



People Services

Newsletter



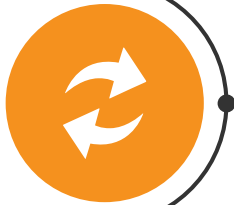
Buletin informativ

Octombrie 2020

PAG 3

Trenduri în HR

Un Business Case pentru munca flexibilă



PAG 5

Dreptul Muncii

Modificările aduse Codului Muncii prin Legea nr. 213/2020



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2020



PAG 10

Opinii Fiscale

Modificări recente ale legislației în ceea ce privește concediile medicale



PAG 11

Meet the Consultant

Cristina Mihalache,
Consultant
People Services



Continuăm să vă informăm cu privire la ultimele noutăți în materie de legislația muncii și fiscalitate și să vă ținem la curent cu tendințele de pe piața muncii. În mod evident, ideea de remote working va rămâne un subiect de mare interes pentru organizații cel puțin pe parcursul pandemiei, iar organizațiile și angajații par să fi înțeles oportunitățile și provocările pe care le aduce munca la distanță.

Am încheiat săptămâna aceasta colectarea de date de la organizații prin sondajul nostru KPMG Remote Working, iar în prezent suntem în stadiul de procesare a informațiilor.

Mulțumim și pe această cale tuturor celor care au contribuit la acest sondaj și promitem să revenim în cel mai scurt timp cu concluzii și recomandări.



Mădălina Racovițan

Partner,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Am învățat cu toții multe despre cum putem lucra diferit în ultimele 6 luni, iar acum este momentul să ne gândim mai atent la viitor și să înțelegem ce putem integra în viața noastră profesională post COVID.

Restricțiile impuse pentru combaterea COVID-19 au forțat rapid o mare parte a forței de muncă să adopte noi moduri de lucru, care au oferit atât aspecte pozitive, cât și negative. Beneficiile legate de timpul salvat zilnic pe călătoria la birou, flexibilitatea muncii de acasă și un mai bun echilibru al vieții profesionale cu cea privată au fost avantaje de necontestat pentru unii, cu toate acestea, izolarea socială, provocările muncii alături de copii acasă sau provocările legate de separarea muncii de viața privată arată și fața mai puțin plăcută a muncii de acasă.



Claudia Stan
Senior Manager,
People Services

Business Case pentru munca flexibilă



Vedem astăzi semnale puternice în piața care prefigurează că nu ne vom întoarce la munca la birou, așa cum o știam înainte de COVID, totuși este, de asemenea, îndoielnic că întreaga forță de muncă va continua să lucreze la distanță tot timpul. Noua realitate a muncii poate fi mai bună decât ambele variante, în cazul în care reușim să o construim corect.

Business case-ul pentru munca flexibilă

1 Nevoia continuă de distanțare socială înseamnă că angajatorii nu pot avea întreaga forță de muncă în același timp la birou

2 Perioada de lock-down a demonstrat că multe job-uri pot fi realizate din orice locație, cu ajutorul tehnologiei. Munca este un lucru care se face, nu un loc unde mergem. Microsoft Teams are acum 75 de milioane de utilizatori activi zilnic, adăugând 31 de milioane în puțin peste o lună.

3 Tot în pandemie am descoperit că prezența într-un birou nu este o garanție a productivității. În multe situații s-au înregistrat creșteri sau menținere a nivelului de productivitate și în modul de lucru la distanță. Rămâne desigur de văzut, care va fi tendința pe termen lung.

4 Munca flexibilă devine rapid un element cheie al ofertei angajatorilor și va contribui la capacitatea unei organizații de a atrage și a reține talentul.

Gestionarea riscurilor

Aspectele pozitive ale muncii flexibile sunt clare, dar avem de asemenea și o serie de riscuri care trebuie gestionate pentru a numi noul mod de lucru un succes.

