

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

ianuarie 2018 – februarie 2018

I. Noutăți legislative

1. Noua reglementare a concediilor medicale

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediiile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, a introdus modificări ale reglementărilor referitoare la condițiile și modalitatea de acordare a certificatelor de concediu medical și a indemnizațiilor aferente acestor certificate. Modificările vizează, de asemenea, stabilirea modalității de transmitere către medicii prescriptori a documentelor justificative care stau la baza eliberării certificatelor de concediu medical, în cazul persoanelor care au însoțit copilul bolnav la tratament pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene, în lipsa cărora nu se pot elibera cer-

tificatele de concediu medical. Ele privesc și mecanismul privind completarea în format electronic a certificatelor de concediu medical.

Cea mai importantă motivație a noilor prevederi privește necesitatea punerii în concordanță a dispozițiilor din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, cu dispozițiile Legii nr. 227/2015 – Codul fiscal, astfel cum aceasta a fost modificată și completată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, care a stabilit transferarea obligației plății contribuțiilor sociale de la angajator la salariat.

Astfel, asigurații au dreptul, pe perioada în care au domiciliul sau reședința pe teritoriul României, la concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, dacă:

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. Noua reglementare a concediilor medicale
2. O încercare de înlăturare a disfuncțiilor atrase de „reforma fiscală”
3. Modificarea Legii pensiilor și a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale
4. Patru luni până la intrarea în vigoare a Regulamentului pentru protecția datelor
5. Amânarea termenului de depunere a Declarației 600
6. Noile deduceri personale

A. realizează venituri din desfășurarea unei activități în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, precum și alte venituri asimilate salariilor, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

B. realizează în România veniturile prevăzute la lit. A, de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

C. beneficiază de indemnizație de șomaj, potrivit legii.

Facultativ, se pot asigura în sistemul de asigurări sociale de sănătate și alte persoane fizice, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate. Dreptul la concedii și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul aceste persoane este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cota de 1%, aplicată asupra venitului lunar ales înscris în contractul de asigurare, care se face venit la bu-

getul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate. Modelul și conținutul contractului de asigurare sunt reglementate în Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005, aprobate prin **Ordinul nr. 15/2018, nr. 1.311/2017, publicat în M.Of. nr. 31 din 12 ianuarie 2018.**

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul persoanele asigurate este condiționat de plata contribuției asiguratorii pentru muncă, destinată suportării acestor indemnizații, reglementată prin Codul fiscal.

Stagiul minim de asigurare pentru acordarea drepturilor la concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate este de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.

Asigurații au obligația de a înștiința plătorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate privind apariția stării de incapacitate temporară de muncă și privind datele de identificare, respectiv numele medicului curant și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării concediului medical. În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, asigurații au obligația de a înștiința plătorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate în prima zi lucrătoare.

2. O încercare de înlăturare a disfuncțiilor atrase de „reforma fiscală“

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018, încearcă să elimine unele disfuncționalități apărute în aplicarea normelor privind trecerea contribuțiilor de la angajator la salariat și obligativitatea salariaților cu fracțiune de normă de a plăti contribuții cel puțin la nivelul salariului minim. Deși această situație fusese semnalată în mod repetat (chiar și în paginile Infoutil-ului), abia în prezent s-a constatat și la nivel guvernamental că există riscul veniturilor negative la salariații cu fracțiune de normă. În plus, sunt afectate categoriile de salariați care beneficiau de scutire de impozit, iar dezechilibre se constatau și în ceea ce

privește nivelul contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice care beneficiază de concedii medicale, raportate la nivelul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate. Ca urmare, s-a încercat o eliminare a acestor disfuncții, dar soluția găsită este criticată de către partenerii sociali, partidele politice, Ministerul Justiției și, practic, de întreaga societate.

Iată câteva dintre noile norme:

Pentru persoanele scutite de la plata impozitului pe venituri, potrivit art. 60 din Codul fiscal, se prevede suportarea de la bugetul de stat a unei părți din contribuția de asigurări sociale

de sănătate datorată de angajat. Astfel, sunt avute în vedere:

- a) persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat;
- b) programatorii, în condițiile Ordinului nr. 1.168/2017, nr. 3.024/2018, nr. 492/2018, nr. 3.337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018;
- c) cercetătorii, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare;
- d) persoane angajate temporar, muncitorii sezonieri, la cei care aplică impozitul specific ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni de către angajatorul care desfășoară activități cu caracter sezonier în cursul unui an.

Cu privire la aceste categorii de salariați, dacă în ianuarie 2018 li s-a majorat salariul brut lunar cu cel puțin 20% față de nivelul celui din luna decembrie 2017, CASS se va calcula după următoarea formulă:

$$\text{CASS}_{\text{reținută}} = \text{venit brut}_{2018} - \text{CAS}_{\text{datorată în 2018}} - \text{salariu net}_{\text{decembrie 2017}}$$

- a) CASS reținută = contribuția de asigurări sociale de sănătate reținută de către angajatori/plătitori din salariul brut în lună, care nu poate fi mai mare decât contribuția calculată și datorată conform dispozițiilor Legii nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;
- b) venit brut₂₀₁₈ = venitul bază de calcul al CASS, realizat în anul 2018;
- c) CAS_{datorată în 2018} = contribuția de asigurări sociale, calculată și reținută de către angajatori/plătitori, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;
- d) salariu net_{decembrie 2017} = salariul net, de-

terminat prin deducerea din salariul brut a contribuțiilor sociale individuale obligatorii, potrivit legii, în luna decembrie 2017, corespunzător salariului brut prevăzut în contractul individual de muncă, aflat în derulare la data de 31 decembrie 2017.

Persoanele care desfășoară același tip de activitate, dar sunt angajate în instituții publice nu beneficiază de această scutire.

O altă prevedere a Ordonanței de urgență nr. 3/2018 privește salariații care lucrează cu fracțiune de normă, atât din sistemul public, cât și din privat. Aceștia li se vor reține contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie va fi suportată în numele angajatului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat.

Cu alte cuvinte, rămâne valabilă prevederea potrivit căreia contribuțiile se calculează la nivelul salariului minim de 1.900 lei, dar diferența nu mai este suportată de către salariat, ci de către angajator.

Se mențin excepțiile. Astfel, nu este vorba despre elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare; ucenici în vârstă de până la 18 de ani; persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi; pensionari pentru limită de vârstă, persoane care cumulează mai multe contracte de muncă și, din însumarea acestora, au un venit superior salariului minim.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018 introduce o nouă măsură pentru protejarea veniturilor persoanelor aflate în concediul medical și care beneficiază de indemnizație de șomaj. Pentru a nu le fi afectat venitul net persoanelor aflate în această situație, contribuțiile de asigurări sociale vor fi calculate în raport cu venitul brut de care beneficiază persoana (indemnizația de șomaj), și nu în raport cu salariul mediu pe economie, cum stabilea legislația anterioară.

3. Modificarea Legii pensiilor și a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.010 din 20 decembrie 2017 modifică Legea pensiilor nr. 263/2010 și Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Noua reglementare a avut în vedere prevederile Legii nr. 227/2015 – Codul fiscal, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 și vizează reformarea sistemelor sociale publice din România în vederea creșterii gradului de colectare a veniturilor la bugetul asigurărilor sociale de stat și de responsabilizare a angajatorilor în ceea ce privește plata la timp a contribuțiilor sociale obligatorii datorate atât de către aceștia, cât și de către angajați. Ea urmărește corelarea cu noile modificări ale Codului fiscal, ținând seama de faptul că prin aceste reglementări au fost transferate contribuțiile sociale obligatorii în sarcina salariatului, se impune reglementarea de urgență a modalităților de achitare a unor drepturi care, anterior modificărilor legislative, erau în sarcina angajatorului.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2017 cuprinde o serie de noi definiții, anume:

- *contract de asigurare socială* = contractul încheiat, voluntar, între persoane fizice și casele teritoriale de pensii în scopul asigurării în sistemul public de pensii în vederea obținerii pensiei pentru limită de vârstă sau în vederea completării venitului asigurat utilizat la calculul acestei categorii de pensie;
- *declarație individuală de asigurare* = declarația fiscală pe baza căreia se realizează declararea veniturilor care reprezintă baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din activități independente și care constituie, pentru aceste persoane, documentul pe baza căruia se stabilește, în sistemul public de pensii, stagiul

de cotizare și punctajul lunar, anual și mediu anual;

- *declarație nominală de asigurare* = declarația fiscală pe baza căreia se realizează declararea veniturilor care reprezintă baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor care constituie, pentru aceste persoane, documentul pe baza căruia se stabilește stagiul de cotizare și punctajul lunar, anual și mediu anual;
- *punctaj lunar* = numărul de puncte realizat de asigurat într-o lună, calculat prin raportarea câștigului salarial brut lunar sau, după caz, a venitului lunar asigurat, care a constituit baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, la câștigul salarial mediu brut din luna respectivă, comunicat de Institutul Național de Statistică;
- *câștig salarial brut/salariu lunar brut* = veniturile din salarii sau asimilate salariilor care au constituit/constituie baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, conform legislației în vigoare pentru perioadele ulterioare datei de 31 martie 2001;
- *nevăzător* = persoana care prezintă deficiență vizuală gravă, din cauza căreia este încadrată în grad de handicap grav;
- *venituri din activități dependente* = venituri din salarii și venituri asimilate salariilor.

Orice persoană se poate asigura în sistemul public de pensii în baza unui contract de asigurare socială, în vederea obținerii pensiei pentru limită de vârstă și, după caz, în vederea completării venitului asigurat utilizat la calculul acestei categorii de pensie.

Cum începând cu 1 ianuarie 2018 contribuțiile de asigurări sociale sunt plătite de către salariat, nu de către angajator, contractul de asigurare socială se reziliază din inițiativa casei teritoriale de pensii, în cazul neplății con-

tribuției de asigurări sociale pentru o perioadă de 6 luni consecutive. Venitul asigurat înscris în contractul de asigurare socială poate fi modificat, din inițiativa asiguratului, prin încheierea unui act adițional la contractul de asigurare socială. Venitul asigurat înscris în contractul de asigurare socială în baza căruia se calculează contribuția de asigurări sociale se modifică, din inițiativa asiguratorului, respectiv a casei teritoriale de pensii, prin notificarea asiguratului, ori de câte ori venitul lunar asigurat este mai mic decât nivelul minim prevăzut de lege.

Venitul asigurat înscris în contractul de asigurare socială poate fi modificat, din inițiativa asiguratului, prin încheierea unui act adițional la contractul de asigurare socială. Venitul asigurat înscris în contractul de asigurare socială în baza căruia se calculează contribuția de asigurări sociale se modifică, din inițiativa asiguratorului, respectiv a casei teritoriale de pensii, prin notificarea asiguratului, ori de câte ori venitul lunar asigurat este mai mic decât nivelul minim prevăzut de lege.

Contribuabilii sistemului public de pensii sunt cei care datorează contribuții de asigurări sociale și sunt prevăzuți, în mod expres, de Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- a) persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, precum și cele care realizează venituri ca urmare a desfășurării unor activități independente;
- b) persoanele juridice și fizice care au calitatea de angajatori, precum și entitățile asimilate angajatorilor.

Pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare prevăzute de lege. Semnalăm că începând cu data de 1 ianuarie 2018 veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de pensionarii militari vor intra în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale.

4. Patru luni până la intrarea în vigoare a Regulamentului pentru protecția datelor

În data de 25 mai 2018 va intra în vigoare Regulamentul general privind protecția datelor. Regulamentul (UE) 2016/679 impune un set unic de reguli în materia protecției datelor cu caracter personal, înlocuind cu această dată Directiva 95/46/CE și, implicit, prevederile Legii nr. 677/2001. Fiind un regulament, acesta este de direct aplicare; așadar nu va mai fi necesară nicio lege națională de transpunere. De aceea trebuie să ne pregătim din timp pentru aplicarea acestuia.

În raport cu legalitatea prelucrării datelor cu caracter personal, Regulamentul precizează că prelucrarea este legală numai dacă, și în măsura în care, se aplică cel puțin una dintre următoarele condiții:

- persoana vizată și-a dat consimțământul pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal pentru unul sau mai multe scopuri specifice;

- prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea persoanei vizate înainte de încheierea unui contract;
- prelucrarea este necesară pentru a proteja interesele vitale ale persoanei vizate sau ale altei persoane fizice;
- prelucrarea este necesară în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o parte terță, cu excepția cazului în care prevalează interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, care necesită protejarea datelor cu caracter personal, în special atunci când persoana vizată este un copil. Această condiție nu se aplică însă în cazul prelucrării efectuate de autorități publice în îndeplinirea atribuțiilor lor;
- prelucrarea este necesară în vederea înde-

plinirii unei obligații legale care îi revine operatorului;

- prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul.

Regulamentul general privind protecția datelor instituie dispoziții speciale aplicabile în ceea ce privește prelucrarea datelor personale în circumstanțele ocupării locurilor de muncă. Astfel, spre exemplu în cadrul procesului de recrutare, datele personale colectate trebuie să fie limitate la informațiile necesare în vederea evaluării potențialului profesional al candidatului și a măsurii în care acesta este potrivit pentru postul pentru care se recrutează.

De la regula necesității consimțământului se derogă dacă prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale a operatorului. În aceste condiții, datele necesare a fi incluse, spre exemplu, în Registrul general de evidență a salariaților REVISAL aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 **nu vor face obiectul consimțământului salariaților.**

Regulamentul statuează principiul potrivit căruia, prin lege sau prin acorduri colective, statele membre pot prevedea norme mai detaliate pentru a asigura protecția drepturilor și a libertăților cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în contextul ocupării unui loc de muncă, în special în scopul recrutării, al îndeplinirii clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective, al gestionării, planificării și organizării muncii, al egalității și diversității la locul de muncă, al asigurării sănătății și securității la locul de muncă, al protejării proprietății angajatorului sau a clientului, precum și în scopul exercitării și beneficierii, în mod individual sau colectiv, de drepturile și beneficiile legate de ocuparea unui loc de muncă, precum și pentru încetarea raporturilor de muncă.

