

# LEGAL ALERT

No. 31 / 27 April 2020

## TEME JURIDICE ACTUALE

### Este permisă concedierea unei femei gravide?

În *Monitorul Oficial* nr. 232 / 21.03.2020 a fost publicată **Decizia Curții Constituționale a României nr. 1 / 14.01.2020 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60, alin. (1), lit. c) din Legea 53 / 2003 – Codul Muncii („Decizia 1 / 2020”)**.

**Concedierea salariatelor gravide, a celor care au născut de curând sau care alăptează** a dat naștere unor practici neunitare la nivelul instanțelor judecătorești române, în sensul în care prevederile legale ce reglementează aceste situații nu sunt îndeajuns de clare.

Prin Decizia 1 / 2020 Curtea Constituțională a României a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60, alin. (1), lit. c) din Legea 53 / 2003 – Codul Muncii.

## RECENT LEGAL TOPICS

### Is the dismissal of a pregnant woman allowed?

*Monitorul Oficial al României* No. 232 dated March 21, 2020 has published the **Decision of Constitutional Court of Romania no. 1 / January 14, 2020 regarding the exception of unconstitutionality of the provisions of article 60, para. (1), lit. c) of Law 53 / 2003 – Labor Code (the “Decision 1 / 2020”)**.

**The dismissal of pregnant employees, of those who have recently given birth or who are breastfeeding** has given rise to non-unitary practices at the level of Romanian courts, in the sense that the legal provisions governing these situations are not sufficiently clear.

By Decision 1 / 2020, the Constitutional Court of Romania rejected the exception of unconstitutionality of the provisions of art. 60, para. (1), lit. c) of Law 53 / 2003 - Labor Code.



Cu toate acestea, din considerentele Deciziei 1 / 2020 pot fi desprinse anumite aspecte lămuritoare cu privire la posibilitatea concedierii salariatelor gravide.

### Interdicția de concediere a salariatelor gravide

În acest sens, Decizia 1/2020 arată că Directiva 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea asigurării securității și a sănătății locului de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează („Directiva 92/85/CEE”) **instituie interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea de graviditate.**

Mai mult decât atât, în ciuda reglementării interpretabile a art. 60, alin. (2) din Codul Muncii, acest aspect se regăsește și în OUG 96 / 2003 **privind protecția maternității la locurile de muncă** („OUG 96 / 2003”), unde sunt precizate cazurile speciale în care este posibilă concedierea unei salariate gravide. **Prevederile OUG 96 / 2003 interzic concedierea salariatei gravide „din motive care țin de starea sa“.**

### Concedierea colectivă a salariatelor gravide. Jurisprudență europeană

În acest sens este și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Spre exemplu, în *Cauza C-103/16, Jessica Porras Guisado / Bankia - S.A., Fondo de Garantía Salarial și alții*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene statuează că Directiva 92/85/CEE nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective.

În considerentele Deciziei 1 / 2020, Curtea amintește mai întâi că o decizie de concediere luată pentru motive care în esență au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei interesate este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută în Directiva 92/85/CEE.

În schimb, o decizie de concediere luată în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, pentru motive fără legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei, nu este contrară Directivei 92/85/CEE, dacă angajatorul prezintă în scris motive bine întemeiate pentru concediere, iar respectiva concediere este permisă de legislația și/sau de practica statului membru în cauză.

### Cazurile speciale de concediere a salariatelor gravide

Prin urmare, chiar dacă prevederile art. 60, alin. (1), lit. c) din Codul Muncii, criticate în mod punctual în Decizia 1 / 2020, nu fac vreo precizare sau distincție

However, the recitals of the Decision 1 / 2020 may offer certain clarifying aspects regarding the possibility of dismissing pregnant employees.

### Prohibition of dismissal of pregnant employees

In this respect, Decision 1 / 2020 states that Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to promote occupational safety and health in the case of pregnant workers, women who have recently given birth or are breastfeeding (“Directive 92/85/EEC”) **prohibits the dismissal of the pregnant workers, except for the special unrelated to pregnancy cases.**

Moreover, despite the interpretable regulation of art. 60 para. (2) of the Labor Code, this aspect is also found in the GEO 96 / 2003 **on maternity protection in the workplace** (“GEO 96 / 2003”), which indicates the special cases in which it is possible to dismiss a pregnant employee. **The provisions of GEO 96/2003 prohibit the dismissal of the pregnant employee “for reasons related to her condition”.**

### Collective dismissal of pregnant workers. European jurisprudence

This is also the case law of the Court of Justice of the European Union. For example, in *Case C-103/16, Jessica Porras Guisado v Bankia - SA, Fondo de Garantía Salarial and Others*, the Court of Justice of the European Union ruled that Directive 92/85/EEC does not preclude national rules pregnant workers as a result of a collective dismissal.

