

2. Tichetele culturale

Tichetele culturale sunt bilete de valoare acordate angajaților, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale.

Bunurile și serviciile culturale pot fi:

- abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși:

- suma de 210 de lei pentru tichetele acordate lunar,
- suma de 420 de lei/eveniment, pentru cele acordate ocazional.

Aceste valori se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2024, respectiv februarie 2024 și martie 2024 (Ordinul ministrului finanțelor 2.540/2023 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 899 din 5 octombrie 2023).

nivel
maxim

valoare

3. Tichetele de creșă

Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Nu pot beneficia de tichete de creșă asistenții maternali profesioniști sau persoanele la care este găzduit copilul și pentru care s-a instituit măsura plasamentului în regim de urgență, în temeiul Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Spre exemplu, începând cu luna octombrie 2023, valoarea unui tichet de creșă este de 620 lei.

Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

Tichetele de creșă pot fi acordate numai la locul de muncă unde salariații au funcția de bază.

valoare

Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestora și cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări de servicii. Prin entități asimilate se înțelege alte unități de educație timpurie antepreșcolară, publice sau private, organizate în condițiile legii, precum și persoanele care exercită profesia de bonă în condițiile Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă.



Tichetele de creșă se distribuie salariaților lunar, pentru fiecare dintre copiii lor naturali, inclusiv pentru fiecare copil adoptat, precum și pentru cei cărora li s-a instituit tutela, pe baza următoarelor documente:

- a) cerere pentru acordarea tichetului de creșă;

- documente
- b) actul doveditor eliberat de creșa/entitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
 - c) documente care să ateste calitatea de părinte, respectiv certificatul de naștere al copilului, în cazul părinților naturali, sau hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției, în cazul copilului adoptat;
 - d) documente care să ateste calitatea de tutore, respectiv hotărârea judecătorească de instituire a tutelei sau, după caz, dispoziția autorității tutelare;
 - e) declarație pe propria răspundere că celălalt părinte sau, după caz, tutorele nu beneficiază de tichete de creșă, de concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
 - f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului.

4. Tichetele cadou

Tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate ocazional angajaților proprii pentru cheltuieli sociale.

ATENȚIE!

Se pot acorda tichete cadou doar angajaților proprii.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 s-a interzis acordarea tichetelor cadou altor persoane decât angajaților proprii.

Acordarea tichetelor cadou altor persoane decât angajaților proprii se sancționează cu 14 puncte amendă, iar un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Angajații pot beneficia de tichete cadou, acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale.

Tichetele cadou se emit doar în format electronic.

Conform Codului fiscal, în cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

- cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- cadouri oferite angajatorilor cu ocazia zilei de 8 martie;
- cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.

SFATUL NOSTRU

Atenție însă! Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 300 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou.

Dacă se acordă suma de 300 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 300 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 300 de lei cu aceste ocazii nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri. Din punct de vedere fiscal, ca urmare a adoptării O.U.G. nr. 130/2021, acordarea tichetelor cadou salariaților nu mai conferă nicio facilitate fiscală.

Astfel, în cazul în care se acordă tichete cadou cu alte destinații decât Crăciun, Paște, 1 iunie, 8 martie, contravaloarea acestora se impozitează cu impozit pe venit și contribuții sociale.

1. Reglementare

Concediul pentru creșterea copilului este reglementat prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 78 din 31 ianuarie 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 563/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 510 din 17 mai 2021.

2. Condiții pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului

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, 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.



Condiția impusă de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 de a realiza venituri supuse impozitului pe venit timp de 12 luni în ultimele 24 de luni se consideră îndeplinită și în situația în care o persoană a realizat timp de 12 luni venituri supuse impozitului pe venit, dar scutite de la plata acestuia.

Prin urmare, reprezintă stagiul de cotizare și perioadele în care:

- persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat au realizat venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din salarii și asimilate salariilor precum și venituri din activități agricole scutite de la plata impozitului pe venit;
- persoanele fizice au realizat venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator scutite de la plata impozitului pe venit;
- persoanele fizice au realizat venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare scutite de la plata impozitului pe venit;
- persoanele fizice au realizat venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării de activități în domeniul construcțiilor scutite de la plata impozitului pe venit.

stagiul de
cotizare

Problemă

Perioada în care salariața beneficiază de concediu medical de incapacitate temporară de muncă constituie stagiul de cotizare pentru acordarea indemnizației de incapacitate temporară de muncă?

Răspuns:

Da. Perioada în care salariații beneficiază de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate — atât cele acordate în baza O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cât și cele acordate în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale — constituie stagiul de cotizare pentru acordarea indemnizației de creștere a copilului în baza art. 2 alin. (5) lit. c) și d) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

ATENȚIE!

Beneficiază de drepturile conferite de O.U.G. nr. 111/2010 și salariații care nu realizează venituri supuse impozitării în ultimele 12 luni anterioare nașterii, dar au realizat astfel de venituri în ultimele 24 de luni.

Se ia în considerare și luna în care s-a născut copilul, în care a fost adoptat sau i s-a încredințat în vederea adopției.

Perioada de 12 luni poate fi continuă sau poate să fie compusă din perioade mai scurte, dar care împreună totalizează 12 luni.

