

## 1. Reglementare

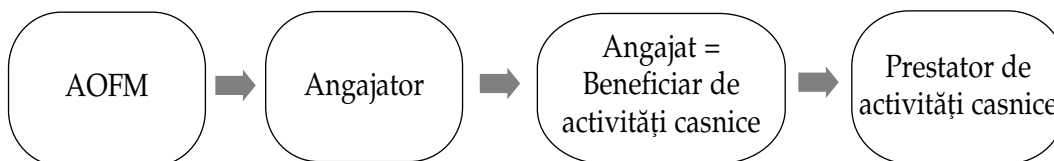
Reglementarea tichetelor de activități casnice a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024. Ea se regăsește în:

- Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 402 din 27 aprilie 2022;
- Hotărârea Guvernului nr. 822/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 631 din 27 iunie 2022;
- Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018.

Tichetul de activități casnice este un bon valoric destinat remunerării activităților casnice desfășurate de către prestatorul casnic. Valoarea nominală a tichetului de activități casnice este de 15 lei.

15 lei

În cele ce urmează ne vom referi numai la aspectele care interesează angajatorii, potrivit acestor reglementări. Sistemul introdus este următorul: angajatorul achiziționează tichete de activități casnice de la agenția pentru ocuparea forței de muncă, pe care le acordă angajaților proprii sub formă de primă sau bonus. Angajații le utilizează pentru a plăti cu acestea activitățile prestatorilor casnici, în propriile gospodării.



Între participanți se încheie următoarele raporturi juridice:

- Angajatorul încheie cu ANOFM un contract pentru achiziționarea tichetelor de activități casnice, încheiat de către angajator cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.
- Angajatorul acordă salariaților, în afară de salariul de bază stabilit, tichete de activități casnice, suportând valoarea nominală a acestora.
- Salariații încheie cu prestatorii de activități casnice un raport juridic prin acordul de voință al părților, fără a avea o formă scrisă.

raporturi  
juridice

## 2. Etape

Pentru aplicarea acestui sistem se vor avea în vedere următorii pași:

- Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții angajaților, **stabilesc de comun acord numărul de tichete de activități casnice** și frecvența acordării acestora.
- Angajatorii depun la ANOFM o cerere întocmită conform următorului model:

CERERE de solicitare a tichetelor de activități casnice,  
în temeiul art. 11 alin. (5) din Legea nr. 111/2022

Date de identificare a angajatorului

Angajatorul (denumirea / numele) .....

Codul de identificare fiscală .....

Codul CAEN .....

Judetul .....

Sediul / Adresa .....

Contul IBAN / Banca .....

Telefon / Fax .....

E-mail / Pagină de internet .....

Către

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Persoana juridică ....., cu sediul/adresa în .....,  
judetul ....., telefon ....., cod fiscal (CUI) ....., cont  
IBAN ....., deschis la Banca ....., reprezentată prin doamna/domnul  
....., având funcția de ....., vă rog să  
îmi aprobați demararea procedurii de încheiere a unui contract privind achiziția unui  
număr total de ..... tichete de activități casnice în luna/anul .....

*Reprezentantul legal al angajatorului,*

.....

Aprob.

*Președintele**Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă,*

.....

c) Angajatorii încheie cu ANOFM un **contract pentru achiziționarea** tichetelor de activități casnice, care cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- necesarul total anual și eşalonarea lunară a tichetelor de activități casnice, după caz;
- date și informații referitoare la salariați necesare pentru emiterea tichetelor de activități casnice individualizate și pentru utilizarea acestora în calitate de beneficiar casnic, cu respectarea prevederilor Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului general privind protecția datelor.

contract

d) Angajatorii **ridică tichetele** de activități casnice de la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora aceștia își au sediul/sediul social sau punctul de lucru. Tichetele de activități casnice achiziționate de angajatori se emit de către ANOFM cu precizarea numelui, prenumelui și codului numeric personal ale angajatului care este în drept să utilizeze tichetul de activități casnice, în calitate de beneficiar casnic.

