

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, cu modificările ulterioare, între care cea intervenită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 74/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 645 din 30 iunie 2021;
- 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, cu modificările ulterioare, între care cea intervenită prin Ordinul nr. 1.398/729/2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 745 din 30 iulie 2021;
- 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 asiguratorii 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.

Exemplu

- *Persoanele fizice autorizate sau persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală se pot asigura facultativ pentru concedii și indemnizații.*

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.

Persoanele asigurate obligatoriu nu își pot completa asigurarea obligatorie cu o asigurare facultativă.

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 pentru care se optează plata contribuției este un venit ales 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 3 ori a acestuia, cu excepția persoanelor care optează pentru încheierea contractului de asigurare pentru a beneficia de concedii medicale și indemnizații pentru maternitate, pentru care venitul lunar pentru care se optează plata contribuției este un venit ales 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.

Rezultă că, **în anul 2021, persoana fizică se poate asigura pentru alte concedii medicale decât maternitate la un venit cuprins între 2.300 lei și 6.900 lei.**

concedii medicale

În cazul indemnizației de maternitate, persoana fizică se poate asigura la un venit 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 acestui salariu.

Rezultă că, **în anul 2021, persoana fizică se poate asigura pentru concediu medical de maternitate la un venit cuprins între 2.300 lei și 27.600 lei.**

concediul de maternitate

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, 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. 1.092/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 583 din 2 iulie 2020, modificat prin Ordinul nr. 1.546/938/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 820 din 7 septembrie 2020, a fost aprobat **modelul unic al certificatului de concediu medical.**

model unic

Prin același Ordin au fost aprobate și noi instrucțiuni privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

ATENȚIE!

Cunoașterea instrucțiunilor este importantă pentru angajator întrucât certificatele medicale completate eronat vor fi respinse la decontare de casele de asigurări de sănătate.

De aceea, angajatorul trebuie să respingă la plată certificatele de concediu medical completate eronat pentru a nu risca respingerea cererii de decontare a indemnizațiilor medicale.

În cazul în care angajatorul respinge la plată un certificat de concediu medical din cauza completării greșite, medicul/casa de asigurări de sănătate care a eliberat certificatul de concediu medical poate efectua modificări pe formularul eliberat, confirmate prin semnătură și parafă, după caz, sau poate elibera un duplicat în care menționează, la data acordării, data când a efectuat modificarea, specificând „DUPLICAT” și atașând certificatul de concediu medical anulat la exemplarul 3 al noului formular.

Noile instrucțiuni stabilesc următoarele reguli:

- certificatele medicale se eliberează fără aplicarea ștampilei unității sanitare emitente;
- certificatele medicale eliberate pentru îngrijire copil bolnav trebuie să cuprindă codul numeric personal al copilului pentru care se acordă certificatul;
- angajatorul se obligă să respecte confidențialitatea diagnosticului;
- salariatul se obligă să anunțe angajatorul despre acordarea concediului medical și să depună certificatul de concediu medical până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul medical;
- când se eliberează un nou certificat de concediu medical „în continuare”, acesta trebuie să cuprindă seria și numărul certificatului de concediu medical inițial;
- certificatul de concediu medical eliberat trebuie să nu depășească luna în curs.

noi reguli

În cazul în care durata concediului medical acordat asiguratului pentru aceeași afecțiune depășește luna în curs, pentru diferența de zile se va elibera un nou certificat de concediu medical, cu indicativul „În continuare”;

- certificatele medicale acordate pentru risc maternal trebuie să fie avizate de medicul de medicină a muncii care a participat la evaluarea locului de muncă și care confirmă riscul maternal.

b) să îndeplinească condiția stagiului de cotizare

Salariații și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor (directori și administratori care își desfășoară activitatea pe bază de contract de mandat/administrare) pot beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate dacă îndeplinesc condiția stagiului de cotizare de 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care salariatul beneficiază de concediu medical.