În calculul celor 12 luni se includ și fracțiunile de lună în care s-au realizat venituri supuse impozitului, precum și cele în care solicitantii s-au aflat în situațiile asimilate, considerate lună întreagă.



Prin fracțiune de lună se înțelege efectuarea a cel puțin jumătate din zilele lucrătoare din acea lună în care persoana îndreptățită a realizat venituri supuse impozitului ori s-a aflat în una sau mai multe dintre situațiile asimilate.

Prin excepție, se acceptă ca de cel mult 3 ori fracțiunea de lună să fie constituită dintr-un număr mai mic de zile lucrătoare.

În ceea ce privește **veniturile** pe care beneficiarul părinte trebuie să le realizeze în perioada de 12 luni din ultimele 24 de luni anterioare nașterii, articolul 3 alin. (1) al O.U.G. nr. 111/2010 în forma modificată face trimitere la prevederile art. 67, art. 76 alin. (1) și (2) și art. 103 din Codul fiscal, astfel încât veniturile supuse impozitului avute în vedere la stabilirea cuantumului indemnizației de creștere a copilului se pot constitui, integral sau cumulativ din:

- veniturile din salarii, adică toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor;
- veniturile asimilate salariilor;
- veniturile din activități independente cuprinzând veniturile din activități de producție, comerț, prestări de servicii și veniturile din profesii liberale, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere, inclusiv din activități adiacente. Constituie venituri din profesii liberale veniturile obținute din prestarea de servicii cu caracter profesional, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;
- veniturile din valorificarea sub orice formă a drepturilor de proprietate intelectuală provenind din drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor, inclusiv din crearea

- unor lucrări de artă monumentală, brevete de invenție, desene și modele, mărci și indicații geografice, topografii pentru produse semiconductoare și altele asemenea;
- veniturile din activități agricole cuprinzând veniturile obținute individual sau într-o formă de asociere, fără personalitate juridică, din cultivarea produselor agricole vegetale, exploatarea plantațiilor viticole, pomicole, arbuștilor fructiferi și altele asemenea, creșterea și exploatarea animalelor, inclusiv din valorificarea produselor de origine animală, în stare naturală.

Veniturile luate în calcul pentru stabilirea cuantumului indemnizației lunare sunt:

- a) veniturile rezultate după scăderea impozitului pe venit și, după caz, a contribuțiilor sociale obligatorii datorate, conform legii, corespunzător fiecărei categorii de venit;
- b) veniturile rezultate după scăderea contribuțiilor sociale obligatorii datorate, după caz, conform legii, corespunzător fiecărei categorii de venit, în cazul veniturilor scutite de impozitul pe venit conform art. 60 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare (*a se vedea și tema S 13*).

Chiar dacă nu s-au realizat aceste tipuri de venituri, anumite perioade prevăzute de lege vor constitui stagiul de cotizare pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copiilor dacă au fost realizate timp de 12 luni în ultimele 24 de luni anterioare nașterii copilului.

Potrivit O.U.G. nr. 111/2010, se iau în calcul și perioadele în care persoanele îndreptățite:

- au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii, sau au realizat perioade de stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;
- s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, sau în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- au beneficiat de pensie de invaliditate;
- s-au aflat în șomaj tehnic;
- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, îngrijirea copilului cu handicap;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată;
- au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului „A doua șansă”, sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației Naționale, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- au calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea educației naționale;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

stagiul de
cotizare

stagiul de
cotizare

- se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, frecventate fără întrerupere;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi și începerea, în același an calendaristic, a învățământului postuniversitar;
- se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar, organizate potrivit legii, angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;
- se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire;
- au fost trimiși în misiune permanentă în străinătate sau au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune în străinătate;
- au beneficiat de indemnizația lunară prevăzută la art. XI și XV din O.U.G. nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, de indemnizația prevăzută de art. 1 și 6 din O.U.G. nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și/sau de prevederile art. 3 din O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă;
- au beneficiat de concediu de acomodare și de indemnizația lunară aferentă acestuia.

3. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copiilor

Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului s-a modificat de nenumărate ori în ultima perioadă. În prezent, cuantumul indemnizației lunare este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

ATENȚIE!

În prezent, cuantumul indemnizației pentru creșterea copiilor se situează între 1.495 lei și 8.500 lei.

În situația în care persoana care a beneficiat de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului naște unul sau mai mulți copii ori adoptă un alt copil într-o perioadă de până la 12 luni de la finalizarea concediului pentru creșterea copilului anterior, dacă din calculul indemnizației rezultă un quantum al indemnizației lunare pentru creșterea copilului mai mic decât quantumul indemnizației primit anterior nașterii celui din urmă copil, **se acordă indemnizația lunară pentru creșterea copilului primită pentru copilul anterior.**

De aceste drepturi beneficiază unul dintre părinții naturali ai copilului, indiferent că acesta este născut din căsătorie sau în afara căsătoriei, precum și persoane asimilate.

Exemplu

- – persoane care au adoptat copilul;
- – persoane cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției;
- – persoane cărora li s-a încredințat copilul în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist;
- – tutorele.

În cazul în care intervine decesul părintelui care îndeplinea condițiile pentru a beneficia de concediul și de indemnizația lunară pentru creșterea copilului, respectiv de stimulentele de inserție, iar celălalt părinte nu îndeplinește condițiile, părintele supraviețuitor are dreptul să beneficieze, la cerere, de drepturile părintelui decedat.