In the recitals of the Decision 1 / 2020, the Court first points out that a dismissal decision taken on grounds essentially related to the pregnancy of the worker concerned is incompatible with the prohibition on dismissal provided for in Directive 92/85/EEC.

On the other hand, a dismissal decision taken between the beginning of pregnancy and the end of maternity leave on grounds unrelated to the worker's pregnancy is not contrary to Directive 92/85/EEC if the employer provides well-founded reasons for dismissal, and such dismissal is permitted by the law and / or practice of the Member State concerned.

### Special cases of dismissal of pregnant employees

Therefore, even if the provisions of art. 60 para. (1), lit. c) of the Labor Code, punctually criticized in Decision 1 / 2020 do not concretely bring any clarification or distinction

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 salariații gravida, din evaluarea tuturor normelor legale în materie ce reglementează cu privire la protecția salariaților, respectiv a femeii salariate care este gravidă, **Curtea Constituțională a constatat că interdicția de concediere este strict circumscrisă motivelor care au legătură directă cu starea sa de graviditate, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este urmarea:**

- (i) **unor abateri disciplinare** (abateri grave, absenței nemotivate de la locul de muncă o perioadă îndelungată, nerespectării disciplinei muncii în general),
- (ii) **desființării locului de muncă pe motive economice** sau
- (iii) **a unor concedieri colective.**

### Concluzii

Având în vedere că, potrivit art. 147, alin. (4) din Constituție, atât considerentele, cât și dispozitivul deciziilor Curții Constituționale sunt general obligatorii și se impun cu aceeași forță tuturor subiectelor de drept, deși Decizia 1 / 2020 respinge ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate, apreciem că motivarea Curții instituie o rezolvare a problemelor ivite în practică.

**În acest sens, pentru considerentele mai sus exprimate, apreciem că salariatele gravide pot fi concediate doar pentru motive justificate, care nu au legătură cu starea lor de graviditate.**

Totodată, prevederile legale nu se opun nici concedierii unei salariate gravide ca urmare a concedierii colective, dacă angajatorul prezintă în scris motive bine întemeiate pentru concediere, cu respectarea prevederilor legale privind concedierea colectivă.

between the situations in which the dismissal may not be ordered in the conditions in which disciplinary violations are or are not committed by the pregnant employee, from assessing all the legal norms regarding the protection of employees, respectively of the employed woman who is pregnant, the **Constitutional Court acknowledged that the prohibition of dismissal is strictly limited to the reasons directly related to her pregnancy, and not to the other cases in which the disciplinary termination of the individual employment contract is the result of:**

- (i) **disciplinary violations** (serious violations, unjustified absence from work for a long period, non-compliance with labour discipline in general),
- (ii) **termination of employment for economic reasons** or
- (iii) **collective dismissals.**

### Conclusions

Considering that according to art. 147, para. (4) of the Constitution, both the recitals and the operative part of the decisions of the Constitutional Court are generally binding and are equally binding on all subjects of law, although Decision 1 / 2020 rejects as ungrounded the exception of unconstitutionality, we consider that the Court's motivation establishes a solution to the problems that arise in practice.

**In this respect, for the reasons stated above, we consider that pregnant employees may be solely dismissed for justified reasons which are not related to their pregnancy status.**

Concomitantly, the legal provisions do not preclude the dismissal of a pregnant employee as a result of collective dismissal, if the employer presents written well-grounded reasons for dismissal, with the observance of the legal provisions on collective dismissal.

**Legal Alert** este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu / DS Tax Advisory Services nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

**Legal Alert** contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa [news@duncea-stefanescu.ro](mailto:news@duncea-stefanescu.ro), specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to [news@duncea-stefanescu.ro](mailto:news@duncea-stefanescu.ro), specifying your full name and title, as well as the name of your company.

## C O N T A C T

**Elena Ichimescu**  
Partner,  
Head of Employment



**Florina Voicu**  
Associate



**Tasia Apostu**  
Associate



Str. Economu Cezărescu, nr. 31B  
Sector 6, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50  
Fax: +4 031 228 88 51

[contact@duncea-stefanescu.ro](mailto:contact@duncea-stefanescu.ro)  
[www.duncea-stefanescu.ro](http://www.duncea-stefanescu.ro)