

Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav face parte din rândul concediilor de asigurări sociale de sănătate. Ca urmare, prezentăm în cele ce urmează numai aspectele specifice, pentru elementele cu caracter general fiind aplicabile informațiile furnizate la tema C 24 – Concediul medical.

1. Reglementare

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 1.311/2017 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, publicat în Monitorul Oficial nr. 31 din 12 ianuarie 2018, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările ulterioare.

2. Dreptul la concediul pentru îngrijirea copilului bolnav

Potrivit art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. Fiind un caz de suspendare care se întemeiază pe un certificat medical, acesta nu se înregistrează în ReviSal.

Potrivit art. 145 alin. (4) din Codul muncii, perioada de suspendare a contractului de muncă pe parcursul concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se ia în considerare la stabilirea duratei concediului de odihnă anual.

concediul
de odihnă

Potrivit art. 25 din O.U.G. nr. 158/2005, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav:

- în vârstă de până la 7 ani;
- în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- în cazul copilului cu afecțiuni grave, până la împlinirea vârstei de 18 ani. De semnalat că O.U.G. nr. 158/2005 prevedea inițial ca vârstă maximă în acest caz vârsta de 16 ani, dar prin Decizia Curții Constituționale nr. 244/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 551 din 27 mai 2021, acest text a fost declarat parțial neconstituțional. Curtea a decis aplicabilitatea acestei măsuri și în cazul copilului cu afecțiuni grave între 16 și 18 ani.

Poate beneficia de acest concediu:

- oricare dintre părinți, dacă are calitatea de salariat și a îndeplinit condițiile de cotizare. Nu pot beneficia ambii părinți simultan;
- salariatul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii spre creștere și educare sau în plasament familial;

beneficiari

beneficiari ● persoanele autorizate să desfășoare activități independente dacă s-au asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații.

3. Concediul pentru însoțirea copilului la tratament

Părinții (precum și categoriile de persoane asimilate acestora) beneficiază de concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav și dacă însoțesc copilul la tratament pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 49/2020 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, precum și pentru reglementarea unor măsuri de protecție socială, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 16 aprilie 2020, a introdus o serie de precizări cu privire la această situație. În acest caz, certificatele de concediu medical se eliberează de către casa de asigurări de sănătate la care angajatorul persoanei asigurate depune Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, sau de către cea cu care aceasta are încheiat contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, după caz, pe baza actelor doveditoare traduse și autentificate, în condițiile și până la duratele maxime prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005, dar nu mai târziu de 15 zile de la data revenirii în țară.

transmiterea
documentelor

Certificatele de concediu medical pot fi eliberate persoanelor în drept, precum și soțului/soției/rudelor de gradul I ale părintelui sau unei alte persoane împuternicite de către acestea în acest sens. Aceste documente pot fi transmise casei de asigurări de sănătate care eliberează certificatul de concediu medical de către beneficiari, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice de transmitere la distanță sau, după caz, de către persoanele care autentifică documentele prin mijloace electronice de transmitere la distanță (semnate cu semnătură electronică). Casa de asigurări, la rândul său, poate transmite certificatul de concediu medical, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice de transmitere la distanță, beneficiarilor/persoanelor în drept/angajatorilor, după caz.

4. Indemnizația de concediu pentru îngrijirea copilului bolnav

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85%. Baza de calcul al indemnizațiilor pentru concediul de îngrijire a copilului bolnav se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, anterioare lunii pentru care se acordă concediul, din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar.

În situația în care la stabilirea celor 6 luni din care se constituie baza de calcul al indemnizațiilor se utilizează perioadele asimilate stagiului de asigurare, veniturile care se iau în considerare sunt:

perioade
asimilate

- indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- salariul de bază minim brut pentru perioada în care, în ultimele 6 luni, salariatul a beneficiat de pensie de invaliditate;

Concediul medical de carantină și concediul medical pentru boală infectocontagioasă cu izolare, frecvente în perioada crizei COVID-19, sunt reglementate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările ulterioare, și prin Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată în Monitorul Oficial nr. 884 din 28 septembrie 2020.

reglementare

1. Concediul și indemnizația de carantină

Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată de la domiciliu, din cauza unei suspiciuni asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

Certificatul de concediu medical pentru carantină se eliberează de medicul curant, pe baza certificatului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică. Certificatul de concediu medical se poate elibera la o dată ulterioară, dar numai pentru luna în curs sau luna anterioară.

codul 07

Pe certificatul medical de carantină trebuie să fie înscris codul 07 – Carantină. Medicul curant care eliberează certificatul de concediu medical va înscrie în rubrica «Observații», de pe versoul formularului, numărul documentului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, și durata perioadei de carantină.

