

## **Plata zile de concediu medical**

### **Speța:**

Avem un coleg care lucreaza in ture inegale si care a necesitat un control medical, intrucat nu s-a simtit bine intr-o zi de duminica in care era planificat sa lucreze 8 ore. Lucrase deja 4 ore in acea zi de duminica (23.02.2025), apoi a mers la medic si acesta i-a inclus ziua de duminica in certificatul medical. Intrebarea noastra ar fi cum putem pontaj acea zi de 24.02.2025, fiindca nu putem opera un concediu medical intr-o zi de weekend si, va aparea cu 0 ore in acea zi. Norma lunii februarie in planificarea initiala, mentiona ca trebuia sa lucreze 8 ore in acea zi de 23.02, zi in care a lucrat doar 4 ore, inasa acestea nu vor putea fi evidentiata in pontaj, prevaland concediul medical pentru acea zi. Aceste 4 ore lucrate in acea zi pot fi cumva scazute din norma lunii martie, si de asemenea, ar trebui si adaugate pentru compensarea normei din februarie?

### **Răspuns:**

Conform art. 33 alin. (5) din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, in situatia in care asiguratilor prevazuti la art. 1 alin. (1) lit. A si B din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, li se acorda certificat de concediu medical in aceeasi zi in care au desfasurat activitatea in cadrul programului complet de lucru, indemnizatia se va acorda numai pentru zilele urmatoare celei in care a fost acordat certificatul.

Astfel, legislatia permite sa nu se plateasca o zi din totalul zilelor de concediu medical doar in cazul in care salariatul se prezinta la medic dupa ce a prestat activitate in cadrul programului complet de lucru.

In situatia expusa, salariatul va fi platit pentru ziua in care a prestat activitatea iar medicalul va produce efecte numai pentru zilele urmatoare celei in care a fost acordat certificatul numai daca salariatul a desfasurat activitate in cadrul programului complet de lucru. La observatii se va inregistra art. 33 alin. (5) din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate.

Daca salariatul a prestat doar 4 ore in ziua in care a primit certificat medical, nu puteti sa pontati salariatul in concediu medical daca el a fost si prezent la serviciu. Situatia de fapt trebuie sa corespunda cu situatia din pontaj.

Astfel, salariatul va fi pontat conform situatiei faptice – 4 ore prezent la locul de munca. Angajatorul va mentiona pe certificatul medical la rubrica observatii faptul ca, certificatul a fost eliberat dupa efectuarea a 4 ore din programul de lucru.

In aceste conditii, apreciem ca ziua respectiva va fi platita cu salariu corespunzator pentru activitatea prestata in cele 4 ore, iar restul zilei cu indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca.

## **Detasare salariați în Italia**

### **Speța:**

O societate din domeniul constructii detaseaza salariați in Italia pentru efectuarea de lucrari pentru o fima din Italia. Salariul si contributiile plus diurna conforma este platit de societatea din Romania. Societatea din Romania trebuie sa ii suspende pe salariați in perioada in care sunt detasati?

**Răspuns:**

În situația în care un angajator își trimite salariații în alt stat membru UE ca urmare a unui contract pe care l-a încheiat cu o entitate din statul respectiv, situația se încadrează la detașare transnațională în baza art. 5 alin. (2) lit. a) din Legea 16/2017 a detașării transnaționale care prevede astfel: Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional: b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care îndeplinește activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

Astfel, câtă vreme salariații se deplasează să lucreze pe teritoriul altui stat membru UE în spațiul Italiei pentru a presta activitate pentru angajatorul român, contractul nu se suspendă, iar angajatorul român plătește pe perioada detașării salariile salariaților.

Cu toate acestea aveți obligația să înregistrați în Revisal detașarea salariaților, dar fără să înregistrați suspendare.

**Angajare salariat pe durată determinată****Speța:**

Referitor la angajarea unei persoane pe durată determinată, ca înlocuire a unei persoane aflate în CIC. Avem uneori nevoie de a angaja temporar o persoană, pentru a înlocui o persoană aflată în CIC, și anume art. 83 lit. a) Codul Muncii, dar, nu întotdeauna pe funcția pe care se află persoana din CIC. Ex: avem o angajată în funcția de asistent manager care merge în CIC - în locul ei va promova cineva din echipă pe poziția de asistent manager; dar, până se face promovarea, noi avem nevoie de un angajat în echipă respectivă. Atunci recrutăm din exterior pe cineva pe un alt rol, spre exemplu: Lucrător comercial - durată determinată. În interior, există un lanț determinat de plecarea angajatului cu funcția de Asistent Manager: acesta este înlocuit temporar pe durată CIC de cineva din magazin cu funcția curentă de șef tura, iar angajatul cu funcția de șef tura este și el înlocuit temporar de un angajat în prezent cu funcția de Lucrător comercial. În final, noi recrutăm din exterior pe rolul de lucrător comercial. Însa, în CIM-ul cu durată determinată, noi menționăm ca explicație a art. 83 lit. a) și numele persoanei pe care o înlocuiește (care este de fapt în CIC), deși are o altă funcție decât cea pe care facem noi angajarea temporară.

Ne puteți spune dacă procedăm corect, sau dacă nu este nevoie să menționăm numele persoanei înlocuite în redactarea CIM-ului persoanei angajate temporar; iar dacă aceasta persoană va trebui să fie promovată în această perioadă temporară, se poate face în baza unui act adițional de promovare temporară?

**Răspuns:**

În situația prezentată eu înțeleg că societatea intenționează să încheie un contract individual de muncă pe durată determinată, în temeiul art. 83 lit. a) din Codul Muncii pentru funcția de lucrător comercial. Contractul ar urma să fie justificat prin înlocuirea unei salariate aflate în concediu pentru creșterea copilului, care ocupă funcția de asistent manager.

