

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.24/2022

SITUAȚII ÎN CARE CONCEDIEREA SALARIATULUI ESTE INTERZISĂ.

Concedierea reprezintă **încetarea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului** și, conform art. 58 Legea nr.53/2003-Codul muncii, poate fi dispusă pentru **motive care țin sau nu de persoana salariatului.**

Codul Muncii prevede la art.59 că este **interzisă concedierea salariatului** pe baza unor criterii discriminatorii, precum sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, rasă, culoare, precum și pentru exercitarea dreptului la grevă sau a drepturilor sindicale.

Însă, pe parcursul derulării contractului individual de muncă pot interveni și alte **situații în care angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului**, astfel:

1. Pe durata incapacității temporare de muncă.

Salariatul aflat în concediu medical, dovedit cu un certificat, conform legii, nu poate fi concediat în conformitate cu prevederile art.60 alin.(1) lit.a din Codul muncii.

2. Pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.

În scopul prevenirii îmbolnăvirilor, salariatul are dreptul la concediu pentru carantină, pe durata căruia angajatorul nu poate dispune concedierea potrivit art.60 alin(1) lit.b din Codul muncii.

3. Pe perioada efectuării concediului de odihnă.

Salariatul care se află în concediu de odihnă nu poate fi concediat pe parcursul acestuia conform dispozițiilor art. 60 alin(1) lit.h din Codul muncii. În situația în care, în perioada efectuării concediului de odihnă, intervine o cauză de concediere (de ex. se constată o abatere disciplinară săvârșită anterior intrării în concediu) salariatul va efectua concediul de odihnă programat. După revenirea acestuia la locul de muncă angajatorul poate demara procedura cercetării disciplinare prealabile.

4. Pe perioada în care femeia salariată este gravidă, a născut recent sau alăptează.

Interzicerea concedierii salariatei gravide este reglementată:

- pe de o parte, în Codul muncii la art. 60 lit. c, care interzice concedierea “pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere”;
- pe de altă parte, în OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, care prevede că salariată gravidă 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 aceasta stare nu poate fi concediată din motive care au legătură directă cu starea sa.

Prin dispozițiile OUG nr. 96/2003 interdicția concedierii se extinde și în cazul salariatei care a născut recent și care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de actul normativ, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut. Aceeași prevedere se aplică și în cazul salariatei care alăptează și care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens.

5. Pe durata concediului de risc maternal precum și a concediului de maternitate.

Concediul de risc maternal, reglementat de OUG nr. 96/2003 pe durata căruia există interdicția concedierii, poate fi solicitat de salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează, în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor existente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate, să dispună măsura

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

modificării condițiilor sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la un alt loc de muncă fara riscuri pentru sănătatea sa, a fătului sau a copilului.

De asemenea, salariatele au dreptul la concediu pentru sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, timp în care beneficiază de indemnizație de maternitate. În această situație interdicția concedierii salariatei este prevăzută atât în Codul muncii cât și în OUG nr. 96/2003.

6. Pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

În perioada în care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului potrivit prevederilor art. 60 alin. (1) lit. e din Codul muncii.

7. 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.

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 OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

8. Pe perioada acordării stimulentei de inserție.

OGU nr. 111/2010 reglementează la art. 7 două situații în care se acordă stimulente de inserție:

a) pentru perioada în care salariatul, îndreptățit să beneficieze de concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, realizează venituri supuse impozitului pe venit. Deci, dacă părintele se întoarce la muncă pe perioada cât ar fi avut dreptul la concediu de creștere a copilului, are dreptul la stimulente de inserție.

b) până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau până la împlinirea de către copil a vârstei de 4 ani, în cazul copilului cu handicap, dacă salariatul obține venituri supuse impozitului pe venit cu cel puțin 60 de zile anterior împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani.

În ambele situații concedierea salariatului este interzisă în conformitate cu prevederile art. 25 din OUG nr. 111/2010.

9. Pe perioada concediului de acomodare.

Concediul de acomodare este prevăzut de Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției. Acesta 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. Pe durata concediului de acomodare angajatorul nu poate dispune concedierea potrivit art.106 din lege.

10. Pe perioada concediului paternal.

Interdicția concedierii pe parcursul concediului paternal este prevăzută de art. 10 alin. (6) lit. c) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Durata concediului paternal este de 10 zile lucrătoare, iar în cazul taților care au obținut atestat de absolvire a cursului de puericultură aceasta se majorează cu încă 5 zile, pentru fiecare copil.

Important! Chiar dacă salariatul se află într-una dintre perioadele precizate mai sus, în care desfacerea contractului de muncă 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).

Sursa: ITM SĂLAJ.

Rămânem la dispoziție pentru clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.