Menținerea productivității

Pentru unii, există încă un risc ca productivitatea să nu fie la fel de mare atunci când angajații nu se află la birou, deși până acum tendințele au fost de menținere a productivității. De fapt, modul în care măsurăm productivitatea trebuie reconsiderat. Cheie pentru acest mod de lucru este sublinierea ideii de scop și progres de către liderii organizației. Când oamenii înțeleg scopul a ceea ce fac, au autonomie dar și posibilitatea de a discuta cu cineva atunci când nu știu ce să facă, vor da adesea cele mai bune rezultate. Modul în care sunt evaluați, metricile de performanță trebuie să se schimbe pentru a reflecta definițiile în schimbare ale productivității.

Sănătatea și bunăstarea angajaților

Sănătatea și bunăstarea angajaților au fost pe agenda tuturor în pandemie.

Cum continuăm să lucrăm flexibil, organizațiile vor trebui să se concentreze pe crearea unui mediu sigur în care angajații se simt sprijiniți, cu o atenție deosebită acordată sănătății mintale. De asemenea, este important să încurajăm angajații să își asume responsabilitatea propriului wellbeing și să îi încurajăm să vorbească atunci când au nevoie de sprijin.

Cultura

Mulți oameni au înrădăcinate comportamente, obiceiuri și credințe despre modul în care ar trebui să lucrăm în organizații, de exemplu, așteptându-se ca oamenii să fie prezenți la birou pentru a fi productivi. În timp ce multe dintre aceste credințe au fost perturbate inconștient de COVID-19, va fi ușor pentru unii să „revină” la vechile moduri de operare în ciuda celor descoperite în ultimele 6 luni. Dezvoltarea unei culturi care încorporează flexibilitatea și aspectele pozitive ale muncii de acasă va necesita un efort conștient, diferit de modul în care modelam cultura pre-COVID. Încrederea va fi esențială în acest sens.

Abilitățile liderilor

Abilitățile liderilor de a-și gestiona și sprijini echipele pentru a continua să se conecteze, să performeze și să se dezvolte în noul mod de lucru sunt esențiale. Avem nevoie în organizații de lideri care se conectează în mod regulat cu echipele lor și care iau parte activ la eforturile de susținere a angajamentului oamenilor. Organizațiile au nevoie să echipeze liderii cu instrumentele și abilitățile necesare pentru managementul unor echipe hibride.

Inovarea și colaborarea

Inovarea continuă să fie un element critic pentru organizații, pentru a susține dezvoltarea business-ului, iar inovarea are nevoie de colaborare și diversitate. Va fi esențial ca organizațiile să programeze oportunități de colaborare față în față (la distanță socială) sau prin instrumente de colaborare online, pentru a păstra inovarea pe agenda organizației.



Ne aflăm cu toții în fața unor decizii importante privind modul în care va arăta munca în organizațiile noastre în viitor. Un lucru e cert, o decizie de a integra munca la distanță pe termen lung va avea un impact semnificativ asupra organizațiilor noastre și avem nevoie de o planificare solidă pentru a ne asigura că munca flexibilă este sustenabilă pe termen lung.

Pentru orice întrebări legate de impactul muncii la distanță asupra agendei de HR și planificarea pentru viitor, consultanții noștri din echipa People Services vă stau la dispoziție.

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII



Diana Ursuleanu
Consultant

Dreptul Muncii

În Monitorul Oficial cu numărul 893 din data de 30.09.2020 a fost publicată Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 213/2020 prevede că oricare din părțile implicate în negocierea, încheierea sau modificarea unui contract individual de muncă, precum și pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, **poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni.** Totodată, în ceea ce privește informațiile furnizate de oricare parte, prealabil încheierii contractului individual de muncă, cât și pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, părțile pot încheia un contract de confidențialitate.

De asemenea, noile completări aduse prin Legea nr. 213/2020 prevăd, prin introducerea unui **nou articol**, că fiecare angajator are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare prin asumarea de către acesta a atribuțiilor specifice sau prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora le sunt repartizate prin fișa postului atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare, cât și prin contractarea unor servicii externe specializate care să îndeplinească aceste atribuții, servicii externe aflate sub coordonarea unui expert în legislația muncii.