Aceste norme ce vor fi adoptate în procesul de implementare a RGPD vor trebui să includă măsuri corespunzătoare și specifice pentru

garantarea demnității umane, a intereselor legitime și a drepturilor fundamentale ale persoanelor vizate, în special în ceea ce privește transparența prelucrării, transferul de date cu caracter personal în cadrul unui grup de întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi implicate într-o activitate economică comună și sistemele de monitorizare la locul de muncă. Dată fiind importanța acestui domeniu este instituită obligația fiecărui stat membru de a informa Comisia cu privire la dispozițiile de drept intern pe care le adoptă în scopul protecției drepturilor și a libertăților cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților până la 25 mai 2018, precum și, fără întârziere, cu privire la orice modificare ulterioară a acestora.

Semnalăm că **toate firmele cu peste 250 de salariați vor trebui să-și desemneze un responsabil cu protecția datelor personale. Obligația revine chiar și firmelor mai mici**, dacă prelucrarea pe care o efectuează este susceptibilă să genereze un risc pentru drepturile și libertățile persoanelor vizate, prelucrarea nu este ocazională sau prelucrarea include categorii speciale de date (cazul spitalelor sau al firmelor de pază și protecție, de exemplu).

Respectiva evidență cuprinde toate următoarele informații:

- numele și datele de contact ale operatorului și, după caz, ale operatorului asociat, ale reprezentantului operatorului și ale responsabilului cu protecția datelor;
- scopurile prelucrării;
- o descriere a categoriilor de persoane vizate și a categoriilor de date cu caracter personal;
- categoriile de destinatari cărora le-au fost sau le vor fi divulgate datele cu caracter personal, inclusiv destinatarii din țări terțe sau organizații internaționale;
- dacă este cazul, transferurile de date cu caracter personal către o țară terță sau o organizație internațională, inclusiv identificarea țării terțe sau a organizației internaționale respective;
- acolo unde este posibil, termenele-limită preconizate pentru ștergerea diferitelor categorii de date;
- acolo unde este posibil, o descriere gene-

rală a măsurilor tehnice și organizatorice de securitate.

Desemnarea unui responsabil cu protecția datelor este obligatorie din 25 mai 2018 în cazul în care operatorul sau persoana împuternicită de operator:

- este o autoritate publică sau un organism public, cu excepția instanțelor în exercitarea funcției lor jurisdicționale;
- desfășoară o activitate principală care conduce la realizarea unei monitorizări constante și sistematice pe scară largă a persoanelor;

- desfășoară o activitate principală care constă în prelucrarea pe scară largă de date sensibile (cum ar fi: date privind originea rasială sau etnică, convingerile religioase, apartenența sindicală, date genetice, biometrice, privind starea de sănătate) sau referitoare la condamnări penale și infracțiuni.

În perioada următoare, atât în paginile Consilierului – Codul muncii, cât și prin intermediul Info-util, vom continua să vă informăm cu privire la efectele noului regulament.

5. Amânarea termenului de depunere a Declarației 600

Potrivit art. 148 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 – Codul fiscal, cu modificările ulterioare, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din activități independente o reprezintă venitul ales de contribuabil, care nu poate fi mai mic decât nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția. Această categorie de persoane fizice depun anual la organul fiscal competent declarația privind venitul asupra căruia datorează contribuția (Declarația 600).

Deși inițial termenul până la care trebuia depusă declarația era 31 ianuarie 2018, prin **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2018 pentru prorogarea unor termene prevăzute în Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 95 din 31 ianuarie 2018**, s-a amânat termenul de depunere până la data de 15 aprilie 2018. Adoptată în ultima zi în care puteau fi depuse declarațiile, amânarea survine pe fondul constatării că dintr-un număr total estimat de aproximativ 210.000, fuseseră depuse (potrivit capital.ro) numai 28.500 de formulare.

6. Noile deduceri personale

Salariații au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile, dar numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază.

Potrivit art. 77 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, de la 1 ianuarie 2018, deducerea personală se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 1.950 lei inclusiv, astfel:

- (i) pentru contribuabilii care nu au persoane în întreținere – 510 lei;

- (ii) pentru contribuabilii care au o persoană în întreținere – 670 lei;
- (iii) pentru contribuabilii care au două persoane în întreținere – 830 lei;
- (iv) pentru contribuabilii care au trei persoane în întreținere – 90 lei;
- (v) pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane în întreținere – 1.310 lei.

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii cuprinse între 1.951 lei și 3.600 lei, inclusiv, deducerile personale sunt degresive față de cele de mai sus și se acordă potrivit art. 77 alin. (2) din Codul fiscal, astfel:

Venit lunar brut de la ... la		Persoane aflate în întreținere				
		fără	1 pers.	2 pers.	3 pers.	4 și peste 4 pers.
1	1950	510	670	830	990	1310
1951	2000	495	655	815	975	1295
2001	2050	480	640	800	960	1280
2051	2100	465	625	785	945	1265
2101	2150	450	610	770	930	1250
2151	2200	435	595	755	915	1235
2201	2250	420	580	740	900	1220
2251	2300	405	565	725	885	1205
2301	2350	390	550	710	870	1190
2351	2400	375	535	695	855	1175
2401	2450	360	520	680	840	1160
2451	2500	345	505	665	825	1145
2501	2550	330	490	650	810	1130
2551	2600	315	475	635	795	1115
2601	2650	300	460	620	780	1100
2651	2700	285	445	605	765	1085
2701	2750	270	430	590	750	1070
2751	2800	255	415	575	735	1055
2801	2850	240	400	560	720	1040
2851	2900	225	385	545	705	1025
2901	2950	210	370	530	690	1010
2951	3000	195	355	515	675	995
3001	3050	180	340	500	660	980
3051	3100	165	325	485	645	965
3101	3150	150	310	470	630	950
3151	3200	135	295	455	615	935
3201	3250	120	280	440	600	920
3251	3300	105	265	425	585	905
3301	3350	90	250	410	570	890
3351	3400	75	235	395	555	875
3401	3450	60	220	380	540	860
3451	3500	45	205	365	525	845
3501	3550	30	190	350	510	830
3551	3600	15	175	335	495	815

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii de peste 3.600 lei nu se acordă deducerea personală.

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc 510 lei lunar, cu excepția:

- burselor primite de persoanele care urmează orice formă de școlarizare sau perfecționare în cadru instituționalizat;

- premiilor obținute de sportivii medaliați la campionatele mondiale, europene și la jocurile olimpice/paralimpice;
- premiilor și a altor drepturi sub formă de cazare, masă, transport și altele asemenea, obținute de elevi și studenți în cadrul competițiilor interne și internaționale;
- prestațiilor sociale acordate potrivit Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Concediul reprezintă un interval de timp în care salariatul, deși se află în executarea contractului individual de muncă, nu prestează activitatea la care s-a obligat prin acest contract. Pe durata concediului, salariatul nu muncește. Dincolo de această precizare însă, concediile sunt foarte diverse atât din punctul de vedere al condițiilor de acordare (certificat medical, stagiul de cotizare, desfășurarea activității pentru un anumit interval), cât și din punctul de vedere al scopurilor lor (pentru refacerea puterii de muncă, îngrijirea sănătății, formare profesională, creșterea și îngrijirea copilului etc.).



Noțiunea de concediu nu este definită niciunde în lege. Codul muncii, în capitolul intitulat „Concediile” se referă numai la trei dintre acestea: concediul de odihnă, concediul fără plată și concediul de formare profesională. Celelalte concedii sunt tratate (sau amintite) distinct, doar drept cazuri de suspendare a contractului individual de muncă. Uneori chiar Codul muncii ezită în a califica o anumită situație drept concediu.

a) Pe parcursul concediilor, salariatul uneori este plătit, alteori nu.

Astfel, acesta:

- uneori beneficiază de salariu (cazul concediului de odihnă);
- alteori beneficiază de o indemnizație (cazul concediului medical);
- alteori nu beneficiază de niciun venit (cazul concediului fără plată).

plată

b) Unele concedii constituie cazuri de suspendare a contractului individual de muncă, altele nu.

Într-adevăr, nu orice concediu este un caz de suspendare a contractului de muncă – bunăoară concediul de odihnă nu atrage suspendarea. Mai mult, există anumite cazuri de suspendare care nu sunt concedii, cum ar fi greva sau șomajul tehnic.

suspendare

Este relevant să cunoaștem care concediu se consideră o suspendare a contractului individual de muncă, deoarece salariatul care muncește în timpul suspendării este considerat „salariat la negru”, iar activitatea sa este considerată „muncă nedeclarată”.

Exemplu

- Dacă la controlul efectuat de inspectorul de muncă este identificat un salariat care
- lucrează, deși se află în concediu de odihnă, fapta nu va constitui muncă nedeclarată,
- în schimb dacă este identificat un salariat în concediu fără plată – care lucrează, anga-
- jatorul va putea fi obligat la plata unei amenzi de 20.000 lei, în temeiul art. 260 alin. (1)
- lit. e²) din Codul muncii.

c) Majoritatea concediilor constituie vechime în muncă, dar potrivit art. 16 alin. (6) din Codul muncii, concediile fără plată se scad din vechimea în muncă. Prin excepție, concediile pentru formare profesională se consideră vechime în muncă, chiar dacă sunt acordate fără plată.

vechime

d) Unele concedii se acordă la cererea salariatului (concediul fără plată); altele constituie **un drept al acestuia**, la care nu ar putea renunța nici dacă ar vrea (concediul de odihnă).

cerere

concedii
de asigurări
sociale de
sănătate

În rândul concediilor, un loc aparte îl ocupă concediile de asigurări sociale de sănătate, care includ:

- Concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
- Concediile medicale rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;
- Concediile de maternitate;
- Concediile pentru îngrijirea copilului bolnav;
- Concediile de risc maternal.

Aceste concedii se acordă în temeiul unui **certificat medical** și au particularitatea că nu duc la diminuarea concediului de odihnă. Într-adevăr, potrivit art. 145 alin. (4) din Codul muncii, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

În plus, concediile de asigurări sociale de sănătate sunt guvernate de norme comune, cuprinse între altele în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările ulterioare. Totuși, există și unele particularități ale fiecăruia dintre concediile de asigurări sociale de sănătate; ca urmare le-am tratat distinct. Am introdus în tema dedicată concediului medical (C 24) analiza reglementărilor de ansamblu, deoarece concediul medical constituie „prototipul” concediilor de asigurări sociale de sănătate. În cuprinsul temelor dedicate celorlalte categorii de concedii de asigurări sociale de sănătate am precizat doar aspectele specifice, pentru cele generale făcând trimitere la concediul medical.

În cele ce urmează, am selectat următoarele concedii – analizate potrivit legislației în vigoare:

- C 21: Concediul de odihnă
- C 22: Concediul de formare profesională
- C 23: Concediul fără plată
- C 24: Concediul medical
- C 25: Concediul pentru îngrijirea copilului copil cu dizabilități
- C 26: Concediul de creștere a copilului
- C 27: Concediul de acomodare
- C 28: Concediul paternal
- C 29: Concediul medical pentru accident de muncă sau boală profesională
- C 30: Concediul de maternitate
- C 31: Concediul de risc maternal
- C 32: Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav.

În cele ce urmează vom face precizări privind concediul medical, dar și privind categoria mai largă a concediilor de asigurări sociale de sănătate.

1. Reglementare legală

Concediile pentru incapacitate temporară de muncă sunt guvernate de următoarele acte normative:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017;
- Ordinul nr. 1.311/2017 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, publicat în Monitorul Oficial nr. 31 din 12 ianuarie 2018;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

plată

Semnalăm cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 a stabilit în sarcina angajatorilor următoarele **obligații**:

- a) să verifice elementele care se înscriu obligatoriu pe certificatul de concediu medical, prevăzute în Instrucțiunile privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical, aprobate prin ordinul ministrului sănătății și al președintelui CNAS;
- b) să gestioneze numărul de zile de concediu medical pe fiecare asigurat și pe fiecare afecțiune. Neîndeplinirea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei;
- c) să respingă la plată certificatele de concediu medical completate eronat de către medicii prescriptori.



Concediul pentru incapacitate temporară de muncă reprezintă unul din cazurile de suspendare a contractului individual de muncă și are ca efecte întreruperea prestării activității salariatului și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator (art. 49 alin. (2) din Codul muncii).

Concediul pentru incapacitate temporară de muncă suspendă de drept contractul de muncă, adică întrerupe temporar și independent de voința părților prestarea activității și plata salariului.

2. Beneficiarii concediului medical

A. Asigurați obligatoriu

Beneficiază de concedii medicale în calitate de asigurați obligatoriu persoanele care:

a) realizează venituri din desfășurarea unei activități în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, precum și alte venituri asimilate salariilor, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

b) realizează în România veniturile prevăzute la lit. a), de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

c) beneficiază de indemnizație de șomaj, potrivit legii.

Așadar sunt asigurați obligatoriu și beneficiază de concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă persoanele care au calitatea de:

- salariat;
- administrator;
- director;
- funcționar public;
- șomer.

categoria de
asigurați

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate în cazul acestor persoane asigurate obligatoriu este condiționat de plata contribuției asigurătorii pentru muncă, destinate suportării acestor indemnizații, reglementate prin Codul fiscal. Această contribuție se plătește de angajator în cazul salariaților și de către plătitor în cazul persoanelor care realizează venituri asimilate salariilor.

Șomerii sunt asigurați în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate fără plata unei contribuții.

B. Asigurați facultativ

Alte persoane decât cele asigurate obligatoriu pot beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate dacă se asigură pe bază de contract de asigurare.

Conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, persoanele fizice se pot asigura facultativ în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

P.F.A.

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate pentru persoanele fizice autorizate este condiționat de plata unei **contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cota de 1%**, aplicată asupra venitului lunar ales, înscris în contractul de asigurare, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Persoanele fizice autorizate care la data de 31 decembrie 2017 erau asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pe bază de declarație de asigurare pentru concedii și indemnizații, pentru a beneficia de asigurare în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, începând cu data de 1 ianuarie 2018, sunt obligate să încheie contractul de asigurare.

ATENȚIE!

După 1 ianuarie 2018, asigurarea pentru concedii și indemnizații pe baza declarației de asigurare, a unei persoane fizice, nu mai este valabilă. Persoana fizică autorizată poate rămâne asigurată pentru concedii și indemnizații doar dacă încheie un contract de asigurare cu casa de sănătate.

De asemenea, începând cu data de 1 ianuarie 2018, se pot asigura pentru concedii și indemnizații și persoanele fizice care nu au fost asigurate până la această dată pe bază de declarație individuală de asigurare.

Venitul lunar pentru care se optează plata contribuției este un venit ales de persoana fizică care nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nici mai mare decât valoarea a de 12 ori a acestuia.

Așadar, la un salariu minim de 1.900 lei, persoana fizică își va alege venitul pentru care se va asigura cu respectarea limitei minime de 1.900 lei și a limitei maxime de 22.800 lei.

Persoana fizică asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției lunar, prin aplicarea cotei asupra venitului lunar ales înscris în contract.

Contractul se înregistrează la casa de asigurări de sănătate și produce efecte de la data înregistrării. Contractul de asigurare se încheie între persoana interesată sau, după caz, de persoana împuternicită de către aceasta în acest sens și casa de asigurări de sănătate. Ori de câte ori intervin modificări asupra elementelor care au stat la baza încheierii contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații este obligatorie încheierea unui act adițional la contract, în termen de maximum 30 de zile de la apariția modificării respective. Actul adițional la contract produce efecte pentru viitor începând cu data înregistrării acestuia și are același regim juridic ca și contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații.

Modelul contractului se regăsește în Anexa 2 la Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005.

**contractul
de asigurare**

3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu medical

Salariații și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor trebuie să îndeplinească mai multe condiții pentru a beneficia de concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă.

Aceste condiții sunt:

a) să prezinte un certificat de concediu medical eliberat în condițiile legii

suprapunerea certificatelor În situația în care unui asigurat i se acordă în aceeași lună două certificate de concediu medical, care se suprapun pentru o anumită perioadă, indemnizația se calculează după cum urmează:

- pentru primul certificat de concediu medical, indemnizația se va calcula numai pentru zilele cuprinse între data începerii valabilității acestuia și data începerii valabilității celui de-al doilea certificat medical, iar pentru zilele rămase peste care se suprapune perioada celui de-al doilea certificat medical se va înscrie în rubrica «Observații» a certificatului de concediu medical «Suprapunere cu CM seria nr.»;
- pentru al doilea certificat medical, a cărui începere se suprapune peste perioada de valabilitate a primului certificat medical, indemnizația se calculează în mod corespunzător, pentru toate zilele cuprinse în perioada de valabilitate a acestuia.

Salariatul care prestează activitate pentru mai mulți angajatori are dreptul la concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă de la fiecare angajator.

cumul de funcții În situația în care un salariat își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, fiecare dintre aceștia calculează indemnizațiile cuvenite.

În acest scop, salariatul va prezenta primele două exemplare originale ale certificatului angajatorului unde are venitul mai mare, iar celorlalți angajatori – exemplare în copii, certificate pentru conformitate cu originalul de către medicul prescriptor (cu semnătură și parafă). Pe copiile certificate se va înscrie «Conform cu originalul» și se va aplica ștampila unității, parafa și semnătura medicului prescriptor, precum și, după caz, parafa și semnătura medicului-șef de secție, în cazul concediului medical acordat la externare pentru o perioadă mai mare de 7 zile.

b) să îndeplinească stagiul minim de cotizare

6 luni Începând cu data de 1 ianuarie 2018, stagiul minim de asigurare pentru acordarea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate este de **6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.**

Exemplul nr. 1

- **Situație în care există 6 luni integrale de stagiul de asigurare**

Luna	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<i>zile lucrătoare</i>	19	22	23	20	23	22	21	22	20	22	20	21
<i>zile de stagiul</i>	19	20	13	20	13	21	21	22	20	22	20	21

– luna 1 reprezintă prima lună anterioară acordării concediului medical. Spre exemplu, dacă concediul medical este acordat în luna ianuarie 2018, luna decembrie a anului 2017 reprezintă luna 1;

– luna 12 reprezintă a 12-a lună anterioară concediului medical. Spre exemplu, dacă concediul medical este acordat în luna ianuarie 2018, luna ianuarie a anului 2017 reprezintă luna 12.

În acest caz, condiția de stagiul de asigurare este realizată, întrucât se constată că există 6 luni integrale de stagiul de asigurare.

În cazul în care nu au fost realizate venituri în ultimele 6 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical, stagiul de asigurare se consideră realizat dacă prin

- însumarea perioadelor din ultimele 12 luni anterioare producerii riscului rezultă un număr de zile de stagiul de asigurare cel puțin egal cu numărul total de zile lucrătoare din ultimele 6 luni anterioare producerii riscului.

Exemplul nr. 2

- ● Situație în care nu există 6 luni integrale de stagiul de asigurare

<i>luna</i>	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<i>zile lucrătoare</i>	19	22	23	20	23	22	21	22	20	22	20	21
<i>zile de stagiul</i>	10	19	16	10	13	5	21	22	10	22	20	16

- În acest caz se ia în considerare perioada ultimelor 6 luni anterioare producerii riscului (lunile 1-6).
- Numărul total de zile lucrătoare din această perioadă este de 126 de zile, iar numărul de zile de stagiul este de 111 zile.
- Diferența este de 15 zile.
- În acest exemplu, pentru a completa stagiul de asigurare necesar de 126 de zile se iau în calcul 15 zile de stagiul de asigurare din lunile 7-12 (5 zile din luna 7, respectiv 10 zile din luna 8). Astfel se constituie stagiul de asigurare necesar pentru deschiderea drepturilor la concedii și indemnizații.

Stagiul minim de asigurare se constituie și din însumarea perioadelor asimilate stagiului de asigurare prevăzute la art. 8 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, anume perioadele în care asiguratul:

- beneficiază de concediile și indemnizațiile de asigurări sociale;
- a beneficiat de pensie de invaliditate;
- a urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, pe durata normală a studiilor respective, cu condiția absolvirii acestora cu examen de licență sau de diplomă organizat în prima sesiune;
- a beneficiat de indemnizație lunară pe perioada concediului de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicate, de indemnizație pentru creșterea copilului potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

perioade
asimilate

De asemenea, stagiul minim de cotizare se constituie și din perioadele în care persoanele asigurate au beneficiat de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă suportate de fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

- c) să prezinte adevărul de la plătitorul de indemnizații din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale sau a bolilor infectocontagioase din grupa A.

A fost reglementat un nou model de adevărul, în anexa nr. 7 la Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

ANGAJATOR/CASA DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE

Nr. de înregistrare data

ADEVERINȚĂ

Prin prezenta se certifică că domnul/doamna, CNP, act de identitate, seria nr., eliberat de la data de, cu domiciliul în, str. nr., bl., ap., sectorul/județul

are calitate de persoană asigurată pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Prezenta adeverință are o perioadă de valabilitate de 30 de zile de la data emiterii.

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în acte publice, declar că datele din adeverință sunt corecte și complete.

Numărul de zile de concediu medical de care persoana asigurată a beneficiat în ultimele 12/24 luni este de zile, până la data de, aferente fiecărei afecțiuni în parte, după cum urmează:

Cod de indemnizație	Număr de zile concediu medical în ultimele 12/24 luni
---------------------	---

Reprezentant legal angajator/

Președinte – director general,

.....

4. Calculul indemnizațiilor medicale

baza de
calcul

Baza de calcul al indemnizațiilor medicale se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical, din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar.

În cazul în care baza de calcul al indemnizațiilor se constituie și din veniturile aferente perioadei anterioare lunii ianuarie 2018, la calculul indemnizațiilor se iau în considerare veniturile lunare care, potrivit legislației anterioare acestei luni, ar fi constituit bază de calcul al indemnizațiilor și se cumulează cu veniturile lunare asigurate începând cu cele aferente lunii ianuarie 2018.

În situația în care la stabilirea celor 6 luni din care se constituie baza de calcul al indemnizațiilor se utilizează perioadele asimilate stagiului de asigurare, veniturile care se iau în considerare sunt:

- indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Astfel, dacă salariatul a beneficiat de indemnizații medicale în ultimele 6 luni anterioare acordării unui nou concediu medical, în baza de calcul al acestui nou concediu medical va intra cuantumul indemnizațiilor medicale;

- b) salariul de bază minim brut pentru perioada în care, în ultimele 6 luni, salariatul a beneficiat de pensie de invaliditate;
- c) salariul de bază minim brut pentru perioada în care salariatul a urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, pe durata normală a studiilor respective, cu condiția absolvirii acestora cu examen de licență sau de diplomă organizat în prima sesiune;
- d) indemnizația lunară pentru perioada în care salariatul s-a aflat în concediu de acomodare;
- e) indemnizația lunară pentru perioada în care salariatul s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului.

Indemnizația de incapacitate temporară de muncă se calculează după următoarele reguli:

- I. Se constituie baza de calcul din ultimele 6 luni înaintea lunii de acordare a concediului medical. Se totalizează numărul zilelor identificate în cele 6 luni luate în calcul.
- II. Se totalizează veniturile persoanei pentru cele 6 luni luate în calcul.
- III. Se calculează media zilnică a veniturilor împărțind totalul veniturilor la numărul total de zile stabilit la punctul I.
- IV. Se calculează indemnizația propriu-zisă înmulțind media zilnică de la pct. III cu numărul de zile lucrătoare din perioada de concediu medical, la care se aplică procentul stabilit pentru tipul de concediu.

reguli
de calcul al
indemnizației

Media zilnică a bazei de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se determină ca raport între suma veniturilor asigurate atât cu plata unei contribuții, în cazul persoanelor asigurate, cât și fără plata unei contribuții, în cazul șomerilor, realizate în ultimele 6 luni anterioare lunii în care a fost acordat certificatul de concediu medical, și numărul total de zile din această perioadă, astfel:

- Numărul de zile în care persoanele asigurate au realizat venituri asigurate nu poate fi mai mare decât numărul zilelor lucrătoare corespunzătoare fiecărei luni din perioada luată în considerare pentru baza de calcul, potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare.
- Cuantumul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate este egal cu produsul dintre media zilnică și procentele prevăzute de lege, multiplicat cu numărul de zile lucrătoare din concediul medical, astfel:

$$Ci \text{ (cuantumul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate)} = \text{baza de calcul} \times \dots\% \text{ (procentul pentru tipul de indemnizație)} \times \text{numărul de zile de concediu medical}$$

Exemplul nr. 1

• *Determinarea cuantumului indemnizației pentru un certificat de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă (boală obișnuită) acordat pentru 22 de zile lucrătoare*

<i>luna</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>V</i>	<i>2.500</i>	<i>2.500</i>	<i>2.500</i>	<i>2.500</i>	<i>2.500</i>	<i>2.500</i>
<i>NZ</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>21</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>20</i>

- în care:
- Număr de zile = numărul de zile pe fiecare lună din baza de calcul;
- Suma veniturilor din care se constituie baza de calcul = $6 \times 2.500 \text{ lei} = 15.000 \text{ lei}$;
- Numărul total de zile lucrate în ultimele 6 luni = $21 + 19 + 21 + 20 + 21 + 20 = 122$ de zile;
- Media zilnică a bazei de calcul = $15.000 \text{ lei} : 122 = 122,95 \text{ lei}$;
- Numărul de zile lucrătoare din concediul medical = 22 de zile (concediu medical pe întreaga lună);
- Cuantumul indemnizației = $122,95 \text{ lei} \times 75\% \times 22 = 2.028,68 \text{ lei}$, rotunjit la 2.029 lei conform legii.

Exemplul nr. 2

- Determinarea cuantumului indemnizației în cazul în care persoana asigurată a realizat venituri parțiale în una din lunile care este cuprinsă în baza de calcul al indemnizațiilor

luna	1	2	3	4	5	6
V	2.500	2.500	2.500	625	2.500	2.500
NZ	21	19	21	5	21	20

- în care: NZ = numărul de zile pe fiecare lună din baza de calcul;
- În luna a 4-a persoana a avut 15 zile de concediu fără plată, respectiv 5 zile în care a desfășurat activitate, iar veniturile asigurate realizate au fost în sumă de 625 lei.
- Suma veniturilor asigurate din ultimele 6 luni = $5 \times 2.500 \text{ lei} + 625 \text{ lei} = 13.125 \text{ lei}$;
- Numărul total de zile lucrate = $21 + 19 + 21 + 5 + 21 + 20 = 107$ zile;
- Media zilnică a bazei de calcul = $13.125 \text{ lei} : 107 = 122,66 \text{ lei}$;
- Numărul de zile lucrătoare din concediul medical = 22 de zile (concediu medical pe întreaga lună);
- Cuantumul indemnizației = $122,66 \text{ lei} \times 75\% \times 22 = 2.023,78 \text{ lei}$, rotunjit la 2.024 lei conform legii.

Exemplul nr. 3

- Determinarea cuantumului indemnizației în cazul în care persoana asigurată are stagiul complet de asigurare, dar nu a realizat venituri în toate lunile cuprinse în baza de calcul al indemnizațiilor

luna	1	2	3	4	5	6
V	-	-	2.500	2.500	2.500	2.500
NZ	-	-	21	20	21	20

- În acest caz, media zilnică a bazei de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se determină ca raport între suma veniturilor asigurate realizate în lunile 3, 4, 5 și 6 și numărul total de zile în care persoana este asigurată pentru concedii și indemnizații.