Noul angajat nu va ocupa funcția salariatei al cărui contract individual de muncă este suspendat (asistent manager), ci va fi integrat într-un lanț intern de înlocuiri în care:

- funcția de asistent manager este preluată temporar de un angajat intern (șef tura),
- funcția de șef tura este preluată la rândul ei de alt angajat intern (lucrător comercial),
- funcția de lucrător comercial rămâne vacantă și este ocupată prin recrutare externă.

Art. 83 lit. a) din Codul muncii prevede:

Contractul individual de munca pe o perioada determinata poate fi incheiat in cazuri: a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva; Astfel, functia ocupata de salariat nou-angajat trebuie sa coincida cu cea a persoanei pe care o inlocuiesc, pentru ca justificarea din art. 83 lit. a) sa fie aplicabila pentru incheierea unui contract de durata determinata.

Aceasta, intrucat, textul se refera la inlocuirea unui salariat. Prin urmare, incheierea unui CIM pe durata determinata, pentru functia de lucrator comercial, in temeiul art. 83 lit. a), nu este legala, deoarece aceasta functie este diferita de functia suspendata. Asa fiind, nu procedati corect.

Angajarea pe durata determinata se face pe durata inlocuirii titularului de post asa incat in contractul individual de munca este necesar sa fie indicat titularul pe al carui post se angajeaza persoana care il inlocuieste.

Codul muncii nu reglementeaza inlocuirea titularului de post de catre un alt salariat prin modificarea temporara a functiei. Aici exista un vid legislativ. Titularul de post aflat in CIC se poate intoarce oricand deoarece legea ii permite acest lucru, in acest conditii daca el a fost inlocuit prin modificare de functie a altui salariat nu exista un temei legal pentru modificarea de drept a functiei acestui salariat in functia anterioara. Astfel, se pot ivi tot felul de incurcaturi care pornesc de la faptul ca inlocuirea salariatului aflat in CIC se efectueaza nu prin incheierea unui contract individual de munca pe durata determinata asa cum prevede Codul muncii ci prin modificarea functiei unui alt salariat.

## **Grad de invaliditate. Durata muncii**

### **Speța:**

**Care este norma de lucru cu care poate fi angajat un pensionar cu gradul III de invaliditate?**

### **Răspuns:**

Legea 360/2023 privind sistemul public de pensii stabileste astfel: Art. 62 (1) In raport cu gradul de diminuare a capacitatii de munca, invaliditatea este:

- a) de gradul I, caracterizata de deficianta functionala grava, capacitate de autoservire pierduta;
  - b) de gradul II, caracterizata de deficianta functionala accentuata si capacitate de autoservire pastrata partial;
  - c) de gradul III, caracterizata de deficianta functionala medie si capacitatea de autoservire pastrata.
- (2) Pentru oricare dintre gradele de invaliditate prevazute la alin. (1), in functie de diminuarea capacitatii de munca si tipul raportului de munca, capacitatea de munca poate fi considerata pastrata pentru anumite activitati profesionale, in conditiile art. 64.

Art. 64 (1) Evaluarea capacitatii de munca, in vederea stabilirii gradului de invaliditate, se face, la cerere, pana la data implinirii varstei standard de pensionare prevazute in anexa nr. 5, cu exceptia urmasilor prevazuti la art. 74 lit. c), de catre medicul specializat in expertiza medicala a capacitatii de munca din cadrul INEMRCM, denumit in continuare *medic expert al asigurarilor sociale*.

(4) In urma examinarii clinice, a analizarii documentelor medicale prezentate si, dupa caz, a avizului INEMRCM, medicul expert al asigurarilor sociale completeaza raportul de expertiza medicala a capacitatii de munca si emite decizia medicala asupra capacitatii de munca.

Conform art. 73 din Normele metodologice de aplicare a Legii 360/2023 privind sistemul public de pensii:

(1) Dupa examinarea persoanei care solicita incadrarea in grad de invaliditate si analiza documentatiei medicale, medicul expert al asigurarilor sociale completeaza raportul de expertiza medicala a capacitatii de munca si emite decizia medicala asupra capacitatii de munca. (2) In aplicarea art. 62 alin. (2) din lege, in

cadrul deciziei medicale asupra capacității de muncă, medicul expert al asigurărilor sociale are obligația să facă mențiuni cu privire la posibilitatea sau, după caz, imposibilitatea desfășurării anumitor activități profesionale.

Având în vedere reglementările de mai sus medicul expert al asigurărilor sociale are obligația să prevadă în decizia asupra capacității de muncă posibilitatea sau, după caz, imposibilitatea desfășurării anumitor activități profesionale ceea ce implică inclusiv durata maximă a activității pe care o poate desfășura persoana în cauză.

Legea nu mai prevede ce durată a muncii au posibilitatea să presteze persoanele încadrate în grad de handicap pentru niciunul dintre gradele de handicap. Durata muncii ce poate fi prestată se stabilește de medicul expert al asigurărilor sociale cu caracter general și medicul de medicină muncii pentru locul de muncă ocupat.

Astfel, în primul rând angajatorul verifică decizia medicului expert al asigurărilor sociale și fișa de aptitudini pe care medicul de medicină muncii o întocmește.

## **Obligația angajatorului de aprobare a CCC**

### **Speța:**

Ținând cont de scaderea activității în anumite zone unde activăm, s-a luat hotărârea desființării unor posturi. Urmand procedura concedierii individuale, au fost trimise preavize, salariaților ale caror posturi urmează să se desființeze. Un salariat și-a exprimat telefonic, în ziua în care a primit preavizul opțiunea de a intra în concediu creștere copil. Odată ce deja salariatul a luat la cunostință de prevederile notificării, angajatorul mai are obligația de a lua în considerație o cerere de suspendare CIM?

### **Răspuns:**

Conform art. 2 alin. (1) din OUG 111/2010, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

La art. 9 alin. (4<sup>1</sup>) din același act normativ se prevede: Art. 9 (4<sup>1</sup>) Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului sau, după caz, stimulentele de inserție se acordă persoanei îndreptățite, ori de câte ori aceasta solicită, dacă la momentul solicitării îndeplinește condițiile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.

