

ASIGURARILE SOCIALE DE SANATATE
ASPECTE PRIVIND APLICABILITATEA ACTELOR NORMATIVE
SPECIFICE

Principalele subiecte abordate in cadrul seminarului de astazi sunt legate de:

- Declaratia privind obligatiile de plata a contributiilor sociale obligatorii, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate. Intocmirea gresita si efectele asupra asigurarilor sociale de sanatate si concediilor si indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate
- Noutati legislative in materia concediilor si indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate
- Drepturile si obligatiile lucratorilor detasati in statele membre U.E./S.E.E.

Declaratia privind obligatiile de plata a contributiilor sociale obligatorii, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate (D 112)

Modelul, conținutul, modalitatea de depunere și de gestionare a formularului 112 "Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate" au fost aprobate prin Ordinul comun al Ministerului Finantelor Publice, Ministerului Muncii si Ministerului Sanatatii nr. 611/138/127/2019, modificat prin Ordinul comun al Ministerului Finantelor Publice, Ministerului Muncii si Protectiei Sociale si Ministerului Sanatatii nr. 1942/979/819/2020.

Modalitatea de declarare a datelor de sfarsit si inceput a activitatii persoanelor pentru care intervine suspendarea contractului de munca este exemplificata in cadrul Anexei nr. 6, punctul II , Anexa 1.2. – Anexa asigurat.

Mentionam faptul ca in Sistemul Informatic Unic Integrat al asigurarilor sociale de sanatate, calitatea de asigurat a persoanelor care au statutul de salariat este generata de completarea de catre angajator in D112 a datelor de inceput si sfarsit ale activitatii acestora. In situatia salariatilor care isi desfasoara activitatea la un angajator in baza mai multor contracte individuale de munca, la incetarea unuia din acestea (fara incetarea activitatii la angajator) in D112 nu va fi completata rubrica “data ieșirii din categoria de asigurat . Completarea acestei rubrici genereaza incetarea calitatii de asigurat.

Evidenta contractelor individuale de munca active, data activarii si incetarii acestora, nu fac obiectul informatiilor cu caracter obligatoriu ce trebuie transmise prin D112, acestea fiind atributul REVISAL si competenta Inspectoratului Teritorial de Munca.

In scopul eficientizarii activitatii de verificare, angajatorii sunt rugati sa completeze in D112 datele de identificare (nume, prenume, nr. telefon, adresa e-mail contabil/administrator) si serviciul fiscal caruia ii este arondat (serviciu fiscal orasenesc).

Asigurarile sociale de sanatate

Angajatorul (persoana fizica sau juridica) persoanelor care au calitatea de salariat sau coasigurat ale acestora, are calitatea de asigurator in sistemul asigurarilor sociale de sanatate. Salariatii si coasiguratii acestora, in ceea ce priveste calitatea de asigurat, sunt persoane dependente de raportarea angajatorului la care isi desfasoara activitatea.

In activitatea curenta Casa de Asigurari de Sanatate Prahova se confrunta cu urmatoarele situatii, generate de catre angajatori:

a. Pierderea/ inreruperea calitatii de asigurat. Cauze:

* declarare gresita a datei angajarii - este cazul persoanelor cu perioade de suspendare a activitatii

1. persoane care revin in activitate dupa perioada de suspendare pentru crestere si ingrijire copil pana la 2 ani – greseala de declarare consta in completarea datei initiale de angajare in locul datei revenirii in activitate dupa expirarea suspendarii contractului;

2. persoane care revin in activitate dupa expirarea suspendarii contractului, urmare **concediului fara plata – greseala de declarare** – data angajarii initiale in locul datei revenirii in activitate dupa expirarea suspendarii contractului;

* declarare gresita a persoanelor indemnizate pentru cresterea copilului pana la 2 ani de catre angajator pe toata durata indemnizatiei, fara contributie;

* salariati noi, a caror calitate de asigurat nu se actualizeaza - este cazul persoanelor nou angajate care, anterior angajarii, aveau o alta forma de asigurare (coasigurat, persoana fara venit care a incheiat o declaratie unica) fara a o intrerupe la data angajarii;

* salariati care isi desfasoara activitatea la societati care au activitatea principala in domeniul constructiilor, declarati in continuare dupa luna ianuarie 2019 in sectiunea A1 cu cod 1 (salariati); pentru a se putea actualiza categoria de salariat trebuie completata aceasta rubrica cu cod 25 (salariatii care isi desfasoara activitatea la societati comerciale cu activitate in domeniul constructiilor sunt scutiti de plata CASS, sistemul invalidand o inregistrare fara plata contributiilor declarata pe cod de salariat obisnuit).

O alta situatie, des intalnita, legata de modul de declarare a salariatilor care isi desfasoara activitatea la firme din domeniul constructiilor, este datorata declararii gresite a salariatilor care, datorita inregistrarii unor venituri brute sub pragul valoric de 3000 lei (perioade de concediu fara plata, etc.), au doua categorii de asigurare deschise:

- O categorie de salariat, asigurata cu plata contributiei
- O categorie de salariat la o firma cu activitate in domeniul constructiilor, asigurata fara plata contributiei.

Pentru exemplificare, va prezentam in continuare un mod gresit de raportare a acestui tip de asigurat.