4. Concediul celuilalt părinte

O dispoziție care își propune echilibrarea sarcinilor în familie este cea cuprinsă în art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010. Potrivit acestui text, dacă ambii părinți îndeplinesc cerințele de acordare a concediului pentru creșterea copilului, 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 de lege, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia. El va putea opta pentru concediu fără plată sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului. În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, acesta constituie perioadă asimilată ce va putea fi luată în calcul pe viitor în determinarea dreptului la concediu și indemnizație de creștere a copilului.

Celălalt părinte, care nu a solicitat dreptul la indemnizație, poate solicita acest drept dacă îndeplinește condițiile de acordare, oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Deci concediul nu poate fi luat integral doar de către un singur părinte întrucât și celălalt trebuie să stea cu copilul cel puțin două luni.

În situația suprapunerii drepturilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, celălalt părinte trebuie să stea cu copilul pentru o perioadă de cel puțin patru luni, cuprinsă în perioada totală a concediilor suprapuse și cumulate.

Aceste prevederi nu se aplică:

- în cazul persoanei singure;
- în cazul în care celălalt părinte nu îndeplinește condițiile de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

În perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin două luni, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului poate să revină la locul de muncă și să realizeze venituri impozabile, dar nu poate beneficia în această perioadă de stimulent de inserție.

În situația în care tatăl nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediu pentru creșterea copilului, mama va beneficia de concediu integral, conform opțiunii exprimate.

În perioada în care celălalt părinte nu beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin două luni, deși îndeplinește condițiile, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului are două posibilități:

opțiuni

- fie revine la locul de muncă și realizează venituri impozabile;
- fie beneficiază de concediu fără plată.

Persoanele care se află în concediu fără plată au obligația să comunice în scris agenției teritoriale această opțiune, odată cu solicitarea celuilalt părinte a dreptului la concediu.

Comunicarea va fi însoțită, în mod obligatoriu, de adeverința eliberată de angajator conform căreia persoana se află în concediu fără plată sau, după caz, de declarația pe propria răspundere că nu realizează venituri supuse impozitului, în perioada în care celălalt părinte beneficiază de dreptul propriu la indemnizație.

Exemplu

- *Salariata naște un copil la data de 12 octombrie 2023. Atât mama cât și tatăl îndeplinesc condițiile pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului, stabilite de O.U.G. nr. 111/2010. Mama solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului. Până la împlinirea de către copil a vârstei de doi ani, cel puțin două luni, concediul pentru creșterea copilului trebuie efectuat de către tată. Tatăl îndeplinește condițiile pentru acordarea concediului, dar nu îl solicită. Durata concediului acordat mamei se reduce cu două luni. În cele două luni, mama își poate relua activitatea sau poate beneficia de concediu fără plată.*

În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, această perioadă de concediu fără plată:

- constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare pentru un alt concediu de creștere copil;
- constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005;
- constituie perioadă asimilată în vederea stabilirii drepturilor de pensie;
- constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

ATENȚIE!

Concediul fără plată în perioada în care celălalt părinte este în concediu pentru creșterea copilului este obligatoriu pentru angajator.

Angajatorul emite decizie de suspendare a contractului individual de muncă în baza art. 11 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010.

Decizia de suspendare a contractului individual de muncă se înregistrează în ReviSal cel târziu în ziua anterioară primei zile de concediu fără plată.

5. Procedura acordării

În vederea acordării concediului și indemnizației pentru creșterea copilului, salariatul va trebui să parcurgă următoarele etape:

I. Solicitarea și beneficierea de concediul de maternitate postnatal obligatoriu de cel puțin 42 de zile în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 coroborat cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003

În lipsa concediului postnatal, salariată nu poate beneficia de concediul pentru creșterea copilului. Dar în situația în care este născut un copil înainte ca pentru copilul anterior să se fi terminat concediul pentru creșterea copilului nu este obligatorie efectuarea concediului postnatal de minimum 42 de zile.

concediul
postnatal

Concediul pentru creșterea copilului se va acorda de la nașterea copilului, dacă salariată nu îndeplinește condițiile pentru acordarea concediului de maternitate, precum și atunci când concediul este solicitat de tată.

Concediul de maternitate nu poate fi cumulat cu concediul pentru creșterea copilului. În situația în care mama se află în concediu de maternitate, tatăl poate beneficia de concediu pentru creșterea copilului și indemnizația lunară doar după terminarea concediului de maternitate, și nu mai devreme de a 43-a zi de la data nașterii copilului.

interdicție
cumul

II. Evaluarea generală a îndeplinirii condiției de a realiza venituri impozabile potrivit Codului fiscal timp de 12 luni în ultimele 24 de luni anterior nașterii copilului

În cadrul acestei etape se va verifica dacă salariatul a realizat timp de 12 luni veniturile cerute de lege în ultimele 24 de luni anterior nașterii copilului sau s-a aflat într-una dintre situațiile asimilate.

venituri

III. Solicitarea suspendării contractului individual de muncă

Salariatul va formula cerere de suspendare a contractului individual de muncă la care trebuie să atașeze copia certificatului de naștere al copilului.