Conform art. 2 alin. (4) din Norma de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 158/2005, modificată prin Ordinul nr. 1.395/2020 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, angajatorii sunt obligați să depună la casele de asigurări de sănătate pe suport de hârtie sau **prin mijloace de transmitere la distanță**, în a căror rază administrativ-teritorială își au sediul social, respectiv domiciliul, exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical însoțit de un centralizator al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1, în condițiile în care se solicită restituirea sumelor reprezentând indemnizații plătite angajaților proprii care au beneficiat de certificate de concediu medical. Exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical se depune la casele de asigurări de sănătate și în situația în care

Luna	August 2019	Septembrie 2019	Octombrie 2019	Noiembrie 2019	Decembrie 2019	Ianuarie 2020
Venituri realizate	20.000	20.000	20.000	26.000	26.000	28.000
Venituri plafonate	24.960	24.960	24.960	24.960	24.960	26.760

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 2019 = 12×2.080 lei (valoarea salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru anul 2019) = 24.960 lei.

Plafonul maxim lunar pentru 2020 = 12×2.230 lei (valoarea salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru anul 2020) = 2.230 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.

În anumite situații, plata indemnizației de incapacitate temporară de muncă este preluată de către casele de asigurări de sănătate.

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:

a) expirarea termenului pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată

În aceeași categorie de încetări la termen a raporturilor juridice intră și:

- 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.

preluarea
în plată
de către
casele de
asigurări

încetări
la termen

b) angajatorul își suspendă temporar activitatea sau activitatea acestuia încetează

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.

suspendare

ATENȚIE!

Casele de sănătate vor prelua în plată numai indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă invitate 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 – cod 08;
- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, integral – cod 09;
- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav cu afecțiuni grave în vârstă de până la 16 ani, integral – cod 91
- indemnizația de risc maternal, integral – cod 15;
- indemnizația pentru reducere a timpului de lucru, integral – cod 10.

Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate din FNUASS pot fi recuperate de angajatori pe bază de cerere, în termen de **90 de zile** de la data la care erau în drept să le solicite.

Pentru recuperarea sumelor reprezentând indemnizații de asigurări sociale de sănătate suportate din FNUASS, angajatorul depune la registratura casei de asigurări de sănătate, pe suport hârtie sau prin mijloace de transmitere la distanță:

a) o solicitarea scrisă, potrivit următorului model:

Cerere depusă pentru situațiile de la art. 64 alin. (10) din Normele aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017

Perioada de raportare
Luna An

Unitatea
Str. nr., bl., sc., et., ap.,
sectorul/județul
Codul fiscal
Contul
Trezoreria/Banca
Nr. /

Către Casa de Asigurări de Sănătate

Unitatea, cod fiscal, cu sediul în localitatea, str.
nr., bl., sc., et., ap., sectorul/județul
cont, deschis la Trezoreria/Banca

vă rugăm a ne vira suma plătită asiguraților salariați care se recuperează din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate potrivit art. 38 din Ordonanța 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, în cuantum de lei, din care:

– J1 lei, reprezentând indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, din care:

– J1.1 lei, reprezentând indemnizații aferente certificatelor de concediu medical acordate pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării;

– J2 lei, reprezentând indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, din care:

– J2.2 lei, reprezentând indemnizații aferente certificatelor de concediu medical acordate pentru carantină;

– J2.3 lei, reprezentând indemnizații aferente certificatelor de concediu medical acordate pentru reducerea timpului de muncă sau tratament balnear;

– J3 lei, reprezentând indemnizații pentru maternitate;

– J4 lei, reprezentând indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;

– J5 lei, reprezentând indemnizații de risc maternal.

La prezenta cerere depunem un număr de certificate de concediu medical aferente lunii/perioadei pentru care se solicită restituirea sumelor.

Ne asumăm răspunderea pentru realitatea datelor prezentate mai sus și pentru corectitudinea determinării drepturilor de indemnizații sociale de sănătate.

Director,
(Administrator)

.....

Director economic,

.....

b) Concediile medicale (exemplarul 2 – roz) aferente lunii pentru care se solicită restituirea;

c) Copia declarației 112;

d) Centralizator privind certificatele de concediu medical.

