

1. Noțiunea de străin. Reglementare

Ca stat membru al Uniunii Europene, vom înțelege prin „străin” persoana care nu are cetățenia vreunui dintre statele membre UE.



Reglementarea actuală a angajării străinilor este cuprinsă în:

- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în Monitorul Oficial nr. 421 din 5 iunie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 223 din 4 martie 2021;
- Legea nr. 200/2020 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și a Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 832 din 10 septembrie 2020;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

reglementare

Alături de aceste prevederi, raporturile de muncă ale cetățenilor străini în România rămân supuse Codul muncii, ca drept comun. Codul muncii prevede în art. 2 că dispozițiile sale se aplică, între alții, cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României, precum și persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii.

2. Condiții de angajare a străinilor

Potrivit art. 36 din Codul muncii, cetățenii străini și apatrizii pot fi încadrați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberate în condițiile legii. Prin aceste sintagme vom înțelege, în condițiile legislației actuale, avizul de angajare.

Codul muncii

Pot lucra fără aviz de angajare următoarele categorii de străini:

- străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
- străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de ședere temporară pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;

fără aviz de angajare

fără aviz
de angajare

- străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovada în acest sens;
- străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară acordat potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002;
- străinii, posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de ședere pe teritoriul României în calitate de membri de familie ai unui cetățean român și care se află într-una dintre situațiile prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002;
- străinii care au dobândit o formă de protecție în România;
- solicitanții de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piața forței de muncă potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție;
- străinii tolerați, pe perioada cât li s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pentru încadrarea în muncă la un alt angajator, cu contract individual de muncă cu timp parțial;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru activități religioase care urmează să fie încadrați în muncă pe teritoriul României, în cadrul unităților de cult;
- cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de **maximum 9 luni** într-un an calendaristic (această categorie de străini adăugată prin Legea nr. 200/2020).

Legea
nr. 200/2020

Celelalte categorii de străini au nevoie de aviz de angajare pentru a lucra (pentru modul de eliberare a acestuia, *a se vedea tema A 16*). Dar chiar și dacă au aviz de angajare, ei se pot angaja în România **numai cu îndeplinirea următoarelor condiții:**

condiții

- a) Locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai statelor membre UE/SEE sau de rezidenți permanenți pe teritoriul României.
- b) Sunt îndeplinite condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare.
- c) Se face dovada faptului că este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă. Astfel, străinul este supus (ca orice candidat la angajare) unui examen medical.

ATENȚIE!

Examenul medical se va realiza numai după obținerea avizului de angajare, dar anterior încheierii contractului individual de muncă.

d) Nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

condiții

Străinul este obligat să prezinte un certificat de cazier judiciar eliberat în condițiile prevăzute de Legea nr. 290/2004 privind cazierul judiciar, cu modificările ulterioare.

Cetățenii străini care nu au reședința pe teritoriul României vor trebui să prezinte un document similar, emis în condițiile legii de către autoritățile statului din țara de origine sau domiciliu a străinului, tradus și legalizat în condițiile legii.

cazier

e) Se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Exemplu

- *Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.133/2020 privind stabilirea contingentului pe tipuri*
- *de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021, publicată în Monitorul*
- *Oficial nr. 1.326 din 31 decembrie 2020, pentru anul 2021 s-a stabilit un contingent de*
- *25.000 de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România.*

f) Angajatorul are achitate la zi obligațiile către bugetul de stat.

Dovada achitării obligațiilor față de bugetul de stat pe ultimul trimestru, de către angajatorul care solicită eliberarea avizului de angajare pentru străin, se face prin prezentarea certificatului de atestare fiscală pentru persoane juridice sau certificatului de atestare fiscală pentru persoane fizice, în situația în care angajatorul este persoană fizică autorizată în condițiile legii. Potrivit Ordinului ANAF nr. 3.654/2015 privind aprobarea procedurii de eliberare a certificatului de atestare fiscală, a certificatului de obligații bugetare, precum și a modelului și conținutului acestora, publicat în Monitorul Oficial nr. 954 din 23 decembrie 2015, modificată prin ordinul nr. 3.008/2019, publicat în Monitorul Oficial nr. 945 din 26 noiembrie 2019, certificatul de atestare fiscală se poate utiliza 30 de zile de la data eliberării, de către persoanele juridice, sau 90 de zile, de către persoanele fizice.

certificat
de atestare
fiscală

g) Angajatorul desfășoară efectiv activitatea pentru care se solicita eliberarea avizului de angajare.

Îndeplinirea acestei condiții presupune:

- existența autorizării legale a angajatorului de a desfășura activitatea respectivă;
- funcția pentru a cărei încadrare se solicită autorizarea să aibă prevăzute, în fișa postului, atribuții specifice activității pe care angajatorul este autorizat să o desfășoare și care să corespundă cu descrierea/încadrarea din Nomenclatorul Clasificării Ocupațiilor din România, respectiv cu standardele ocupaționale ale acelei funcții (acolo unde ele există);
- existența identității între activitatea angajatorului și activitatea pe care urmează să o desfășoare angajatul;
- efectivitatea activității desfășurate de angajator.

ATENȚIE!

În cazul angajării de străini, chiar și microîntreprinderile trebuie să aibă o fișă a postului întocmită în formă scrisă.

h) Angajatorul nu a fost sancționat în ultimii 3 ani pentru muncă nedeclarată sau angajare ilegală.

