc ea nu poate contesta concedierea deloc. Deși Codul muncii nu mai prevede obligativitatea prezentării unui document medical, notificarea angajatorului rămâne o condiție în absența căreia concedierea nu va putea fi anulată. Această condiție presupune că salariața însăși a cunoscut această stare.

Ipoteza specifică în care salariața gravidă a aflat despre starea sa de graviditate abia ulterior concedierii nu este avută în vedere de legislația românească. O acțiune prin care salariața gravidă contestă concedierea, în condițiile în care a aflat despre starea de graviditate abia după comunicarea concedierii, va fi respinsă nu pentru că ar fi tardivă, ci pe fond. Într-o asemenea speță nu ar fi îndeplinită condiția-premisă a interdicției de concediere, anume notificarea angajatorului. Decurge că o salariată care află despre starea de graviditate abia după concediere nu ar mai putea contesta cu succes respectiva concediere, deoarece nu și-a îndeplinit condiția preliminară de notificare a angajatorului. Indiferent de motivul pentru care salariața nu a îndeplinit condiția de notificare a angajatorului (de exemplu, pentru că nu ar fi deținut nici ea această informație), concedierea rămâne valabilă. Condiția de notificare a angajatorului poate crea obstacole pentru protecția efectivă a salariatelor care află despre graviditate după concediere. Aceasta poate ridica dubii cu privire la corecta transpunere în legislația românească a Directivei 92/85/CEE.

neconcordanța  
cu Directiva

#### **d) pe durata concediului de maternitate**

Acest concediu este format din 63 de zile înainte de naștere (concediu prenatal) și 63 de zile după nașterea copilului (concediu postnatal).

#### **e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani**

Concediul pentru creșterea copilului se acordă, după caz, până la împlinirea de către acesta a vârstei de doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, a vârstei de 3 ani, cu respectarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 66/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 20 aprilie 2016.

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările ulterioare. Măsura concedierii va putea fi dispusă doar în cazul reorganizării judiciare și a falimentului.

#### **f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani**

Legea nr. 179/2023 pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 567 din 23 iunie 2023, a modificat vârsta

copilului până la care părinții sau tutorii pot beneficia de acest concediu. Dacă anterior se prevedea vârsta maximă de 7 ani, în prezent aceasta este de 12 ani. În cazul afecțiunilor intercurente, în cazul copilului cu handicap, vârsta maximă a rămas 18 ani.

#### g) pe durata efectuării concediului de odihnă

Salariatul care se află în concediu de odihnă nu poate fi concediat pe parcursul acestuia. Îi veți putea desface însă contractul de muncă, după finalizarea concediului.

#### **Exemplu:**

- În perioada efectuării concediului de odihnă se poate ivi o cauză de concediere:
- – se constată o abatere gravă săvârșită înaintea intrării în concediu;
- – intervine o situație care să califice angajatul drept necorespunzător profesional sau
- – acesta devine inapt fizic/mental.
- În această situație se va da posibilitatea efectuării concediului de odihnă programat, cu
- prioritate față de alte drepturi, iar compensarea în bani a concediului de odihnă neefec-
- tuat va viza numai numărul de zile rămas pentru a doua tranșă a concediului de odih-
- nă și proporțional cu timpul lucrat.

Semnalăm faptul că salariatul nu va putea fi convocat nici la cercetarea prealabilă cât timp se află în concediu de odihnă. Se va aștepta revenirea acestuia, realizându-se cercetarea disciplinară abia după întoarcere.

Aceasta nu mai atrage în prezent riscul pierderii termenului de 30 de zile prevăzut în art. 252 alin. (1) din Codul muncii, deoarece, potrivit Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 817 din 5 decembrie 2012, termenul începe să curgă abia de la data finalizării cercetării prealabile.

**În afara acestor perioade în care Codul muncii interzice concedierea, diferite acte normative special prevăd și ele astfel de interdicții.**

Ca urmare, înainte de a concedia un salariat, trebuie să avem în vedere toate reglementările protective, deoarece orice concediere a unui salariat care se află în asemenea perioade va putea fi anulată de către instanță.

#### h) pe durata concediului de risc maternal

Concediul de risc maternal este concediul pe care poate să îl solicite o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau și/sau a fătului ori a copilului.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Potrivit art. 21 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cu modificările ulterioare, angajatorul nu poate dispune concedierea salariatei care se află în concediu de risc maternal.

durata

## i) pe durata concediului celui alt părinte

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

2/3 ani

Conform art. 11 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările ulterioare, nu poate fi concediat/ă salariatul/salariața care se află în concediul de două luni al celui alt părinte decât cel care beneficiază de concediul pentru creșterea copilului.

două luni

Menționăm că a fost eliminată interdicția de concediere a salariatei/salariatului la revenirea din concediul de creștere a copilului, pentru o durată de 6 luni.

## j) pe durata stimulentului de inserție

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor interzice concedierea salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție.

Persoanele care au finalizat concediul pentru creșterea copiilor și obțin venituri superioare impozitului beneficiază de stimulent de inserție după împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu dizabilități.

Interdicția privind încetarea contractului de muncă pe durata stimulentului de inserție se aplică și în ceea ce privește încetarea contractului de muncă în perioada de probă.