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.

respingere
parțială

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1.395/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 708 din 6 august 2020, a fost modificată modalitatea de rezolvare a cererii de recuperare a indemnizațiilor medicale în sensul în care, în prezent, cererea angajatorului poate fi respinsă parțial doar cu privire la sumele înscrise în certificatele medicale emise cu nerespectarea dispozițiilor legale.

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 concediului și a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare în cazul unor boli speciale și pentru unele tipuri de arsuri care se stabilesc prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, inclusiv pentru perioada de recuperare, și se diferențiază după cum urmează:

- un an, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru unele boli cardiovasculare, stabilite de Casa Națională de Asigurări de Sănătate, denumită în continuare CNAS, cu acordul Ministerului Sănătății;
- un an și 6 luni, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru SIDA și neoplazii, în funcție de stadiul bolii;
- pe toată perioada de tratament, până la vindecare, pentru tuberculoză;
- pe toată perioada de tratament, până la vindecare, pentru unele tipuri de arsuri care se stabilesc prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, inclusiv pentru perioada de recuperare.

plan de
urmărire

În cazurile în care se eliberează certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, medicii de familie și medicii de specialitate din ambulatoriu au obligația întocmirii unui plan de urmărire a evoluției bolii, a cărui structură este prevăzută în anexa nr. 4⁴ la Normele metodologice de aplicare, pe care persoana asigurată are obligația să îl respecte.

În prima etapă, durata acordării concediului medical poate fi de maximum 4 zile calendaristice pentru concediul medical acordat de medicul de familie și de maximum 15 zile calendaristice pentru concediul medical acordat de medicii de specialitate din ambulatoriu.

În cazul menținerii incapacității temporare de muncă, constatate pe baza evaluării răspunsului la tratamentul inițial și/sau a rezultatului analizelor de laborator, investigațiilor funcționale și/sau imagistice recomandate, medicul de familie sau, după caz, medicul de specialitate din ambulatoriu care monitorizează afecțiunea poate elibera certificatul de concediu medical în continuare până la o durată maximă de 7 zile pentru medicul de familie și de maximum 30 de zile pentru medicul de specialitate din ambulatoriu.

Pe durata cuprinsă în certificatele de concediu medical, medicul de familie sau, după caz, medicul de specialitate din ambulatoriu, în funcție de evoluția bolii, poate modifica planul de urmărire a evoluției bolii.

În situația în care, după ce medicul curant a acordat prima etapă a concediului medical, asiguratul nu se mai prezintă în vederea evaluării stării de sănătate conform planului de urmărire a evoluției bolii sau în situația în care evoluția stării de sănătate a asiguratului este favorabilă ca urmare a respectării de către acesta a planului de urmărire a evoluției bolii, nu se va acorda concediu medical în continuare.

Prin excepție, medicii de familie și medicii de specialitate din ambulatoriu nu au obligația întocmirii unui plan de urmărire a evoluției bolii în cazul eliberării certificatelor de concediu medical pentru:

- urgențele medico-chirurgicale (cod 06),
- bolile infectocontagioase din grupa A (cod 05)
- bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării (cod 51)
- neoplazii și SIDA (cod 14)
- bolile cardiovasculare (cod 13)
- tuberculoză (cod 12)
- maternitate (cod 08)
- îngrijirea copilului bolnav (cod 09)
- risc maternal (cod 15)
- carantină (cod 07).

fără plan
de urmărire

După expirarea concediului medical acordat la ieșirea din spital, în cazul în care starea sănătății persoanei asigurate nu permite reluarea activității, medicul de familie, pe baza scrisorii medicale eliberate de medicul curant din spital, poate prelungi concediul medical cu maximum 7 zile calendaristice pentru aceeași afecțiune, urmând ca, în cazul menținerii incapacității temporare de muncă, să trimită persoana asigurată la medicul din ambulatoriul de specialitate.

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

Durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă nu poate depăși 28 de zile calendaristice în ultimul an, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia. După totalizarea a 28 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 din spital, în caz de internare, cu încadrarea în duratele maxime prevăzute de lege.

medicul de
familie

8. Concediul medical în continuare

Conform Ordinului Ministerului Sănătății nr. 1.092/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 583 din 2 iulie 2020, prin certificat de concediu medical „În continuare” se înțelege orice certificat care prelungește un concediu medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune.