În vederea solicitării concediului pentru creșterea copilului, salariații au obligația să anunțe angajatorul, cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, de intenția de a-și exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului prin

cerere
suspendare

depunerea unei cereri în format letric sau electronic, în care să precizeze perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului.

În cazul în care persoana îndreptățită nu precizează în cererea de acordare a concediului perioada preconizată, angajatorul aprobă cererea pentru perioada maximă a concediului pentru creșterea copilului, adică până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani.

ReviSal

Suspendarea contractului de muncă va fi înregistrată în ReviSal, deoarece potrivit art. 3 alin. (2) lit. o) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale, se înscriu în Registrul privat de evidență a salariaților. Suspendarea se înregistrează corespunzător cererii de concediu de creștere a copilului cel târziu în ziua anterioară primei zile de concediu pentru creșterea copilului.



Dacă intenționează să își reia activitatea în perioada în care sunt îndreptățiți să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului, salariații au obligația de a anunța, în scris, angajatorul, cu cel puțin **30 de zile** înainte, intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.

IV. Eliberarea adeverinței

Prin Hotărârea Guvernului nr. 536/2021 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, a fost aprobat un nou model de adeverință.

În noua adeverință, angajatorul va completa numărul de zile lucrate, numărul de zile de concediu medical, numărul de zile de concediu de odihnă, numărul de zile de concediu fără plată formare și perfecționare, numărul de zile șomaj tehnic/indemnizație în baza art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, venitul net realizat pentru fiecare lună din cele 12 luni anterioare nașterii copilului.

De asemenea, în adeverință, angajatorul va menționa perioada în care salariața a beneficiat de indemnizație de maternitate, data la care se împlinesc cele 42 de zile din concediul de lăuzie, data de la care a aprobat concediul pentru creșterea copilului și, dacă este cazul, perioada în care salariatul/salariața a beneficiat de indemnizație pentru creșterea copilului.

6. Prelungirea concediului pentru creșterea copilului

În cazul copiilor născuți sau adoptați în perioada în care salariatul se află în concediu pentru creșterea copilului, concediul se prelungește în mod corespunzător.

În acest caz:

- în perioada de prelungire se acordă o singură indemnizație;

- în perioada suprapunerii, cuantumul indemnizației lunare se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată, pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea.

Majorarea se acordă de la data nașterii copilului, la solicitarea scrisă a persoanei îndreptățite, însoțită de copia certificatului de naștere al copilului, depusă la primărie sau la agenția teritorială în a cărei rază domiciliază, nu mai târziu de data la care primul copil împlinește vârsta legală de încetare a concediului.

Așadar, dacă anterior împlinirii de copil a vârstei de încetare a concediului, salariața naște un alt copil, concediul pentru creșterea copilului se prelungește.

Astfel, potrivit art. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 449/2016 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, în cazul în care persoana îndreptățită, beneficiară a concediului și a indemnizației lunare pentru creșterea copilului sau, după caz, a stimulentului de inserție, până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, naște în această perioadă unul sau mai mulți copii (ori adoptă, îi este încredințat spre adopție sau plasament unul sau mai mulți copii) se procedează după cum urmează:

- a) **dacă cele 12 luni sunt acoperite în totalitate de perioada de concediu** și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, acordarea acestora se prelungește corespunzător până la încheierea duratei de acordare pentru cel din urmă copil, conform legii, a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului. Pe această perioadă se acordă o singură indemnizație, la aceeași valoare cu indemnizația primită anterior nașterii celui din urmă copil, precum și o majorare de 1.250 pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea.

ipoteza 1

Pentru continuitatea acordării drepturilor, cererea se poate depune cu 60 de zile înaintea împlinirii de către copilul anterior a vârstei de 2 ani sau 3 ani, în cazul copilului cu handicap, dar nu mai târziu de data nașterii copilului, data adopției, a instituirii tutelei, plasamentului sau încredințării, pentru acestea nefiind obligatorie efectuarea concediului de maternitate. În cazul în care se depășește acest termen, drepturile vor fi acordate de la data depunerii cererii;

- b) **dacă cele 12 luni sunt constituite și din perioade în care persoana a realizat venituri profesionale supuse impozitului pe venit**, atunci indemnizația lunară pentru creșterea copilului se va calcula pe baza veniturilor realizate pe această perioadă, inclusiv pe baza celor realizate în perioadelor asimilate. Dacă din calcul rezultă un cuantum al indemnizației lunare pentru creșterea copilului mai mic decât cuantumul indemnizației primite anterior nașterii celui din urmă copil, atunci se acordă indemnizația lunară pentru creșterea copilului primită pentru copilul anterior.

ipoteza 2

ATENȚIE!

În Registrul general de evidență a salariaților se va opera modificarea suspendării, respectiv modificarea datei de sfârșit a suspendării inițiale, iar în câmpul „Alte detalii” se vor face mențiuni cu privire la prelungirea concediului.

7. Sarcini multiple

Potrivit art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului se majorează cu 50% din indemnizația cuvenită, pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naștere. Majorarea astfel calculată nu poate fi mai mică decât valoarea minimă a indemnizației pentru creșterea copilului.