Totodată, **Legea nr. 213/2020** aduce importante modificări în privința modului de soluționare a conflictelor individuale de muncă (în scopul soluționării acestora cu celeritate). În acest sens, Legea nr. 213/2020 prevede că în cazul ivirii unui conflict individual de muncă, părțile pot conveni soluționarea acestuia pe cale amiabilă, acționând cu bună-credință. În acest scop, părțile pot include în contract, la încheierea sau pe parcursul executării acestuia, **o clauză care prevede soluționarea amiabilă a conflictelor individuale de muncă, prin procedura concilierii.**

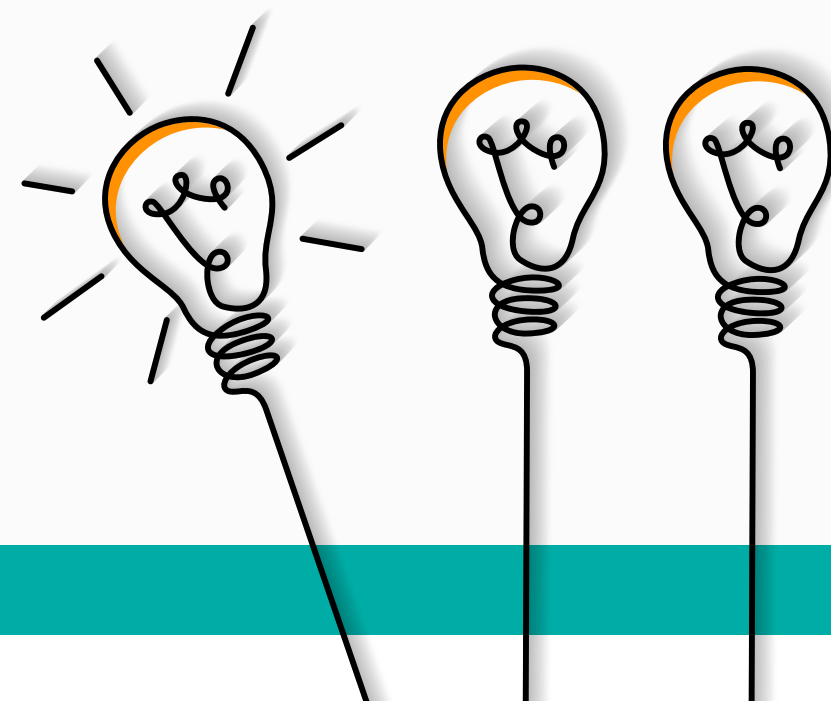
Această procedură se poate desfășura cu ajutorul unui **consultant extern specializat în legislația muncii**, ales în mod liber de părți, care poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau un mediator specializat în legislația specifică. Consultantul extern va stăruie ca părțile să acționeze responsabil în vederea stingerii conflictului, iar onorariul acestuia va fi suportat de părți în conformitate cu înțelegerea acestora. Procedura de conciliere poate fi deschisă de oricare dintre părți, după adresarea către consultantul extern, iar acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă pentru a participa la conciliere. Data deschiderii procedurii nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației. În condițiile menționate, termenul de contestare a conflictelor de muncă este suspendat pe durata desfășurării concilierii.

În cazul în care se ajunge la o soluție în urma dezbaterilor, consultantul extern are sarcina de a redacta acordul care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului, acest acord producând efecte de la data semnării de către părți sau de la o altă dată prevăzută expres în acord.

Procedura concilierii se încheie, prin întocmirea unui proces-verbal, **(i)** atunci când părțile ajung la o înțelegere, **(ii)** prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii, **(iii)** cât și prin neprezentarea uneia dintre părți la dezbateri, în urma invitației. În situația în care părțile au încheiat doar o înțelegere parțială sau procedura concilierii nu a avut un rezultat pozitiv, orice parte se poate adresa instanței competente pentru soluționarea în totalitate a conflictului individual de muncă, cu respectarea condițiilor cerute de lege în materie de conflicte individuale de muncă.