e) Angajatorii **acordă salariaților** tichete de activități casnice sub formă de primă sau bonus, pentru care rețin, se plătesc și se declară impozitul pe venit începând cu data de întâi până la data de 25 a lunii următoare lunii în care au acordat tichetele de activități casnice;

bonus

- f) Salariații care au primit tichete de activități casnice le folosesc pentru **remunerarea activităților casnice** sau a activităților desfășurate de persoanele care exercită ocazional profesia de bonă, reglementată potrivit dispozițiilor Legii nr. 167/2014. Ca beneficiari de activități casnice, ei nu pot utiliza tichetele pentru achiziția altor bunuri și servicii;
- g) Prestatorul casnic **preschimbă în bani** tichetele de activități casnice în maximum 12 luni de la data primirii acestora, în numerar, la oricare dintre agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau la furnizorul de serviciu universal ori, după caz, prin ordin de plată/transfer în contul bancar indicat de către prestatorul casnic prin Platforma electronică de evidență a desfășurării activităților casnice. La preschimbarea în bani, din valoarea tichetelor se scade valoarea impozitului pe venit și valoarea contribuției de asigurări sociale.  
Plata în contul bancar indicat de către prestatorul casnic se face în maximum 5 zile de la data solicitării preschimbării.

### 3. Activitățile casnice

Activitatea casnică este activitatea ocazională, necalificată, desfășurată de un prestator casnic în legătură cu gospodăria/gospodăriile unei familii sau a/ale unei persoane singure, în calitate de beneficiar casnic; activitatea casnică nu este efectuată în scop comercial și nu se efectuează în beneficiul unor terți. Activitatea include: servicii de curățenie/igienizare, spălatul/călcatul rufelor, servicii de croitorie, servicii de preparare a hranei, servicii de îngrijire corporală, hrănire, supraveghere a beneficiarului casnic dependent.



Activitatea casnică se poate desfășura în gospodăria beneficiarului casnic, la domiciliul prestatorului casnic sau în alt loc necesar desfășurării acesteia, stabilit de comun acord.

Pentru desfășurarea de activități casnice remunerate, în condițiile legii, atât beneficiarii casnici cât și prestatorii casnici se înregistrează prin crearea unui cont personal în Platforma electronică de evidență a desfășurării activităților casnice, gestionată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Activitatea casnică este desfășurată de prestatorii casnici, care sunt remunerați exclusiv prin aceste tichete. Prestatorul casnic are cel puțin 16 ani și nu poate fi un membru al familiei beneficiarului casnic.

Activitățile casnice și programul de desfășurare a acestora se stabilesc verbal. Durata zilnică a activităților casnice pentru un beneficiar casnic nu poate depăși 12 ore, respectiv 6 ore pentru prestatorii casnici cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani.

Beneficiarul de activități casnice are obligația să folosească tichetele de activități casnice ca singura formă de retribuire pentru activitățile casnice prestate.

### 4. Avantaje și facilități

Potrivit reglementărilor prezentate, fiecare dintre cei trei participanți la acest sistem beneficiază de o serie de avantaje fiscale.

- a) **Angajații** care au calitatea de beneficiari casnici datorează impozit pe venit pentru sumele reprezentând contravaloarea tichetelor de activități casnice, dar nu datorează contribuții sociale obligatorii pentru sumele reprezentând contravaloarea tichetelor de activități casnice.





b) **Angajatorii** nu datorează contribuția asigurătoare pentru muncă pentru tichetele de activități casnice acordate salariaților.



În plus, angajatorii care achiziționează și acordă într-un an calendaristic un număr de cel puțin 600 de tichete de activități casnice pentru același angajat pot beneficia gratuit, la cerere, în anul următor, de un număr de 50 de tichete de activități casnice înmulțit cu numărul angajaților pentru care au achiziționat și au acordat cel puțin 600 de tichete de activități casnice în anul anterior. Pentru a beneficia de aceste tichete gratuite, angajatorul va depune la ANOFM o cerere întocmită potrivit următorului model:

CERERE de solicitare a tichetelor de activități casnice,  
în temeiul art. 11 alin. (8) din Legea nr. 111/2022

Către  
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Persoana juridică ....., cu sediul/adresa în ....., județul ....., telefon ....., cod fiscal (CUI) ....., cont IBAN ....., deschis la Banca ....., reprezentată legal prin doamna/domnul ....., având funcția de ....., solicit acordarea cu titlu gratuit a unui număr de ..... de tichete de activități casnice, în temeiul prevederilor art. 11 alin. (8) din Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, pentru un număr de ..... angajați, precizați în tabelul nominal:

TABEL NOMINAL

Nr. crt.	Numele	Prenumele	CNP	Nr. tichete de activități casnice

Reprezentant legal al angajatorului,  
.....



c) **Prestatorii casnici** datorează impozitul pe venit și contribuția de asigurări sociale.