În situația în care unul sau mai mulți dintre copiii rezultați din sarcini multiple este încadrat într-un grad de handicap, pentru acesta/aceștia, concediul și indemnizația se acordă până la împlinirea de către copil/copii a vârstei de 3 ani, astfel:

- a) în cazul în care există deja stabilit un drept de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, prin prelungirea perioadei de acordare dacă cererea de prelungire este depusă înainte de încetarea dreptului anterior;
- b) în cazul în care încadrarea în handicap se realizează după împlinirea de către copil/copii a vârstei de 2 ani și pentru acesta/aceștia a fost acordat anterior concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, prin acordarea unui nou drept de la data încadrării în grad de handicap, dacă cererea este depusă în termen de 60 zile de la această dată;
- c) prin acordarea unui nou drept de la data depunerii cererii în cazul în care au fost depășite aceste termene.

8. Suspendarea indemnizației

Potrivit art. 16 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, plata indemnizației cuvenite pe parcursul concediului de creștere a copilului se suspendă începând cu luna următoare celei în care:

- a) beneficiarul este decăzut din drepturile părintești;
- b) beneficiarul este îndepărtat, conform legii, de la exercitarea tutelei;
- c) beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea încredințării copilului spre adopție;
- d) beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea menținerii măsurii de plasament;
- e) beneficiarul execută o pedeapsă privativă de libertate sau se află în arest preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile;
- f) copilul este abandonat ori este internat într-o instituție de ocrotire publică sau privată;
- g) beneficiarul a decedat;
- h) în situația în care beneficiarul nu mai îndeplinește condiția de a fi cetățean român, de a avea domiciliul în România și de a locui în România împreună cu copilul;
- i) beneficiarul realizează venituri supuse impozitului și copilul nu a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
- j) se constată că timp de 3 luni consecutive se înregistrează mandate poștale returnate.

cauze
suspendare

Neplata impozitelor și taxelor locale nu mai reprezintă o cauză de suspendare a indemnizației pentru creșterea copilului.

Observăm că textul prevede la lit. i) că dacă persoana care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului realizează venituri supuse impozitului, plata indemnizației pentru creșterea copilului se suspendă.

Veniturile care determină suspendarea indemnizației nu sunt veniturile supuse impozitului conform Codului fiscal, ci sunt veniturile supuse impozitului conform O.U.G. nr. 111/2010. Prin urmare, suspendarea indemnizației pentru creșterea copilului este atrasă de obținerea de:

- venituri din salarii;
- venituri asimilate salariilor;
- venituri din activități independente;
- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din activități agricole;
- venituri din silvicultură și piscicultură

venituri

Nu atrage suspendarea indemnizației obținerea de venituri din cedarea folosinței bunurilor sau venituri din investiții cum ar fi venituri din dividende.

excepție

Potrivit dispozițiilor art. 16 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010 există posibilitatea ca, în anumite situații, beneficiarul indemnizației pentru creșterea copilului să realizeze venituri supuse impozitului potrivit ordonanței **și cu toate acestea plata indemnizației să nu se suspende.**

Aceste situații sunt cele în care beneficiarul:

- a) primește diverse sume în baza legii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu.

În acest caz, veniturile nu sunt limitate, însă pentru ca indemnizația să nu se suspende trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- acordarea sumelor să fie prevăzută în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă. Condiția nu este îndeplinită dacă acordarea sumelor nu este prevăzută în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, ci este prevăzută în regulamentul intern;
- sumele să nu rezulte din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu;

Exemplu

- *Salariații beneficiază de primă cu ocazia Crăciunului în perioada în care se află în concediu pentru creșterea copilului dacă în contractul colectiv de muncă s-a prevăzut că se acordă prima și salariaților care se află în acest concediu. În acest caz, plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă.*
- *Dacă în contractul colectiv de muncă nu s-a prevăzut că prima de Crăciun se acordă și salariaților aflați în concediu pentru creșterea copilului, aceștia nu vor beneficia de primă în perioada concediului.*

- b) primește indemnizații în calitate de consilier local sau județean, indiferent de nivelul acestora;

- c) realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel net nu depășește de 8 ori quantumul minim al indemnizației.

Quantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului este de 1.495 lei, așa încât aceste venituri nu pot depăși într-un an calendaristic suma netă de 11.960 lei (1.495 x 8).

Limita de 11.960 lei/an calendaristic se aplică atât mamei, cât și tatălui. Astfel, dacă

ambii părinți beneficiază în mod succesiv de concediu pentru creșterea copilului, fiecare a putea să realizeze venituri din desfășurarea unei activități în limita a 11.960 lei/an.

Această sumă poate fi realizată:

când se realizează?

- a) în perioada cuprinsă între data stabilirii dreptului la concediu și indemnizație pentru creșterea copilului și 31 decembrie a aceluiași an calendaristic;
- b) în perioada cuprinsă între 1 ianuarie a anului calendaristic și data încetării dreptului la concediu și indemnizație pentru creșterea copilului;
- c) în perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a aceluiași an calendaristic;
- d) în perioada cuprinsă între data stabilirii dreptului și data suspendării acestuia în vederea acordării stimulentului de inserție.

Agențiile teritoriale au obligația de a verifica respectarea de către persoana îndreptățită a limitei de 11.960 lei, în termen de 6 luni de la încheierea fiecărui an calendaristic din perioada concediului pentru creșterea copilului, precum și de la încetarea dreptului la concediu și indemnizația pentru creșterea copilului.