Art. 11 (1) Dacă ambii părinți dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) îndeplinesc cerințele de acordare a concediului pentru creșterea copilului, prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, acesta se acordă astfel încât: a) cel puțin 2 luni de concediu pentru creșterea copilului să se efectueze de părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept; b) în situația în care părintele prevăzut la lit. a) nu solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia.

În Normele metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 111/2010 la art. 7 se arată ca: Art. 7 (1) Concediul prevăzut la art. 2 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (2) și art. 31 din ordonanța de urgență se acordă pe baza de cerere aprobată de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită. (2) Pe perioada concediilor prevăzute la alin. (1) raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanei îndreptățite se suspendă. Art. 25 alin. (1) din OUG nr. 111/2010 așa cum a fost modificat prin OUG nr. 164/2022, reglementează ca angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și art. 11 alin. (1) lit. a).

Art. 10 alin. (3) din Legea nr. 202/2002 stabilește ca orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Totodată, art. 26 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 prevede că constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 25. În concluzie, angajatorul are obligația să aprobe efectuarea concediului pentru creșterea copiilor.

## **Prestarea activității 10 zile consecutive. Autorizare ITM. Acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților**

### **Speta:**

Din păcate compania noastră nu poate să asigure repausul săptămânal sâmbătă și duminică pentru angajații de pe teren. Vă rog să ne spuneți dacă următorul grafic este corect: săptămâna 1: liber luni și marți, se lucrează de miercuri până duminică inclusiv; săptămâna 2: se lucrează de luni până vineri, liber sâmbătă și duminică.

### **Răspuns:**

Conform art. 137 din Codul muncii: Art. 137. – (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă. (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. (5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

Din acest articol rezultă posibilitatea de a exista una dintre următoarele 2 situații: 1) În fiecare perioadă de 7 zile salariații beneficiază de repausul săptămânal 48 ore consecutive. Astfel, în orice perioadă de 7 zile un salariat trebuie să beneficieze de 48 de ore libere consecutive la care se adaugă repausul zilnic. Dacă cele 48 de ore nu sunt acordate sâmbătă și duminică dar sunt acordate în perioada de 7 zile, angajatorul are obligația să acorde cumulativ cu aceste ore libere de care salariatul beneficiază în alte zile decât sâmbătă și duminică, un spor la salariu negociat prin contractul colectiv sau individual de muncă. Codul muncii nu reglementează nicio limită a acestui spor, doar prevede că acest spor se stabilește prin negociere. Sporul se acordă în situația în care salariatul beneficiază de repaus săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică,

insa depinde si cum a fost negociat acest spor si mentionat in contractul de munca. 2) Salariatii nu beneficiaza de repausul saptamanal 48 ore consecutive in fiecare perioada de 7 zile.

Este cazul salariatilor care beneficiaza de repaus saptamanal atat dupa trecerea a 6 zile cat si dupa trecerea a 7 zile pana la cel mult 14 zile (mai mult nu se poate). Activitatea poate fi prestata fara repaus saptamanal incepand cu cea de a 6 a zi daca exista avizul ITM-ului si acordul reprezentantilor salariatilor.

Astfel, nu este legal ca salariatii sa presteze activitate incepand cu cea de a sasea zi fara sa existe acordul ITM si al reprezentantilor salariatilor. In aceste conditii, salariatul va beneficia de zilele de repaus saptamanal cumulat. Totodata, asa cum se dispune in alin. (5) mai sus citat salariatul beneficiaza de dublul compensatiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2). Compensatiile prevazute la 123 alin. (2) sunt cele prevazute pentru munca suplimentara si anume sporul de cel putin 75% din salariu de baza brut, daca nu s-a stabilit prin contractul colectiv de munca un alt spor pentru munca suplimentara. Asadar, in cea de a doua situatie sporul pentru repausul saptamanal este prevazut de Codul muncii in cuantum minim de 150%.

Daca nu exista acordul ITM si/sau al reprezentantilor salariatilor, angajatorul risca sa fie sanctionat contraventional cu amenda prevazuta la art. 260 din Codul muncii: Art. 260 (1) Urmatoarele fapte constituie contraventii, daca nu au fost savarsite in astfel de conditii incat sa fie considerate, potrivit legii, infractiuni: j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei; Prin urmare, neacordarea repausului saptamanal in fiecare perioada de 7 zile fara acordul ITM si al reprezentantilor salariatilor poate fi sanctionata cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Amenda nu este pe persoana asa cum este in cazul muncii suplimentare. Daca inspectorul de munca aplica amenda minima, in termen de 15 zile se poate plati jumatate din minimul de 1.500 lei. Chiar daca nu obtine acordul ITM si al sindicatului/reprezentantilor salariatilor, angajatorul este obligat sa acorde sporul de 150% cata vreme nu acorda repausul saptamanal in fiecare perioada de 7 zile.

## **Detasare transnationala in Germania. Drepturi salariat. Durata**

### **Speța:**

Daca detasam un angajat din Romania in Germania, si se depaseste perioada de 3 luni, atunci acest angajat trebuie incadrat dpdv salarial cu media salariului unui coleg din Germania, de pe acelasi post, conform unei directive europene. La ce pauza de timp se poate reintoarce in Germania (dupa 3 luni)? Avem o limita?

### **Răspuns:**

Conform art. 8, 8 1 si 8 2 din Legea 16/2017 privind detasarea transnationala: Art. 8 Salariatii detasati de pe teritoriul Romaniei in cadrul prestarii de servicii transnationale beneficiaza, indiferent de legea aplicabila raportului de munca, de conditiile de munca stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative, prin conventii colective sau sentinte arbitrale de generala aplicare, valabile in statul membru, altul decat Romania, sau in Confederatia Elvetiana, pe teritoriul caruia/careia sunt prestate serviciile, cu privire la:

- a) durata maxima a timpului de munca si durata minima a repausului periodic;
- b) durata minima a concediilor anuale platite;
- c) remuneratia aplicabila pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decat Romania, sau pe teritoriul Confederatiei Elvetiene, inclusiv plata orelor suplimentare, cu exceptia contributiilor prevazute de Legea nr. 1/2020;

d) condițiile pentru punerea la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;

e) sănătatea, securitatea și igiena în muncă; f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

h) condițiile privind cazarea salariaților atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimisi să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;

i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimisi temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din statul gazdă.

