

Concediu medical in continuare conform O.U.G. nr. 91/2025

Speța:

Referitor la modificările aparute în ceea ce privește diminuarea cu o zi a calculului și plății concediilor medicale, în cazul concediilor medicale în continuare, se va diminua plata fiecărui concediu medical cu prima zi sau doar primul concediu care este cel inițial se va plăti de la ziua 2 în continuare? De la Casa de Sanătate mi s-a spus că legea nu este clară iar firmele au interpretat diferit (unii au diminuat atât concediul inițial cât și celelalte care vin în continuare cu câte o zi, alții au mers pe interpretarea de a diminua la plata doar concediul inițial cu prima zi).

Răspuns:

Art. 33 alin. (2) din Normele metodologice de aplicare a OUG nr. 158/2005 prevede că, „în situația în care unui asigurat i se acorda două sau mai multe concedii medicale pentru aceeași afecțiune, fără întrerupere între ele, durata lor se cumulează, iar plata se suportă conform art. 12 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 (...). În această situație, la calculul indemnizațiilor pentru certificatele de concediu medical în continuare se menține baza de calcul determinată pentru certificatul de concediu medical inițial”. Această normă arată că, pentru concediile medicale succesive acordate fără întrerupere pentru aceeași afecțiune, legea le tratează unitar, prin raportare la certificatul inițial, iar nu ca episoade distincte.

Tot în acest sens, art. II alin. (1) lit. b) pct. (i) din OUG 91/2025 prevede că suportarea din FNUASS intervine din „ziua următoare celor suportate de angajator (...) și până la data încetării incapacității temporare de muncă”. Și această formulare susține ideea că, atunci când există un episod de boală fără întrerupere, analiza trebuie făcută la nivelul întregii incapacități temporare de muncă, nu separat pentru fiecare certificat emis în continuare.

Prin urmare, raportat la aceste texte legale, am apreciat că diminuarea cu o zi poate fi susținută juridic doar în legătură cu certificatul inițial, nu și cu certificatele în continuare emise fără întrerupere pentru aceeași afecțiune.

Având în vedere că art. II alin. (1) din O.U.G. nr. 91/2025 se referă la certificatele de concediu medical eliberate în perioada 1 februarie 2026 - 31 decembrie 2027, fără a distinge expres între certificatul medical inițial și certificatul medical în continuare s-a conturat și interpretarea potrivit căreia diminuarea cu 1 zi se aplică fiecărui certificat medical emis, inclusiv celor în continuare.

Din păcate, nu există în prezent o interpretare oficială publicată, iar normele metodologice nu clarifică în mod expres dacă regula operează pentru fiecare certificat medical sau numai pentru certificatul medical inițial.

În practică, se aplică preponderent diminuarea cu 1 zi pentru fiecare certificat medical, atât inițial, cât și în continuare, ca urmare a faptului că această opinie este exprimată telefonic de către unii angajați ai caselor de asigurări de sănătate, la întrebările adresate de angajatori.

Lipsa unei clarificări exprese în legislația în vigoare și a unei interpretări oficiale face ca această problemă să fie dificil de transat cu certitudine.

În acest context, dacă se dorește adoptarea unei abordări prudente, indemnizația poate fi calculată prin diminuarea cu o zi pentru fiecare certificat medical eliberat începând cu 1 februarie 2026, inclusiv pentru certificatele în continuare. Dacă ulterior va fi adoptată o clarificare expresă în sens contrar cu efect retroactiv, va trebui efectuată rectificarea corespunzătoare.

REGES. Salariați mobili

Speta:

Pentru agentii comerciali care pleaca direct de acasa la client, cu ce fel de CIM sa-i incadrez? Este corect cu telemunca? sau alta forma de CIM, mentionez si zonele unde se deplaseaza? Locul de munca este fix sau mobil? Ca si judet loc de munca, in REGES, unde ii declar? La adresa de acasa?