Exemplul nr. 4

- Concediu medical urgență medico-chirurgicală. În acest caz nu este necesară îndeplinirea condiției de stagiul de cel puțin 6 luni.

<i>luna</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>V</i>	-	-	-	-	-	2.500
<i>NZ</i>						21*)

- *Persoana respectivă are un stagiul de asigurare de o lună.*
- *NZ = numărul de zile în care persoana este asigurată pentru concedii și indemnizații;*
- *Suma veniturilor asigurate din ultimele 6 luni = 1 x 2.500 lei = 2.500 lei;*
- *Numărul total de zile lucrate = 21 de zile;*
- *Media zilnică a bazei de calcul = 2.500 lei : 21 = 119,04 lei;*
- *Numărul de zile lucrătoare din concediul medical = 22 de zile (concediu medical pe întreaga lună);*
- *Cuantumul indemnizației = 119,04 lei x 100% x 22 = 2.618,88 lei, rotunjit la 2.619 lei conform legii;*

Exemplul nr. 5

- *Situația în care veniturile din ultimele 6 luni depășesc plafonul lunar stabilit de lege.*
- *Un salariat beneficiază de concediu medical în luna februarie a anului 2018. În lunile octombrie, noiembrie, decembrie, ianuarie, salariatul a beneficiat de venituri salariale mai mari decât salariul de bază minim brut pe țară.*

<i>luna</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
	<i>august 2017</i>	<i>septembrie 2017</i>	<i>octombrie 2017</i>	<i>noiembrie 2017</i>	<i>decembrie 2017</i>	<i>ianuarie 2018</i>
<i>Venituri realizate</i>	10.400	10.400	11.400	17.800	18.000	23.000
<i>Numărul de zile pe fiecare lună din baza de calcul</i>	21	19	21	20	21	20
<i>Venituri plafonate</i>	10.400	10.400	11.400	17.400	17.400	22.800

- *În lunile 4, 5 și 6, veniturile incluse în baza de calcul al indemnizațiilor nu trebuie să depășească plafonul maxim lunar reprezentând valoarea a 12 salarii minime brute pe țară.*
- *Plafonul maxim lunar pentru 2017 = 12 x 1.450 lei (valoarea salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru anul 2017) = 17.400 lei.*
- *Plafonul maxim lunar pentru 2018 = 12 x 1.900 lei (valoarea salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru anul 2018) = 22.800 lei.*

5. Plata indemnizațiilor medicale

Plata indemnizațiilor se face lunar de către angajator, cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna respectivă pe baza certificatului de concediu medical eliberat în condițiile legii.

ATENȚIE!

Angajatorul are obligația să acorde concediu medical și să plătească indemnizația de incapacitate temporară de muncă nu doar personalului salariat, ci și directorilor și administratorilor cu care a încheiat contracte de mandat și managerilor care au încheiat contracte de mandat potrivit legii.

preluarea în plată de către casele de asigurări	<p>În anumite situații, plata indemnizației de incapacitate temporară de muncă este preluată de către casele de asigurări de sănătate.</p> <p>Situațiile în care plata indemnizației de incapacitate temporară de muncă este preluată de casa de sănătate sunt prevăzute la art. 32 din O.U.G. nr. 158/2005, după cum urmează:</p>
încetări la termen	<p>a) expirarea termenului pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>În aceeași categorie de încetări la termen a raporturilor juridice intră și:</p> <ul style="list-style-type: none"> – expirarea termenului pentru care a fost exercitată funcția publică; – expirarea mandatului în baza căruia s-a desfășurat o activitate electivă; – expirarea mandatului în cazul persoanelor numite în cadrul autorităților executive, legislative ori judecătorești; – expirarea contractului de management; – expirarea contractului de administrare.
suspendare	<p>b) angajatorul își suspendă temporar activitatea sau activitatea acestuia încetează</p> <p>Încetarea activității angajatorului care poate antrena preluarea în plată a dreptului de asigurări sociale poate consta într-una dintre următoarele situații: divizare ori fuziune, dizolvare, reorganizare, lichidare, reorganizare judiciară, faliment, orice altă metodă prevăzută de lege.</p>

ATENȚIE!

Casele de sănătate vor prelua în plată numai indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă ivite anterior expirării contractului individual sau încetării activității angajatorului.

6. Recuperarea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate

Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate din FNUASS ce pot fi recuperate de angajator sunt:

- indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii începând cu ziua următoare celor suportate de angajator. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se suportă de către angajator din prima zi până în a 5-a zi calendaristică de incapacitate, independent de tipul de afecțiune pentru care se acordă concediul medical. Din cele 5 zile, angajatorul suportă indemnizația doar pentru zilele lucrătoare. Valoarea indemnizației care nu se suportă de angajator se va plăti tot de către acesta, urmând ca angajatorul să o recupereze din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate din creditele bugetare prevăzute cu această destinație;
- indemnizații pentru maternitate, integral;
- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, integral;
- indemnizația de risc maternal, integral;
- indemnizația pentru reducere a timpului de lucru, integral.

Începând cu luna ianuarie 2018, sumele reprezentând indemnizații plătite de către angajatori asiguraților nu se mai pot compensa cu suma contribuțiilor datorate de aceș-

tia în luna respectivă. Astfel, indemnizațiile plătite salariaților și suportate din FNUASS nu mai pot fi recuperate din contribuțiile datorate pentru luna respectivă.

Art. 40 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 stabilește că indemnizațiile pot fi solicitate pe baza actelor justificative, în termen de 90 de zile de la data la care angajatorii erau în drept să le solicite.



ATENȚIE!

Pentru a evita respingerea cererii de restituire a indemnizațiilor trebuie să acordați atenție sporită următoarelor aspecte:

- completării codului diagnostic
- completării codului indemnizației
- completării altor rubrici
- concordanței între cod diagnostic și cod indemnizație
- concordanței între datele privind concediul „inițial”/„în continuare”
- calculului indemnizațiilor;
- duratei concediului medical, care trebuie să se încadreze în duratele prevăzute de lege.

7. Durata de acordare

Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de cel mult 183 de zile în interval de un an, socotită din prima zi de îmbolnăvire.

Începând cu a 91-a zi, concediul se poate prelungi de către medicul specialist până la 183 de zile, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale.

Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă poate fi mai mare în cazul unor boli speciale și se diferențiază astfel:

- până la un an, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru tuberculoză pulmonară și unele boli cardiovasculare;
- un an, cu drept de prelungire până la un an și jumătate de către medicul expert al asigurărilor sociale al Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru tuberculoză meningeaală, peritoneală și urogenitală inclusiv a glandelor suprarenale, precum și pentru SIDA și cancer de orice tip, în funcție de stadiul bolii;
- un an și jumătate, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru tuberculoză pulmonară operată și osteoarticulară.

Numărul de zile de concediu medical ce pot fi acordate de medicul de familie:

Medicii de familie au dreptul de a elibera certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă cu durata de cel mult 10 zile calendaristice, în una sau mai multe etape.

Durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă nu poate depăși **30 de zile calendaristice în ultimul an**, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia.

După totalizarea a 30 de zile calendaristice acordate de către medicul de familie, eliberarea certificatelor de concediu medical se va face numai de către medicul curant din ambulatoriul de specialitate sau spital, în caz de internare, cu încadrarea în duratele maxime prevăzute de lege.



8. Cumul de concedii

concediul
medical în
continuare

În situația în care unui salariat i se acordă în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru aceeași afecțiune, fără întrerupere între ele, durata lor se cumulează, iar indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează considerându-se un singur concediu medical.

Certificatul de concediu medical în continuare este certificatul care prelungește concediul medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune (același cod de diagnostic).

În cazul unui concediu medical în continuare, pe certificatul medical trebuie să fie completată seria certificatului inițial.

Un certificat de concediu medical este considerat în continuare dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

- nu există nicio zi de întrerupere față de concediul medical inițial;
- are același cod de diagnostic cu certificatul medical inițial;
- pe certificatul medical, în partea dreaptă-sus, este bifat „În continuare”;
- are completată seria certificatului inițial.

ATENȚIE!

Codul de indemnizație poate fi diferit, dar codul de diagnostic trebuie să fie obligatoriu același.

concediul
de odihnă
sau fără plată

Distincția dintre concediul medical inițial și concediul medical în continuare este extrem de importantă întrucât în cazul unui concediu medical în continuare se păstrează baza de calcul al concediului medical inițial.

Dacă incapacitatea temporară de muncă se ivește în perioada concediului de odihnă sau a concediului fără plată, salariații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate (art. 16 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005).

Durata concediilor pentru tuberculoză, neoplazii, SIDA, a concediilor pentru sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, pentru reducerea timpului de muncă și pentru carantină, precum și pentru risc maternal nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni.

9. Revenirea la serviciu în perioada concediului medical

În situația în care unui salariat i se acordă certificat de concediu medical pentru o anumită perioadă și dorește să își reia activitatea profesională înainte de expirarea perioadei de valabilitate a certificatului de concediu medical, este obligatorie modificarea acestuia, în mod corespunzător, de către medicul prescriptor.

Exemplu

- Un salariat prezintă certificat medical pentru perioada 1-31 ianuarie 2018. La data de
- 25 ianuarie revine la locul de muncă. Angajatorul îi va restitui certificatul de concediu
- medical solicitându-i modificarea acestuia de către medicul prescriptor.
- Dacă nu prezintă certificatul medical modificat, salariatului nu i se poate permite
- prestarea activității până la data de 25 ianuarie deoarece, conform certificatului me-
- dical, el se află în incapacitate temporară de muncă.

1. Reglementare

Concediile și indemnizațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale sunt reglementate de:

- Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul asigurărilor sociale;
- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată în Monitorul Oficial nr. 772 din 12 noiembrie 2009;
- Norma metodologică de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările ulterioare;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

Accidentul de muncă este vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.



Boala profesională se definește ca fiind afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă.



2. Durată și condiții

Concediul medical și indemnizația de incapacitate temporară de muncă pentru accident de muncă sau boală profesională se acordă **fără a fi necesar un stagiu minim de cotizare**.

Durata de acordare a concediului medical pentru incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale este de 183 de zile în interval de un an, socotită din prima zi de îmbolnăvire. Începând cu a 91-a zi a concediului medical pentru incapacitate temporară de muncă, poate fi prelungit până la 183 de zile, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale.



Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă datorată accidentelor de muncă și bolilor profesionale se acordă pe baza certificatului medical eliberat conform dispozițiilor legale și completat sau modificat, după caz, cu codurile de indemnizație corespunzătoare și care constituie document justificativ de plată.

În situația în care medicul expert al asigurărilor sociale din sistemul public de pensii decide încadrarea într-un grad de invaliditate, indemnizația se va acorda până la sfârșitul lunii următoare celei în care s-a dat avizul de pensionare, fără a se depăși durata maximă de acordare a concediului medical.

ATENȚIE!

În cazul concediilor medicale pentru accident de muncă sau boală profesională pentru situațiile în care salariatul desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se achită o singură dată.

3. Prelungirea concediului medical

În situații temeinic motivate de posibilitatea recuperării medicale și profesionale a asiguratului medicul curant poate propune prelungirea concediului medical peste 183 de zile. Medicul asigurătorului poate decide, după caz, prelungirea concediului medical pentru continuarea programului recuperator, reluarea activității în același loc de muncă sau în alt loc de muncă ori poate propune pensionarea de invaliditate.



Prelungirea concediului medical peste 183 de zile se face pentru cel mult 90 de zile, în funcție de evoluția cazului și de rezultatele acțiunilor de recuperare, conform procedurilor stabilite de casa națională de pensii publice.

4. Quantum și baza de calcul

Salariații beneficiază de o indemnizație pe perioada în care se află în incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

80%
100%

Cuquantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă reprezintă 80% din baza de calcul, iar în cazul urgențelor medico-chirurgicale, cuquantumul este de 100% din baza de calcul.

Baza de calcul:

- se determină ca medie a câștigurilor brute definite conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, realizate lunar de către asigurat, din salarii sau venituri asimilate salariilor, în ultimele 6 luni anterioare primei zile de concediu medical;
- se determină ca medie a câștigurilor brute realizate lunar de către asigurat din salarii sau venituri asimilate salariilor, în cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de 6 luni;
- o constituie câștigul lunar brut realizat de asigurat în prima lună de activitate, în cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de o lună.

baza
de calcul

5. Concediu medical inițial

Pentru plata indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aferente concediilor medicale acordate cu întrerupere între ele, acestea se iau în considerare separat; durata lor nu se cumulează.

În situația în care unui salariat i se acordă în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru afecțiuni diferite, fără întrerupere între ele, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează și se plătește separat.

Certificatul de concediu medical inițial este:

- certificatul de concediu medical care nu prelungește un concediu medical anterior sau
- orice certificat de concediu medical care prelungește un concediu medical anterior neîntrerupt pentru afecțiuni diferite (cod de diagnostic diferit).

6. Concediu medical în continuare

În situația în care unui salariat i se acordă în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru aceeași afecțiune, fără întrerupere între ele, durata lor se cumulează, iar indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează considerându-se un singur concediu medical.

Distincția dintre concediul medical inițial și concediul medical în continuare este extrem de importantă întrucât în cazul unui concediu medical în continuare se păstrează baza de calcul al concediului medical inițial.

distincție

Certificatul de concediu medical în continuare este certificatul care prelungește concediul medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune (același cod de diagnostic).

În cazul unui concediu medical în continuare, pe certificatul medical trebuie să fie completată seria certificatului inițial.

ATENȚIE!

