

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. 15/2018 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;
- 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

Pentru calculul și plata indemnizațiilor, angajatorii au 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 3.500 lei la 6.000 lei;
- c) să respingă la plată certificatele de concediu medical completate eronat de către medicii prescriptori.



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

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

## 2. Beneficiarii concediului medical

### A. Asigurați obligatoriu

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

- a) realizează venituri din desfășurarea unei activități în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, precum și alte venituri asimilate salariilor, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;
- b) realizează în România veniturile prevăzute la lit. a), de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;
- c) beneficiază de indemnizație de șomaj, potrivit legii.

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

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

categoria de  
asigurați

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

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

### B. Asigurați facultativ

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

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

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

Rezultă că, în anul 2023, persoana fizică se poate asigura pentru concedii medicale la un venit cuprins între 3.000 lei și 9.000 lei.

2023

Contractul se înregistrează la casa de asigurări de sănătate și produce efecte de la data înregistrării. Contractul de asigurare se încheie între persoana interesată sau, după caz, persoana împuternicită de către aceasta în acest sens și casa de asigurări de sănătate.

Ori de câte ori intervin modificări asupra elementelor care au stat la baza încheierii contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații este obligatorie încheierea unui act adițional la contract, în termen de maximum 30 de zile de la apariția modificării respective. Actul adițional la contract produce efecte pentru viitor începând cu data înregistrării acestuia și are același regim juridic ca și contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații.

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

neretroactivitate

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

### 3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu medical

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

Aceste condiții sunt:

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

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1.192/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 583 din 2 iulie 2020, modificat prin Ordinul nr. 2.473/1017/2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.098 din 18 noiembrie 2021, 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

dintre angajatori calculează indemnizațiile cuvenite doar dacă salariatul îndeplinește condiția stagiului de cotizare la fiecare dintre ei.

Un angajator la care salariatul nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare nu va calcula indemnizația medicală pe baza stagiului de cotizare realizat de salariat la alt angajator dacă contractul individual de muncă încheiat cu celălalt angajator nu a încetat.

În acest sens, art. 33 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 stabilește că, pentru persoana care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare. Mai mult, la art. 58 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 se prevede expres că pentru persoana care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator, dacă fiecare dintre angajatori îndeplinește condiția privind stagiul de asigurare, precum și pentru situațiile în care salariatul beneficiază de un concediu medical pentru acordarea căruia nu este necesară îndeplinirea condiției stagiului de cotizare.

Astfel, textul citat impune condiția ca salariatul să fie asigurată la fiecare angajator, adică să îndeplinească condiția stagiului de cotizare la fiecare dintre aceștia.

cumul de  
funcții

#### **Exemplu**

- Salariatul X prestează activitate la doi angajatori: angajatorul A și angajatorul B, cu fiecare având încheiat contract individual de muncă. La angajatorul A, salariatul prestează activitate din data de 1 ianuarie 2015. La angajatorul B, salariatul prestează activitate din data de 1 septembrie 2019. În luna februarie a anului 2020 beneficiază de 10 zile de concediu medical. Angajatorul B nu va calcula indemnizația de incapacitate temporară de muncă întrucât salariatul nu îndeplinește la el condiția stagiului de cotizare.

Prin Ordonanța Guvernului nr. 21/2023 s-a introdus o excepție de la această regulă pentru cadrele didactice. Astfel, pentru persoanele asigurate care sunt cadre didactice și își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori pentru completarea normei didactice, perioadele de stagiul de asigurare realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical se utilizează de către toți angajatorii, iar indemnizațiile se calculează și se plătesc de fiecare angajator. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare.

- 2) Situația în care un salariat desfășoară activitate la un singur angajator, dar stagiul de cotizare este realizat, total sau parțial, la alt angajator cu care salariatul a încetat raporturile de muncă.

