

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 1.651 lei, așa încât aceste venituri nu pot depăși într-un an calendaristic suma netă de 13.208 lei (1.651 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 va putea să realizeze venituri din desfășurarea unei activități în limita a 13.208 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 stimulentei de inserție.

avocați

În cazul avocaților, Legea nr. 160/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 912 din 3 octombrie 2025, prevede că indemnizația pentru creșterea copilului poate fi acordată și în situația în care avocatul își continuă activitatea profesională, cu respectarea obligației de plată la zi a contribuțiilor către sistemul propriu.

9. Vechime în muncă și în specialitate

utilitatea vechimii

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.

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.

b) dreptul la vechime în muncă

Perioada concediului paternal 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, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

c) dreptul de a cumula concediul paternal cu alte concedii și zile libere

Lucrătorii pot cumula dreptul la concediul paternal plătit cu dreptul la învoire plătită, permisie sau zile de concediu, după caz, pentru nașterea unui copil, prevăzut de reglementările legale în vigoare aplicabile categoriei de personal din care fac parte.

Exemple:

- – Tatăl va beneficia de zile libere plătite, dacă acestea sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în Regulamentul intern. Concediul paternal nu se confundă cu concediul pentru evenimente deosebite, reglementat în unitatea respectivă, iar cele două concedii se pot cumula.
- – Concediul paternal se poate cumula cu concediul celuilalt părinte, guvernat de art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările ulterioare. Astfel, concediul de creștere a copilului nu poate fi efectuat integral de către un singur părinte, dacă și celălalt are calitatea de salariat. Dacă mama este cea care beneficiază de concediul de creștere a copilului, atunci cel care va beneficia de concediul celuilalt părinte este tatăl. Totuși acesta este un alt concediu decât cel paternal, iar cele două concedii se pot cumula.

d) dreptul de a fi protejat de concediere**ATENȚIE!**

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal. Face excepție concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Se observă faptul că nu numai concedierea este interzisă, dar orice încetare a contractului de muncă inițiată de angajator. Rezultă că nici în cazul salariatului aflat în perioada de probă nu îi poate înceta contractul de muncă, atât timp cât se află în concediu paternal.

Încetarea de către angajator a raporturilor de muncă sau de serviciu în perioada concediului paternal se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune (art. 37 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

**e) dreptul de protecție împotriva discriminării**

Potrivit art. 4² adăugat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022, drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia. Nerespectarea acestei obligații de către angajator, în calitate de persoană juridică, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.



La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați,

republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

f) drepturi în caz de deces al mamei

În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă, certificatul medical fiind eliberat de medicul de specialitate obstetrică-ginecologie din unitatea sanitară unde a născut femeia sau de către medical care a asistat nașterea.

Pe perioada concediului acordat în caz de deces al mamei, tatăl copilului beneficiază de o indemnizație care poate avea opțional un quantum egal cu:

- ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei;
- valoarea salariului de bază și vechimea în muncă a tatălui.

opțiune

Angajatorul are dreptul să aleagă între cele două posibile valori ale indemnizației. Chiar dacă angajatorul tatălui alege să plătească indemnizația la valoarea indemnizației de sarcină și lăuzie ce s-ar fi convenit mamei, această sumă se suportă în totalitate din fondul de salarii al unității angajatoare, iar nu din bugetul asigurărilor sociale.

4. Suspendare și înregistrare

Conform prevederilor art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului pe perioada efectuării concediului paternal. Pe perioada suspendării nu se plătește salariul, dar, după cum am arătat, se plătește o indemnizație egală cu acesta, din fondul de salarii.

decizie

Chiar dacă dispozițiile Codului muncii nu prevăd în mod expres întocmirea deciziilor de suspendare a contractelor de muncă ale salariaților, potrivit Specificațiilor tehnice privind întocmirea și transmiterea Registrului general de evidență a salariaților, înregistrarea în registru a suspendării contractelor individuale de muncă va avea la bază o decizie de suspendare.

REGES

Ca urmare a faptului că suspendă contractul individual de muncă, acest concediu se va înregistra în Registrul de evidență a salariaților, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE.

Angajatorul va plăti salariatului indemnizația, fără posibilitatea de a o recupera de la Casa de Sănătate.

Problemă

În cazuri excepționale, în care, de exemplu, mama și copilul sunt spitalizați, se poate acorda concediul paternal și ulterior celor 8 săptămâni de la nașterea copilului?

Răspuns

Concediul paternal, astfel cum este reglementat prin Legea nr. 210/1999, poate fi acordat exclusiv în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. Nimic nu îl oprește însă pe angajator ca, în baza normelor interne ale întreprinderii, să acorde și un concediu suplimentar, cu sau fără plată. Dar acesta nu va fi considerat concediu paternal, în înțelesul legii, care nu poate fi amânat.