Art. 81 Prevederile art. 8 lit. i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de salariații detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimisi temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă în conformitate cu legislația sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din statul gazdă.

Art. 82 (1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament, suplimentar față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la art. 8, de toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală, cu excepția: a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență; b) schemelor de pensii ocupationale suplimentare. (2) Perioada detașării prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită până la 18 luni în situația transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la autoritatea competentă pe teritoriul statului membru unde își desfășoară activitatea salariații detașați, în condițiile legislației statului respectiv. (3) La stabilirea duratei detașării transnaționale, în cazul conducătorilor auto angajați de întreprinderile menționate la art. 3 lit. b), care aplică măsura cu caracter transnațional de la art. 5 alin. (2) lit. a), se consideră că o detașare se încheie atunci când conducătorul auto părăsește statul membru gazdă în cursul efectuării transportului rutier internațional de marfuri sau de persoane. Respectiva perioadă de detașare nu se cumulează cu perioadele de detașare anterioare în contextul unor astfel de operațiuni internaționale efectuate de același conducător auto sau de un alt conducător auto pe care acesta îl înlocuiește.

Având în vedere reglementările de mai sus, angajatorul care detașează un salariat în Germania are obligația să acorde acestuia remunerația minimă din Germania precum și toate celelalte drepturi menționate la art. 8 din prima zi de detașare. Dacă detașarea depășește 12 luni angajatorul are obligația să acorde salariatului toate drepturile de care beneficiază de toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în Germania prin lege sau contracte colective de muncă cu excepția celor menționate mai sus la art. 8 2. Asadar, în privința drepturilor salariatului distingem între perioada de până în 12 luni și perioada ce depășește 12 luni conform celor de mai sus. Prin urmare, remunerația minimă din Germania se plătește din prima zi de detașare. Informații referitoare la remunerația minimă din Germania găsiți urmând acest link: <https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers->

posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-Minimum-Wage-Act/minimum-pay-pursuant-minimum-wage-act\_node.html Nu este reglementata o limita de timp in care salariatul trebuie sa revina in Romania de legislatia din Romania sau legislatia europeana. Din punct de vedere al contributiilor sociale trebuie sa distingeti dupa cum angajatorul a obtinut documentul portabil A1 sau nu.

Daca angajatorul obtine documentul portabil A1 contributiile sociale se datoreaza in Romania in perioada mentionata in formular. Daca angajatorul nu obtine documentul portabil A1 contributiile sociale se datoreaza in Germania din prima zi de activitate pe teritoriul acestui stat.

In ceea ce priveste impozitul pe venit, art. 15 pct. 1 si 2 din Conventia intre Romania si Republica Federala Germania pentru evitarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit si pe capital prevede astfel: 1. Sub rezerva prevederilor art. 16-19, salariile si alte remuneratii similare obtinute de un rezident al unui stat contractant pentru o activitate salariata sunt impozabile numai in acel stat, in afara de cazul in care activitatea salariata este exercitata in celalalt stat contractant.

Daca activitatea salariata este astfel exercitata, remuneratiile primite pot fi impuse in celalalt stat. 2. Independent de prevederile paragrafului 1, remuneratiile obtinute de un rezident al unui stat contractant pentru o activitate salariata exercitata in celalalt stat contractant sunt impozabile numai in primul stat mentionat, daca: a) beneficiarul este prezent in celalalt stat pentru o perioada sau perioade care nu depasesc in total 183 de zile in orice perioada de 12 luni, incepand sau sfarsind in anul fiscal vizat; si b) remuneratiile sunt platite de o persoana sau in numele unei persoane care angajeaza si care nu este rezidenta a celuilalt stat; si c) remuneratiile nu sunt suportate de un sediu permanent sau de o baza fixa pe care cel care angajeaza o are in celalalt stat.

Astfel, daca salariatul va fi prezent in Germania mai putin de 183 de zile intr-o perioada de 12 luni, impozitul pe venit se datoreaza in Romania cu conditia ca salariul sa nu fie suportat de un sediu permanent pe care angajatorul roman l-ar avea in Germania. Daca salariatul va fi prezent in Germania mai mult de 183 de zile intr-o perioada de 12 luni, impozitul pe venit se datoreaza in Germania.

Trebuie sa cunoasteti de la inceput durata sederii salariatului intr-un an fiscal in Germania pentru a cunoaste in ce stat se plateste impozitul pe venit. Daca apreciati ca salariatul sta mai mult de 183 de zile si revine in tara mai repede, impozitul pe venit va trebui platit in Romania din prima zi de detasare in Germania. In acest caz, salariatul va trebuie sa solicite restituirea impozitului pe venit platit in Germania.

Daca apreciaza ca sta mai putin de 183 de zile si revine in tara mai tarziu, impozitul pe venit va trebui platit in Germania din prima zi de detasare. In acest caz, salariatul va trebuie sa solicite restituirea impozitului pe venit platit in Romania si sa-l plateasca in Germania.

## **Conditii de acordare si plata concediu pentru ingrijitor**

### **Speta:**

Va rugam sa ne ajutati cu procedura de urmat (conditii de acordare, plata) in cazul concediului pentru ingrijitor.