În ceea ce privește documentația internă a angajatorului privind procedura concilierii, **Legea nr. 213/2020** prevede că regulamentul intern întocmit de angajator va conține, pe lângă procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților, și procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă.

Nu în ultimul rând, potrivit **noilor modificări**, pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile aplicării unei sancțiuni disciplinare, angajatorul va putea stabili o **comisie** sau va putea apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii pentru desfășurarea activităților specifice procedurii cercetării. De asemenea, pe parcursul cercetării disciplinare, angajatul subiect al procedurii cercetării disciplinare are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.



Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 832/10 septembrie 2020

a fost publicată Legea nr. 201 / 2020 pentru modificarea alin. (5) al art. 65 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Astfel, persoanele care au locuit cel puțin 30 de ani în zonele afectate de poluarea remanentă din cauza extracției, preparării și arderii cărbunilor, șisturilor bituminoase precum și a altor minereuri definite de lege, beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizare.

În Monitorul Oficial nr. 832/10 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1375 / 2020 pentru aprobarea modelelor cererii și declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 2 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

În Monitorul Oficial nr. 832/10 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1376 / 2020 pentru stabilirea modalității de acordare a sprijinului financiar și a categoriilor de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului 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. Astfel, se stabilește că pentru salariații ce s-au aflat în telemuncă pe perioada stării de urgență cel puțin 15 zile lucrătoare, angajatorul primește un sprijin financiar în valoare de 2.500 RON pentru fiecare telesalariat, pentru a se achiziționa bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității de telemuncă, din următoarele categorii: sisteme de calcul tip laptop/notebook, tablete, smartphones, echipamente periferice de intrare și ieșire, echipamente necesare conectării la internet, licențe aferente sistemelor de operare și aplicațiilor software aferente bunurilor.

În Monitorul Oficial nr. 832/10 Septembrie 2020

a fost publicată 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. Astfel, în Ordonanța de urgență 194/2002 privind regimul străinilor în România la art. 44, se adaugă o nouă literă – (e) cu privire la cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pot fi angajați pe o perioadă de maximum 9 luni într-un an calendaristic. Totodată în Ordonanța 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, se introduce un nou alineat – (3), la articolul 13 cu privire la excepțiile privind avizul de angajare pentru 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, dacă îndeplinesc anumite condiții.

În Monitorul Oficial nr. 836/11 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 593 / 2020 privind aprobarea Procedurii de decontare a sumelor pentru plata indemnizației pentru fiecare zi liberă acordată în condițiile art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, a documentelor justificative, precum și a modelului acestora.

În Monitorul Oficial nr. 842/14 septembrie 2020

a fost publicată Hotărârea nr. 782/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 septembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

În Monitorul Oficial nr. 844/15 septembrie 2020

s-a publicat Ordinul nr. 1.340 al ministrului muncii și protecției sociale privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere pentru solicitarea indemnizației prevăzute de art. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului 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. Reamintim ca art. 3 din O.U.G. 132/2020 prevede că în cazul reducerii temporare a activității determinate de situațiile prevăzute la art. 1 alin. (1), pe perioada stabilită potrivit prevederilor art. 1 alin. (5), profesioniștii și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă, beneficiază, la cerere, de o indemnizație lunară de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările și completările ulterioare.

Tot în Monitorul Oficial nr. 844 din 15 septembrie 2020 a fost publicat și Ordinul nr. 1.341 al ministrului muncii și protecției sociale pentru aprobarea modelului cererii, al declarației pe propria răspundere și al listei zilierilor în vederea solicitării decontării sumei prevăzute de art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului 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. Reamintim că art. 4 din O.U.G. nr. 132/2020 prevede că pentru zilierii care își desfășoară activitatea în unul dintre domeniile prevăzute la art. 13 din Legea nr. 52/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, afectate de întreruperea sau restrângerea activității ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, pentru o perioadă de trei luni, la alegerea beneficiarului de lucrări, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2020, se acordă de la bugetul de stat o sumă reprezentând 35% din remunerația cuvenită zilei de muncă.

