

1. Ce este concediul fără plată?

Potrivit art. 54 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau interese personale. Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin Regulamentul intern (art. 153 din Codul muncii).



Concediul fără plată poate fi întâlnit în practică și sub denumirea de concediu fără salariu (CFS).

CFS

ATENȚIE!

Concediul fără plată reprezintă un drept al salariatului, nu o obligație. Drept urmare, salariatul poate beneficia de numărul de zile de concediu fără plată stabilite prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern dacă formulează o cerere în acest sens. Angajatorul nu îl poate obliga pe salariat să efectueze zile de concediu fără plată.

În cazul în care consideră că este necesar, angajatorul poate încadra pe durata concediului fără plată o altă persoană, cu care are posibilitatea de a încheia un contract de muncă pe durată determinată, potrivit art. 82 lit. a) din Codul muncii.

Menționăm faptul că perioada de concediu fără plată nu se ia în considerare în calculul indemnizației de concediu de odihnă.

Exemplu

- Un salariat care a avut contractul individual de muncă suspendat, fiind în concediu fără plată în perioada 1 aprilie – 31 mai 2019. În luna iulie 2019, el a solicitat concediu de odihnă.
- Pentru stabilirea cuantumului indemnizației de concediu de odihnă se calculează media zilnică a drepturilor cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare celei în care se efectuează concediul și se înmulțește cu numărul de zile de concediu.
- Având în vedere că în lunile aprilie și mai contractul de muncă a fost suspendat, la calculul indemnizației vor intra acele luni în care contractul nu a fost suspendat, respectiv februarie, martie și iunie.

Semnalăm că aceste concedii fără plată se înregistrează în Registrul de evidență a salariaților. Ele suspendă contractul individual de muncă, deci este aplicabil art. 4 alin. (2) lit. p) din Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE. Concediile fără plată se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării.

2. Perioada concediului fără plată constituie vechime în muncă?

Regula în materia concediului fără salariu este că acesta nu generează, în principiu, vechime în muncă și nici stagiul de cotizare în sistemele de asigurări sociale. Explicația este logică: pe parcursul acestui concediu, activitatea nu se prestează și salariul nu se plătește.

REGES

Astfel, potrivit art. 16 alin. (6) din Codul muncii, absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

1. Ce este concediul fără plată?

Potrivit art. 54 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau interese personale. Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin Regulamentul intern (art. 153 din Codul muncii).



Concediul fără plată poate fi întâlnit în practică și sub denumirea de concediu fără salariu (CFS).

CFS

ATENȚIE!

Concediul fără plată reprezintă un drept al salariatului, nu o obligație. Drept urmare, salariatul poate beneficia de numărul de zile de concediu fără plată stabilite prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern dacă formulează o cerere în acest sens. Angajatorul nu îl poate obliga pe salariat să efectueze zile de concediu fără plată.

În cazul în care consideră că este necesar, angajatorul poate încadra pe durata concediului fără plată o altă persoană, cu care are posibilitatea de a încheia un contract de muncă pe durată determinată, potrivit art. 82 lit. a) din Codul muncii.

Menționăm faptul că perioada de concediu fără plată nu se ia în considerare în calculul indemnizației de concediu de odihnă.

Exemplu

- Un salariat care a avut contractul individual de muncă suspendat, fiind în concediu fără plată în perioada 1 aprilie – 31 mai 2019. În luna iulie 2019, el a solicitat concediu de odihnă.
- Pentru stabilirea cuantumului indemnizației de concediu de odihnă se calculează media zilnică a drepturilor cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare celei în care se efectuează concediul și se înmulțește cu numărul de zile de concediu.
- Având în vedere că în lunile aprilie și mai contractul de muncă a fost suspendat, la calculul indemnizației vor intra acele luni în care contractul nu a fost suspendat, respectiv februarie, martie și iunie.

Semnalăm că aceste concedii fără plată se înregistrează în Registrul de evidență a salariaților. Ele suspendă contractul individual de muncă, deci este aplicabil art. 4 alin. (2) lit. p) din Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE. Concediile fără plată se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării.