### **Răspuns:**

Conform art. 152<sup>1</sup> din Codul muncii:

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere platite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plată contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Din prevederile legale de mai sus rezultă că în perioada concediului de îngrijitor salariații beneficiază de zile libere platite așa încât în pontaj se menționează liber platit. În statul de salarii, se vor înregistra veniturile salariale convenite salariatului pentru zilele respective dacă ar fi fost lucrate. Nu se suspendă contractul în Revisal. Salariatul are dreptul la concediu de îngrijitor doar dacă problema medicală este una gravă. Aceste probleme medicale grave sunt menționate în anexa la Ordinul nr. 2.172/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor după cum urmează:

## **LISTA problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor**

### **I. Afecțiuni de oftalmologie:**

1. Retinoblastomul cu invadare de orbită/operat (la copii) și care necesită tratament radioterapeutic și chimioterapeutic;
2. Tumori intraoculare cu invadare orbitară și necesitate de tratament chimioterapeutic;
3. Tumori ale anexelor globului ocular (pleoape, conjunctivă, aparat lacrimal, orbită) cu invadare orbitară sau metastaze la distanță, cu necesitate de tratament;
4. afecțiuni oftalmologice cu afectare severă a acuității vizuale și/sau a câmpului vizual.

### **II. Afecțiuni de psihiatrie:**

1. Schizofrenie și tulburarea schizoafectivă (perioada postspitalizare după un episod acut de boală);
2. Demente (formele care nu necesită spitalizare sau internare într-un centru de îngrijiri permanente);
3. Tulburări depresive severe cu risc suicidar (pană la internare);
4. Psihoza și depresia post-partum;
5. Tulburarea afectivă bipolară (perioada postspitalizare după un episod acut de boală sau refractare la tratament);
6. Întârziere mintală cu decompensări psihotice și tulburări semnificative de comportament;
7. Tulburări psihice semnificative asociate dependenței de substanțe psihoactive.

### **III. Afecțiuni de nefrologie:**

(1)\_

1. Infecții de tract urinar înalte, complicate: la pacienți cu anomalii anatomice, functionale (de exemplu Reflux vezicoureteral) sau obstrucitive ale tractului urinar, la pacienți cu multiple instrumentări urologice sau la pacienți din categoria extremelor de vârstă (nou-născuți, vârstnici), precum și la pacienții imunosupresați,

in contextul bolii (sarcina, diabetul zaharat, boala cronica renala in stadii avansate, transplant, neutropenie) sau al tratamentului imunosupresor;

2. Nefropatia tubulointerstitala acuta sau cronica in puseu acut asociata sau nu litiazei urinare obstructive;
3. Sindromul nefritic acut si sindromul nefrotic, in tratament imunosupresor, cu complicatii infectioase sau tromboembolice;
4. Injuria renala acuta stadiile KDIGO 2-3;
5. Boala cronica de rinichi stadiile G4-G5, in predializa sau dializa cronica\*, cu complicatii acute;

\*Deplasarea se realizeaza cu ajutorul unor dispozitive ajutatoare de mers sau imobilizat la pat si/sau deficit motor total al unui membru superior sau deficit motor bilateral.

6. Transplantul renal complicat; aceste afectiuni pot beneficia de reglementarile legate de persoanele cu handicap.

(2) Situatiile in care se poate acorda concediul de ingrijitor, ca insotitor, pentru aceste categorii de pacienti sunt urmatoarele:

- a) ca insotitor al pacientului internat, cu acordul medicului curant;
- b) la externarea pacientului care necesita ingrijiri suplimentare la domiciliu, acest fapt fiind mentionat de catre medicul curant in biletul de externare;
- c) cand pacientul necesita tratament ambulator sub supravegherea stricta a unui insotitor.

#### **IV. Afectiuni de endocrinologie:**

Afectiuni endocrinologice forme clinice severe in tratament cronic de substitutie si echilibrare metabolica cu complicatii cardiovasculare severe, tulburari neuropsihice severe care necesita spitalizare pentru echilibrare hormonală, orice boala endocrina cu complicatii, decompensata sau cu comorbiditati care ii afecteaza capacitatea de munca.

#### **V. Afectiuni de diabet zaharat, nutritie si boli metabolice:**

1. Primele trei luni (90 de zile) de la debutul diabetului zaharat tip 1 la copil;
2. Perioada cuprinsa intre 0-12 luni de viata a copilului diagnosticat cu diabet zaharat tip 1;
3. Diabet zaharat tip I/II asociat cu complicatii grave: boala coronariana aterosclerotica, cardiomiopatie diabetica cu insuficienta cardiaca si disfunctie sistolica severa (FE < 30%), boala arteriala periferica stadiul IV Fontaine, insuficienta renala cronica RFG < 15 ml/min, BRC G5, eventual dializa, sechele grave ale bolii vasculare cerebrale, dezlipire de retina cu pierderea completa si definitiva a vederii, alte entitati clinice oftalmologice grave in primele 30 de zile de la internare;
4. Diabetul zaharat indiferent de tip, in perioada complicatiilor acute care necesita spitalizare si tratament de urgenta, in intervalul de maxim 30 de zile de la externare.

#### **VI. Afectiuni ORL:**

1. Pacienti purtatori de canula traheala, gastrostoma, hranire parentala;
2. Afectiuni vestibulare care impiedica posibilitatea de deplasare si prezinta risc de cadere.

#### **VII. Afectiuni de terapii celulare:**

1. Pacientii cu transplant de celule stem hematopoietice;
2. Pacientii cu terapii celulare CAR - T.

#### **VIII. Afectiuni constatate de medicina muncii:**

1. Agranulocitoza de cauza profesionala;
2. Sindromul posttraumatic;
3. Sindromul de stres posttraumatic;

4. Neuropatiile profesionale;
5. Parkinsonismul secundar;
6. Cataracta profesionala;
7. Nevrita optica profesionala;
8. Ambliopia, diplopie sau amauroza.

#### **IX. Afecțiuni de alergologie și imunologie clinică:**

1. Astmul sever necontrolat;
2. Exacerbarea de astm tratată cu corticosteroizi sistemici;
3. Exacerbarea de astmă;
4. Angioedemul ereditar în puseu de activitate;
5. Reacțiile severe induse de medicamente;
6. Imunodeficiențe pe perioada episodului infecțios;
7. Anafilaxia - perioada de 48 de ore după un episod ce a necesitat administrare de adrenalina;
8. Urticaria acută generalizată;
9. Dermatitis atopica în puseu sever ce necesită corticosteroizi sistemici;
10. Mastocitoză.