9. Vechime în muncă și în specialitate

Conform art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, perioada concediului pentru creșterea copilului constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

utilitatea vechimii

Astfel, perioada concediului pentru creșterea copilului va fi luată în calcul, spre exemplu, la stabilirea următoarelor drepturi, dacă vechimea în muncă constituie element pentru acordarea lor:

- majorare salarială;
- încadrarea într-un anumit mod de calcul al compensațiilor de concediere;
- acordarea unui număr suplimentar de zile de concediu de odihnă;
- eligibilitatea pentru o promovare.



Într-o speță, Curtea de Apel București a decis că perioada concediului pentru creșterea copilului trebuie avută în vedere la calcul perioadei la care salariați s-a obligat să nu înceteze contractul individual de muncă întrucât a beneficiat de un curs de formare profesională plătit de angajator.

10. Concediul de odihnă

Potrivit art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, introdus prin Legea nr. 12/2015, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

Pornind de la acest text, în practică s-a ridicat întrebarea dacă nu cumva, prin analogie, și perioadele de concediu de creștere a copilului ar trebui luate în calcul în stabilirea concediului de odihnă. Altfel spus, dacă nu cumva părintele revenit după 2 ani de concediu de creștere a copilului ar avea dreptul și la concediul de odihnă pentru acest interval.



Cu privire la acest subiect, instanțele românești (în speță, Curtea de Apel Cluj) s-au adresat Curții de Justiție a Uniunii Europene cu întrebarea privitoare la modalitatea de interpretare a dispozițiilor Directivei europene privind timpul de muncă, nr. 2003/88.

În cauza C-12/17, Tribunalul Botoșani și Ministerul Justiției c. Maria Dicu, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a precizat că situațiile în care suspendarea activității trebuie luate în calcul în stabilirea concediului de odihnă se deosebesc de situația salariații aflate în concediul de creștere a copilului. Într-adevăr, în anumite situații specifice în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, în special din cauza unei absențe pentru motiv de boală corespunzător justificate sau a unui concediu de maternitate, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv. Dar Maria Dicu, salariața care a beneficiat de un concediu pentru creșterea copilului în perioada de referință, nu se află într-o astfel de situație specifică.

În aceste circumstanțe, Curtea a concluzionat că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, **perioada de concediu pentru creșterea copilului de care a beneficiat lucrătorul în cauză în perioada de referință nu poate fi asimilată unei perioade de muncă efectivă, la stabilirea drepturilor sale la concediu anual plătit.**

ATENȚIE!

Așadar, perioada de suspendare a contractului de muncă, pentru concediu de creștere a copilului, nu se va lua în calcul în determinarea concediului de odihnă, după revenirea părintelui la lucru.

11. Stimulentul de inserție

1) Persoanele care în perioada în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediul pentru creșterea copilului obțin venituri supuse impozitului au dreptul la un stimulent de inserție, după cum urmează:

a) **1.500 lei**, dacă obțin venituri supuse impozitului înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități.

Cuantumul de 1.500 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, cu condiția ca salariatul/salariața să nu mai revină în concediu pentru creșterea copilului și să solicite din nou stimulentul de inserție.

1.500 lei

Astfel, dacă un salariat revine la locul de muncă anterior să îplinească copilul vârsta de 6 luni și, ulterior împlinirii de către copil a vârstei de 6 luni, revine în concediu pentru creșterea copilului, dacă revine din nou la locul de muncă va beneficia de stimulent de inserție în cuantum de 650 lei, și nu 1.500 lei;

b) **650 lei**, dacă obțin venituri după împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități.

650 lei

Cuantumul de 650 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități.

2) Persoanele care au finalizat concediul pentru creșterea copiilor și obțin venituri supuse impozitului au dreptul la stimulent de inserție în cuantum de 650 lei până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu handicap.

Acest stimulent de inserție se acordă inclusiv persoanelor prevăzute la pct. 1). Se acordă oricărui dintre părinți care a efectuat cel puțin o lună de concediu pentru creșterea copiilor.

Stimulentul de inserție în cuantum de 650 lei, acordat până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu handicap, se acordă indiferent de data revenirii la locul de muncă.

Cu privire la acordarea stimulentului de inserție pentru copilul cu dizabilități de la împlinirea vârstei de 3 ani până la împlinirea vârstei de 4 ani, trebuie reținut că acest stimulent:

între 3 și
4 ani

- nu se cumulează cu indemnizația acordată în perioada concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități de la 3 la 7 ani;
- se acordă și în situația în care certificatul de încadrare în grad de handicap al copilului expiră după împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani;
- se acordă și persoanei al cărei copil este încadrat în grad de handicap după împlinirea vârstei de 3 ani. Prelungirea perioadei de acordare a stimulentului de inserție se face în baza unei noi cereri completate de persoana îndreptățită și a copieii după certificatul de încadrare în grad de handicap.

Conform art. 25 alin. (5) din O.U.G. nr. 111/2010, introdus prin Legea nr. 89/2019, este interzis angajatorului să restricționeze accesul salariatei/salariatului la acordarea stimulentului de inserție dacă aceasta/acesta și-a îndeplinit obligația de a anunța cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.