Astfel, 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 prelungeste concediul medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune (aceiași 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:

condiții

- 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;
- data acordării nu poate fi mai mare decât data la care se termină valabilitatea certificatelor de concediu medical acordate anterior pentru aceeași afecțiune.

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.

Suprapunere concedii medicale

Conform art. 33 alin. (3) din Norma de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, 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:

suprapunere

- a) 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.“;
- b) 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.

Exemplu

- Un salariat a prezentat certificat de concediu medical pentru perioada 01-19.06.2020, cod 01, eliberat de un spital din județul Brașov. Salariatul prezintă și un certificat de concediu medical pentru perioada 15.06 – 30.06.2020 cod 01 eliberat de un spital din București.
- În cazul primului certificat de concediu medical, indemnizația medicală se va calcula pentru perioada 01-14.06.2020. În cazul celui de al doilea certificat medical, indemnizația medicală se va calcula pentru perioada 15-30.06.2020.

Astfel, prin art. I pct. 7 din O.U.G. nr. 74/2021, la articolul 22 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, după alineatul (1) s-a introdus un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

(1¹) Prin excepție de la prevederile alin. (1), indemnizația prevăzută la art. 18 lit. b) se suportă pentru o perioadă de 5 zile din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în cazul în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care la momentul deplasării exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen, în condițiile stabilite prin Normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, cu modificările și completările ulterioare.

ATENȚIE!

Așadar, în cazul salariaților care se deplasează în interes personal într-un stat încadrat în zona roșie, indemnizația de carantină nu se suportă integral de la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Conform Normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, indemnizația de carantina se suportă **doar pentru o perioadă de 5 zile** din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în cazul în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care la momentul deplasării exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen.

Legea nu prevede obligația vreunei instituții a statului de a informa angajatorul cu privire la încadrarea în zona roșie a țării în care salariatul s-a deplasat în interes personal. Legiuitorul a lăsat responsabilitatea angajatorului de a stabili dacă statul în care salariatul s-a deplasat în interes personal era încadrat în zona roșie la momentul deplasării.

Urmând link-ul de mai jos, angajatorul verifică încadrarea în zona roșie a statului în care s-a deplasat salariatul.

<https://www.cnsb.ro/index.php/liste-zone-afectate-covid-19>

Lista este actualizată săptămânal, de regulă în ziua de joi, pentru săptămâna următoare.

Angajatorul va solicita salariatului dovezi cu privire la data la care a plecat din România. Dacă nu se poate dovedi cu documente, nu rămâne decât ca angajatorul să solicite salariatului o declarație pe proprie răspundere cu privire la data plecării.

Așadar, în cazul în care un salariat prezintă angajatorului un certificat medical cod 07, angajatorul va proceda astfel:

- solicită salariatului dovezi cu privire la statul în care a fost plecat și la data plecării și/sau declarație pe proprie răspundere;
- verifică pe site-ul menționat mai sus dacă la data plecării statul în care a plecat salariatul era încadrat în zona roșie;
- dacă, la data plecării salariatului, statul în care s-a deplasat era încadrat în zona roșie, plătește acestuia doar 5 zile de concediu medical de carantină.

data
plecării

data
încadrării
în zona
roșie

Angajatorul trebuie să verifice data la care salariatul a plecat din România.

Dacă la momentul plecării statul nu era încadrat în zona roșie, dar este încadrat în această zonă în timpul în care salariatul s-a aflat în acel stat, indemnizația de carantină se plătește pe toată perioada înscrisă în certificatul medical. Evident, plata se va efectua dacă sunt îndeplinite toate celelalte condiții prevăzute de lege pentru plata indemnizației, cum ar fi: certificat medical eliberat corect, salariatul să nu poată presta activitatea la domiciliu etc.

Întrebarea 1

Cum se pontează celelalte 9 zile, care nu se plătesc de la FNUASS?

Răspuns

În lipsa oricăror precizări legale, considerăm că pentru acest interval salariatul este în concediu medical, dar indemnizația este 0 lei. Nu există nicio prevedere legală care să îl oblige pe angajator la plata indemnizației sau a altei sume de bani.