#### **X. Afecțiuni de urologie:**

1. Purtatori cronici sonde uretro-vezicale, ureterostomii, nefrostomii, cistostomii - în condițiile unor posibilități neuromotorii reduse (parțial/complet imobilizați la pat);
2. Carcinoame cu origine la nivelul aparatului urinar cu metastaze prezente la nivelul sistemului osos, care implică un risc de fractură pe os patologic; neoplaziile urinare aflate în stadiu terminal;
3. Afecțiuni renale stadiu avansat cu afectare renală severă cu scăderea RFG < 29 ml/min/1.73 m<sup>2</sup>;
4. Transplantul renal cu evoluție nefavorabilă cu restabilirea inadecvată a funcției renale și/sau prezența complicațiilor și a comorbidităților.

#### **XI. Afecțiuni reumatismale:**

1. Artrita reumatoidă, cu deficit funcțional sever, afectarea semnificativă a capacității de autoîngrijire, gesticii uzuale, ortostatismului și deplasării;
2. Artrita psoriazică cu deficit funcțional sever, afectarea semnificativă a capacității de autoîngrijire, gesticii uzuale, ortostatismului și deplasării;
3. Spondiloartrite cu deficit funcțional sever, afectarea semnificativă a capacității de autoîngrijire, gesticii uzuale, ortostatismului și deplasării sau cu uveită severă și afectarea capacității vizuale;
4. Boli sistemice imuno-inflamatoare (lupus eritematos sistemic, sclerodermia, dermatopolimiozita, boala mixtă de țesut conjunctiv, boala Still a adultului, vasculite sistemice) cu complicații severe:
  - a) deficit funcțional sever, afectarea semnificativă a capacității de autoîngrijire, gesticii uzuale, ortostatismului și deplasării;
  - b) afectarea esofagiană severă cu imposibilitatea alimentatiei orale;
  - c) leziuni vasculitice necrozante cu afectarea autoîngrijirii;
  - d) afectarea neurologică severă cu afectarea oftalmologică severă, cu reducerea semnificativă a acuității vizuale;
  - e) pneumopatii severe cu necesar de oxigenoterapie continuă;
  - f) insuficiența renală cronică în stadiu de dializă;
5. Boli degenerative articulare în stadiu avansat (coxartroza și gonartroza) cu imposibilitatea ortostatismului și mersului;
6. Afecțiuni reumatismale cu afectare severă a locomotiei și/sau gestualității\*.

\*Deplasarea se realizează cu ajutorul unor dispozitive ajutoare de mers sau imobilizat la pat și/sau deficit motor total al unui membru superior sau deficit motor bilateral.

## **XII. Afecțiuni pneumologice:**

A) Lista afecțiunilor respiratorii ce pot fi clasificate ca probleme medicale grave și care necesită îngrijire la domiciliu permanentă sau frecventă, în cazul în care se asociază cu una din:

- handicap accentuat sau grav (conform legislației în vigoare)
- insuficiența respiratorie cronică cu necesar de oxigenoterapie continuă (minimum 15 ore pe zi) și/sau indicație de ventilatie non-invazivă la domiciliu

1. Bronhneumopatie obstructivă cronică stadiul GOLD III-IV;
2. Sindrom de obezitate hipoventilatie;
3. Boala neuromusculară avansată cu insuficiență respiratorie;
4. Deformări severe de cutie toracică;
5. Astm sever refractar;
6. Cancer pulmonar;
7. Pneumopatii interstițiale difuze fibrozante (inclusiv post COVID-19);
8. Fibroza chistică;
9. Fibroza pleurală extensivă;
10. Hipertensiune arterială pulmonară sau hipertensiune pulmonară secundară (gradul 4-5) clasa NYHA 3-4;
11. Bronsiectazii difuze;
12. Anomalii congenitale ale sistemului respirator;
13. Sechele pulmonare posttuberculoase;
14. Afecțiuni ale sistemului respirator însoțite de insuficiență respiratorie cronică cu necesar de oxigenoterapie continuă după externare;
15. Transplantul pulmonar cu evoluție postoperatorie nefavorabilă cu restabilirea inadecvată a parametrilor hemodinamici și respiratori și/sau prezența complicațiilor.

B) Lista problemelor medicale grave care necesită îngrijire la domiciliu pe o perioadă determinată, de către o rudă sau o altă persoană din anturaj, pentru un episod acut fără spitalizare sau pentru îngrijire postexternare din spital:

1. Exacerbare/Acutizare severă a uneia dintre bolile/condițiile enumerate mai sus;
2. Pneumonie infecțioasă acută;
3. Status post episod de insuficiență respiratorie acută cu spitalizare în terapie intensivă/terapie intermediară respiratorie.

## **XIII. Afecțiuni constatate de medicina dentară:**

1. Sindroamele cranio-faciale plurimalformative: sindrom Francesketti, Cruzon, Down etc.;
2. Despiciările labio-maxilo-palatine;
3. Afecțiunile maligne ale cavității orale cu sechelele acestora.

**XIV. Afecțiunile pediatrice:** afecțiunile cronice grave specificate în anexa nr. 8 la Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, cu modificările ulterioare, precum și afecțiunile care pot cauza deficiențe funcționale severe prevăzute în Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor

biopsihosociale de încadrare a copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora, cu modificările și completările ulterioare.

#### **XV.b Afecțiunile sistemului cardiovascular:**

1. Insuficiența cardiacă NYHA III-IV de orice etiologie;
2. Intervenții chirurgicale cardiovasculare la adult de orice etiologie;
3. Transplantul cardiac, cardio-pulmonar cu evoluție postoperatorie nefavorabilă;
4. Arteriopatii cu amputații de gambă, de coapsă;
5. Insuficiența venoasă cronică CEAP-C6 cu limfedem;
6. Aneurismele și disecția de aortă operate;
7. Accident vascular cerebral (AVC);
8. Intervenții chirurgicale cardiovasculare pediatrice de orice etiologie, inclusiv de reparare totală sau paliativă a unor malformații;
9. Intervenție chirurgicală cardiacă, cu externare în insuficiența cardiacă NYHA III-IV sau cu complicații neurologice.