Durata concediilor medicale pentru carantină nu se cumulează cu durata concediilor medicale acordate unui asigurat pentru alte afecțiuni.

În situația în care durata perioadei de carantină stabilită de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică depășește 90 de zile, nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale. Observăm așadar că, concediul medical pentru carantină nu face parte dintre concediile medicale pentru prelungirea cărora, începând cu a 91-a zi, este necesară aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale, dimpotrivă, în cazul concediului medical de carantină, chiar dacă durata perioadei de carantină stabilită de organele de specialitate ale DSP depășește 90 de zile, nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

Potrivit art. 9 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, salariațul beneficiază de concediu și indemnizație pentru carantină, fără îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină reprezintă 100% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate. Totuși, angajatorul trebuie să plătească indemnizația medicală cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna respectivă. Nu este posibil ca angajatorul să plătească salariaților indemnizația medicală cuvenită după ce o recuperează de la casa de sănătate.

indemnizație

În ceea ce privește baza de calcul al indemnizației de carantină sau izolare, **pot exista 3 situații:**

ipoteze

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

• **Exemplu**

- *Baza de calcul pentru concediu medical, cod 07, în cazul în care salariatul a fost angajat cu 1 zi înainte de carantină – este venitul stabilit pentru prima luna de activitate dacă salariatul nu a mai prestat activitate la alt angajator. Spre exemplu, dacă salariatul a fost angajat în luna iulie, baza de calcul constă în venitul stabilit pentru luna iulie.*

Conform art. 20 alin. (2) din Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic:

Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată de la domiciliu, din cauza unei suspiciuni asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

Din această prevedere legală rezultă că pot exista două situații:

- a) activitatea salariatului poate fi realizată la domiciliu;
- b) activitatea salariatului nu poate fi realizată la domiciliu.

În prima situație, angajatorul poate refuza la plată concediul medical cod 07 întrucât salariatul nu are dreptul la acest concediu câtă vreme activitatea lui poate fi realizată la domiciliu.

• **Exemplu**

- *Un salariat cu contract individual de muncă cu clauză de telemuncă nu poate beneficia de concediu medical de carantină întrucât activitatea acestuia se poate realiza la domiciliu.*

Indemnizația de carantină se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Prin excepție, indemnizația de carantină se suportă doar pentru o perioadă de 5 zile din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în cazul în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care, la momentul deplasării exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen.

2. Concediul medical pentru boală infectocontagioasă cu izolare

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



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

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

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

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

Codul pentru Sars-Cov-2 este 24.