SFATUL NOSTRU

Formularea legală este deficitară. Ea ne-ar putea lăsa să credem că dacă salariața/salariatul nu a făcut cerere în termen de 30 de zile, angajatorul i-ar putea interzice revenirea la muncă. În realitate, angajatorul nu poate să restricționeze accesul la acordarea stimulentului de inserție, chiar în situația în care salariatul/salariața nu respectă termenul de 30 de zile. Aceasta/acesta au dreptul să revină la locul de muncă oricând. Or, revenind la locul de muncă, realizează venituri supuse impozitului pe venit, ceea ce le conferă dreptul la plata stimulentului de inserție.

opțiuni

În situația în care unul dintre părinți se află în plata stimulentului de inserție, iar celălalt părinte se află într-o situație de natură a genera un nou concediu pentru creșterea copilului, se poate opta fie pentru continuarea acordării stimulentului de inserție, până la împlinirea de către primul copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, fie pentru suspendarea plății stimulentului de inserție și acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

12. Interzicerea dreptului de a dispune încetarea contractului individual de muncă

Concediul pentru creșterea copilului reprezintă unul dintre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului și are ca efecte întreruperea temporară a prestării muncii și implicit a plății salariului de către angajator (art. 51 lit. a) din Codul muncii).

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010. Măsura concedierii va putea fi dispusă însă în cazul reorganizării judiciare și a falimentului.



Conform art. 25 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție;
- c) salariatei/salariatului care se află în concediu fără plată în perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună.

Astfel, atât în perioada concediului pentru creșterea copilului, cât și după încetarea concediului, angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă pe toată perioada stimulentului de inserție.

stimulent
de inserție

Întrucât salariații pot beneficia de stimulent de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani (3 ani în cazul copilului cu handicap), interdicția de a dispune încetarea contractului individual de muncă durează până la împlinirea acestei vârste.

Prin O.U.G. nr. 26/2020 a fost eliminată interdicția de concediere a salariatei/salariatului, la revenirea din concediul de creștere a copilului, pentru o durată de 6 luni. Dar cum interdicția de concediere s-a extins pentru toată durata de plată a stimulentului de inserție, situația a devenit mai dezavantajoasă pentru angajator decât era.

Exemplu

- Salariata A.A. se întoarce la serviciu la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. Până
- la modificarea adusă prin O.U.G. nr. 26/2020, ea nu beneficia de stimulent de inserție,
- și nu putea fi concediată timp de 6 luni. În prezent, în aceeași situație, salariata A.A.
- beneficiază de stimulent de inserție chiar dacă a stat în concediu întreaga perioadă de
- 2 ani, deci nu va putea fi concediată încă 1 an.

ATENȚIE!

Interdicția privind încetarea contractului individual de muncă al salariatului/salariatei care se află în plata stimulentului de inserție se aplică și cu privire la încetarea în perioada de probă.

Interdicția nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

În cazul perioadei în care salariatul se află în plata stimulentului de inserție, nu este necesar pentru a opera interdicția ca salariatul să comunice angajatorului decizia prin care Agenția pentru Prestații Sociale a stabilit acordarea stimulentului de inserție. Într-o speță, Curtea de Apel București a decis că legiuitorul nu a instituit în sarcina salariatului obligația de a comunica angajatorului decizia emisă de Agenția pentru Prestații Sociale a Municipiului București pentru a opera interdicția (ca în cazul înștiințării stării de graviditate), pentru a opera interdicția fiind suficient doar ca salariata să se afle în



plata stimulentului de inserție. Cu alte cuvinte, nu contează faptul că angajatorul nu a știut că salariața se află în această situație.

13. Dificultăți practice

Problema 1

Administratorul remunerat în baza unui contract de mandat beneficiază de concediu pentru creșterea copilului?

Răspuns

Da, dacă a realizat timp de 12 luni anterior nașterii copilului venituri în baza contractului de mandat sau alte venituri care îi dau dreptul la indemnizația pentru creșterea copilului sau s-a aflat în una dintre situațiile asimilate prevăzute de lege.

Problema 2

La stabilirea numărului de zile de concediu de odihnă conform contractului colectiv de muncă se iau în calcul perioadele în care un salariat a beneficiat de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului? Perioada în care salariatul a beneficiat de acest concediu constituie vechime în muncă?

Răspuns

Da, potrivit art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, perioada concediului pentru creșterea copilului constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea. **Atenție, însă: pentru perioada în care persoana s-a aflat în concediu de creștere copil nu se acordă concediu de odihnă.**

Exemplu

- Potrivit contractului colectiv de muncă, concediul de odihnă este de 21 de zile pentru o vechime în muncă de până la 5 ani și de 22 de zile pentru o vechime în muncă între 5 și 10 ani. Perioada în care salariatul sau salariața s-a aflat în concediu de creștere a copilului este luată în considerare în calculul zilelor de concediu la care acesta/aceasta are dreptul. Dar pentru anul acordării concediului de creștere copil salariața va putea efectua un concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată din an, iar după încetarea acestui drept de asigurări sociale, în anul revenirii în serviciu se va aplica tot regula proporționalității.

Problema 3

Perioada din ultimele 12 luni anterioare nașterii copilului în care salariatul a beneficiat de învoire se menționează în adeverință?