Dar baza de calcul la care se aplică impozitul pe venit este 50% din valoarea nominală a tichetului de activități casnice, iar baza de calcul pentru cota contribuției de asigurări sociale este 50% din valoarea nominală a tichetului de activități casnice.

În situația în care prestatorul casnic nu este asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate, acesta dobândește calitatea de asigurat, fără plata contribuției, și are dreptul la pachetul de servicii medicale de bază, prevăzut de Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, de la data la care a solicitat preschimbarea a cel puțin 85 de tichete de activități casnice. Prestatorii casnici nu pot însă dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit datorat aferent contravalorii tichetelor de activități casnice preschimbate pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult și nici pentru acordarea de burse private.



Prestatori casnici se consideră că nu realizează venituri în sensul prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, veniturile obținute ca urmare a preschimbării tichetelor de activități casnice le sunt luate în considerare la stabilirea și acordarea dreptului la venitul minim garantat.

**C**onflictele de muncă sunt conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă (art. 231 din Codul muncii).



Conflictele de muncă pot fi individuale sau colective. Toate conflictele de muncă se pot soluționa prin utilizarea unor metode amiabile, cum ar fi concilierea sau medierea, dar dincolo de aceasta:

- conflictele individuale de muncă se soluționează pe cale judecătorească;
- conflictele colective de muncă pot duce la declanșarea unei greve.

Reglementarea conflictelor colective de muncă a fost modificată în mod profund prin intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 2 decembrie 2022, modificată prin O.U.G. nr. 42/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023, aprobată prin Legea nr. 358/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.083 din 29 noiembrie 2023. Aceasta a abrogat dispozițiile Legii nr. 62/2011 și a înlăturat o parte din restricțiile în declanșarea și derularea conflictelor colective, pe care legea precedentă le cuprindea.

### 1. Cu ce prilej se poate declanșa un conflict colectiv?

Potrivit art. 1 pct. 25, art. 122 alin. (2) și art. 126 din Legea nr. 367/2022, conflictul colectiv de muncă poate fi declanșat:

- a) cu prilejul negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă, dacă:
- angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
  - angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
  - părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
  - în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor informații care să permită o analiză a situației economico-financiare. În absența acestor informații, negocierile colective nu se pot desfășura în cunoștință de cauză;
  - angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
  - angajatorul refuză renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de lege.

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

**negocierea  
colectivă**

- b) în cazul neacordării, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în

## C 50/002 Conflictele colective de muncă

---

acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile calculat de la data primului termen de judecată, pentru:

- cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

c) în cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, iar angajații/lucrătorii au revendicări privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social;

d) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, dacă organizațiile sindicale semnatare au membri în unitate.

### **ATENȚIE!**

Se observă extinderea obiectului conflictelor colective de muncă. În prezent, acestea nu se pot declanșa numai cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, dar, prin excepție, și în timpul acestuia.

Potrivit art. 123, nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ. Cu toate acestea, Legea nr. 367/2022 reglementează un tip special de grevă, pe care o pot declanșa federațiile și confederațiile sindicale reprezentative împotriva politicii sociale și economice a Guvernului. O astfel de grevă constituie o încetare voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care au condus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective.

## **2. Cine participă?**

Conflictul de muncă intervine între angajați/lucrători, reprezentanți de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale.

reprezentare

În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații/lucrătorii sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

## **3. Nivelele conflictelor colective**

Conflictele colective de muncă se pot declanșa la aceleași nivele la care este posibilă și negocierea colectivă. Or, cum în prezent negocierea colectivă se poate realiza și la nivel național, potrivit art. 124 conflictele colective de muncă pot avea loc:

- la nivelul unității,
- al grupului de unități,
- al sectorului de negociere colectivă sau
- la nivel național.

**ATENȚIE!**

Potrivit acestei legi, Casa teritorială de pensii emitentă are obligația de a comunica angajatorului o informare cu privire la emiterea deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, anticipată, anticipată parțială sau de invaliditate. Informarea va cuprinde numele și prenumele persoanei, tipul deciziei de pensionare, precum și data emiterii acesteia.

Textul art. 56 lit. c) a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, aprobată prin Legea nr. 93/2019, pentru a integra Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 642 din 24 iulie 2018, care a statuat că sintagma „condiții de vârstă standard” trebuie să nu excludă posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

pensionarea  
femeilor

S-a adăugat, de asemenea, un nou alineat la art. 56 lit. c) din Codul muncii, potrivit căruia „angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi”.