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

cod 24

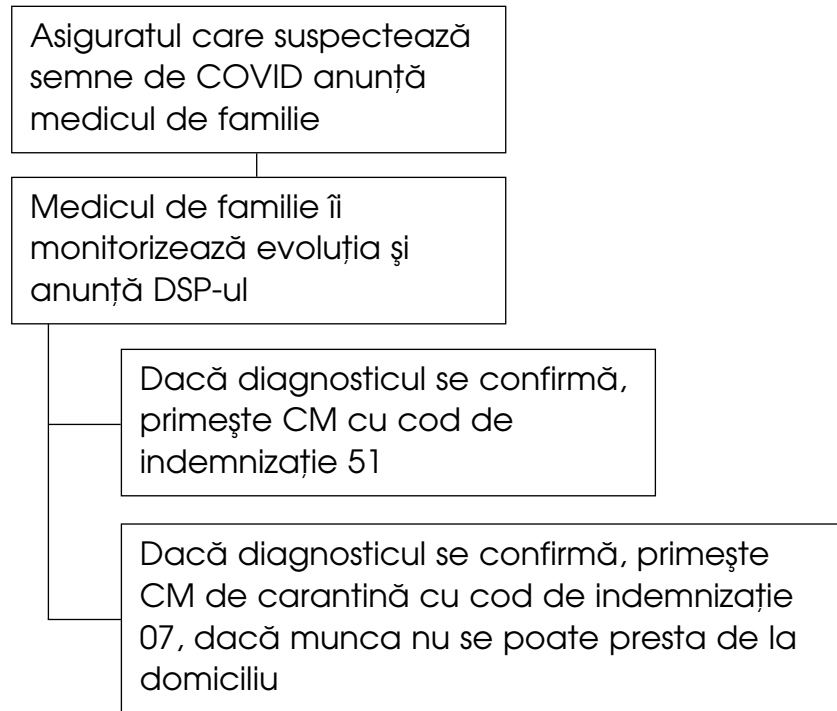
În cazul codului 51, indemnizația medicală este suportată integral din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate în timp ce în cazul codului 05 indemnizația medicală este suportată primele 5 zile de angajator și următoarele din fond.

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

Certificatul medical se eliberează astfel:

- pentru persoanele asigurate pentru care s-a dispus măsura izolării, în condițiile Legii nr. 136/2020, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicii curanți care au luat în evidență aceste persoane. În aceste cazuri, durata concediilor medicale este stabilită de către medicii curanți, în funcție de evoluția bolii;
- pentru persoanele neconfirmate sau confirmate, dar asimptomatice, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicii de familie care au luat în evidență și au monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării. Dacă în urma investigațiilor paraclinice specifice nu s-a confirmat diagnosticul de boală infectocontagioasă, medicul de familie acordă concediu medical pentru carantină pe baza documentului eliberat de către direcția de sănătate publică județeană sau, după caz, a municipiului București și pentru perioada înscrisă în acesta.

Așadar:



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

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

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

ipoteze

I. Cadrul juridic al deplasării salariaților în spațiu UE

Detașarea transnațională este reglementată de legislația internă, dar și de dreptul Uniunii Europene.

1. Dreptul Uniunii Europene

- Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne;
- Directiva (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009;
- Regulamentul (CE) nr. 987/2009 privind stabilirea procedurilor de implementare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

reglementări
europene

2. Acte normative naționale

- Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017, modificată prin Legea nr. 172/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 736 din 13 august 2020;
- Hotărârea Guvernului nr. 337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 654/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 611 din 18 iunie 2021;
- Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011.

reglementări
românești

II. Detașarea salariaților din România în alte state membre UE

1. Situații de detașare transnațională din România

Legea nr. 16/2017 în forma în care a fost modificată prin Legea nr. 172/2020 definește salariatul detașat de pe teritoriul României ca fiind salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, conform art. 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, altul decât cel în care își are sediul angajatorul său, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru.



Detașarea transnațională din România are loc în trei situații:

- a) Detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele angajatorului și sub coordonarea acestuia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și angajatorul care face detașarea.

- b) Detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.



Grupul de întreprinderi este format din două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate.

Este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

condiții

- deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;
 - controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
 - poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi;
 - este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere.
- c) Punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

2. Obligațiile angajatorilor care detașează transnațional salariați de pe teritoriul României

a) Obligația de informare a salariaților

Angajatorul care detașează transnațional salariați are obligația ca anterior detașării să-i informeze cu privire la elementele menționate la art. 18 alin. (1) din Codul muncii:

- durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- condițiile de climă;
- reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.



Suplimentar acestor elemente, prin Legea nr. 176/2020 s-a introdus obligația angajatorului de a-i informa pe salariații ce urmează să fie detașați cu privire la:

- elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru în care își va desfășura activitatea, și nivelul acestora;
- quantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;
- cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;

- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România.

condiții

În ceea ce privește contribuțiile sociale, regula stabilită de art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 este aceea că salariatul se supune legislației din statul membru în care prestează activitate.

teritorialitate

Prin urmare, contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate. Angajatorul român are obligația să se intereseze în statul în care detașează salariați cu privire la modalitatea în care trebuie să procedeze pentru a plăti contribuțiile sociale. Cotele de contribuții sociale precum și condițiile în care se datorează contribuțiile sociale sunt stabilite de legislația statului în care sunt detașați salariații.