Răspuns

Printre elementele obligatorii pe care angajatorul are obligația să le înscrie în adeverință nu regăsim și numărul zilelor în care salariatul a fost învoit. Învoirea nu afectează plata indemnizației câtă vreme salariatul beneficiază de salariu în perioada în care este învoit. Prin urmare, această perioadă nu se menționează în adeverință.

învoire

Problema 4

Ce pot face dacă, la întoarcerea din concediul de creștere a copilului, salariatul sau salariața nu mai corespund profesional, deoarece și-au pierdut o parte din abilitățile

profesionale necesare desfășurării activității, pe parcursul unui concediu atât de îndelungat (practic, s-au deprofesionalizat nemaifiind în contact cu cele mai recente evoluții profesionale în domeniu)?

Răspuns

Persoana trebuie să fie primită la lucru la finele acestui concediu. Timp de 6 luni se va observa modul de reacomodare a acesteia la standardele locului de muncă. Ea va fi ajutată însă să se reintegreze profesional, prin aplicarea dispozițiilor art. 10 alin. (9) din Legea nr. 202/2002, republicată, introdus prin Legea nr. 229/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 749 din 7 octombrie 2015. Acesta prevede că, la revenirea la locul de muncă, salariați/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

reintegrare
profesională

Dincolo de aceste prevederi protective, persoana va fi însă supusă aceluiași evaluări ca și ceilalți salariați și, dacă se constată că nu (mai) corespunde profesional postului respectiv, va putea fi trecută pe un alt post sau chiar concediată în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, dar nu înainte de expirarea celor 6 luni după revenire.

Problema 5

Unui angajat care se află în concediul pentru creșterea copilului i se poate plăti o primă conform contractului colectiv de muncă? Având în vedere că angajata are contractul suspendat, este corectă acordarea unor astfel de sume?

Răspuns

Salariatul poate beneficia de primă dacă în contractul colectiv de muncă s-a stabilit acordarea acesteia și în perioada de suspendare.

Conform art. 16 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010, plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în situația în care beneficiarii acestei indemnizații primesc diverse sume în baza legii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu.

Așadar, plata indemnizației nu se va suspenda dacă salariatul beneficiază de o primă stabilită de contractul colectiv de muncă.

Problema 6

Pe postul unei salariate aflate în concediu pentru creșterea copilului poate fi angajată o altă persoană? Dacă da, pe ce perioadă?

Răspuns

Da, angajatorul poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată până la revenirea titularului de post.

Concret, dacă încheiați un contract individual de muncă pe durată determinată pentru înlocuirea unui salariat care se află în concediu pentru creșterea copilului:

- în contractul individual de muncă menționați că acesta încetează la revenirea titularului de post;
- în Registrul general de evidență a salariaților nu veți completa „data de sfârșit”, ci veți selecta din câmpul „excepții data de sfârșit” – art. 83 lit. a).

contract
pe durată
determinată

Problema 7

O salariată se întoarce în luna septembrie 2023 din concediul de creștere a copilului. În luna octombrie intră în concediu medical. Cum se calculează indemnizația de concediu medical?

Răspuns:

Conform art. 58 alin. (8) din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005, persoanele care încep să își desfășoare activitatea la mai mulți angajatori, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical pentru care la stabilirea stagiului de asigurare se iau în calcul perioadele asimilate stagiului de asigurare, indemnizația aferentă certificatului de concediu medical se plătește de către fiecare angajator. Baza de calcul al indemnizației se constituie cu venitul obținut la fiecare angajator.

Astfel, în cazul în care, în ultimele 6 luni anterioare lunii în care beneficiază de concediu medical, salariată a beneficiat de concediu pentru creșterea copilului (stagiul de asigurare asimilat conform art. 8 din O.U.G. nr. 158/2005) pot exista două situații:

1) salariată, la data la care beneficiază de concediu medical, lucrează la un singur angajator. În această situație, angajatorul calculează baza de calcul luând în considerare inclusiv indemnizația pentru creșterea copilului.

Baza de calcul se constituie din veniturile realizate în perioada aprilie – septembrie, inclusiv indemnizația de creștere copil;

2) salariată, la data la care beneficiază de concediu medical, lucrează la mai mulți angajatori. În această situație, angajatorul stabilește baza de calcul luând în considerare doar veniturile realizate la el în ultimele 6 luni.

Baza de calcul se constituie din veniturile realizate în luna septembrie de fiecare angajator.

Pentru încadrarea într-una sau alta dintre cele două situații, angajatorul trebuie să solicite salariatei o declarație pe proprie răspundere.

Problema 8

O salariată aflată în plata stimulentei de inserție beneficiază de concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav, iar această indemnizație este neimpozabilă. Mai beneficiază salariată de stimulent de inserție în perioada în care se află în concediu medical?

Răspuns:

Conform art. 17 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010, în situația persoanelor îndreptățite aflate în plata stimulentei de inserție care solicită concediile medicale, plata stimulentei de inserție nu se suspendă, cu excepția situației în care se află în concediu de maternitate.

Prin urmare, stimulentele de inserție se acordă și în perioada concediului medical pentru îngrijirea copilului bolnav.

stimulent
de inserție +
concediu
medical