În Monitorul Oficial nr. 850/16 septembrie 2020

au fost publicate Ordinul nr. 1392/2020 al ministrului muncii și protecției sociale privind aprobarea modelului cererii și al documentelor prevăzute la art. 4 alin. (2) (i.e. pentru decontarea a 41,5% din salariul angajaților care au încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni) din Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului 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 și Ordinul nr. 1393/2020 al ministrului muncii și protecției sociale privind aprobarea modelului cererii și al documentelor prevăzute la art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului 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.

În Monitorul Oficial nr. 850/16 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul MMPS nr. 1393 / 2020 privind aprobarea modelului cererii și al documentelor prevăzute la art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului 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. Modelele prevăzute în prezentul ordin se folosesc pentru recuperarea indemnizațiilor acordate pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute de O.U.G. nr.132/2020.

● În Monitorul Oficial nr. 858/18 septembrie 2020

a fost publicată Legea nr. 207/2020 pentru modificarea alin. (5) al art. 65 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice conform căreia persoanele care au locuit cel puțin 30 de ani în zonele afectate de poluarea remanentă beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizarea prevăzută pentru stabilirea cuantumului pensiei anticipate parțial.

● În Monitorul Oficial nr. 865/22 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul 1602/21 septembrie 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

- Se introduce posibilitatea eliberării certificatelor de concediu medical de izolare, de către medicii de familie, în baza documentului eliberat de direcția de sănătate publică, care cuprinde informații referitoare la data recoltării primei probe, data confirmării bolii infectocontagioase și data internării persoanei bolnave, precum și a concediului medical la externare, în baza scrisorii medicale transmisă de medicul curant din spital;
- Certificatele de concediu medical de izolare se eliberează după ultima zi a încetării perioadei de izolare, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data ultimei zile a încetării perioadei de izolare;
- Se completează art. 64, alin. (10), referitor la cererea nouă ce poate fi depusă de către angajator, după remedierea cauzelor ce au dus la respingerea plății sumelor solicitate, astfel: cererea de recuperare se depune după depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele solicitate;
- Se modifică formatul cererii pentru recuperarea sumelor din FNUASS plătite de angajatori, prin introducerea unui nou punct, J1.1 reprezentând indemnizații aferente certificatelor de concediu medical acordate pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării (i.e. CM cod 51).

● În Monitorul Oficial nr. 865/22 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1426 al ministrului muncii și protecției sociale privind modificarea Ordinului ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) 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, cu modificările și completările aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței 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 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială. Ordinul aduce modificări documentelor necesare angajatorilor pentru solicitarea indemnizației de șomaj tehnic.

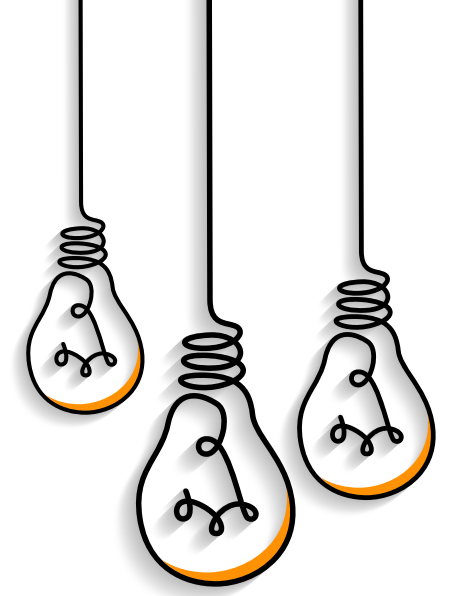
● În Monitorul Oficial nr. 873/24 septembrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1.432 al ministrului muncii și protecției sociale privind modificarea și completarea Ordinului ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) 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, cu modificările și completările aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței 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 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială. Actul normativ aduce noi modificări documentelor necesare angajatorilor pentru indemnizația de șomaj tehnic.