Ca urmare a noului conținut al art. 56 lit. c) din Codul muncii, observăm că salariața care îndeplinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare trebuie să opteze în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, cu 30 de zile calendaristice înainte de împlinirea condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

În realitate, aceasta nu este propriu-zis o cerere, deoarece angajatorul nu ar putea-o refuza, ci este o notificare pe care angajatorul o înregistrează și de care are obligația de a ține cont.

Ce se va întâmpla dacă salariața nu respectă termenul de 30 de zile? Din formularea legiuitorului ar părea că salariața are de făcut numai cerere de menținere în activitate; dacă nu face această cerere sau nu respectă termenul de 30 de zile, contractul ar înceta automat. Deci, în absența cererii, putem înceta contractul? **Răspunsul este nu.**

**SFATUL NOSTRU**

Angajatorul va comunica salariatei care se apropie de vârsta de pensionare posibilitatea acesteia de a rămâne în activitate. Va solicita opțiunea în scris a acesteia privind încetarea sau continuarea contractului. Recomandăm să nu se emită decizie de încetare de drept în cazul niciunei salariate în absența unei astfel de declarații scrise privind opțiunea acesteia de a nu continua raportul de muncă.

Potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 387/2018, „în măsura în care salariața optează pentru continuarea raportului de muncă până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, **dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan**” (pct. 36).

**ATENȚIE!**

Salariata care se află în prelungire până la vârsta de 65 de ani nu beneficiază și de dreptul la pensie.

Prin art. IV pct. 2<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 96/2018, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 93/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019, a fost introdus alin. (4) în cuprinsul art. 56 din Codul muncii. Potrivit acestuia, pe baza unei cereri formulate cu

30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

legea  
pensiilor

Ulterior a fost însă adoptată Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.089 din 4 decembrie 2023. Legea, în ansamblu, intră în vigoare la data de 1 septembrie 2024, dar câteva norme ale acesteia au intrat în vigoare pe 1 ianuarie 2024. Este vorba, între altele, de art. 46 alin. (2), care prevede că persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității, cu acordul anual al angajatorului, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.

Din analiza acestor texte putem concluziona că:

- a) **Legea pensiilor se va aplica cu prioritate.** Așadar vom considera de acum înlocuită prevederea din art. 56 alin. (4) din Codul muncii. Până acum salariații puteau face cerere de rămânere în activitate pentru încă trei ani; de exemplu, în cazul bărbaților, aceasta însemna până la vârsta de 68 de ani. În prezent, salariații pot face cerere de rămânere în activitate până la vârsta de 70 de ani, indiferent dacă sunt femei sau bărbați și indiferent care a fost vârsta standard de pensionare.
- b) **Angajatorul nu are obligația de a accepta o astfel de cerere;** în fiecare an el va putea decide dacă o acceptă sau o respinge. Respingerea cererii nu se motivează și nu echivalează cu o concediere.
- c) Spre diferență de norma din Codul muncii, de această dată se prevede expres că salariații care fac o astfel de cerere optează fie pentru salariu, fie pentru pensie – deci **acestea nu se pot cumula.**
- d) Femeile pot rămâne în activitate până la vârsta de 65 de ani, în baza art. 56 lit. c) din Codul muncii. Dacă își exprimă această opțiune, după cum am văzut, angajatorul nu se poate opune. Ulterior, ele vor putea rămâne în continuare în activitate încă 5 ani, de această dată cu acordul anual al angajatorului.
- e) Salariaților care au făcut cerere de rămânere în activitate, potrivit art. 56 alin. (4) din Codul muncii, și cumulează deja pensia cu salariul, textul art. 46 alin. (2) nu li se mai poate aplica. Ei nu vor putea rămâne în activitate până la 70 de ani, deoarece nu mai pot opta între pensie și salariu.
- f) Noua normă din Legea pensiilor nu mai cuprinde și un termen în care trebuie făcută cererea de rămânere în activitate. Ca urmare, aceasta poate fi depusă oricând, dar nu mai târziu de momentul îndeplinirii condițiilor de pensioare, când contractul individual de muncă încetează de drept.
- g) De vreme ce salariatul care își continuă activitatea nu beneficiază și de pensie, deși a îndeplinit condițiile de pensionare, poate fi mai avantajos pentru el să înceteze contractul de muncă și să încheie un nou contract, de această dată cumulând pensia cu salariul. Dacă este de acord cu această soluție, **angajatorul trebuie însă să fie**

**atent:** postul devine vacant la data încetării contractului individual de muncă, iar el are obligațiile legale asociate vacantării postului. De exemplu, potrivit art. 10 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, angajatorii au obligația:

- comunicării locului de muncă vacant agenției județene pentru ocuparea forței de muncă județene/a municipiului București, în termen de cinci zile lucrătoare de la momentul în care acesta a devenit disponibil, precum și
- obligația comunicării ocupării acestuia în termen de o zi de la data ocupării.