#### **Exemplu**

- Salariatul X prestează activitate la angajatorul A și angajatorul B, cu fiecare având încheiat contract individual de muncă.
- La angajatorul B, salariatul prestează activitate din data de 1 ianuarie 2015. La angajatorul A, salariatul prestează activitate din data de 1 martie 2020.
- Începând cu data de 1 mai 2020, contractul de muncă încheiat cu angajatorul B încetează.
- În luna iunie a anului 2020 beneficiază de 10 zile de concediu medical. Angajatorul A va calcula indemnizația de incapacitate temporară de muncă întrucât salariatul îndeplinește condiția stagiului de cotizare de 6 luni: 3 luni realizate la angajatorul A și 3 luni realizate la angajatorul B.

- Salariatul trebuie să prezinte angajatorului A adeverință de la angajatorul B din care să
- rezulte veniturile brute asupra cărora s-a calculat contribuția asiguratorie de muncă și
- numărul de zile de stagiul de cotizare pentru perioada decembrie 2019 – februarie 2020.

### ATENȚIE!

La stabilirea bazei de calcul al indemnizației medicale se iau în calcul veniturile realizate la alt angajator dacă contractul individual de muncă încheiat cu acest angajator a încetat, inclusiv în situația în care salariații beneficiază de concedii medicale pentru care nu este necesară îndeplinirea condiției de stagiul de cotizare.

- 3) Situația în care salariatul desfășoară activitatea la doi angajatori și beneficiază de concediu pentru creșterea copilului. Prin Ordinul nr. 670/2023 s-a reglementat ca în situația în care salariații revine din concediul de creștere a copilului la mai mulți angajatori, baza de calcul al indemnizației medicale nu se mai constituie din indemnizația pentru creșterea copilului, ci se constituie din venitul realizat la fiecare angajator.

#### **Exemplu**

- Salariatul X desfășoară activitate la angajatorii A și B. La data de 1 ianuarie 2020 își suspendă
- activitatea la ambele locuri de muncă pentru a beneficia de concediu pentru creșterea
- copilului. La împlinirea de copil a vârstei de 2 ani revine la cele două locuri de muncă și în
- prima lună de activitate beneficiază de concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav.
- Atât angajatorul A cât și angajatorul B vor calcula indemnizația medicală pentru îngrijirea
- copilului bolnav luând în calcul veniturile realizate în luna respectivă la fiecare dintre ei.

- 4) Situația în care salariatul încheie un contract individual de muncă cu un nou angajator începând cu ziua următoare încetării altui contract, pe lângă alte contracte individuale de muncă aflate în derulare. În acest caz, salariatul îndeplinește condiția stagiului de cotizare luând în considerare venitul de la angajatorul precedent, dar baza de calcul se constituie doar din veniturile realizate la actualul angajator.

#### **c) să prezinte adeverință de la plătitorul de venit.**

În vederea acordării certificatelor de concediu medical, plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate au obligația să elibereze adeverințe din care să rezulte numărul de zile de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12/24 de luni. Modelul adeverinței este următorul:

### ADEVERINȚĂ

Prin prezenta se certifică că domnul/ doamna ....., CNP ....., act de identitate ....., seria ..... nr. ...., eliberat de ..... la data de ....., cu domiciliul în ....., str. .... nr. ...., bl. ...., ap. ...., sectorul/ județul ....., are calitate de persoană asigurată pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate și îndeplinește stagiul de asigurare\*) prevăzut la art. 7 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.

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

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

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

**Exemplul nr. 1**

- Determinarea quantumului indemnizației pentru un certificat de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă (boală obișnuită) acordat pentru 22 de zile lucrătoare

<i>luna</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>V</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>
<i>NZ</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>21</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>20</i>

- în care:
- Număr de zile = numărul de zile pe fiecare lună din baza de calcul;
- Suma veniturilor din care se constituie baza de calcul = 6 x 3.500 lei = 21.000 lei;
- Numărul total de zile lucrate în ultimele 6 luni = 21 + 19 + 21 + 20 + 21 + 20 = 122 de zile;
- Media zilnică a bazei de calcul = 21.000 lei : 122 = 172,13 lei;
- Numărul de zile lucrătoare din concediul medical = 22 de zile (concediu medical pe întreaga lună);
- Quantumul indemnizației = 172,13 lei x 75% x 22 = 2.840 lei.