În concluzie, un certificat de concediu medical este considerat în continuare dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

- nu există nicio zi de întrerupere față de concediu medical inițial;
- are același cod de diagnostic cu certificatul medical inițial;
- pe certificatul medical, în partea dreaptă-sus, este bifat „În continuare”;
- are completată seria certificatului inițial.

Codul de indemnizație poate fi diferit, dar codul de diagnostic trebuie să fie obligatoriu același!

7. Cine suportă indemnizația?

Indemnizația de incapacitate temporară de muncă se suportă:

- de către angajator, în primele 3 zile de incapacitate;
- de către casa teritorială de pensii, începând cu a 4-a zi de incapacitate temporară de muncă.

Indemnizațiile se plătesc de angajator pentru numărul de zile lucrătoare din duratele exprimate în zile calendaristice ale concediilor medicale.

Casele teritoriale de pensii preiau în plată indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă:

- a) pentru persoanele al căror angajator și-a încetat activitatea, în condițiile legii, prin

preluare
în plată

faliment, reorganizare judiciară sau administrativă, pentru persoanele asigurate prin contract individual de asigurare, precum și pentru persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate potrivit legii;

- b) pentru situațiile în care a expirat termenul pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă, a expirat termenul pentru care a fost exercitată funcția publică ori a expirat mandatul în baza căruia s-a desfășurat activitatea în funcții electivă ori în funcții numite în cadrul autorității judecătorești, inclusiv în cazul șomerilor aflați în incapacitate temporară de muncă ca urmare a unei boli profesionale.

Pentru situațiile în care angajatorul își încetează activitatea, în condițiile legii, prin faliment, reorganizare judiciară sau administrativă, acesta are obligația de a transmite către casa teritorială de pensii pe raza căreia își are sediul social toate actele doveditoare din care să reiasă această stare de fapt.

recuperarea
indemnizațiilor

Indemnizațiile plătite de angajator se recuperează din fondul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale de la casa teritorială de pensii pe raza căreia se află sediul sau domiciliul angajatorului. Începând cu luna ianuarie 2018, nu mai există posibilitatea recuperării indemnizațiilor din contribuția de accidente de muncă datorată pentru luna respectivă. Singura posibilitate de recuperare este pe bază de cerere de la casa de pensii.

Pentru recuperarea indemnizațiilor, angajatorul va depune la casa teritorială de pensii în a cărei rază teritorială își are sediul o cerere însoțită de următoarele documente:

- certificatul de concediu medical (exemplarul 2);
- procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă;
- FIAM sau procesul-verbal avizat de inspectoratul teritorial de muncă ce a confirmat caracterul de muncă al accidentului, respectiv fișa BP2, după caz.

ATENȚIE!

Angajatorul are obligația să acorde concediu medical și să plătească indemnizația de incapacitate temporară de muncă pentru accident de muncă și boală profesională nu doar personalului salariat, ci și directorilor și administratorilor care au încheiat contracte de mandat și managerilor care au încheiat contracte de management potrivit legii.

În cazul certificatelor de concedii medicale eliberate în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale (codurile 02, 03, 04, 10) este necesar avizul casei teritoriale de pensii (pentru accidentele de muncă) și direcției de sănătate publică (pentru bolile profesionale).

Avizul casei teritoriale de pensii și avizul direcției de sănătate publică se obțin prin grija plătitorului și confirmă codurile de indemnizație de asigurări sociale de sănătate 02, 03, 04 și 10. În acest caz, certificatele de concediu medical se depun direct la casele teritoriale de pensii din raza administrativ-teritorială a angajatorului.

În lipsa avizului casei de pensii sau al direcției de sănătate publică, calculul și plata acestor drepturi de asigurări sociale, deși reglementate de Legea nr. 346/2002, se face potrivit O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, ca boli obișnuite.

În momentul clarificării situației juridice a concediului medical acordat, are loc o decontare a cheltuielilor între casa teritorială de pensii și casa de sănătate.

Cererea pentru recuperarea indemnizațiilor se poate depune în termen de 90 de zile de la data confirmării caracterului de muncă al accidentului sau bolii.

Concediul de maternitate face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate. Ca urmare, prezentăm în cele ce urmează numai aspectele specifice, pentru elementele cu caracter general fiind aplicabile informațiile furnizate la tema C 24 – Concediul medical.

1. Reglementare

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1005 din 19 decembrie 2017;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003;
- Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 378 din 29 aprilie 2004;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

2. Condițiile acordării

Pentru a beneficia de concediul de maternitate, salariața trebuie să prezinte certificatul medical și să beneficieze de stagiul minim de cotizare.

Acordarea concediului de maternitate se realizează în baza certificatului medical pentru maternitate. Acesta se eliberează potrivit Ordinului nr. 233/125/2006 pentru aprobarea modelului unic al certificatului medical și instrucțiunilor privind completarea și eliberarea certificatelor de concediu medical în baza cărora se acordă indemnizațiile asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate, publicat în Monitorul Oficial nr. 254 din 21 martie 2006.

Codul de diagnostic este 08 sarcină și lăuzie. Certificatul medical se va elibera persoanelor care au prezentat adevărata de la plătitorul indemnizației.

Certificatul se completează și se eliberează, de regulă, la data la care are loc consultația, indicându-se numărul de zile de concediu acordat pentru viitor.

În cazul concediului pentru sarcină și lăuzie, certificatul medical se poate acorda și la o dată ulterioară consultației.

certificat
medical
pentru
maternitate

Pe certificatul medical se menționează caracterul inițial, acesta putând să se prelungească cu mențiunea în continuare dacă nu au intervenit întreruperi, iar medicul care prelungește concediul a eliberat și certificatul medical inițial.

Certificatul de concediu medical pentru lăuzie se eliberează de medicul de specialitate obstetrică-ginecologie din unitatea sanitară în care a născut femeia sau de către medicul care a asistat nașterea sau de medicul de familie pentru perioade de 30 de zile.

În ceea ce privește cea de a doua condiție, respectiv stagiul minim de cotizare, vor fi direct aplicabile reglementările de la concediul medical (*a se vedea tema C 24*).

3. Indemnizația de maternitate

Baza de calcul al indemnizației de maternitate se determină potrivit art. 10 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2010 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe tară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.

85%

Indemnizația de maternitate reprezintă 85% din media acestor venituri.

În baza art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, indemnizația aferentă concediului medical de maternitate se suportă integral din Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Calculul și plata indemnizației de maternitate se fac pe baza certificatului medical eliberat potrivit legii, care constituie document justificativ pentru plată (art. 36 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate).

lunar

Calculul și plata indemnizației de asigurări sociale se fac lunar de către angajator, cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna respectivă, în cazul persoanelor care se află în raporturi de muncă sau de serviciu.

În situația copilului născut mort sau în situația în care acesta moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizația de maternitate se acordă pe toată durata acestuia.

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere.

Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

Recuperarea indemnizațiilor de maternitate se face în aceleași condiții ca și recuperarea indemnizațiilor de concediu medical (*a se vedea tema C 24*).

4. Cumulul de funcții

Salariata care prestează activitate pentru mai mulți angajatori **are dreptul la concediu și indemnizație de maternitate de la fiecare angajator.**

În situația în care o salariată își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, fiecare dintre aceștia calculează indemnizațiile cuvenite.

În acest scop, salariată va prezenta primele două exemplare originale ale certificatului angajatorului unde are venitul mai mare, iar celorlalți angajatori, exemplare în copii, certificate pentru conformitate cu originalul de către medicul prescriptor (cu semnătură și parafă).



Concediul de risc maternal face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate. Ca urmare, prezentăm în cele ce urmează numai aspectele specifice, pentru elementele cu caracter general fiind aplicabile informațiile furnizate la tema C 24 – Concediul medical.

1. Reglementare

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003;
- Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 378 din 29 aprilie 2004;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

Potrivit art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, în cazul în care o salariată gravidă, lăuză sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat:

- să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acestuia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;
- sau, dacă modificarea temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicină a muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Dacă însă nici repartizarea la un alt loc de muncă nu este posibilă, astfel încât angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească această obligație, salariată gravidă, lăuză sau care alăptează are dreptul la concediu de risc maternal.



2. Beneficiarii concediului de risc maternal

Beneficiază de acest concediu:

- beneficiari**
- salariaata gravidă (femeia 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 această stare);
 - salariaata care a născut recent (femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut);
 - salariaata care alăptează (femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și 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.

munca de noapte

În cazul în care sănătatea salariatei gravide, care a născut recent sau care alăptează, este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului actual. Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariaata va beneficia de concediul de risc maternal.

caracter insalubru

În mod similar, în cazul în care o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar, altminteri salariaata va beneficia de concediu de risc maternal.

3. Durata și condițiile concediului de risc maternal

Concediul de risc maternal se acordă pe durate care nu pot depăși, cumulativ, 120 de zile calendaristice, astfel:

- a) integral sau fracționat, până în a 63-a zi anterioară datei estimate a nașterii copilului, respectiv anterioară datei intrării în concediul de maternitate;
- b) integral sau fracționat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu și, dacă este cazul, până la data intrării în concediul pentru creșterea copilului;
- c) integral sau fracționat, înainte sau după nașterea copilului, pentru salariaata care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

ATENȚIE!

Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005.

Astfel, contractul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu următoarele concedii:

- concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;

- concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;
- concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;
- concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;

Din prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 rezultă că angajatorul poate acorda concediu de risc maternal numai dacă:

- nu poate modifica condițiile de muncă și/sau programul de lucru din motive bine întemeiate
- sau
- din motive justificate obiectiv nu îi poate modifica salariații locul de muncă fără riscuri pentru sănătatea sa.

Exemplu

- *Repartizarea la un alt loc de muncă, lipsit de riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, nu este posibilă, de exemplu, dacă:*
- *- în unitate nu există astfel de locuri de muncă;*
- *- salariații nu are calificarea necesară pentru ocuparea unui loc de muncă dintre cele lipsite de riscuri;*
- *- recomandarea medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie este în sensul încetării tuturor tipurilor de activități, dintre cele care pot fi prestate în unitatea angajatoare.*

ATENȚIE!

Acordarea indemnizației și concediului de risc maternal nu este condiționată de un stagiu de cotizare.

4. Procedura acordării concediului de risc maternal

Pentru aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, act normativ care reglementează și acordarea concediului pentru risc maternal, se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape conform art. 2 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003:

- a) salariații gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate;
- b) medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariații a născut recent sau că alăptează;
- c) salariații înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unității, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate;
- d) angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariații, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicină a muncii, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea;

etape

- etape
- e) angajatorul împreună cu medicul de medicină a muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariaata la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariaata la locul ei de muncă;
 - f) în baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariaata, în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii, despre rezultatele evaluării privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariaata, prin informarea privind protecția maternității la locul de muncă, întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa care face parte integrantă din Normele metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003;
 - g) salariaata ia cunoștință de conținutul informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal;
 - h) inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariaatei pentru a verifica modul în care se respectă prevederile legale.

5. Quantumul indemnizației de risc maternal

75%

Pe durata concediului de risc maternal, salariaata are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Quantumul acestei indemnizații este **egal cu 75%** aplicat unei baze de calcul stabilite diferit în funcție de durata perioadei de calcul a contribuției pentru concedii și indemnizații, la care se raportează media zilnică a indemnizației:

- dacă salariaata a lucrat cel puțin 6 luni, baza de calcul se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni;
- dacă salariaata a lucrat mai mult de o lună, dar mai puțin de 6 luni, baza de calcul se determină ca medie a veniturilor lunare din lunile lucrate;
- dacă salariaata a lucrat mai puțin de o lună și contribuția pentru concedii și indemnizații nu s-a calculat la data acordării concediului de risc maternal, baza de calcul a indemnizației o constituie venitul lunar din prima lună de activitate pentru care s-a stabilit să se plătească contribuția, adică la valoarea drepturilor salariale negociate contractual.

Calculul și plata indemnizației de risc maternal se fac lunar de către angajator, cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal.

Certificatul de risc maternal trebuie să fie vizat obligatoriu de medicul de medicină a muncii.

Indemnizația de risc maternal se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

recuperarea

În ceea ce privește recuperarea indemnizațiilor de risc maternal, trebuie arătat că, în prezent, sumele reprezentând indemnizații plătite de către angajatori asiguraților nu se mai pot compensa cu suma contribuțiilor datorate de aceștia în luna respectivă (deoarece contribuțiile sunt datorate acum de salariat). Astfel, indemnizațiile plătite salariaților și suportate din FNUASS nu mai pot fi recuperate din contribuțiile datorate pentru luna respectivă.

În ceea ce privește termenul în care angajatorul poate solicita restituirea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate, art. 40 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 stabilește că indemnizațiile pot fi solicitate pe baza actelor justificative, în termen de 90 de zile de la data la care angajatorii erau în drept să le solicite.

Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate. Ca urmare, prezentăm în cele ce urmează numai aspectele specifice, pentru elementele cu caracter general fiind aplicabile informațiile furnizate la tema C 24 – Concediul medical.

1. Reglementare

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017;
- Ordinul nr. 1.311/2017 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, publicat în Monitorul Oficial nr. 31 din 12 ianuarie 2018;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

2. Beneficiarii concediului și ai indemnizației

Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani.

Lista afecțiunilor grave se stabilește de către comisiile de specialitate ale Ministerului Sănătății și este prevăzută în Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005.

Salariații beneficiază de:

- a) concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani;
- b) concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

drepturi

Concret beneficiază de acest concediu:

- mama, dacă tatăl nu beneficiază de același concediu;
- tatăl, dacă mama nu beneficiază de același concediu;

beneficiari

- salariatul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii spre creștere și educare sau în plasament familial.

Potrivit art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Așadar, salariații beneficiază de concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau pentru îngrijirea copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, iar pe durata acestora contractul individual de muncă se suspendă.

P.F.A.

