

## CONCEDIEREA SALARIATELOR GRAVIDE PENTRU ABATERI DISCIPLINARE

*decembrie 2016*

*Ecaterina Maria Burlacu, avocat senior*

*Matei Varachiu, avocat colaborator*

Salariatele gravide se bucură atât în legislația internă, cât și în legislația europeană, de o binemeritată protecție, considerându-se într-o stare de vulnerabilitate și fiind un grup expus la numeroase riscuri de sănătate și securitate a muncii.

Din aceste motive, legea impune angajatorului, printre altele, obligația de a adopta măsuri pentru a preveni expunerea salariatelor gravide la riscuri care le pot afecta sănătatea și securitatea. În plus, angajatorul nu poate constrânge salariatele gravide să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate.

Mai mult de atât, punct asupra căruia ne vom opri, potrivit legislației noastre, salariatele gravide nu pot fi concediate, cu excepția unor situații expres stabilite, precum reorganizarea judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului.

Întrucât abordarea din legislația noastră pare că nu acoperă toate ipotezele în care concedierea ar putea deveni imperios necesară, în cele ce urmează vom încerca să stabilim dacă interdicția de concediere prevăzută de legiuitorul român trebuie să se mențină și în cazul săvârșirii de către salariați gravida de abateri disciplinare repetate și/sau grave, ori această interdicție nu ar trebui în fapt să fie absolută.

### **Abordarea la Nivelul Uniunii Europene**

Cum legislația din România cu privire la protecția salariatelor gravide implementează Directiva 92/85/CEE a Consiliului 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 ("Directiva"), considerăm că este oportun să începem cu o scurtă analiză la nivelul Uniunii Europene.

Directiva prevede că statele membre trebuie să implementeze măsuri privind interzicerea concedierii salariatelor gravide, *cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor*, admise de legislațiile și/sau practicile naționale. În plus, în situația în care o angajată gravidă este concediată, *angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere*.

Drept urmare, s-a lăsat la aprecierea fiecărui stat membru stabilirea situațiilor speciale, fără legătura cu starea de graviditate, în care s-ar putea dispune concedierea.

Legiuitorul francez, luxemburghez și italian, ca să ne oprim doar la câteva exemple, au considerat și faptele grave comise din culpă, fără legătură cu starea salariatelor de graviditate, echivalentul abaterilor disciplinare grave în legislația română, ca fiind cazuri speciale în care este permisă concedierea.

### **Abordarea la Nivel Național**

Astfel cum am precizat în introducere, legiuitorul român a stabilit regula interdicției concedierii, menționând ca excepții reorganizarea judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului.

Problema pe care încercăm să o ridicăm este dacă aceste excepții sunt limitative, sau putem să le extindem și la alte situații speciale, fără legătură cu starea de graviditate, cum ar fi abaterile disciplinare repetate și/sau grave.

Putem să ne imaginăm situații în care o salariată gravidă, fără legătură cu starea sa de graviditate, săvârșește anumite fapte cu intenție cum ar fi: absentează nemotivat un număr considerabil de zile, sustrage bunuri ale societății, transmite informații false clienților, divulgă către terți informații strict confidențiale cum ar fi secrete comerciale ale societății etc. În oricare din aceste situații orice persoană nu ar greși să considere ca deplin justificată concedierea salariatei respective pentru săvârșirea unei abateri disciplinare grave. Este posibilă o astfel de concediere?

Pentru a ajunge la un răspuns, vom începe cu o scurtă analiză a practicii instanțelor judecătorești pentru a vedea cum au interpretat dispozițiile legale și dacă s-a considerat justificată și legală o concediere a unei salariate gravide pe motivul săvârșirii unor abateri disciplinare repetate și/ sau grave.

Marea majoritate a instanțelor apreciază că nu se poate concedia o salariată gravidă pentru niciun alt motiv în afara celor strict și limitativ prevăzute de lege.

Chiar în situația unor abateri disciplinare grave, practica judiciară nu admite, ca regulă, posibilitatea concedierii salariatei gravide, considerând că protecția acesteia este absolută pentru motive care țin de persoana acesteia. Pentru asemenea situații, instanțele indică posibilitatea dispunerii oricăror alte sancțiuni disciplinare inferioare.

Există încercări ale unor instanțe de judecată de a extinde sfera concedierilor salariatelor gravide și la situația unor abateri disciplinare, de exemplu la absentarea repetată și nemotivată, dar instanțele superioare au anulat asemenea hotărâri apelând la considerentele expuse mai sus.

Doctrina, la rândul ei, nu se îndepărtează de practica instanțelor, și se limitează doar la constatarea că legiuitorul român a ales să implementeze inflexibil și limitativ situațiile speciale de concediere a persoanelor gravide, considerând implementarea excesivă sau chiar absurdă.

### **Considerații**

Opinia noastră este că legiuitorul român a înțeles să implementeze într-o manieră mult prea limitativă prevederile comunitare, ceea ce poate da naștere la abuzuri.

După cum am precizat mai sus, putem să ne întâlnim cu situații în care o salariată gravidă, fără legătură cu starea sa de graviditate, încalcă în mod vădit și grav normele de disciplină ale muncii și să nu i se poată aplica o sancțiune proporțională cu gravitatea faptelor săvârșite, respectiv cea a concedierii.

Legiuitorul român pare că a încercat să protejeze în mod absolut salariatele gravide, în considerarea stării lor de vulnerabilitate. Răspunderea disciplinară în forma ei cea mai gravă pare să fie exclusă, rămânând însă posibilă aplicarea altor tipuri de răspundere, cum ar fi cea patrimonială, sau chiar penală.

Salutăm încercarea unor instanțe de judecată de a extinde sfera concedierilor și la abaterile grave comise de salariatele gravide, deși este discutabilă această soluție în lumina prevederilor actuale.

Considerăm, *de lege ferenda*, că ar trebui modificate prevederile legislative, similar cu cele din alte state membre ale Uniunii Europene, pentru a permite concedierea salariatelor gravide, în situații excepționale, în cazul săvârșirii unor abateri disciplinare grave.