**Exemplul nr. 2**

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

<i>luna</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>V</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>	<i>625</i>	<i>3.500</i>	<i>3.500</i>
<i>NZ</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>21</i>	<i>5</i>	<i>21</i>	<i>20</i>

- în care: NZ = numărul de zile pe fiecare lună din baza de calcul.
- În luna a 4-a, persoana a avut 15 zile de concediu fără plată, respectiv 5 zile în care a desfășurat activitate, iar veniturile asigurate realizate au fost în sumă de 625 lei.
- Suma veniturilor asigurate din ultimele 6 luni = 5 x 3.500 lei + 625 lei = 18.125 lei;

- Numărul total de zile lucrate =  $21 + 19 + 21 + 5 + 21 + 20 = 107$  zile;
- Media zilnică a bazei de calcul =  $18.125 \text{ lei} : 107 = 169,39 \text{ lei}$ ;
- Numărul de zile lucrătoare din concediul medical = 22 de zile (concediu medical pe întreaga lună);
- Cuantumul indemnizației =  $169,39 \text{ lei} \times 75\% \times 22 = 2.794,97 \text{ lei}$ , rotunjit la 2.795 lei, conform legii.

**Exemplul nr. 3**

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

luna	1	2	3	4	5	6
V	-	-	3.500	3.500	3.500	3.500
NZ	-	-	21	20	21	20

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

**Exemplul nr. 4**

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

luna	1	2	3	4	5	6
V	-	-	-	-	-	3.500
NZ						21*)

- Persoana respectivă are un stagiul de asigurare de o lună.
- NZ = numărul de zile în care persoana este asigurată pentru concedii și indemnizații;
- Suma veniturilor asigurate din ultimele 6 luni =  $1 \times 3.500 \text{ lei} = 3.500 \text{ lei}$ ;
- Numărul total de zile lucrate = 21 de zile;
- Media zilnică a bazei de calcul =  $3.500 \text{ lei} : 21 = 166,66 \text{ lei}$ ;
- Numărul de zile lucrătoare din concediul medical = 22 de zile (concediu medical pe întreaga lună);
- Cuantumul indemnizației =  $166,66 \text{ lei} \times 100\% \times 22 = 3.666,66 \text{ lei}$ , rotunjit la 3.667 lei conform legii.

**Exemplul nr. 5**

- Situația în care veniturile din ultimele 6 luni depășesc plafonul lunar stabilit de lege.
- Un salariat beneficiază de concediu medical în luna iunie a anului 2023. În lunile octombrie, noiembrie, decembrie, ianuarie, salariatul a beneficiat de venituri salariale mai mari decât salariul de bază minim brut pe țară.

<i>luna</i>	<i>1 decembrie 2022</i>	<i>2 Ianuarie 2023</i>	<i>3 Februarie 2023</i>	<i>4 Martie 2023</i>	<i>5 Aprilie 2023</i>	<i>6 Mai 2023</i>
<i>Venituri realizate</i>	<i>10.400</i>	<i>10.400</i>	<i>11.400</i>	<i>17.800</i>	<i>18.000</i>	<i>23.000</i>
<i>Numărul de zile pe fiecare lună din baza de calcul</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>21</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>20</i>
<i>Venituri plafonate</i>	<i>10.400</i>	<i>10.400</i>	<i>11.400</i>	<i>17.400</i>	<i>17.400</i>	<i>22.800</i>

- Veniturile lunare incluse în baza de calcul al indemnizațiilor nu trebuie să depășească plafonul maxim lunar reprezentând valoarea a 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în luna respectivă.*
- Plafonul maxim lunar pentru 2022 = 12 x 2.550 lei (valoarea salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru anul 2022) = 30.600 lei.*
- Plafonul maxim lunar pentru 2023 = 12 x 3.000 lei (valoarea salariului minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru anul 2023) = 36.000 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.

**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.

preluarea  
în plată  
de către  
casele de  
asigurări

încetări  
la termen

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 18 ani împliniți – cod 91;
- indemnizația de risc maternal, integral – cod 15;
- indemnizația pentru reducere a timpului de lucru, integral – cod 10;
- indemnizațiile pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani, pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării – cod 92;
- indemnizațiile pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice – cod 17;
- indemnizațiile pentru carantină – cod 07.