Întrebarea 2

În contextul prevederilor art. 20 alin. (2) din Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic și a prevederilor Legii nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări de sănătate, cu modificările aduse de O.U.G. nr. 74/2021, salariatul care a fost plecat în interes personal și revine în țară din zona roșie poate intra din a șasea zi de carantină în muncă la domiciliu?

Răspuns

Salariatul nu are dreptul la concediu medical pentru nicio zi de carantină, dacă activitatea acestuia poate fi prestată de la domiciliu. Această concluzie se desprinde din faptul că textul citat prevede că dreptul la concediu și indemnizația de carantină se acordă salariaților carora li se interzice activitatea ce nu poate fi realizată la domiciliu.

Prin urmare, nu este nicio problemă ca salariatul să își desfășoare activitatea la domiciliu din cea de a șasea zi. Atenție: el nu are dreptul la concediu de carantină nici măcar pentru primele 5 zile, de vreme ce activitatea lui poate fi desfășurată de la domiciliu.

Întrebarea 3

Ce obligații are angajatorul în cazul în care un salariat primește rezultat pozitiv la testul Covid?

Răspuns

În legislația muncii nu este stabilit în mod expres ce are de făcut un angajator în situația în care un salariat este confirmat pozitiv. Având însă în vedere instrucțiunile publicate pe site DSP, dar și obligația angajatorului de a asigura sănătatea și securitatea în muncă a salariaților, angajatorul trebuie să stabilească contactii direcți ai salariatului confirmat pozitiv. În acest scop, va înștiința fiecare salariat solicitându-i să declare dacă a fost în contact direct cu salariatul confirmat pozitiv. În informare, angajatorul va arăta ce reprezintă un contact direct.

Prin contact direct se înțelege:

- persoana care locuiește în aceeași gospodărie cu un pacient COVID-19;
- persoana care a avut contact fizic direct cu un caz de COVID-19 (de exemplu, strângere de mână fără igiena ulterioară a mâinilor);

test
COVID

- persoana care a avut contact direct neprotejat cu secreții infecțioase ale unui caz de COVID-19 (de exemplu, în timpul tusei, atingerea unor batiste cu mâna neprotejată de mână);
- persoana care a avut contact față în față cu un caz de COVID-19 la o distanță mai mică de 2 m și cu o durată de minimum 15 minute;
- persoana care s-a aflat în aceeași încăpere (ex. sala de clasă, sală de ședințe) cu un caz de COVID-19, timp de minimum 15 minute și la o distanță mai mică de 2 m.

După ce a stabilit contactii direcții ai salariatului confirmat, din rândul propriului personal, angajatorul le va pune în vedere să rămână acasă în izolare și să urmeze instrucțiunile publicate pe site-ul DSP. Angajatorul va înștiința medicul de medicină a muncii, având în vedere că sănătatea lucrătorilor este supravegheată de medicul de medicină a muncii.

2. Concediul medical pentru boală infectocontagioasă cu izolare

Potrivit art. 8 din Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, izolarea se instituie pentru persoanele bolnave cu semne și simptome sugestive specifice definiției de caz, precum și pentru persoanele purtătoare ale agentului înalt patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive.



Concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă determinată de bolile infectocontagioase pentru care se instituie măsura izolării se acordă până la data confirmării persoanei ca fiind vindecată pe baza examinărilor clinice și paraclinice sau a recomandării medicului care constată că riscul de transmitere a bolii nu mai există.

Certificatul medical pentru boală infectocontagioasă pentru care s-a instituit măsura izolării se eliberează cu cod de indemnizație 51.

Lista bolilor infectocontagioase pentru care se instituie izolarea persoanelor la domiciliul acestora, la locația declarată de acestea sau, după caz, în unități sanitare sau în locații alternative atașate acestora a fost aprobată prin H.G. nr. 921/2020.

cod 51

În cazul codului 51, indemnizația medicală este suportată integral din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, în timp ce în cazul codului 05, indemnizația medicală este suportată primele 5 zile de angajator și următoarele din fond.