#### **XVI. Afecțiunile sistemului hematologic:**

1. Afecțiuni hematologice maligne (leucemiile acute, leucemia mieloidă cronică, policitemia veră, trombocitemia esențială, mielofibroza idiopatică cronică, sindroamele mielodisplazice, leucemia limfocitară cronică, boala Hodgkin, limfoamele maligne non Hodgkiniene, mielom multiplu, macro globulinemia Waldenström, sindroamele hemoragice de cauză trombocitară) stadiul sever, refractare la tratament, cu recaderi frecvente grevate de complicații severe;
2. Afecțiuni hematologice congenitale stadiul sever, refractare la tratament, cu recaderi frecvente, grevate de complicații severe.

#### **XVII. Afecțiunile sistemului imunitar:**

Infecția HIV-SIDA stadiul C3 cu manifestări grave ale bolii, cu complicații postinfecțioase sau noninfecțioase cu stare generală gravă, casexie.

#### **XVIII. Afecțiunile sistemului digestiv:**

1. Afecțiuni ale sistemului digestiv cu deficit ponderal sever ( $IMC < 15 \text{ kg/m}^2$ ) și anemie severă ( $Hb < 6 \text{ g/dl}$ );
2. Hepatite cu evoluție severă;
3. Ciroze hepatice decompensate cu factor de prognostic nefavorabil (ficat mic, vârsta înaintată, icterul, HTA, hemoragia digestivă superioară, albuminemia sub  $2,5 \text{ g/l}$ , echimoze spontane, timp de protombină prelungit, ascită greu/deloc controlabilă, encefalopatie cu evoluție spre comă);
4. Intervenții chirurgicale digestive cu complicații postoperatorii în primele 30 de zile de la externare;
5. Transplantul hepatic cu evoluție postoperatorie nefavorabilă.

#### **XIX. Afecțiunile ortopedice:**

Afecțiuni musculo-scheletale cu limitări severe ale locomotiei și/sau gestualității\*.

\*Deplasarea se realizează cu ajutorul unor dispozitive ajutătoare de mers sau imobilizat la pat și/sau deficit motor total al unui membru superior sau deficit motor bilateral.

#### **XX. Afecțiuni neurologice:**

1. Afecțiuni neurologice cu afectare severă a locomotiei și/sau a manipulației\*;

\*Deplasarea se realizează cu ajutorul unor dispozitive ajutătoare de mers sau imobilizat la pat și/sau deficit motor total al unui membru superior sau deficit motor bilateral.

2. Afecțiuni neurologice însoțite de afazie globală;
3. Afecțiuni neurologice însoțite de tulburări severe de echilibru (ortostatiunea posibilă cu dificultate și/sau imobilizat la pat);
4. Afecțiuni neurologice însoțite de tulburări severe vizuale (cecitate/reduceri severe de câmp vizual) cu afectarea semnificativă a activităților de bază și activităților instrumentale cotidiene;
5. Afecțiuni neurologice însoțite de tulburări sfincteriene permanente de tip incontinență;
6. Afecțiuni neurologice însoțite de tulburări severe de deglutiție și/sau respirație;
7. Afecțiuni neurologice însoțite de tulburări de mișcare severe (dischinezii și/sau distonii severe);
8. Afecțiuni neurologice însoțite de afectarea severă (status epilepticus recurent, stări postcritice prelungite, come) a stării de conștiență, de control și coordonare a mișcărilor involuntare;
9. Paraplegie;
10. Tetraplegie;
11. Scleroza multiplă în stadii avansate.

### **XXI. Afecțiuni dermatologice:**

1. Afecțiuni dermatologice în perioada de activitate, însoțite de alterarea stării generale cu complicații aparute ca urmare a tratamentului imunosupresor;
2. Sechele majore postcombustionale cu afectare severă de gestualitate și/sau locomotie și/sau tulburări funcționale severe respiratorii, vizuale, de deglutiție, care afectează semnificativ activitățile de bază și activitățile instrumentale cotidiene.

### **XXII. Afecțiuni oncologice:**

1. Afecțiuni oncologice stadiul avansat (stadiul III și IV) în cursul tratamentului oncologic grevat de reacții adverse sau complicații;
2. Sechele importante ale bolii neoplazice sau ale tratamentului greu de controlat terapeutic, care afectează semnificativ activitățile de bază și activitățile instrumentale cotidiene.

Conform art. 2 și 3 din ordinul mai sus menționat:

Art. 2. Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia. În termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana careia i-a oferit îngrijire sau sprijin este ruda sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Art. 3. (1) Documentele prin care face dovada faptului că persoana careia i-a oferit îngrijire sau sprijin este ruda potrivit art. 153<sup>1</sup> alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sunt, după caz, actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie.

(2) Documentele prin care face dovada faptului că persoana careia i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul sunt, după caz, actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul, actul prin care persoana a fost luată în spațiu, adeverința de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că persoana careia salariatul i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire.

(3) Documentul medical prin care se face dovada existenței problemei medicale grave va fi reprezentat de biletul de externare din spital sau, după caz, de adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave.

Asadar, dacă problema medicală se încadrează în lista de mai sus, salariatul depune o cerere la angajator, iar ulterior în termen de 30 de zile lucrătoare de la momentul solicitării, salariatul trebuie să depună

la angajator documentul medical prin care se face dovada existentei problemei medicale grave. Documentul medical prin care se face dovada existentei problemei medicale grave va fi reprezentat de biletul de externare din spital sau, dupa caz, de adeverinta medicala emisa de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave. Asa cum rezulta din prevederile legale de mai sus in perioada concediului de ingrijitor salariatii beneficiaza de zile libere platite asa incat in pontaj se mentioneaza liber platit. In statul de salarii, se vor inregistra veniturile salariale cuvenite salariatului pentru zilele respective daca ar fi fost lucrate. Contractul nu se suspenda in Revisal.