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. Începând cu data de **1 octombrie 2022**, în conformitate cu **art. 6 alin. (3<sup>1</sup>) din O.U.G. nr. 158/2005**, cererile de recuperare concedii medicale din FNUASS se depun **online**, prin intermediul platformei online:

a) o cerere, redactată 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 ....., codul 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 O.U.G. 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:

**C**oncediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani a fost reglementat începând cu anul 2011 prin O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor.

Acest concediu **nu trebuie confundat cu:**

- concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani;
- concediul pentru îngrijirea copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani reglementat de Codul muncii în art. 51 lit. b) și supus condițiilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

distincții

Ceea ce diferă este baza acordării acestor concedii (ceea ce va atrage și diferența de regim juridic): concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani reglementat de Codul muncii în art. 51 lit. b) **se acordă pe bază de certificat medical** dacă sunt întrunite condițiile O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Dimpotrivă, concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani **nu se acordă pe bază de certificat medical**.

baza  
acordării

Pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, salariații pot beneficia de un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, după cum urmează:

- în continuarea concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani;
- oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru salariații care au beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data nașterii copilului;
- oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate.

Cererea pentru acordarea concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități se depune și se înregistrează la angajator.

Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități întrucât acest concediu reprezintă un drept legal al salariatului.

Actele în baza cărora angajatorul va aproba concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități sunt:

- certificatul de naștere al copilului;
- certificatul de încadrare în grad de handicap și hotărârea Comisiei pentru protecția copilului de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap.

Angajatorul, în baza acestei cereri și a documentelor anexate, emite decizia de suspendare a contractului individual de muncă.

În perioada concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, contractul individual de muncă se suspendă în baza art. 31 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010. **Cum acest tip de concediu nu se acordă pe bază de certificat medical, suspendarea se înregistrează în ReviSal** astfel:

- Temei suspendare: art. 31 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010
- Data început suspendare: prima zi de concediu
- Data sfârșit suspendare: ultima zi de concediu
- Data încetare suspendare: prima zi lucrată după concediu.



acte  
necesare

ReviSal

Pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități se acordă o indemnizație lunară în cuantum de 1.495 lei.

Această indemnizație este suportată și plătită de stat, și nu de către angajator.

O.U.G. nr. 111/2010 stabilește următoarele drepturi pentru salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate:

1. program de lucru redus la 4 ore dacă se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Codul muncii;

#### **Problemă**

Art. 32 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010 face trimitere la condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată. Însă în Codul muncii nu sunt prevăzute condiții pentru reducerea programului de lucru al părintelui care are în îngrijire un copil cu dizabilități. În consecință, reducerea normei de muncă va afecta salariul?

#### **Răspuns**

Da. Pentru ca părintele să aibă dreptul la reducerea normei de muncă fără afectarea salariului, considerăm că legea ar fi trebuit să prevadă în mod expres o astfel de posibilitate. În lipsa unei astfel de dispoziții exprese, părintele poate beneficia, în temeiul art. 32 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010, de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copilul cu handicap grav sau accentuat a vârstei de 18 ani, cu reducerea corespunzătoare a salariului în raport de norma de muncă redusă.

2. concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;

3. sprijin lunar în cuantum de 673 lei, acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, și 525 lei pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;

4. sprijin lunar în cuantum de 525 lei, acordat persoanei care nu îndeplinește condițiile pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani și 225 lei pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani.

#### **Problemă**

Salariatul care are în îngrijire un copil cu dizabilități beneficiază de scutire de la plata impozitului pe venit sau de deducere suplimentară?

#### **Răspuns**

Nu. Pentru persoanele cu handicap grav și accentuat aflate în întreținerea salariatului nu se acordă deducere suplimentară. În prezent, deducerea personală este stabilită în sumă fixă, în funcție de:

- numărul persoanelor aflate în întreținerea salariatului;
- nivelul venitului brut lunar din salarii realizat la locul unde se află funcția de bază.

De asemenea, salariatul nu beneficiază de scutire de la plata impozitului pe venit pentru faptul că are în întreținere persoane cu dizabilități.