Răspuns:

Salariatii din situatia expusa sunt salariatii mobili. Nu se incheie contract individual de munca cu clauza de telemunca. Mobilitatea este reglementata in art. 25 din Codul muncii conform caruia:

(1) Prin clauza de mobilitate partile in contractul individual de munca stabilesc ca, in considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza intr-un loc stabil de munca. In acest caz salariatul beneficiaza de prestatii suplimentare in bani sau in natura.

(2) Cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura sunt specificate in contractul individual de munca. Astfel, daca executarea obligatiilor de serviciu nu se realizeaza intr-un loc stabil de munca, salariatii sunt salariatii mobili. In REGES se inregistreaza locul de munca prevazut in contractul individual, iar in contractul individual de munca se mentioneaza locul de munca al salariatului conform situatiei faptice.

Astfel, inregistrarea in REGES a locului de munca se efectueaza in baza contractului individual de munca.

Conform modelului cadru ala contractului individual de munca aprobat prin Ordinul 2171/2022: (E) Locul de munca 1. Activitatea se desfasoara la (domiciliu/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului 2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clientilor/arie geografica , grup de unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de: a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura); b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator (dupa caz).

Astfel, se va inscrie la pct. 2 de la lit. E aria geografica in care isi desfasoara activitatea: judetele xxx Daca nu aveti corect locul de munca stabilit in contractele individuale de munca, anterior inregistrarii in REGES intocmiti acte aditionale si evidentiati corect locul de munca.

Sistemul REGES are o eroare in privinta locului de munca mobil intrucat obliga la inregistrarea unui judet desi salariatii mobili nu isi desfasoara activitatea obligatoriu pe raza unui singur judet.

In situatia in care salariatii mobili isi desfasoara activitatea in mai multe judete, alegeti unul dintre aceste judete la rubrica Judet loc de munca (eventual judetul unde societatea are sediul social daca salariatii presteaza activitate si in judetul unde se afla la sediul social) si in campul Alte detalii mentionati Locul de munca este in: (aici mentionati judetele).

Daca salariatii mobili isi desfasoara activitatea intr-un singur judet, alegeti judetul respectiv la rubrica „Judet”.

Drepturi de natura salariala in perioada suspendarii CIM

Speța:

Dorim sa clarificam posibilitatea acordarii de drepturi de natura salariala angajatilor pe perioada suspendarii CIM. Facem referire la momentele nasterii dreptului si cel al platii. Ce am identificat: Codul muncii art. 49 alin. (2): Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator. Codul muncii art. 49 alin. (3): Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale prilor decat cele prevzute la alin. (2), dac acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munc aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne. Codul muncii art. 160: Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri (primele bonusurile sunt in practica incadrate la alte adaosuri). Putem plati prime precum: prima aniversara, profit repartizat sau prime de 8 martie, 1 iunie, Craciun, mai mari decat suma neimpozabila in perioade de supendare precum crestere copil si concediu medical?

Răspuns:

Art. 49 din Codul muncii prevede astfel: (2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator. (3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat cele prevazute la alin. (2), daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.

Interpretez cele doua alineate astfel: alin. (3) se refera la alte drepturi decat cele prevazute la alin. (2). Alin. (2) se refera la drepturi de natura salariala pentru munca prestata. Concluzia fiind aceea ca in perioada suspendarilor pot fi acordate alte drepturi salariatilor inclusiv de natura salariala dar care nu decurg din munca prestata.

Înmanare documente la incetarea CIM

Speța:

Este obligatoriu ca angajatorul sa ii inmaneze decizia de incetare fostului angajat? Documentele de incetare (adeverinta de vechime si extrasul REVISAL) sunt obligatoriu de inmanat angajatului in ultima zi activa in cadrul companiei sau e perfect legal sa fie inmanate si dupa data incetarii? In cazul in care avem implementata semnatura electronica, documentele de incetare (decizie, adeverinta vechime) pot fi semnate la data incetarii sau dupa?