● În Monitorul Oficial nr. 883/28 septembrie 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență a Guvernului 163/2020 pentru completarea art. 159 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, precum și pentru adoptarea unor măsuri în domeniul asigurării unor persoane în sistemul public de pensii. Prin această ordonanță s-a introdus posibilitatea persoanelor care nu au calitatea de pensionari să poată efectua plata contribuției de asigurări sociale pentru perioade de cel mult 6 ani anteriori lunii încheierii contractului de asigurare, în care persoana nu a realizat stagiul de cotizare sau stagiul asimilat stagiului de cotizare în sistemul public de pensii sau într-un sistem de asigurări sociale neintegrat acestuia, în țară, în statele membre ale Uniunii Europene sau în alte state cu care România aplică instrumente juridice internaționale în domeniul securității sociale.

Opinii Fiscale



Luminița Fâșie
Senior Manager
Consultanță Fiscală

Modificări recente ale legislației în ceea ce privește concediile medicale

Evoluția situației epidemiologice internaționale determinată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 la nivelul a peste 200 de țări a determinat autoritățile competente să vină cu o serie de modificări legislative, printre care și modificări ale cadrului legislativ ce reglementează concediile medicale. Așadar, în cele ce urmează, vom sumariza o parte din cele mai importante modificări ce vizează concediile medicale, intervenite în perioada martie-septembrie 2020.

Eliberarea concediilor medicale

Seria de modificări cu impact asupra concediilor medicale a început cu modificarea termenelor de eliberare a certificatelor de concediu medical. Astfel, pentru tuberculoza pulmonară, concediul medical se poate acorda în momentul de față, pe toată durata perioadei de tratament, până la vindecare, iar pentru SIDA și neoplazii, se poate elibera pentru o perioadă de 1 an și 6 luni în intervalul ultimilor 2 ani, fără a mai fi necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

Având în vedere contextul actual de risc epidemiologic și biologic și instituirea unor măsuri de prevenire a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, certificatele de concediu medical pentru care se impune măsura izolării sau a carantinei, se pot elibera retroactiv, după cum urmează:

- Pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării, potrivit legii, certificatele de concediu medical se pot elibera și la o dată ulterioară, numai pentru luna în curs sau luna anterioară.
- Pentru situațiile în care măsura carantinei este dispusă pentru două sau mai mult de două luni calendaristice, certificatele de concediu medical pentru aceste situații se eliberează lunar sau după ultima zi a încetării perioadei de carantină, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data ultimei zile a încetării perioadei de carantină.



Ana-Maria Hoborici
Assistant Manager
Consultanță Fiscală

În plus, **medicii de familie** pot elibera acum anumite certificate medicale, fără a mai ține cont de durata maximă cumulată pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă. Printre acestea, se numără:

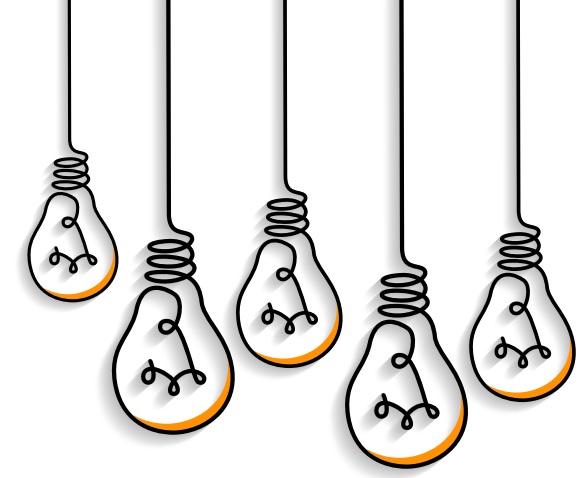
- Concediul medical acordat pentru aceeași afecțiune pe durata recomandată în scrisoarea medicală eliberată de medicul curant din spital, după expirarea concediului medical acordat la ieșirea din spital în cazul în care starea de sănătate a persoanei asigurate nu permite reluarea activității;
- Concediu medical acordat pentru perioada în care persoana asigurată este izolată la domiciliu sau la locația declarată de aceasta, în situația în care medicul curant nu a eliberat certificatul la externare;

