

PELIFILIP

SKYTOWER BUILDING
246C CALEA FLOREASCA • 15TH FLOOR
014476 - BUCHAREST • 1ST DISTRICT • ROMANIA
PHONE +40 21 527 2000 • FAX +40 21 527 2001
OFFICE@PELIFILIP.COM • WWW.PELIFILIP.COM

ANGAJATELE GRAVIDE ȘI SARCINILE ANGAJATORULUI

15 octombrie 2015

Ecaterina Maria Burlacu, Avocat senior

Nicolae Olariu, Avocat asociat

Informarea angajatorului

Potrivit legislației în vigoare la acest moment, protecția pe care legea o prevede în favoarea angajatelor în stare de graviditate devine accesibilă începând cu momentul în care angajata informează angajatorul despre starea de graviditate. Informarea trebuie să fie în scris și să aibă anexat un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să ateste starea de graviditate.

Deși textul legal ar părea că se aplică într-un mod simplu, în practică au apărut diverse situații în care angajatorii au considerat că transmiterea informațiilor respective printr-un fax sau prin scrisoare recomandată la sediul acestuia nu îndeplinesc cerințele legale amintite mai sus.

Optica instanțelor naționale a fost însă diferită, considerând că, de vreme ce în legislație nu sunt prevăzute modalitățile concrete de transmitere a informațiilor privind starea de graviditate a angajatei, aceasta din urmă poate informa angajatorul prin fax sau prin scrisoare recomandată.

Mai mult, în jurisprudență s-au aplicat prevederile mai favorabile din Codul muncii cu privire la modalitatea de informare, fiind acceptabilă și înștiințarea verbală a angajatorului, cu condiția dovedirii acesteia prin orice mijloc de probă.

În jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene s-a stabilit că este în spiritul reglementărilor europene ca o lucrătoare gravidă (și deci, o angajată, conform Codului muncii) să beneficieze de protecție și în situația în care angajatorul nu a fost informat în mod formal cu privire la starea de graviditate de către lucrătoare, în măsura în care angajatorul a avut cunoștință de starea de graviditate a acesteia.

Principalele obligații și limitări pe care trebuie să le respecte angajatorul

După informarea angajatorului asupra gravidității unei angajate, se nasc o serie de obligații în sarcina angajatorului atât față de aceasta, cât și față de anumite entități. Dat fiind numărul mare de obligații, le vom evidenția în continuare pe cele mai importante.

Evaluarea riscurilor și modificarea condițiilor si/ sau a programului de lucru

Angajatorul are obligația de a înștiința medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea cu privire la starea de graviditate a unei angajate în termen de 10 zile de când a fost informat în scris în acest sens de către angajată.

De asemenea, angajatorul are obligația de a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea angajatei gravide și orice efect posibil asupra sarcinii și să dispună măsurile necesare evitării riscurilor identificate. Rezultatele evaluării precum și măsurile ce trebuie dispuse trebuie comunicate în scris angajatei gravide prealabil implementării măsurilor de protecție identificate de angajator.

În măsura în care evaluarea sus-menționată constată existența unui risc pentru securitatea sau sănătatea angajatei gravide sau o repercusiune asupra sarcinii, angajatorul poate dispune modificarea temporară a condițiilor și/ sau a programului de muncă fără a afecta drepturile salariale ale angajatei gravide.

Dacă soluțiile menționate mai sus nu pot fi dispuse din motive bine întemeiate, angajatorul trebuie să repartizeze angajata gravidă pe un post care să nu prezinte riscuri pentru sănătatea ori securitatea acesteia.

În cazul în care angajata gravidă nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate ce țin de aceasta sau de fătul său, angajata gravidă are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă în baza recomandării medicului de familie, fără să îi fie afectate drepturile salariale.

Confidențialitatea privind starea de graviditate

După ce este informat asupra stării de graviditate a unei angajate, în cazul în care starea de graviditate nu este vizibilă, angajatorul trebuie să păstreze confidențialitatea asupra acestei informații și nu să nu anunțe alți angajați decât cu acordul scris al angajatei gravide și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă.

Acordarea de învoiri

Angajatorul are obligația de a acorda dispense (învoiri) pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale a angajatei gravide.

Schimbarea locului de muncă

La cererea scrisă a angajatei gravide, angajatorul trebuie să o transfere la un alt loc de muncă, fără a îi diminua drepturile salariale, dacă angajata respectivă lucrează în condiții insalubre sau greu de suportat, respectiv dacă implică (i) igienizarea grupurilor sanitare, (ii) colectarea, transportul și depozitarea dejectiilor menajere, umane, animaliere, (iii) săpatul șanțurilor, (iv) încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse, (v) ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kg sau (vi) munca în condiții de expunere la temperaturi extreme.

Tot la cererea scrisă a angajatei gravide, angajatorul trebuie să o transfere la un loc de muncă de zi, în cazul în care sănătatea angajatei ar fi afectată de munca de noapte, aspect care trebuie să reiasă dintr-un document medical anexat cererii angajatei.

Angajatorul trebuie să schimbe locul de muncă al angajatei gravide și în situația în care aceasta din urmă își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, dacă (i) amenajarea condițiilor de muncă și/ sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate și deci, (ii) nu pot să se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

Interdicție de a concedia

Poate cel mai important element al protecției pe care legislația muncii o prevede în favoarea angajatelor gravide este interdicția de a concedia. Drept urmare, aceasta este și reglementată în

două variante prin trei acte normative distincte, respectiv prin Codul muncii, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (“**Legea 202/2002**”) și O.U.G. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, femeia gravidă (“**O.U.G. 96/2003**”).

Având în vedere că, din punct de vedere al tehnicii legislative, ne aflăm în situația unui paralelism legal, precum și faptul că în practică nu s-au aplicat prevederile ultimului act legislativ (respectiv cele din O.U.G. 96/2003), angajatorii ar trebui să aibă în vedere interdicția mai aspră.

În acest sens, angajatorii ar trebui să respecte interdicția prevăzută de Codul muncii și Legea 202/2002, aceste acte normative nefăcând distincție cu privire la motivul concedierii și fiind astfel aplicabile oricărui tip de concediere, fiind exceptate doar concedierile pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului.

Sanțiunea care intervine în cazul concedierii unei angajate gravide fără ca angajatorul să se afle în vreuna din situațiile de excepție menționate mai sus o reprezintă constatarea nulității deciziei de concediere și plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

În jurisprudență, au fost cazuri în care, pe lângă despăgubirile sus-menționate, au fost acordate și daune-morale, concedierea salariatei gravide fiind de natură a avea repercursiuni atât asupra angajatei, cât și asupra fătului.

Extinderea protecției în cazul femeilor care nu au calitatea de angajat în sensul Codului muncii

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a menționat constant în jurisprudența sa faptul că noțiunea de lucrător în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 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 nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național.

Noțiunea trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și obligațiile persoanelor implicate, Curtea reținând că este vorba de un lucrător dacă (i) persoana îndeplinește, într-o anumită perioadă, prestații, (ii) activitatea sa este efectuată în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia și (iii) în schimbul prestațiilor primește o remunerație.

Având în vedere această jurisprudență constantă, Curtea a constatat că poate fi considerată lucrător și o femeie care ocupă funcția de administrator într-o societate comercială, fiind mai puțin relevant temeiul din dreptul național al raportului dintre societate și persoana administratorului, respectiv faptul că nu s-a încheiat un contract de muncă, ci un contract de mandat.

Acest articol nu reprezintă consultanță juridică. Pentru mai multe informații vă rugăm să vă adresați office@pelifilip.com.