Răspuns:

Dupa cum rezulta din prevederile art. 7 alin. (5) din H.G. nr. 905/2017, angajatorul are obligatia sa elibereze salariatului o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, precum si un extras din registru la incetarea activitatii si nu mai tarziu. Art. 7. (5) La incetarea activitatii salariatului, angajatorii au obligatia sa ii elibereze acestuia o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, precum si un extras din registru.

Daca anterior acestei reglementari exista posibilitatea ca angajatorul sa elibereze documentele la cererea salariatului, odata cu intrarea in vigoare a prevederilor H.G. nr. 905/2017, angajatorul are obligatia sa elibereze documentele de incetare (adeverinta de vechime si extrasul din REVISAL) in ultima zi de

activitate sau daca incetarea nu are loc in ultima zi de activitate atunci data incetarii este in ziua urmatoare ultimii zile de activitate si documentele se vor elibera in aceeasi zi.

Nu exista nici o diferenta intre eliberarea documentelor semnate olograf si cele semnate electronic. Astfel, si in cazul in care unitatea are implementata semnatura electronica documentele de incetare se vor elibera tot in ziua incetarii activitatii.

CM aferente lunii ianuarie eliberate in luna februarie. Mod de calcul

Speța:

Exista cateva concedii medicale eliberate in luna februarie, aferente lunii ianuarie, care intra sub incidenta noilor prevederi legislative. Ne puteti indica modalitatea corecta de calcul conform noii legislatii?

Răspuns:

Conform art. II din OUG nr. 91/2025, pentru certificatele de concediu medical eliberate in perioada 1 februarie 2026-31 decembrie 2027, indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate se calculeaza si se platesc prin diminuarea cu o zi. Prin urmare, pentru certificatele eliberate in luna februarie 2026, chiar daca acestea sunt aferente unei perioade din luna ianuarie 2026, se aplica noua regula, intrucat textul legal se raporteaza la data eliberarii certificatului. Regula nu se aplica certificatelor acordate pentru izolare (cod 51).

Potrivit Ordinului nr. 521/2026, diminuarea se realizeaza prin scaderea primei zile lucratoare din numarul zilelor lucratoare aferente concediului medical. Astfel, daca prima zi inscrisa in certificat este nelucratoare, nu se elimina acea zi, ci prima zi lucratoare din intervalul concediului medical.

In acelasi timp, suportarea indemnizatiei se stabileste distinct, potrivit art. II din OUG nr. 91/2025, respectiv de catre angajator din ziua a 2-a pana inclusiv in ziua a 6-a de incapacitate temporara de munca, iar din bugetul FNUASS incepand cu ziua urmatoare celor suportate de angajator. Rezulta, asadar, ca trebuie facuta distinctia intre regula privind suportatorul indemnizatiei si regula privind diminuarea cu o zi: suportatorul se stabileste prin raportare la zilele de incapacitate temporara de munca, iar diminuarea prin raportare la prima zi lucratoare din interval.

De exemplu, daca certificatul incepe cu o zi nelucratoare, iar urmatoarea zi este prima zi lucratoare, indemnizatia se calculeaza prin eliminarea acestei prime zile lucratoare. Daca certificatul incepe cu doua zile nelucratoare consecutive, iar prima zi lucratoare este a treia zi din interval, diminuarea se va aplica acestei a treia zile.

Baza de calcul se determina in continuare potrivit art. 10 din OUG nr. 158/2005, ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, in limita a 12 salarii de baza minime brute pe tara lunar.

Obligatii privind plata si declararea indemnizatiilor de concediu medical

Speța:

Va rog sa ma ajutati cu o clarificare privind calculul unui concediu medical acordat in perioada 05.02-20.02.2026, cod indemnizatie 01. Cum se impart zilele la calcul, avand in vedere prevederile O.U.G. nr.