2. Perioada concediului fără plată constituie vechime în muncă?

Regula în materia concediului fără salariu este că acesta nu generează, în principiu, vechime în muncă și nici stagiul de cotizare în sistemele de asigurări sociale. Explicația este logică: pe parcursul acestui concediu, activitatea nu se prestează și salariul nu se plătește.

REGES

Astfel, potrivit art. 16 alin. (6) din Codul muncii, absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

Excepțiile de la regula potrivit căreia concediul fără plată nu constituie vechime în muncă sunt expres prevăzute de lege.

Concediul fără plată constituie vechime în muncă ori de câte ori un act normativ prevede astfel.

Astfel de prevederi legale regăsim în:

a) Codul muncii

Potrivit art. 16 alin. (7) din Codul muncii, o anumită categorie de concedii fără plată constituie totuși vechime în muncă. Este vorba despre concediile fără plată pentru formare profesională, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Codul muncii.

formare
profesională

Perioada concediului fără plată pentru formare profesională la inițiativa salariatului nu va constitui stagiu de cotizare în sistemele de asigurări sociale, întrucât aceste sisteme se fundamentează pe principiul contributivității.

Această perioadă este considerată perioadă asimilată la stabilirea stagiului necesar pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copiilor.

În acest sens, art. 2 alin. (2) lit. u) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevede că cele 12 luni anterioare lunii nașterii copilului pot fi constituite și din perioadele în care solicitantul a beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii.

b) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor

concediul
celuilalt
părinte

În perioada de 2 luni în care celălalt părinte se află în concediu pentru creșterea copilului, beneficiarul indemnizației pentru creșterea copilului poate opta între a beneficia de concediu fără plată sau a reveni la locul de muncă (art. 11 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010).

În baza art. 22 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 și art. 4¹ din Normele metodologice de aplicare a prevederilor acestei ordonanțe, cele două tipuri de concedii fără plată constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate, și se au în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

stagiu de
cotizare

Totodată, acest concediu fără plată constituie **perioadă asimilată stagiului de cotizare** în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, în perioada acestui concediu, salariații beneficiază de asigurare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate. Plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru aceste persoane se asigură de la bugetul de stat.



Salariatul care se află în acest concediu fără plată are obligația să comunice în scris agenției teritoriale această opțiune, pentru a se putea plăti contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate.

Comunicarea va fi însoțită în mod obligatoriu de adeverința de la angajator din care să rezulte că persoana se află în concediu fără plată, precum și de orice alte documente solicitate de agenția teritorială de prestații sociale.

În vederea încheierii contractului de asigurare voluntară, persoanele care doresc să se asigure se vor adresa casei de sănătate la care sunt luate în evidență ca persoane asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate potrivit prevederilor Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Venitul lunar ales este venitul sau, după caz, media lunară a venitului înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate și nu poate fi mai mic decât valoarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nu poate depăși valoarea a de 3 ori a acestuia.

Persoana fizică asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției de 1%, 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, 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.

Prin urmare, contractul de asigurare voluntară de sănătate nu se poate înregistra retroactiv, astfel încât persoana fizică să realizeze stagiul de cotizare retroactiv. neretroactivitate

Persoana fizică asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției lunar, prin aplicarea cotei de 1% asupra venitului lunar ales înscris în contract.

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

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1.192/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 583 din 2 iulie 2020, cu modificările ulterioare, a fost aprobat **modelul unic al certificatului de concediu medical.**

model
unic

Ordinul nr. 523/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 1 august 2025, a modificat modelul certificatului de concediu medical, pentru a introduce noile procente de plată. Formularele de concediu medical în formatul în vigoare până acum se utilizează până la epuizarea stocului existent. Dar, pentru codul de indemnizație 01, plătitorul de indemnizație nu bifează rubrica „Procent plată” și va înscrie în rubrica „Observații” sintagma „01 Boală obișnuită” urmată de procentul aferent corespunzător asupra bazei de calcul de 55% sau 65% sau 75%, stabilit potrivit prevederilor art. 17 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările ulterioare.

procente