În vederea aplicării măsurilor în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic de infectare cu virusul SARS-CoV-2, de asemenea se introduce posibilitatea eliberării certificatelor de concediu medical de izolare, de către medicii de familie, în baza documentului eliberat de direcția de sănătate publică, după ultima zi a încetării perioadei de izolare, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data ultimei zile a încetării perioadei de izolare .

Totodată, s-a modificat și **formatul adeverinței de medic** eliberate de către angajatori, fiind necesară acum detalierea numărului de zile de concediu medical aferente fiecărui cod de indemnizație în parte, a fiecărei sarcini, precum și a fiecărui copil bolnav, dar și seria și numărul certificatului de concediu medical anterior. De asemenea, în situația în care angajații nu îndeplinesc stagiul de cotizare, aceștia vor beneficia de o adeverință medicală eliberată de către medicul curant, în vederea justificării absenței la locul de muncă.

Modelul certificatelor de concedii medicale

Formatul concediilor medicale a fost modificat prin publicarea Ordinului 1092/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical, urmând ca acesta să fie la rândul lui modificat în septembrie prin Ordinul 1546/2020. Astfel, **noul format al certificatului de concediu medical** aduce ca și noutate următoarele:



- Un cod nou de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, respectiv codul **91 - Îngrijire copil bolnav cu afecțiuni grave, în vârstă de până la 16 ani**, cu un procent de calcul al indemnizației în cuantum de 85%.
- Un cod nou de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, respectiv **51 - Boală infectocontagioasă pentru care se instituie măsura izolării**, cu un procent de calcul al indemnizației în cuantum de 100%.
- Câmp special pentru completarea CNP-ului copilului în cazul certificatelor cu cod 09.
- Eliminarea următoarelor ștampile: ștampila unității emitente, ștampila altor instituții precum și viza medicului de familie.

Un aspect important de reținut aici este faptul că, vechiul format al concediului medical s-a putut utiliza în paralel până cel târziu la data de **30 septembrie 2020**.

Concedii medicale de carantină vs concedii medicale de izolare

Deoarece în această perioadă cele mai des întâlnite concedii medicale eliberate de către medici sunt cele ce impun măsura carantinei și cele de izolare, este foarte important să reținem care este diferența dintre cele două.

Astfel, **concediile medicale de carantina** (i.e. cod 07), conform art. 20 din Legea 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, sunt acordate 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.

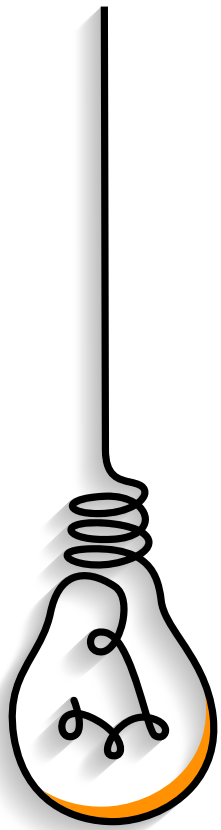
Pe de alta parte, **concediile medicale de boală infecto-contagioasă** pentru care se instituie măsura izolării (i.e. cod 51), conform art. 8 din aceeași lege (i.e. Legea 136/2020) se acordă **persoanelor bolnave** cu semne și simptome sugestive specifice, precum și pentru persoanele purtătoare ale agentului înalt patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive. Aceste concedii medicale 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.