91/2025? Ma intereseaza modul de aplicare a zilei de carenta, repartizarea intre angajator si FNUASS, cat si raportarea acestor zile in Declaratia 112, o adunam si pe cea care nu o platim, fiind considerata zi asimilata?

Răspuns:

Potrivit art. II alin. (1) din OUG 91/2025 si art. 78⁴ alin. (1) din OMS 15/2018 in forma modificata prin OMS 521/2026, pentru certificatele de concediu medical eliberate in perioada 1 februarie 2026 - 31 decembrie 2027, indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate prevazute prin OUG158/2005 se calculeaza si se platesc prin diminuarea cu o zi si se suporta dupa cum urmeaza:

- a) de catre angajator, din a 2-a zi pana inclusiv in a 6-a zi de incapacitate temporara de munca, in cazul indemnizatiilor pentru incapacitate temporara de munca, cu exceptia indemnizatiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituita masura izolarii, potrivit Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor masuri in domeniul sanatatii publice in situatii de risc epidemiologic si biologic, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- b) din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate, incepand cu:
 - (i) ziua urmatoare celor suportate de angajator, conform lit. a), si pana la data incetarii incapacitatii temporare de munca a asiguratului sau a pensionarii acestuia;
 - b) (ii) a 2-a zi in cazul indemnizatiilor care se suporta integral potrivit legii din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate.

Din informatiile furnizate, pentru concediul medical cod 01 (boala obisnuita) in perioada 05.02–20.02.2026 (16 zile calendaristice, respectiv 12 zile lucratoare), se aplica regula introdusa pentru certificatele eliberate in intervalul 1 februarie 2026 – 31 decembrie 2027. Astfel, indemnizatia se plateste cu diminuarea cu 1 zi, iar suportarea este de catre angajator din ziua a 2-a pana in ziua a 6-a, iar FNUASS incepand cu ziua a 7-a.

Totodata, trebuie avute in vedere si dispozitiile art. 10 alin. (8) si (9) din OUG 158/2005 si art. 57 din Normele metodologice de aplicare aprobate prin OMS 15/2018, potrivit carora din duratele de acordare a concediilor medicale, exprimate in zile calendaristice, se platesc zilele lucratoare, iar la stabilirea numarului de zile ce urmeaza a fi platite se au in vedere prevederile legale cu privire la zilele de sarbatoare declarate nelucratoare, precum si cele referitoare la stabilirea programului de lucru, prevazute prin contractele colective de munca.

In aceste conditii, ziua de 05.02.2026 (prima zi) va reprezenta ziua de diminuare a indemnizatiei de asigurari sociale de sanatate care nu se plateste, dar care constituie stagiul de asigurare pentru concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate, cu mentinerea calitatii de asigurat in cadrul sistemului de asigurari sociale de sanatate.

Angajatorul va suporta indemnizatia pentru zilele calendaristice 2 – 6 (06 - 10.02.2026), platind doar zilele lucratoare 06, 09 si 10.02.2026, respectiv 3 zile, iar din FNUASS se va suporta incepand cu ziua a 7-a (perioada 11 – 20.02.2026), platindu-se doar indemnizatia corespunzatoare zilelor lucratoare 11 – 13.02 si 16 – 20.02, respectiv 8 zile.

In Declaratia 112, conform indicatiilor de completare a Declaratiei 112, incepand cu 01.02.2026, in Sectiunea D - Concedii medicale cf. OUG 158/2005 (aprob. prin L 399/2006), influenta zilei neplatite se va reflecta la randul 14. Zile prestatii (zile lucratoare) suportate de angajator (D_14) care se va calcula mai putin cu 1 zi si se va calcula indemnizatia aferenta. Exceptie se face pentru randul 9. Codul indemnizatiei notat pe certificatul de concediu medical (D_9), pentru D_9=51 (codul corespunzator certificatelor de

concediu medical eliberate pentru masura izolării, conform Legii nr. 136/2020), pentru care nu se va scadea 1 zi.