Condițiile referitoare la intrarea și șederea străinilor al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri bilaterale încheiate cu alte state sunt prevăzute în aceste acorduri. Angajatorul sau beneficiarul prestării de servicii, după caz, are obligația ca, în termen de 5 zile de la intrarea în România a acestei categorii de străini, să comunice, în scris, formațiunii Inspectoratului General pentru Imigrări competente teritorial situația nominală a acestora. Dacă nu o face, sancțiunea aplicabilă este amenda de la 2.000 lei la 3.000 lei.

Semnalăm că următoarele fapte constituie contravenții:



- primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Fapta se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată;
- primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Fapta se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată.

În cazul în care aceste contravenții privesc primirea la muncă a unor străini cu ședere ilegală pe teritoriul României, se poate aplica și una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni contravenționale complementare:



- pierderea totală ori parțială a dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale U.E. gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
- interzicerea dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv a fondurilor Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului/beneficiarului prestării de servicii pe o perioadă de până la 12 luni înainte de constatarea faptei;
- închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a săvârșit contravenția sau retragerea temporară ori definitivă a licenței de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

În plus, angajatorul este răspunzător pentru plata:

- a) oricărei remunerații restante datorate străinilor angajați ilegal. Quantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumului tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă străinul ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;
- c) oricăror cheltuieli determinate de transferul plăților restante în țara în care străinul s-a întors de bunăvoie sau a fost returnat.

Inspekția Muncii efectuează controale frecvente ale regimului de muncă al străinilor, în colaborare cu Inspectoratul General pentru Imigrări.

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, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 363 din 8 aprilie 2021;
- 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 un salariat a beneficiat de concediu și indemnizație medicală cod 51 (COVID-19) constituie stagiul de cotizare pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului?

Răspuns:

Da. În perioada concediului medical cod 51, salariatul realizează venituri din salarii supuse impozitului pe venit (indemnizația medicală). Prin urmare, această perioadă constituie stagiul de cotizare pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

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.

Începând cu 1 iulie 2016 nu a mai existat posibilitatea opțiunii între concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani. Astfel, solicitantul poate beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, perioadă în care, părintele va beneficia și de o indemnizație lunară.

12 din ultimele
24 de luni

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 provin 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, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 26/2021, 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 Ordonanța de urgență a Guvernului 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;

stagiul de
cotizare

stagiu de
cotizare

- 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;
- 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 Ordonanța de urgență a Guvernului 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.

3. Quantumul indemnizației pentru creșterea copiilor

Quantumul indemnizației pentru creșterea copilului s-a modificat de nenumărate ori în ultima perioadă. În prezent, quantumul indemnizației lunare este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Quantumul 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 quantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

ATENȚIE!

În prezent, cuantumul indemnizației pentru creșterea copiilor se situează între 1.250 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 cuantum al indemnizației lunare pentru creșterea copilului mai mic decât cuantumul 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, dreptul la concediul pentru creșterea copilului se acordă pe bază netransferabilă persoanelor ai căror copii s-au născut după data de 1 martie 2012, sau au fost adoptați, luați în plasament, încredințați în vederea adopției, sau s-a stabilit tutela începând cu această dată, în situația în care ambele persoane din familia respectivă îndeplinesc condițiile de acordare a acestuia, după cum urmează:

- a) cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu au solicitat acest drept;
- b) în situația în care persoana prevăzută la lit. a) nu solicită dreptul la concediul care îi revine, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acesteia. 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 măcar o lună.

În situația suprapunerii drepturilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, celălalt părinte trebuie să stea cu copilul pentru o perioadă de cel puțin două 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.

cerere

Solicitarea concediului de către celălalt părinte se face pe bază de cerere și documente doveditoare cu cel puțin 30 de zile înainte de intrarea efectivă în acest concediu.



În situația în care celălalt părinte nu solicită dreptul la concediul propriu de cel puțin o lună, aceasta are obligația de a anunța în scris agenția pentru plăți și inspecție socială județeană, respectiv a municipiului București, denumită în continuare agenție teritorială, cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Exemplu

- Salariată naște un copil la data de 12 februarie 2018. 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 o lună, concediul pentru creșterea copilului trebuie efectuat de către tată. În luna în care concediul este efectuat de către tată, mama își poate relua activitatea sau poate beneficia de concediu fără plată.

În cazul în care tatăl nu solicită acordarea concediului propriu de cel puțin o lună, durata concediului acordat mamei se reduce cu o lună. Astfel, mama va beneficia de concediul și indemnizația pentru creșterea copilului cu o lună mai puțin.

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 beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului are două posibilități:

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

Angajatorul are obligația să aprobe cererea salariatului pentru acordarea concediului și să emită decizia de suspendare a contractului individual de muncă.

cerere
suspendare

Chiar dacă art. 25 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 prevede că perioada concediului se stabilește de comun acord cu angajatorul, aceasta nu înseamnă că angajatorul se poate opune cererii salariatului sau poate amâna concediul pentru creșterea copilului. Ceea ce contează este voința salariatului. Legea nu prevede un termen similar celui de preaviz în care salariatul să informeze angajatorul cu privire la intenția de a solicita concediul pentru creșterea copilului.

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. Așadar, dacă salariața/salariatul menționează în cerere perioada concediului până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, angajatorul va înregistra în registrul privat suspendarea contractului până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, și nu de un an și 11 luni.

Potrivit dispozițiilor art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010, părintele care a făcut inițial această cerere de concediu trebuie să înregistreze, la unitate, cererea de revenire, cel mai târziu la împlinirea de către copil a vârstei de un an și 11 luni dacă celălalt părinte îndeplinește condițiile pentru acordarea concediului de creștere a copilului. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, atunci părintele care a făcut inițial cererea de concediu va rămâne în acest concediu (deci suspendarea contractului va continua) până când copilului împlinește 2 ani, dispozițiile art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 nemaifiind aplicabile.

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