În cazul bolilor infectocontagioase pentru care nu s-a instituit măsura izolării, certificatul medical se eliberează cu cod de indemnizație 05.

cod 05

Lista cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A fără izolare, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă fără îndeplinirea condiției de stagiul de asigurare a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 423/2020.

cod 24

Codul pentru Sars-Cov-2 este 24.

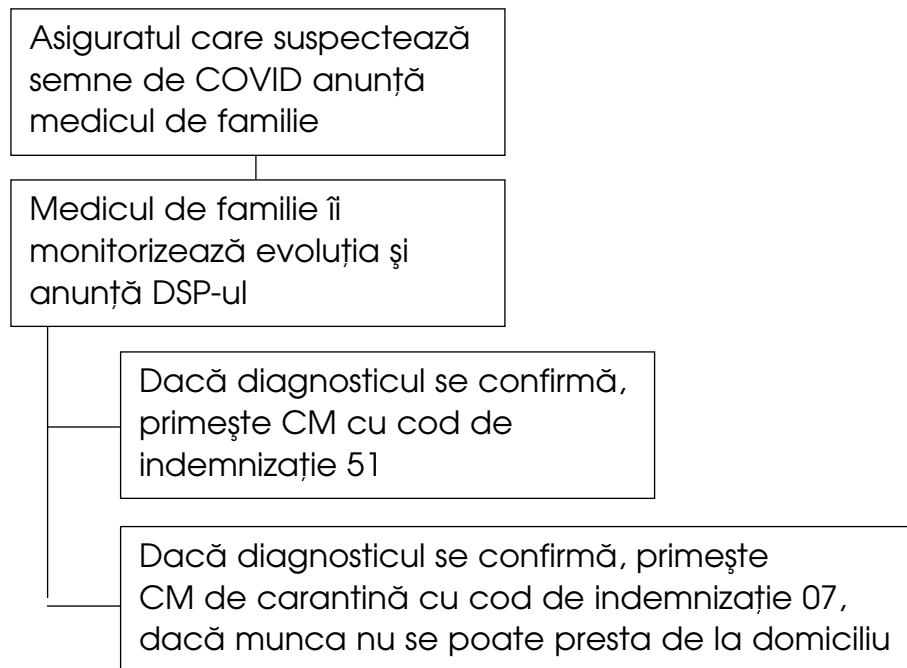
Potrivit art. 9 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, salariatul beneficiază de concediu și indemnizație pentru boală infectocontagioasă cu izolare, fără îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

Certificatul medical se eliberează astfel:

- pentru persoanele asigurate pentru care s-a dispus măsura izolării, în condițiile Legii nr. 136/2020, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicii

- curanți care au luat în evidență aceste persoane. În aceste cazuri, durata concediilor medicale este stabilită de către medicii curanți, în funcție de evoluția bolii;
- pentru persoanele neconfirmate sau confirmate, dar asimptomatice, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicii de familie care au luat în evidență și au monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării. Dacă în urma investigațiilor paraclinice specifice nu s-a confirmat diagnosticul de boală infectocontagioasă, medicul de familie acordă concediu medical pentru carantină pe baza documentului eliberat de către direcția de sănătate publică județeană sau, după caz, a municipiului București și pentru perioada înscrisă în acesta.

Așadar:



Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru boală infectocontagioasă cu izolare reprezintă 100% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

În ceea ce privește baza de calcul al indemnizației pentru boală infectocontagioasă cu izolare pot exista 3 situații:

- salariatul are stagiul de cotizare de 6 luni. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate în cele 6 luni la numărul de zile de stagiul de cotizare din cele 6 luni;
- salariatul are stagiul de cotizare mai mic de 6 luni. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate la numărul de zile de stagiul de cotizare. Spre exemplu, salariatul are stagiul de cotizare de 1 lună cu 21 de zile lucrătoare. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate în luna respectivă la 21;
- salariatul nu are stagiul de cotizare întrucât beneficiază de concediu medical în luna angajării și anterior nu a mai lucrat. Media zilnică a bazei de calcul se constituie din venitul stabilit pentru luna în care s-a angajat împărțit la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă.

ipoteze