## II. Pensionarea pentru invaliditate

Din punct de vedere juridic, invaliditatea vizează persoanele care nu au împlinit vârsta standard de pensionare și se definește ca fiind pierderea totală sau a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă din cauza unor:

- accidente de muncă și boli profesionale, conform legii;
- neoplazii, schizofrenie și SIDA.

În raport cu gradul de diminuare a capacității de muncă, invaliditatea este:

- a) de gradul I, caracterizată de deficiența funcțională gravă, capacitate de autoservire pierdută;
- b) de gradul II, caracterizată de deficiența funcțională accentuată și capacitate de autoservire păstrată parțial;
- c) de gradul III, caracterizată de deficiența funcțională medie și capacitatea de autoservire păstrată.

gradele de  
invaliditate

### **ATENȚIE!**

Numai invaliditatea de gradele I și II atrage încetarea de drept a contractului de muncă. În cazul invalidității de gradul III, contractul de muncă va continua, pentru jumătate de normă.

Într-adevăr, prin Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, textul potrivit căruia contractul de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare în cazul invalizilor de gradul III a fost declarat neconstituțional.

În mod eronat, atunci când a fost modificat art. 56 lit. c) din Codul muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, nu s-a eliminat și această teză, deja declarată neconstituțională. Dar noi va trebui să ținem cont de Decizia Curții Constituționale și să nu încetăm de drept contractul de muncă al salariaților încadrați în gradul III de invaliditate.

- d) **ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă** (art. 56 lit. d))

Nulitatea reprezintă sancțiunea care lipsește de efecte juridice un contract de muncă încheiat cu nerespectarea prevederilor legale.



Codul muncii consacră atât posibilitatea anulării contractului prin hotărâre judecătorească, cât și prin acordul părților (art. 57 alin. (6)).

e) Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare (art. 56 lit. e))

#### Exemplu

- Ipoteza este următoarea: angajatorul concediază un salariat (salariatul 1), încadrând în
- locul său un alt salariat (salariatul 2). Salariatul 1 introduce acțiune în instanță prin care
- solicită să se constate nelegalitatea concedierii sale, precum și reintegrarea în fostul său
- loc de muncă. Instanța admite acțiunea și dispune reintegrarea salariatului 1. În acest
- moment însă va înceta automat contractul de muncă al salariatului 2, deoarece două
- persoane nu pot fi concomitent încadrate pe același loc de muncă.

O precizare: art. 80 alin. (2) din Codul muncii prevede că: „la solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere“. Rezultă că reintegrarea va fi dispusă numai dacă reclamantul (în exemplul de mai sus, salariatul 1) face cerere în acest sens.

În consecință, chiar dacă instanța a constatat nelegalitatea concedierii salariatului 1, contractul de muncă al salariatului 2 nu va înceta neapărat.

#### ATENȚIE!

În situația în care contractul individual de muncă a încetat de drept în acest temei, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.



Dacă angajatorul nu dispune de astfel de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. Contractul de muncă încetează doar în cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

#### Problemă

Care va fi soarta contractului de muncă, în cazul în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de a-i propune salariatului trecerea pe un alt loc de muncă?

#### Răspuns

Dacă ar fi fost vorba despre o concediere, soluția în cazul neîndeplinirii acestei obligații ar fi fost nulitatea concedierii. De această dată însă este vorba despre o încetare de drept. Ca urmare, soluția o constituie validitatea încetării, dar cu obligarea angajatorului la plata de despăgubiri.

f) În cazul în care salariatul nu solicită reintegrarea (art. 80 alin. (3))

Dacă salariatul concediat solicită reintegrarea, instanța o va acorda, în condițiile în care a anulat concedierea, astfel încât contractul de muncă al noului ocupant al acelui post va înceta de drept (art. 56 lit. e)).