Prin excepție, dacă angajatorul obține documentul portabil A1 de la Casa Națională de Pensii Publice, contribuțiile sociale se datorează în România în perioada înscrisă în formular, **dar nu mai mult 24 de luni.**

III. Detașarea salariaților în România din alte state membre UE

1. Situații de detașare transnațională în România

Detășarea transnațională în România are loc în trei situații:

- a) Detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.



În acest caz de detașare trebuie să existe un contract încheiat între angajatorul din alt stat membru UE și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României.

Beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România are obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă acest contract.

- b) Detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

În acest caz, detașarea are loc în baza documentelor încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României, care vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați.



Angajatorul din România are obligația de a deține aceste documente pe toată perioada în care utilizează salariați străini detașați și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă ori de câte ori sunt solicitate.

- c) Punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.



2. Obligațiile angajatorilor care detașează transnațional salariați pe teritoriul României

- a) **Obligația de a asigura salariaților condițiile de muncă din România**



Angajatorul are obligația de a asigura salariaților un set de drepturi, dependent de durata detașării.



i) Pentru primele 12 luni, angajatorii care detașează salariați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale au obligația, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de a acorda salariaților cel puțin condițiile de muncă prevăzute de legislația română și/sau de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- remunerația aplicabilă pe teritoriul României, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor prevăzute de Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale;
- condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;
- condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;
- indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din România sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din România la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

ii) După expirarea unei perioade de detașare de 12 luni, angajatorul are obligația să acorde salariaților detașați toate drepturile de care beneficiază salariații din România cu excepția:

- procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

iii) Prin excepție, în cazul detașării între 12 și 18 luni, angajatorul poate notifica inspectoratul teritorial de muncă cu privire la faptul că prelungește perioada în care nu acordă salariaților detașați toate condițiile de muncă din România, ci doar pe cele care erau obligatorii pentru primele 12 luni.

Modelul notificării este cuprins în anexa 2 a Hotărârii Guvernului nr. 654/2021 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 337/2017

Notificarea se poate întocmi și transmite:

- în format letric, prin depunere directă sau transmitere prin servicii poștale sau curierat;
- în format electronic, prin serviciul de poștă electronică sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de Lege;
- prin completarea on-line a unui formular, accesibil pe o platformă unică gestionată

notificare

de Inspectia Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, respectând cerințele tehnice și de autentificare.

Această notificare nu este o solicitare, în sensul că nu se solicită inspectoratului teritorial de muncă o aprobare, dar notificarea trebuie să fie în toate cazurile motivată.

În situația în care angajatorul care a detașat salariații în România formulează notificarea de mai sus și nu primește observații/solicitări din partea ITM, salariații detașați nu vor beneficia de toate condițiile de muncă întocmai ca un salariat român, ci vor beneficia doar de același drepturi de bază de care beneficiau și până la 12 luni.

iv) După 18 luni sau, dacă nu s-a depus notificarea de mai sus, după 12 luni, salariatul are regimul drepturilor extinse, adică beneficiază de drepturile unui lucrător român, cu excepția celor asociate încheierii și încetării contractului de muncă și schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.



Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate se iau în considerare inclusiv perioadele în care postul a fost anterior ocupat de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În cazul în care angajatorii din alte state înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză.

Pentru a stabili dacă salariatul detașat îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresă a locului de muncă.

Salariații temporari puși la dispoziția unui utilizator român beneficiază de condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.

Utilizatorul stabilit sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României informează, în scris, agentul de muncă temporară cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii.

b) Obligația de a notifica inspectoratul teritorial de muncă

Angajatorii care detașează salariați în România au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație privind detașarea transnațională a salariaților cu minimum o zi lucrătoare înainte începerii activității.

De asemenea, acești angajatori au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, orice modificare a elementelor prevăzute în declarația privind detașarea transnațională a salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data producerii acesteia.



Netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.

