

## 1. Motive pentru care concedierea este interzisă

**P**otrivit art. 59 din Codul muncii, este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Această interdicție se va corela cu normele de protecție împotriva discriminării cuprinse în art. 5 și 6 din Codul muncii, în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare și în Legea nr. 202/2002 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;

### **Exemplu:**

- *Angajatorul nu ar putea decide efectuarea de plăți compensatorii la concedierea unui salariat și neefectuarea acestor plăți la concedierea altui salariat, pe criterii discriminatorii.*
- *Chiar dacă plata compensatorie la concedierea unor salariați nu este prevăzută de lege sau contractul colectiv, ci reprezintă doar un „bonus” stabilit unilateral de către angajator, tot nu poate avea caracter arbitrar sau discriminatoriu. Dacă criteriile efectuării plăților compensatorii pentru motivul respectiv de concediere nu sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă, se recomandă ca angajatorul să motiveze, cu prilejul efectuării acestora, criteriile pe care le-a luat în considerare (spre exemplu, vechimea în unitate, postul ocupat, salariul de care a beneficiat pe parcursul executării contractului, nivelul de responsabilitate impus, sau chiar criterii de natură socială). Scopul este acela de a preîntâmpina invocarea ulterioară a tratamentului discriminatoriu de către salariații concediați care au primit plăți compensatorii în cuantum inferior.*

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Această dispoziție se va corela cu prevederile cuprinse în art. 40 și 43 din Constituție, cu privire la libertatea sindicală și la dreptul la grevă, ca și în Legea privind dialogul social nr. 367/2022;

c) pentru exercitarea următoarelor drepturi:

- dreptul la informare cu privire la toate clauzele contractuale, potrivit art. 17 alin. (3) din Codul muncii;
- dreptul la informare cu privire la clauzele contractuale suplimentare, care se introduce în contract în cazul în care munca urmează să fie prestată în străinătate, conform art. 18 alin. (1) din Codul muncii;
- dreptul de a nu depăși perioada de probă stabilită prin lege și de a beneficia de aceleași drepturi ca și ceilalți salariați, pe perioada de probă;
- drepturile enumerate la art. 39 alin. (1) din Codul muncii – anume drepturile generale ale salariatului, pe parcursul contractului individual de muncă;
- dreptul de a beneficia de programe de formare profesională, finanțate de către angajator.

Potrivit art. 62 alin. (4) din Codul muncii, salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor lor pot solicita angajatorului să prezinte în scris motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea. Aceste prevederi au fost introduse în Codul muncii prin Legea nr. 283/2022; ele constituie o transpunere a Directivei (UE) 2019/1158 și a Directivei (UE) 2019/1152. Totuși, raportat la sistemul nostru de drept, care deja prevedea motivarea scrisă a deciziilor de concediere și excludea posibilitatea concedierii salariaților pentru orice alt motiv decât cele expres prevăzute în Codul muncii, noile dispoziții nu par a avea prea mult rost.

### Problemă

Între drepturile enumerate la art. 62 alin. (4), pentru care salariatul poate solicita precizarea motivelor pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea, se numără și drepturile care decurg din art. 31. Aceasta înseamnă că angajatorul nu mai poate înceta contractul de muncă al salariatului aflat în perioadă de probă fără să precizeze motivarea?

### Răspuns

În prezent, se consideră că angajatorul poate înceta contractul în perioada de probă fără motivare. Dar dacă, ulterior, salariatul îi solicită angajatorului motivarea încetării, acesta nu va ignora cererea, ci va motiva încetarea prin referire la aspecte care țin de aptitudinile profesionale ale salariatului. Această motivare nu trebuie să respecte însă rigorile motivării unei decizii de concediere.

### ATENȚIE!

În plus față de prevederile art. 59 din Codul muncii, concedierea nu poate fi dispusă ca urmare a transferului de întreprindere.

transferul de  
întreprindere

Transferul de întreprindere, care poate fi de exemplu efectul unei vânzări sau al unei fuziuni, nu poate niciodată constitui, prin el însuși, un motiv de concediere. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Firma rezultată în urma fuziunii sau în urma altei modalități de transfer de întreprindere va putea decide concedierea de salariați, dar numai dacă se va putea invoca un alt motiv decât transferul însuși.

## 2. Perioade în care nu se poate dispune concedierea

Potrivit art. 60 din Codul muncii, există anumite perioade ale raportului de muncă în care concedierea nu se poate dispune:

**a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii.**

Prin Decizia nr. 18/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 967 din 20 octombrie 2025, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis un recurs în interesul legii, stabilind că: „În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii”.



Așadar, momentul avut în vedere nu este cel al comunicării deciziei de concediere, ci cel al emiterii acesteia.

Dacă salariatul nu prezintă un certificat medical, ci o simplă adeverință, concedierea va putea fi dispusă?

### 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 salariaței 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. 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>

<p>Art. 21          (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:          a) salariații prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;          (...)</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 salariații gravide, dar orice încetare a contractului dispusă de angajator. Decurge de aici că nu este posibilă nici încetarea contractului salariații aflate în perioada de probă;
- Codul muncii prevede o interdicție generală de concediere a salariații 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 interdicția de concediere este strict circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea de graviditate, 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 salariaților 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,