Sucursala si sediu secundar pe raza teritoriala a aceleiasi UAT. Impozit pe venit

Speța:

O sucursala, cu domiciliul fiscal in Bucuresti, Sector 1, are deschis un punct de lucru in aceeasi localitate. Pana in prezent, impozitul pe veniturile din salarii a fost declarat si achitat atat pe codul de identificare fiscala al sucursalei, cat si pe cel al punctului de lucru. Exista posibilitatea de a opta pentru declararea si plata impozitului pe veniturile din salarii exclusiv prin intermediul codului de identificare fiscala al sucursalei?

Răspuns:

Din punct de vedere juridic, formularea „sucursala are punct de lucru” nu este cea mai riguroasa, intrucat sucursala si punctul de lucru sunt, in sensul Legii nr. 31/1990, categorii distincte de sedii secundare ale unei societati. Acest aspect trebuie clarificat.

Daca tratam sucursala ca platitor/contribuabil (avand domiciliul fiscal in Bucuresti, Sector 1), iar punctul de lucru ca sediu secundar aflat in aceeasi unitate/subdiviziune administrativ-teritoriala, devine incident art. 85¹ alin. (3) din Codul de procedura fiscala, introdus prin O.G. nr. 6/2026, potrivit caruia, pentru sediile secundare aflate in aceeasi unitate/subdiviziune administrativ-teritoriala cu domiciliul fiscal al contribuabilului/platitorului, impozitul pe veniturile din salarii se declara si se plateste utilizand codul de identificare fiscala propriu al contribuabilului/platitorului.

Art. III din O.G. nr. 6/2026 prevede:

(1) In cazul in care la data intrarii in vigoare a prezentei ordonante contribuabilul/platitorul are organizate si/sau inregistrate fiscal mai multe sedii secundare ca platitoare de salarii si de venituri asimilate salariilor potrivit Legii nr. 273/2006 privind finantele publice locale, cu modificarile si completarile ulterioare, pe raza teritoriala a aceleiasi unitati/subdiviziuni administrativ-teritoriale, acesta are obligatia ca, pana la data de 30 iunie 2026 inclusiv, sa notifice organului fiscal competent sediul secundar desemnat, precum si toate sediile secundare de pe raza aceleiasi unitati/subdiviziuni administrativ-teritoriale. Codul de identificare fiscala atribuit sediului secundar desemnat ramane valabil, iar celelalte coduri de identificare fiscala sunt radiate, din oficiu, de organul fiscal.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica in mod corespunzator si in cazul contribuabilului/platitorului care are organizate si/sau inregistrate fiscal mai multe sedii secundare ca platitoare de salarii si de venituri asimilate salariilor potrivit Legii nr. 273/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, pe raza teritoriala a aceleiasi unitati/subdiviziuni administrativ-teritoriale, cu domiciliul fiscal al contribuabilului/platitorului. Din aceste dispozitii rezulta ca, daca la data intrarii in vigoare a O.G. nr. 6/2026 exista, in aceeasi unitate/subdiviziune administrativ-teritoriala cu domiciliul fiscal al contribuabilului/platitorului, mai multe sedii secundare inregistrate fiscal ca platitoare de salarii, acestea trebuie notificate organului fiscal, in vederea aplicarii regulilor prevazute de OG nr. 6/2026 privind mentinerea unui singur cod de identificare fiscala si radierea din oficiu a celorlalte coduri fiscale aferente sediilor secundare. Conform art. III alin. (4) din O.G. nr. 6/2026:

(4) In termen de 30 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentei ordonante se aproba, prin ordin al presedintelui Agentiei Nationale de Administrare Fiscala, procedura de aplicare a art. 85¹ din Legea nr. 207/2015, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si a prezentului articol.

Astfel, este necesar sa se publice aceste instructiuni pentru clarificarea modului concret de aplicare a art. 85¹ si a art. III din OG nr. 6/2026, inclusiv in situatia sucursalelor.