De asemenea, beneficiază de concediu medical și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav persoanele autorizate să desfășoare activități independente dacă s-au asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații.

85%

Cuquantumul brut lunar al indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85%. Indemnizațiile acordate asiguraților pentru îngrijirea copilului bolnav se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

În ceea ce privește stagiul de cotizare, baza de calcul al indemnizației și condițiile recuperării acesteia – sunt aplicabile prevederile generale privind concediile de asigurări sociale de sănătate (*a se vedea tema C 24 – Concediul medical*).

3. Durata de acordare

Durata de acordare a indemnizației este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege:

- copilul contractează boli contagioase;
- copilul imobilizat în aparat gipsat;
- copilul este supus unor intervenții chirurgicale.



Durata concediului medical în cazul afecțiunilor menționate se stabilește de medicul curant.

Concediul va putea fi acordat peste durata de 90 de zile numai de medicul specialist, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

Medicul de familie are dreptul de a acorda concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav, cu durată de cel mult 14 zile calendaristice, în una sau mai multe etape, pentru aceeași afecțiune.

Medicul curant din ambulatoriul de specialitate sau spital are dreptul de a acorda concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav, cu durată de cel mult 30/31 de zile calendaristice.

În situația în care durata internării copilului bolnav cuprinde perioade din două sau mai multe luni calendaristice, medicul curant poate acorda certificatul de concediu medical la externare sau lunar.

Indemnizațiile acordate asiguraților pentru îngrijirea copilului bolnav se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Contribuțiile și impozitele datorate asupra veniturilor obținute în baza unor rapo-
turi de muncă sunt reglementate de Legea nr. 227/2015 – Codul fiscal, publicată în
Monitorul Oficial nr. 688 din 19 septembrie 2015, cu modificările ulterioare.

Ca efect al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul
Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, care a modificat Codul fiscal, de la 1 ianuarie 2018
a intrat în vigoare o **reformă fiscală** cu consecințe în întreaga legislație a contribuțiilor și
impozitelor. Aceasta a creat o instabilitate legislativă practic fără precedent pentru con-
tribuabilii români.

Potrivit art. 138 din Codul fiscal, cotele de contribuții sunt următoarele:

- a) 25% – contribuție de asigurări sociale datorată de către persoanele fizice care au
calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății contribuției de asigurări
sociale;
- b) 4% – contribuție de asigurări sociale datorată în cazul condițiilor deosebite de
muncă, de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt
asimilate acestora;
- c) 8% – contribuție de asigurări sociale datorată în cazul condițiilor speciale de
muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010, de către persoanele fizice
și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora;
- d) 10% – contribuție de asigurări sociale de sănătate datorată de către persoanele fizice
care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății acestei contribuții;
- e) 2,25% – contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată de angajator.

cotele de
contribuții

Ca urmare a trecerii contribuțiilor de la angajator la salariat, veniturile nete ale aces-
tua din urmă au scăzut. Pentru compensarea reducerii veniturilor nete:

- în sectorul bugetar, salariile au fost majorate de la 1 ianuarie cu 25%, ca efect al
Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,
publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017;
- în sectorul privat, salariile au fost re-negociate (fără ca aceasta să conducă neapărat
la majorarea lor), obligație introdusă prin Ordonanța de urgență a Guvernului
nr. 82/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 16 noiembrie 2017;
- salariul minim a fost majorat, ca efect al Hotărârii Guvernului nr. 846/2017, publi-
cată în Monitorul Oficial nr. 950 din 29 noiembrie 2017.

încercări de
compensare

Aceste modificări au atras schimbări și în celelalte acte normative care prevedeau
modul de plată a contribuțiilor, spre exemplu:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2017, publicată în Monitorul Oficial
nr. 1.010 din 20 decembrie 2017, a modificat Legea pensiilor nr. 263/2010 și Legea
nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 95/2017, publicată în Monitorul Oficial
nr. 991 din 13 decembrie 2017, a modificat Legea șomajului nr. 76/2002 și Legea
privind fondul de garantare pentru creanțele salariale nr. 200/2006;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2017, publicată în Monitorul Oficial
nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, a modificat Ordonanța de urgență a Guvernului
nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

modificări
legislative

C 80/002 Contribuții și impozite

Tot astfel, Ordinul nr. 1.311/2017 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 31 din 12 ianuarie 2018, a modificat precedentele norme.

Asupra indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se datorează următoarele contribuții:

Tip de indemnizație	CAS	CASS	Contribuția asiguratorie pentru muncă
Indemnizație de asigurări sociale de sănătate suportată de angajator	Da	Nu	Da
Indemnizație de asigurări sociale de sănătate suportată din FNUASS	Da	Nu	NU
Indemnizație pentru accidente de muncă și boli profesionale ca urmare a unui accident de muncă suportată din fondul de asigurare	Nu	Nu	Nu
Indemnizație de incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau unei boli profesionale suportată de angajator	Nu	Nu	Da

În ceea ce privește impozitul pe venit, potrivit art. 64 din Codul fiscal, acesta este de 10% și se aplică asupra venitului impozabil corespunzător fiecărei surse din fiecare categorie pentru determinarea impozitului pe veniturile din:

- a) activități independente;
- b) salarii și asimilate salariilor;
- c) cedarea folosinței bunurilor;
- d) investiții;
- e) pensii;
- f) activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- g) premii;
- h) alte surse.

impozitul
pe venit

Incepând cu data de 1 ianuarie 2018, după intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, contribuțiile sociale obligatorii datorate pentru veniturile salariale și asimilate salariilor sunt următoarele:

- a) contribuția de asigurări sociale, datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor bugetului asigurărilor sociale de stat în cotă de 25%;
- b) contribuția de asigurări sociale în cotă de 4% datorată de angajator în cazul condițiilor deosebite de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- c) contribuția de asigurări sociale în cotă de 8% datorată de angajator în cazul condițiilor speciale de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010;
- d) contribuția de asigurări sociale de sănătate, datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10%;
- e) contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat de angajator în cotă de 2,25%.

contribuții

1. Contribuția de asigurări sociale datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor

A. Baza de calcul

Venituri care intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.



În baza de calcul al contribuției de asigurări sociale intră:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial.
În această categorie se includ indemnizațiile persoanelor alese în consiliul de administrație/comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea, cu excepția indemnizațiilor cenzorilor;
- d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.

În această categorie se includ administratorii, membrii consiliului de administrație,

sume care
intră în
baza de
calcul

consiliului de supraveghere și comitetului consultativ, precum și reprezentanții statului sau reprezentanții membrilor consiliului de administrație, fie în adunarea generală a acționarilor, fie în consiliul de administrație, după caz;

- e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;
- h) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- i) sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
- în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
 - în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

intră în
baza de
calcul

Sumele care depășesc această limită reprezintă venit asimilat salariilor și se cuprind în baza de calcul al contribuției individuale de asigurări sociale determinată prin cumularea cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii respective.

- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
- în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
 - în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;
- m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;

intră în
baza de
calcul

- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare. În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate de care beneficiază persoana respectivă;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

intră în
baza de
calcul

B. Plafonarea bazei de calcul

a) Limita minimă

În cazul veniturilor din salarii sau asimilate salariilor obținute în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale nu poate fi mai mică decât nivelul contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei de 25% asupra salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ.

fracțiune
de normă

ATENȚIE!

Acest plafon se aplică doar în cazul veniturilor realizate în baza contractelor individuale de muncă. Plafonul nu se aplică în cazul veniturilor realizate de administratori sau directori care au încheiat contracte de mandat.

Baza de calcul la nivelul salariului minim brut pe țară se raportează la zilele lucrătoare în care contractul individual de muncă a fost activ.

$$\frac{\text{SALARIUL MINIM} \times \text{NUMĂR ZILE CONTRACT ACTIV}}{\text{NUMĂR ZILE LUCRĂTOARE ÎN LUNĂ}}$$

Dacă suma rezultată este mai mică decât salariul de bază minim brut pe țară, contribuția de asigurări sociale se calculează la salariul de bază minim brut pe țară.

Salariații cu timp parțial care nu se încadrau la excepții ar fi urmat să datoreze contribuții sociale la salariul de bază minim brut pe țară chiar dacă veniturile brute lunare se situau sub acest nivel. Pentru a „repara” această greșală, Guvernul a emis **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018**. Aceasta stabilește că salariaților care lucrează cu fracțiune de normă, atât din sistemul public, cât și din cel privat, li se vor reține contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie va fi suportată în numele angajatului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat.

fracțiune
de normă

ATENȚIE!

Rămâne valabilă prevederea potrivit căreia contribuțiile se calculează la nivelul salariului minim de 1.900 lei, dar diferența nu mai este suportată de către salariat, ci de către angajator.

În consecință, unii salariați (cei cu normă întreagă) își plătesc singuri contribuțiile, în timp ce pentru alți salariați (cei cu fracțiune de normă, care nu se încadrează la scutiri și au un venit mai mic decât salariul minim) – le plătesc contribuțiile angajatorii.

Contribuția de asigurări sociale nu se calculează la salariul de bază minim brut pe țară în cazul următoarelor persoane:

excepții

- elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;
- realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

Angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în aceste situații de excepții.

În cazul în care salariatul realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară, procedura de aplicare se va stabili prin ordin al ministrului finanțelor publice.

b) Limita maximă

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale este plafonată la echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut, pe fiecare loc de realizare a venitului.

C. Baza de calcul în cazul concediilor medicale

În perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate.

D. Excepții de la plata contribuției de asigurări sociale

Se exceptează de la plata contribuțiilor de asigurări sociale următoarele venituri:

- a) prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, potrivit legii;
- b) veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de către persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, din activități pentru care există obligația asigurării în aceste sisteme potrivit legii;
- c) veniturile acordate, potrivit legii, personalului militar în activitate, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special pentru care se datorează contribuție individuală la bugetul de stat potrivit Legii nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat;
- d) ajutoarele/sumele acordate potrivit legii, în cazul decesului personalului din cadrul instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională, decedat ca urmare a participării la acțiuni militare, și indemnizațiile lunare de invaliditate acordate personalului ca urmare a participării la acțiuni militare.

ATENȚIE!

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de pensionarii militari intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale.

Nu intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate de salariați:

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților, cele oferite pentru copiii minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, precum și contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă;
- b) cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile în bani și în natură oferite angajaților cu ocazia zilei de 8 martie nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.
Partea care depășește limita de 150 lei reprezintă venit din salarii și se cuprinde în baza de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii;
- c) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu, potrivit repartizării de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, precum și compensarea diferenței de chirie, suportate de persoana fizică, conform legilor speciale;
- d) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;
- e) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- f) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabili-

nu intră în
baza de
calcul

te raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil;

- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil;
- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în alte state, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- j) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;
- k) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- l) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestuia;
- m) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;
- n) tichetele de masă, voucherele de vacanță, tichetele cadou și tichetele de creșă, acordate potrivit legii;
- o) utilizarea în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cotă de 50%;
- p) cazarea în unități proprii;
- q) permisele de călătorie pe orice mijloc de transport, acordate în interes de serviciu;
- r) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an;
- s) primele aferente asigurărilor de risc profesional;
- t) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii.

nu intră în
baza de
calcul

Contribuția se plătește și se declară de angajator/plătitor până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile.

2. Contribuția de asigurări sociale datorată de angajatori

Angajatorii datorează contribuție de asigurări sociale doar în situația în care salariații lucrează în condiții deosebite sau speciale de muncă după cum urmează:

- a) contribuția de asigurări sociale în cotă de 4% datorată de angajator în cazul condițiilor deosebite de muncă;
- b) contribuția de asigurări sociale în cotă de 8% datorată de angajator în cazul condițiilor speciale de muncă. Procedura de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 924/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.039 din 29 decembrie 2017.

Baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale o reprezintă suma câștigurilor brute realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă.

3. Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial.
În această categorie se includ indemnizațiile persoanelor alese în consiliul de administrație/comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea, cu excepția indemnizațiilor cenzorilor;
- d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.
În această categorie se includ administratorii, membrii consiliului de administrație, consiliului de supraveghere și comitetului consultativ, precum și reprezentanții statului sau reprezentanții membrilor consiliului de administrație, fie în adunarea generală a acționarilor, fie în consiliul de administrație, după caz;
- e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;

baza de
calcul
CASS

- h) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- i) sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare.
- În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

baza de
calcul
CASS

Sunt exceptate de la plata contribuției la sistemul de sănătate:

- persoanele care se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, acordat în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, pentru indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale;
- persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj sau, după caz, de alte drepturi de protecție socială care se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, potrivit legii, pentru aceste drepturi bănești;
- persoanele care se află în concediu de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în concediu pentru creșterea copilului potrivit prevederilor art. 2 și art. 31 din Ordonanța de

excepții

urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

Întocmai ca în cazul contribuției la sistemul de pensii, contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se calculează la o bază de calcul egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

Contribuția la sistemul de sănătate se reține și se declară de angajator.

4. Contribuția asiguratorie pentru muncă

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează de:

- a) persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, pentru cetățenii români, cetățeni ai altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;
- b) persoanele fizice cetățeni români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, și care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.

contribuția
asiguratorie

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor chiar și în situația în care aceste venituri sunt scutite de la plata impozitului pe venit.

Cota contribuției asiguratorie pentru muncă este de 2,25%.

2,25%

Baza lunară de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă o reprezintă suma câștigurilor brute realizate din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege. În situația personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate, veniturile din salarii cuprind salariile de bază sau, după caz, soldele de funcție/salariile de funcție corespunzătoare funcțiilor în care persoanele respective sunt încadrate în țară, la care se adaugă, după caz, sporurile și adaosurile care se acordă potrivit legii;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;
- c) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii;
- d) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;

intră în
baza de
calcul

- e) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- f) sume reprezentând salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
 - în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
 - în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil.

Contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

nu se
datorează

Astfel contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru:

- Indemnizația de maternitate;
- Indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav;
- Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă suportată din FNUASS;
- Indemnizațiile medicale pentru accidente de muncă și boli profesionale.

De asemenea, contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează asupra sumelor pentru care salariații nu datorează contribuția de asigurări sociale.

Aceste sume asupra cărora nu se datorează contribuția de asigurări sociale sunt:

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi pro-

- duse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților, cele oferite pentru copiii minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, precum și contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă;
- b) cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile în bani și în natură oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.
Partea care depășește limita de 150 lei reprezintă venit din salarii și se cuprinde în baza de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii;
- c) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu, potrivit repartiției de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, precum și compensarea diferenței de chirie, suportate de persoana fizică, conform legilor speciale;
- d) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;
- e) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- f) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil;
- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului în limita plafonului neimpozabil. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil;
- i) plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;

nu se
datorează

nu se
datorează

- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în alte state, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- k) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;
- l) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- m) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestuia;
- n) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;
- o) tichetele de masă, voucherele de vacanță, tichetele cadou și tichetele de creșă, acordate potrivit legii;
- p) utilizarea în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50%;
- q) cazarea în unități proprii;
- r) permisele de călătorie pe orice mijloc de transport, acordate în interes de serviciu;
- s) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an;
- t) primele aferente asigurărilor de risc profesional;
- u) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii.



Angajatorii au obligația de a calcula contribuția asiguratorie pentru muncă și de a o plăti la bugetul de stat, într-un cont distinct, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se plătesc veniturile, după caz.

Din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

- a) 15%, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare;
- b) 20%, care se face venit la Bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) 5%, care se face venit la Sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- d) 40%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;
- e) 20%, care se face venit la bugetul de stat într-un cont distinct.

5. Impozitul pe veniturile salariale

Începând cu data de 01 ianuarie 2018, cota de impozit se reduce de la 16% la 10% (a se vedea și tema S 13).

Vă prezentăm în cele ce urmează câteva exemple de calcul al contribuțiilor și impozitelor datorate, pe baza actualelor reglementări:

Exemplu

• Exemple de calcul pentru salariul minim brut de 1.900 lei

• 1. Funcția de bază, fără persoane în întreținere, venit impozabil, condiții normale de muncă

• **Salariu brut:** 1.900 lei

• Rețineri angajat:

• CAS 25%: 475 lei

• CASS 10%: 190 lei

• Deducere personală: 510 lei

• Venit bază de calcul impozit: 725 lei

• Impozit pe salariu 10%: 73 lei

• **Salariu net:** 1.162 lei

• Contribuții angajator

• Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei

• **Total cheltuieli cu salariile angajator:** 1.900 lei + 43 lei = 1.943 lei

• 2. Funcția de bază, fără persoane în întreținere, venit neimpozabil, condiții normale de muncă

• **Salariu brut:** 1.900 lei

• Rețineri angajat:

• CAS 25%: 475 lei

• CASS 10%: 190 lei

• Deducere personală: 0

• Venit bază de calcul impozit: 0

• Impozit pe salariu 10%: 0

• **Salariu net:** 1.235 lei

• Contribuții angajator

• Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei

• **Total cheltuieli cu salariile angajator:** 1.900 lei + 43 lei = 1.943 lei

• 3. Venit impozabil, în afara funcției de bază, condiții normale de muncă

• **Salariu brut:** 1.900 lei

• Rețineri angajat:

• CAS 25%: 475 lei

• CASS 10%: 190 lei

• Deducere personală: 0

• Venit baza de calcul impozit: 1.235 lei

• Impozit pe salariu 10%: 124 lei

• **Salariu net:** 1.111 lei

• Contribuții angajator

• Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei

• **Total cheltuieli cu salariile angajator:** 1.900 lei + 43 lei = 1.943 lei

- 4. Funcția de bază, fără persoane în întreținere, venit impozabil, condiții deosebite de muncă
- **Salariu brut:** 1.900 lei
- **Rețineri angajat:**
- CAS 25%: 475 lei
- CASS 10%: 190 lei
- Deducere personală: 510 lei
- Venit bază de calcul impozit: 725 lei
- Impozit pe salariu 10%: 73 lei
- **Salariu net:** 1.162 lei
- **Contribuții angajator**
- Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei
- CAS 4%: 76 lei
- **Total cheltuieli cu salariile angajator:** 1.900 lei + 43 lei + 76 lei = 2.019 lei

Exemplu

- Dacă un salariat beneficia de un salariu de 4.000 lei în 2017, venit impozabil (fără scutire de impozit pe veniturile din salarii), iată salariul său în 2018, dacă s-a urmărit:
- 1. păstrarea venitului net al salariatului la nivelul celui din 2017
- 2. păstrarea venitului brut al salariatului la nivelul celui din 2017
- 3. menținerea costurilor angajatorului la nivelul celor din 2017.

	Venit brut	Venit net	Taxe individuale	Taxe angajator	Costuri totale
2017 – procent accidente 0,15%	4.000	2.806	1.194	910	4.910
2018					
Păstrare venit net + 19,925%	4.797	2.806	1.991	108	4.905
Păstrare venit brut -16,607%	4.000	2.340	1.660	90	4.090
Menținerea costurilor + 20,05%	4.802	2.809	1.993	108	4.910

Prin urmare, angajatorul care dispune trimiterea temporară a propriului salariat să presteze munca în străinătate are obligația informării acestuia în conformitate cu dispozițiile legale anterior menționate.

Aceste informații, dar și alte condiții ale detașării cum ar fi nivelul indemnizației de detașare și alte drepturi ale salariaților detașați, vor fi cuprinse în actul adițional la contractul individual de muncă prin care se stabilește detașarea.

ATENȚIE!

Cuantumul diurnei și condițiile de acordare a diurnei trebuie să fie menționate în actul adițional la contractul individual de muncă dacă nu sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Numai dacă este prevăzută în contractul de muncă, diurna este neimpozabilă și nu este taxabilă cu contribuții sociale în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice.

Salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul.

ATENȚIE!

Nu se majorează salariul de bază la nivelul salariului minim aplicabil pe teritoriul statului în care salariatul este detașat.

Se acordă salariatului detașat un adaos la salariu de bază constând în diferența dintre drepturile salariale deținute în România și salariului minim aplicabil pe teritoriul statului în care salariatul este detașat. Adaosul va fi menționat în actul adițional de detașare.

Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017 prevede în art. 3 alin. (2) lit. m) că trebuie înregistrată în ReviSal data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități.

Totuși, deocamdată detașarea transnațională nu poate fi înregistrată în registrul general de evidență a salariaților întrucât aplicația Revisal 6.0.6, furnizată în prezent de

ReviSal

IV. Reguli speciale privind deplasarea conducătorilor auto în spațiul UE

Conform art. 9 din Legea nr. 16/2017, personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui alt stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, și care nu se încadrează în situațiile de detașare transnațională, i se aplică prevederile art. 43 din Codul muncii și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2).

Din această prevedere legală rezultă că un conducător auto se consideră delegat și beneficiază de drepturile salariatului delegat, inclusiv diurnă, în perioada în care este trimis în alt stat membru UE fără ca deplasarea acestuia să se încadreze în situațiile de detașare transnațională.

nu e
detașare

Însă deplasarea conducătorului auto este considerată delegare **doar dacă locul muncii înscris în contractul individual de muncă este modificat prin delegare.**

Într-adevăr, art. 17 alin. (3) lit. b) coroborat cu alin. (4) din Codul muncii stabilesc că în contractul individual de muncă al salariatului se înscrie, ca element obligatoriu, locul muncii sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

Astfel, în ceea ce privește locul muncii, sunt posibile două situații:

locul
muncii

1. stabilirea în CIM a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
2. posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care, în CIM, nu este prevăzut un loc de muncă fix.

În modelul-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin O.M.M.S.S. nr. 64/2003, astfel cum a fost modificat ulterior prin O.M.M.F.P.S. nr. 1.616/2011 la lit. D. Locul de muncă trebuie înscrisă una dintre cele două opțiuni prevăzute la pct. 1, respectiv pct. 2:

opțiuni

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:

De regulă, conducătorul auto nu are un loc de muncă fix, el fiind un salariat mobil.

Or, salariatului nu i se va acorda diurnă atunci când se deplasează la locul de muncă sau locurile de muncă înscrise în contractul individual de muncă întrucât aceste deplasări nu sunt determinate de delegare sau detașare, ci de exercitarea atribuțiilor de serviciu la locul de muncă.

Conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal, indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, nu sunt venituri impozabile în următoarele limite:

nu se
impozitează

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- (ii) străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

contribuții

În ceea ce privește contribuțiile sociale, art. 139 alin. (1) lit. j) din Codul fiscal prevede că intră în baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

Astfel, cum se poate observa, prevederile Codului fiscal exclud din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale diurna în limita a de 2,5 ori nivelul stabilit

1. Veniturile din salarii, veniturile asimilate salariilor și avantajele

Potrivit art. 64 din Legea nr. 227/2016 – Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, ca urmare a modificării introduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, asupra salariilor și a veniturilor asimilate salariilor se aplică o **cotă de impozit de 10%**. Impozitul este datorat de salariați și se calculează prin reținere la sursă la momentul plății salariilor și a veniturilor asimilate salariilor – de către angajator. Cota de 10% se aplică de la 1 ianuarie 2018, anterior impozitul fiind de 16%.

10%

Sunt considerate **venituri din salarii** toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor. Acestea includ salariile de bază;

- sporurile și adaosurile de orice fel;
- indemnizații pentru trecerea temporară în altă muncă, pentru reducerea timpului de muncă, pentru carantină, precum și alte indemnizații având aceeași natură;
- recompensele și premiile de orice fel;
- sumele reprezentând premiul anual și stimulentele acordate, potrivit legii, personalului din instituțiile publice, cele reprezentând stimulentele acordate salariaților agenților economici;
- sumele primite pentru concediul de odihnă, cu excepția sumelor primite de salariat cu titlu de despăgubiri reprezentând contravaloarea cheltuielilor salariatului și familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă;
- sumele primite în caz de incapacitate temporară de muncă;
- valoarea nominală a tichetelor de masă, tichetelor de creșă, voucherelor de vacanță, acordate potrivit legii;
- orice alte câștiguri în bani și în natură, primite de la angajatori de către angajați, ca plată a muncii lor.

venituri
din salarii

Veniturile asimilate salariilor includ o serie de alte indemnizații și plăți, între care menționăm:

- a) sume reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- b) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- c) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
 - în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

venituri
asimilate
salariilor

- în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;
- d) sume reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicele de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- e) indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;
- f) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii;
- g) veniturile obținute de către persoanele fizice care desfășoară activități în cadrul misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și Institutelor culturale românești din străinătate, în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- h) compensații bănești individuale, acordate persoanelor disponibilizate prin concedieri colective, din fondul de salarii, potrivit dispozițiilor prevăzute în contractul de muncă;
- i) sumele reprezentând plățile compensatorii calculate pe baza salariilor medii nete pe unitate, primite de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost desfăcute ca urmare a concedierilor colective, conform legii;
- j) indemnizații sau alte drepturi acordate angajaților cu ocazia angajării sau mutării acestora într-o altă localitate, stabilite potrivit contractelor de muncă, statutelor sau altor dispoziții legale, cu excepția sumelor primite pentru acoperirea cheltuielilor de mutare în interesul serviciului sau a indemnizațiilor de instalare, acordate potrivit legii;
- k) indemnizații prevăzute în contractul de muncă plătite de angajator pe perioada suspendării contractului de muncă ca urmare a participării la cursuri sau la stagii de formare profesională ce presupune scoaterea integrală din activitate, conform legii;
- l) indemnizații primite la data încetării raporturilor de serviciu;
- m) orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură.

Avantajele în bani sau în natură primite în legătură cu un raport de muncă sau de serviciu includ, însă nu sunt limitate la:

- a) utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanța dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității;
- b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței;
- c) împrumuturi nerambursabile;
- d) anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;
- e) abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;
- f) permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal;
- g) primele de asigurare plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății primei respective, altele decât cele obligatorii și cele neimpozabile potrivit legii;
- h) tichete cadou acordate potrivit legii, cu excepția celor neimpozabile potrivit legii, tichete de masă, vouchere de vacanță și tichete de creșă, acordate potrivit legii.

2. Veniturile neimpozabile

Dintre veniturile care nu sunt supuse impozitului pe venit fac parte [art. 76 alin. (4) din Codul fiscal]:

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

ajutoare

Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

ATENȚIE!

Ajutoarele devin impozabile dacă nu au fost prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă, ci se acordă în temeiul unei decizii unilaterale a angajatorului. De asemenea, ele nu pot viza alte categorii de nevoi ale salariatului decât cele expres enumerate. De exemplu, ajutorul de căsătorie constituie venit impozabil.

- b) drepturile de hrană acordate de angajatori angajaților, în conformitate cu legislația în vigoare;
- c) hrana acordată de angajator angajaților, în cazul în care este interzisă introducerea alimentelor în incinta unității;
- d) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu sau a locuinței din incinta unității ori căminului militar de garnizoană și de unitate, potrivit repartiției de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, compensația lunară pentru chirie pentru personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și compensarea diferenței de chirie, suportate de persoana fizică, conform legilor speciale;
- e) cazarea și contravaloarea chiriei pentru locuințele puse la dispoziția persoanelor cu rol de reprezentare a intereselor publice, a angajaților consulari și diplomatici care lucrează în afara țării, în conformitate cu legislația în vigoare;
- f) contravaloarea echipamentelor tehnice, a echipamentului individual de protecție și de lucru, a alimentației de protecție, a medicamentelor și materialelor igienico-sanitare, a altor drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și a uniformelor obligatorii și a drepturilor de echipament, ce se acordă potrivit legislației în vigoare;

alte
venituri
neimpozabile

alte
venituri
neimpozabile

- g) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil;
- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil.