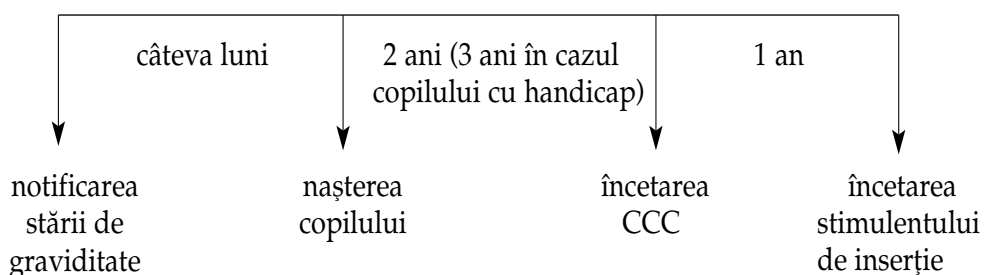
**ATENȚIE!**

Întrucât salariații pot beneficia de stimulentul de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani (4 ani în cazul copilului cu handicap), interdicția de a dispune concedierea durează până când copilul împlinește această vârstă.

Interdicția este absolută și nu depinde nici măcar de măsura în care angajatorul a cunoscut faptul că salariatul beneficia de stimulent de inserție la data concedierii. Într-adevăr, în mod inexplicabil, legea nu impune salariatului obligația de a notifica angajatorului faptul că beneficiază de stimulent de inserție, astfel încât acesta din urmă să cunoască faptul că salariatul este protejat de concediere.

interdicția  
absolută

Prin interdicțiile succesive de concediere se ajunge ca o salariată să nu poată fi concediată o perioadă îndelungată. Să luăm un exemplu de interdicție a concedierii:



**k) pe durata concediului de acomodare**

Concediul de acomodare este prevăzut de Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016. Acest concediu se acordă la cererea persoanelor care adoptă un copil, are o durată de cel mult un an și include și perioada încredințării copilului în vederea adopției.

**l) pe durata concediului paternal**

Potrivit Legii nr. 210/1999, Legea concediului paternal, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 845 din 29 august 2022, concedierea salariatului aflat în concediu paternal este interzisă. Nerespectarea se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune (*a se vedea tema C 28*).

**ATENȚIE!**

Chiar dacă salariatul se află într-una dintre perioadele precizate mai sus, în care desfacerea contractului este interzisă, concedierea lui va putea interveni ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii (art. 60 alin. (2) din Codul muncii).

**m) pe durata concediului de îngrijitor**

Concediul de îngrijitor, reglementat prin art. 152<sup>1</sup> din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 283/2022, este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave. El are o durată maximă de 5 zile/an calendaristic, iar concedierea salariatului în acest interval este interzisă.

**n) în timpul absențelor pentru urgențe familiale**

Potrivit art. 152<sup>2</sup>, introdus în Codul muncii prin Legea nr. 283/2022, salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. În acest interval, concedierea salariatului este interzisă (*a se vedea tema T 36*).

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010. Măsura concedierii va putea fi dispusă însă în cazul reorganizării judiciare și a falimentului.



Conform art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție;
- c) salariatei/salariatului care se află în concediu fără plată în perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună.

Astfel, atât în perioada concediului pentru creșterea copilului, cât și după încetarea concediului, angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă pe toată perioada stimulentului de inserție.

stimulent  
de inserție

Întrucât salariații pot beneficia de stimulent de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani (4 ani în cazul copilului cu handicap), interdicția de a dispune încetarea contractului individual de muncă durează până la împlinirea acestei vârste.

Prin O.U.G. nr. 26/2020 a fost eliminată interdicția de concediere a salariatei/salariatului, la revenirea din concediul de creștere a copilului, pentru o durată de 6 luni. Dar cum interdicția de concediere s-a extins pentru toată durata de plată a stimulentului de inserție, situația a devenit mai dezavantajoasă pentru angajator decât era.

### **Exemplu**

- Salariata A.A. se întoarce la serviciu la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. Până
- la modificarea adusă prin O.U.G. nr. 26/2020, ea nu beneficia de stimulent de inserție,
- și nu putea fi concediată timp de 6 luni. În prezent, în aceeași situație, salariata A.A.
- beneficiază de stimulent de inserție chiar dacă a stat în concediu întreaga perioadă de
- 2 ani, deci nu va putea fi concediată încă 1 an.

### **ATENȚIE!**

Interdicția privind încetarea contractului individual de muncă al salariatului/salariatei care se află în plata stimulentului de inserție se aplică și cu privire la încetarea în perioada de probă.

Interdicția nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

În cazul perioadei în care salariatul se află în plata stimulentului de inserție, nu este necesar pentru a opera interdicția ca salariatul să comunice angajatorului decizia prin care Agenția pentru Prestații Sociale a stabilit acordarea stimulentului de inserție. Într-o speță, Curtea de Apel București a decis că legiuitorul nu a instituit în sarcina salariatului obligația de a comunica angajatorului decizia emisă de Agenția pentru Prestații Sociale a Municipiului București pentru a opera interdicția (ca în cazul înștiințării stării de graviditate), pentru a opera interdicția fiind suficient doar ca salariata să se afle în