## **Contribuții pentru accidente de muncă**

### **Speta:**

Avem o salariata angajata intr-una din societatile grupului (cu facilitati in constructii) care a suferit un accident de munca incepand cu luna iunie 2024 pana in prezent, noiembrie 2024. Salariul acesteia depaseste pragul de acordare facilitati in constructii de 10.000 lei. Baza de calcul a indemnizatiei de concediu medical pentru accident de munca depaseste de asemenea, pragul de 10.000 lei. Va rugam sa ne ajutati sa intelegem care sunt contributiile ce se platesc pentru accidente de munca, in special pentru partea care depaseste limita de 10.000 ron.

### **Răspuns:**

Asupra indemnizatiei pentru accident de munca se calculeaza impozit pe venit in baza art. 76 din Codul fiscal in baza art. 76 din Codul fiscal: Art. 76 - Definirea veniturilor din salarii si asimilate salariilor (1) Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile in bani si/sau in natura obtinute de o persoana fizica rezidenta ori nerezidenta ce desfasoara o activitate in baza unui contract individual de munca, a unui raport de serviciu, act de detasare sau a unui statut special prevazut de lege, indiferent de perioada la care se refera, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acorda, inclusiv indemnizatiile pentru incapacitate temporara de munca acordate persoanelor care obtin venituri din salarii si asimilate salariilor. In cazul angajatorilor care aplica facilitatile in domeniul constructiilor impozitul pe venit se datoreaza pentru sumele care depasesc plafonul de 10.000 lei.

Asupra indemnizatiei pentru accident de munca nu se calculeaza contributie la sistemul de sanatate in baza art. 154 din Codul fiscal:

Art. 154 - Categoriile de persoane fizice exceptate de la plata contributiei de asigurari sociale de sanatate (1) Urmatoarele categorii de persoane fizice sunt exceptate de la plata contributiei de asigurari sociale de sanatate: [...] i) persoanele fizice care se afla in concedii medicale pentru incapacitate temporara de munca, acordate in urma unor accidente de munca sau unor boli profesionale, in baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munca si boli profesionale, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si cele aflate in concedii medicale in baza Ordonanței de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, pentru care indemnizatiile nu sunt cuprinse in categoriile de venituri supuse contributiei de asigurari sociale de sanatate potrivit art. 155 alin. (1) lit. i), pentru indemnizatiile aferente certificatelor medicale;

Asupra indemnizatiei pentru accident de munca nu se datoreaza contributia de asigurari sociale in baza art. 139 din Codul fiscal si Normelor metodologice intrucat aceste indemnizatii nu sunt mentionate in baza de calcul de la art. 139 precum si in baza art. 141.

Art 139 - Baza de calcul al contributiei de asigurari sociale in cazul persoanelor fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor (1) Baza lunara de calcul al contributiei de asigurari sociale, in

cazul persoanelor fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezinta castigul brut realizat din salarii si venituri asimilate salariilor, in tara si in alte state, cu respectarea prevederilor legislatiei europene aplicabile in domeniul securitatii sociale, precum si a acordurilor privind sistemele de securitate sociala la care Romania este parte, care include:

[...] Norme Cod Fiscal - 3. (1) Sumele care se includ in castigul brut realizat din salarii si in veniturile asimilate salariilor, care reprezinta baza lunara de calcul al contributiei de asigurari sociale, sunt cele prevazute la art. 139 alin. (1) din Codul fiscal, inclusiv cele prevazute in normele metodologice de aplicare a art. 76 alin. (1) - (3) din Codul fiscal, cu exceptia veniturilor asupra carora nu exista obligatia platii contributiei de asigurari sociale potrivit prevederilor art. 141 si 142 din Codul fiscal.

Art. 141 –

Exceptii specifice contributiilor de asigurari sociale Se excepteaza de la plata contributiilor de asigurari sociale urmatoarele venituri: a) prestatiile suportate din bugetul asigurarilor sociale de stat, potrivit legii; Norme - 41. (1) In prestatiile suportate din bugetul asigurarilor sociale de stat, potrivit legii, exceptate de la plata contributiilor de asigurari sociale potrivit prevederilor art. 141 lit. a) din Codul fiscal, sunt incluse si indemnizatiile pentru incapacitate temporara de munca, acordate in baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munca si boli profesionale, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. Asupra indemnizatiei pentru accident de munca suportata din fondurile angajatorului se datoreaza contributie asiguratorie de munca in baza art. 220<sup>2</sup> din Codul fiscal: Art. 220<sup>2</sup>:

Categorii de venituri pentru care se datoreaza contributia asiguratorie pentru munca (1) Contributia asiguratorie pentru munca se datoreaza pentru veniturile din salarii si asimilate salariilor, definite la art. 76 alin. (1)-(3), dupa caz, acordate de catre contribuabilii prevazuti la art. 220<sup>1</sup> lit. a), respectiv realizate de catre persoanele fizice prevazute la art. 220<sup>1</sup> lit. b). (2) Pentru veniturile prevazute la alin. (1) se datoreaza contributia asiguratorie pentru munca si in cazul in care acestea sunt realizate de persoanele fizice aflate in situatiile prevazute la art. 60.

Contributia asiguratorie de munca nu se datoreaza pentru indemnizatiile accident de munca suportata din fondul de asigurare pentru accidente de munca si boli profesionale in baza art. 220<sup>5</sup> din Codul fiscal: Art. 220<sup>5</sup> - Exceptii specifice contributiei asiguratorii pentru munca Contributia asiguratorie pentru munca nu se datoreaza pentru prestatiile suportate din bugetul asigurarilor sociale de stat, bugetul asigurarilor pentru somaj, precum si din Fondul national unic de asigurari sociale de sanatate.