ATENȚIE!

Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității.

- k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite pe perioada deplasării în România de către administratori sau directori care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente;
- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării;
- m) sumele primite, potrivit dispozițiilor legale, pentru acoperirea cheltuielilor de mutare în interesul serviciului;
- n) indemnizațiile de instalare ce se acordă o singură dată, la încadrarea într-o unitate situată într-o altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, în limita unui salariu de bază la angajare, precum și indemnizațiile de instalare și mutare acordate personalului din instituțiile publice, potrivit legii;
- o) sumele sau avantajele primite de persoane fizice din activități dependente desfășurate într-un stat străin, cu unele excepții;
- p) cheltuielile efectuate de angajatori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii;
- q) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- r) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestora;
- r¹) veniturile obținute de către persoane fizice care desfășoară activități în cadrul misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale românești;
- s) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;
- ș) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006 și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația în vigoare, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

- t) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;

ATENȚIE!

Abonamentele medicale suportate de angajator de care beneficiază rudele salariaților, chiar dacă sunt în întreținerea salariatului, constituie venituri impozabile. Doar abonamentele medicale suportate de angajator pentru salariații proprii nu se impozitează.

Limita anuală de 400 euro nu se aplică separat pentru servicii medicale și pentru primele de asigurare voluntară de sănătate, ci cumulat.

- ț) avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50%.

3. Deducerea personală

Salariații au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile, dar numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază.

Deducerea personală se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 1.950 lei inclusiv, astfel:

- (i) pentru contribuabilii care nu au persoane în întreținere – 510 lei;
- (ii) pentru contribuabilii care au o persoană în întreținere – 670 lei;
- (iii) pentru contribuabilii care au două persoane în întreținere – 830 lei;
- (iv) pentru contribuabilii care au trei persoane în întreținere – 990 lei;
- (v) pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane în întreținere – 1.310 lei.

deducere

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii cuprinse între 1.951 lei și 3.600 lei, inclusiv, deducerile personale sunt degresive față de cele de mai sus și se acordă potrivit art. 77 alin. (2) din Codul fiscal, astfel:

Venit lunar brut de la la		Persoane aflate în întreținere				
		fără	1 pers.	2 pers.	3 pers.	4 și peste 4 pers.
1	1950	510	670	830	990	1310
1951	2000	495	655	815	975	1295
2001	2050	480	640	800	960	1280
2051	2100	465	625	785	945	1265
2101	2150	450	610	770	930	1250
2151	2200	435	595	755	915	1235
2201	2250	420	580	740	900	1220
2251	2300	405	565	725	885	1205
2301	2350	390	550	710	870	1190
2351	2400	375	535	695	855	1175
2401	2450	360	520	680	840	1160
2451	2500	345	505	665	825	1145

2501	2550	330	490	650	810	1130
2551	2600	315	475	635	795	1115
2601	2650	300	460	620	780	1100
2651	2700	285	445	605	765	1085
2701	2750	270	430	590	750	1070
2751	2800	255	415	575	735	1055
2801	2850	240	400	560	720	1040
2851	2900	225	385	545	705	1025
2901	2950	210	370	530	690	1010
2951	3000	195	355	515	675	995
3001	3050	180	340	500	660	980
3051	3100	165	325	485	645	965
3101	3150	150	310	470	630	950
3151	3200	135	295	455	615	935
3201	3250	120	280	440	600	920
3251	3300	105	265	425	585	905
3301	3350	90	250	410	570	890
3351	3400	75	235	395	555	875
3401	3450	60	220	380	540	860
3451	3500	45	205	365	525	845
3501	3550	30	190	350	510	830
3551	3600	15	175	335	495	815

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii de peste 3.600 lei nu se acordă deducerea personală.

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc 510 lei lunar, cu excepția:

excepții

- burselor primite de persoanele care urmează orice formă de școlarizare sau perfecționare în cadru instituționalizat;
- premiilor obținute de sportivi medaliați la campionatele mondiale, europene și la jocurile olimpice/paralimpice;
- premiilor și a altor drepturi sub formă de cazare, masă, transport și altele asemenea, obținute de elevi și studenți în cadrul competițiilor interne și internaționale;
- prestațiilor sociale acordate potrivit Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

ATENȚIE!

În cazul în care o persoană este întreținută de mai mulți contribuabili, suma reprezentând deducerea personală se atribuie unui singur contribuabil, conform înțelegerii între părți.

Pentru copiii minori ai contribuabililor, suma reprezentând deducerea personală se atribuie fiecărui contribuabil în întreținerea căruia/căroră se află aceștia. Copiii minori sunt întotdeauna considerați întreținuți, cu excepția celor încadrați în muncă. În schimb nu sunt considerate persoane aflate în întreținere persoanele majore condamnate, care execută pedepse privative de libertate.

4. Determinarea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor

Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, final, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri.

Impozitul lunar se determină astfel:

- a) la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:
 - deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
 - cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
 - contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
 - primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, definite conform Legii nr. 95/2006, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro. Contractul de asigurare, respectiv abonamentul vizează servicii medicale furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa;
- b) pentru veniturile obținute în celelalte cazuri, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, pe fiecare loc de realizare a acestora.

5. Termenul de plată a impozitului

Angajatorul are obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de **25 inclusiv a lunii următoare** celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Prin excepție, impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de **25 inclusiv a lunii următoare trimestrului** pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

- a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- b) persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- c) persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- d) persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.



6. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe salarii

Potrivit art. 60 din Codul fiscal, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

- a) persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat;
- b) programatorii, în condițiile Ordinului nr. 1.168/2017, nr. 3.024/2018, nr. 492/2018, nr. 3.337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018.

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă. Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările prevăzute în anexă, ci este suficient ca persoana respectivă să desfășoare efectiv una dintre aceste activități;
- postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă;
- angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinată comercializării;
- veniturile anuale prevăzute la lit. d) au o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de impozit pe venit;

- c) cercetătorii, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de cercetare-dezvoltare cuprinde cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și inovarea bazată pe cercetare științifică și dezvoltare experimentală. Cercetarea științifică cuprinde cercetarea fundamentală și cercetarea aplicativă.

Cercetătorii beneficiază de scutire de impozit în următoarele condiții:

- scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare, cu indicatori de rezultat definiți;
- scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;

- statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect;
- d) persoane angajate temporar, muncitorii sezonieri, la cei care aplică impozitul specific ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni de către angajatorul care desfășoară activități cu caracter sezonier în cursul unui an, corespunzătoare următoarelor coduri CAEN:
 - 5510 „Hoteluri și alte facilități de cazare similare”,
 - 5520 „Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată”,
 - 5530 „Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere”,
 - 5590 „Alte servicii de cazare”,
 - 5610 „Restaurante”,
 - 5621 „Activități de alimentație (catering) pentru evenimente”,
 - 5629 „Alte servicii de alimentație n.c.a.”,
 - 5630 „Baruri și alte activități de servire a băuturilor”.

Cum aceste categorii de salariați aveau oricum scutire pe impozitul pe venituri, rezultă că transferul contribuțiilor de la angajator la salariat urmează să le afecteze direct, deoarece ele nu beneficiază de reducerea impozitului de la 16% la 10%. Ca urmare, în încercarea de redresare a situației, a fost adoptată **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018**, care prevede că acestei categorii de salariați, dacă în ianuarie 2018 li s-a majorat salariul brut lunar cu cel puțin 20% față de nivelul celui din luna decembrie 2017, CASS se va calcula după următoarea formulă:

$$\text{CASS}_{\text{reținută}} = \text{venit brut}_{2018} - \text{CAS}_{\text{datorată în 2018}} - \text{salariu net}_{\text{decembrie 2017}}$$

- a) $\text{CASS}_{\text{reținută}}$ = contribuția de asigurări sociale de sănătate reținută de către angajatori/plătitori din salariul brut în lună, care nu poate fi mai mare decât contribuția calculată și datorată conform dispozițiilor Legii nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;
- b) venit brut_{2018} = venitul bază de calcul al CASS, realizat în anul 2018;
- c) $\text{CAS datorată în 2018}$ = contribuția de asigurări sociale, calculată și reținută de către angajatori/plătitori, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;
- d) $\text{salariu net}_{\text{decembrie 2017}}$ = salariul net, determinat prin deducerea din salariul brut a contribuțiilor sociale individuale obligatorii, potrivit legii, în luna decembrie 2017, corespunzător salariului brut prevăzut în contractul individual de muncă, aflat în derulare la data de 31 decembrie 2017.

ATENȚIE!

Acordarea facilității este condiționată de majorarea venitului salarial brut cu cel puțin 20% față de nivelul din luna decembrie 2017, având în vedere transferul sarcinii fiscale a contribuțiilor sociale de la angajator la angajat. Astfel, pentru toate aceste categorii de angajați, actul normativ prevede suportarea de la bugetul de stat a unei părți din contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de angajat.

Exemplu

- Un angajat care avea în luna decembrie 2017 un venit lunar brut de 10.000 de lei, plătea contribuție de asigurări sociale de sănătate în sumă de 550 de lei. Dacă angajatorul îi mărește venitul brut cu 20%, angajatul ar urma să aibă 12.000 de lei venit lunar brut.
- Ca urmare a aplicării transferului sarcinii fiscale, acest angajat ar trebui să plătească CASS 1.200 de lei și contribuție de asigurări sociale în sumă de 3.000 de lei. După aplicarea facilității din acest act normativ, angajatului i se va reține la sursă CASS 650 de lei, iar statul va compensa diferența datorată, respectiv 550 de lei, pentru a nu i se reduce venitul net.

În cazul în care, în cursul lunii, contractul individual de muncă este suspendat, a încetat raportul de muncă sau intervine detașarea angajatului, salariul brut de referință se recalculează proporțional cu numărul de zile lucrate în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate.

Aceste prevederi sunt aplicabile și în cazul în care, pentru angajații detașați, drepturile salariale sunt plătite de către entitatea la care au fost detașați pe baza informațiilor transmise de angajator referitoare la îndeplinirea condițiilor, respectiv majorarea cu cel puțin 20% a salariului brut de referință.

Valoarea reprezentând diferența pozitivă dintre contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată și calculată potrivit prevederilor Codului fiscal, și contribuția de asigurări sociale de sănătate reținută se stabilește de către angajator/plătitor și se evidențiază distinct ca sumă dedusă în Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, reglementată potrivit Codului fiscal.

Observăm că textul Ordonanței de urgență nr. 3/2018 creează discriminări între diferitele categorii de angajați; ea a generat dezbateri și controverse în întreaga societate românească.

Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia.



I. Începerea activității agentului de muncă temporară

1. Condiții pentru obținerea autorizației de funcționare

În vederea obținerii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară, persoana juridică trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să fie constituită ca persoană juridică potrivit prevederilor legale în vigoare;
- obiectul principal de activitate prevăzut în actul constitutiv trebuie să fie „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN 7820“;
- obligațiile bugetare achitate la zi, conform legislației în vigoare, către bugetul de stat și bugetele locale;
- să nu figureze în evidențele cazierului fiscal cu fapte sancționate de reglementările financiare, vamale și nici cu cele care privesc disciplina financiară;
- să nu fi fost sancționată contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale;
- să constituie garanția financiară prin depunerea unei sume într-un cont distinct deschis la o bancă din România, care să acopere contravaloarea a 25 de salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată.

În prezent, salariul de bază minim brut pe țară este de 1.900 lei, ceea ce înseamnă că garanția financiară va fi de 47.500 lei la care se adaugă:

- ✓ Contribuția de asigurări sociale:
 - pentru condiții speciale de muncă în cotă de 8%
 - pentru condiții deosebite de muncă în cotă de 4%
- ✓ Contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat, în cotă de 2,25%;
- să nu aibă înscrise în certificatul constatator eliberat de oficiul registrului comerțului mențiuni din care să rezulte că persoana juridică se află în procedură de reorganizare sau faliment, potrivit legii.

ATENȚIE!

Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoana juridică în vederea obținerii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară sunt cumulative, iar nerespectarea acestora duce la respingerea dosarului depus.

Filialele persoanei juridice se supun separat procedurii de autorizare ca agent de muncă temporară.

2. Conținutul dosarului. Etape

Etapa I – În vederea obținerii autorizației de funcționare, precum și în situația prelungirii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară, persoana juridică trebuie să depună la registratura Agenției Județene pentru Plăți și Inspecție Socială, în a căror rază teritorială își au sediul, un dosar care trebuie să conțină următoarea documentație:

1. Cerere privind solicitarea autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară după următorul model:

Persoana juridică
Nr. / data

CERERE

privind solicitarea autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară

Doamnei/Domnului director executiv al
Agenției Județene pentru Plăți și Inspecție Socială,

Subsemnatul, reprezentant legal al persoanei juridice, cu sediul în localitatea, str. nr. județul/sectorul, codul poștal, tel./fax:, e-mail:, solicit eliberarea/prelungirea autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară în baza Hotărârii Guvernului nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.

La prezenta cerere anexăm documentația completă prevăzută la art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1.256/2011.

Reprezentant legal,

.....
(numele, prenumele și semnătura)
L.S.

2. Actul constitutiv și/sau actul adițional la actul constitutiv, după caz, în care să fie menționat obiectul de activitate „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN 7820”, în copie legalizată;

3. Certificatul de înregistrare la registrul comerțului, emis de oficiul registrului comerțului, în care să fie menționat obiectul principal de activitate, „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN 7820”, în copie legalizată;

4. Certificatul de cazier fiscal, în original sau în copie legalizată, valabil la data depunerii la AJPIS;

5. Certificatul de atestare fiscală, în original sau în copie legalizată, eliberat de instituția competentă, valabil la data depunerii la AJPIS din care să rezulte situația obligațiilor de