Cuquantumul indemnizației acordate pentru cele două concedii medicale specificate mai sus este de 100% și sunt suportate integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, modificările fiind aduse de Ordonanța de urgență nr. 126/ 31 iulie 2020. Astfel, concediile pentru care s-a instituit măsura de izolare (i.e. cod 05 COVID) eliberate după data de 21 iulie 2020, sunt integral suportate din FNUASS, iar cele de carantină eliberate de asemenea după data de 21 iulie 2020, sunt plătite în cuantum de 100%.

Procedura de recuperare a sumelor din FNUASS

O altă noutate se referă la **cererea pentru recuperare a sumelor din FNUASS (Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate)** plătite de angajatori, care s-a modificat prin introducerea unui nou punct, J1.1 reprezentând indemnizații aferente certificatelor de concediu medical acordate pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării (i.e. CM cod 51).

De asemenea, s-a modificat **procedura de recuperare a indemnizațiilor ce se suportă din FNUASS**, conform art. 38 din OUG 158/2005, aceste sume putând fi solicitate și prin mijloace de transmitere la distanță, și nu doar pe suport hârtie. În plus, a fost introdus un nou termen, de 90 de zile în care angajatorul poate depune o nouă cerere, de la data primirii comunicării deciziei de respingere a plății (conform Ordin 1395/2020).



Persoanele asigurate într-un stat membru UE, SEE sau a Confederației Elvețiene

Odată cu publicarea OUG nr. 145/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru abrogarea unor prevederi legale, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul sănătății, perioadele în care persoanele asigurate într-un stat membru UE, al SEE sau a Confederației Elvețiene pentru care sunt incidente prevederile legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, au realizat stagii de asigurare, vor fi atestate prin intermediul **formularului European privind totalizarea perioadelor de asigurare.**

Așadar, perioada/perioadele în care o persoană a realizat stagiu de cotizare într-un alt stat, conform celor menționate anterior, va/vor fi asimilată/e perioadei acumulate pe teritoriul României, însă, la constituirea bazei de calcul pentru stabilirea cuantumului indemnizațiilor aferente concediilor medicale ce sunt eliberate, vor fi luate în considerare doar veniturile realizate pe teritoriul României.

Meet the Consultant



Cristina Mihalache
Senior Consultant,
People Services

Bună, eu sunt Cristina și fac parte din echipa Payroll, People Services, de aproape 4 ani.

Experiență în KPMG? Da, am experimentat multe lucruri interesante cu oamenii din echipa mea cât și cu oamenii din alte echipe. Am avut oportunitatea să învăț lucruri noi, să cunosc oameni dedicați muncii lor dar și spețe din domeniul de salarizare și HR extraordinare.

Reușite în KPMG? Da, în acest moment mă ocup de gestionarea unui portofoliu de clienți ai echipei de Payroll și mă asigur că salariații clienților mei au parte de un calcul salarial corect din punct de vedere fiscal. Pentru că acest domeniu este unul dinamic și constant apar noi provocări, în ultimul an m-am concentrat pe proiecte adresate industriei IT, cu precădere pe fișele de post în vederea aplicării scutirilor de impozit pe venit pentru angajații implicați în activități de creare a programelor pentru calculator.

Despre mine? Sunt o persoana căreia îi place să se înconjoare de lucruri frumoase. Îmi plac oamenii frumoși și momentele plăcute petrecute cu ei, îmi place muzica, arta, plimbările în natură și moda. Am considerat mereu că frumosul trebuie să ajungă la sufletele oamenilor pentru ca ei la rândul lor să emane frumusețe.

Anul acesta nu s-a încheiat și cu siguranță va veni cu noi provocări și noi obiective.

KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania

P.O. Box 18-191

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (753) 333 800

E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
Ground Floor

Iasi, 700521, Romania

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices

Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,

7th floor, Timis, Romania

T: +40 372 377 999

F: +40 372 377 977

E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova

T: + 373 (22) 580 580

F: + 373 (22) 540 499

E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