3	200	Persoane fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor	08-06-2017	31-03-2019		CAS-PH
224		Persoane fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor cu activitate în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal	08-06-2017	30-04-2020		CAS-PH

Angajatorii cu activitate in domeniul constructiilor, pentru a asigura un mod corect de declarare, in situatia in care un salariat obtine in luna curenta venituri brute sub pragul valoric minim de 3000 lei (concediu fara plata, indemnizatie pentru concediu medical, etc.), trebuie sa rectifice declaratia lunii anterioare prin completarea rubricii "data iesirii din categoria de asigurat" cu data ultimei zile din aceasta luna.

Mentionam faptul ca in exemplul prezentat anterior, in cazul rezilierii contractului de munca sau a demisiei salariatului, in luna respectiva va fi inchisa prin Declaratia 112 doar una din categoriile de salariat, cealalta ramanand deschisa si conferind persoanei statutul de asigurat si posibilitatea accesului la servicii medicale. Prin suprapunerea periodica a bazelor de date, costurile generate de serviciile medicale acordate in acest caz vor fi imputate angajatorilor, in calitate de asigurator in sistemul asigurarilor sociale de sanatate.

b. Pierderea calitatii de coasigurat. Cauze:

- * nedeclararea de catre angajatorul asiguratului;
- ** inregistrarea de venituri raportate de catre ANAF (venituri din chirii, ocazionale, cedarea folosintei bunurilor, arenda etc.) ;
- *** transferul asiguratului intre firme din acelasi grup si nedeclararea coasiguratului de catre noul angajator.

c. Declarare gresita de catre angajatori a membrilor familiei asiguratului ca si coasigurati, fara a intruni conditiile legale (copii minori, concubini, frati etc.).

d. Transmiterea de catre angajatori a D112 care nu contin informatii (necompletate), in scopul evitarii penalitatilor datorate la depasirea termenului maxim de depunere. In aceasta situatie categoriile de asigurat ale persoanelor cuprinse in declaratiile anterioare sunt inchise automat prin regulile de validare proprii sistemului informatic; declaratiile rectificative ulterioare nu produc efecte asupra calitatii de asigurat, deblocarea fiind realizată manual pentru fiecare persoana in parte.

e. Angajatorii nou infiintati nu transmit C.A.S. Prahova o copie a Certificatului de inregistrare fiscala, in vederea inregistrarii in sistemul informatic. Nu exista posibilitatea incheierii unui protocol inter-institutional intre C.N.A.S. si Oficiul National al Registrului Comertului, situatie datorata incompatibilitatii interconectarii sistemelor informatice.

Concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate

Cererile de recuperare a indemnizatiilor pentru concedii medicale platite salariatilor, care se suporta din bugetul F.N.U.A.S.S., pot fi solicitate de catre angajatori in termen de maxim 90 zile de la data la care erau indreptatiti sa o faca. Acest termen curge de la data maxima de depunere a D112 aferenta lunii pentru care au fost emise certificatele de concediu medical, respectiv data de la care informatiile privind certificatele de concediu medical, bazele de calcul si valoarea indemnizatiilor au fost declarate.

In activitatea de primire cereri de recuperare principalele probleme intalnite sunt:

- depunerea cererilor de recuperare cu intarziere, dupa expirarea termenului legal de 90 zile de la data limita de depunere a declaratiei 112;
- depunerea/transmiterea postala a cererilor de recuperare la limita termenului legal, in conditiile in care exista neconcordanțe ale datelor intre Declaratia 112 si cerere sau exista certificate care depasesc numarul legal de 90 de zile fara aviz emis de către medicul expert.
- cererile nu contin date de contact (numar telefon si adresa e-mail) ale persoanei cu atributii din cadrul angajatorului
- completarea in sectiunea D13 a D112, a codului de parafa al medicului prescriptor in locul numarului aviz medic expert;
- necompletarea in sectiunea D13 a D112, a numarului aviz medic expert, acesta fiind completat pe certificatul de concediu medical;
- completarea, in sectiunea D5 a D112, rubricii "data acordarii certificatului medical" cu data inceperii valabilitatii concediului medical

In scopul fluidizarii activitatii de verificare, angajatorii sunt rugati sa completeze pe cererea de recuperare, in sectiunea antet, date privind serviciul fiscal caruia ii este arondat (Serviciu fiscal orasemesc, Agentia Judeteana a Finantelor Publice Prahova, Administratia pentru contribuabili mijlocii, Administratia pentru mari contribuabili).

Observatie: Cererile de recuperare indemnizatii pentru concedii medicale, depuse sau transmise prin servicii postale de catre angajatori persoane fizice/juridice, sunt inregistrate in mod cronologic, motiv pentru care cererile depuse dupa expirarea termenului legal nu pot fi inregistrate.

In activitatea de verificare cereri de recuperare, din punct de vedere medical si economic, principalele probleme intalnite sunt:

a. Calculul si plata indemnizatiilor pentru certificatele de concediu medical, fara indeplinirea conditiei de stagiu minim de cotizare (minim 6 luni).

OBSERVATIE: Incepand cu veniturile salariale aferente lunii ianuarie 2018, stagiul minim de cotizare pentru a beneficia de concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate este de **6 luni** anterior lunii producerii riscului. Modificarea prevederii O.U.G. nr. 158/2005 a fost introdusa prin O.U.G. nr. 99/2017, iar aplicarea a fost prorogata pana la data de 01.07.2018. Conform normelor de aplicare, numarul de zile stagiu de cotizare ce trebuie justificat de catre asigurat este egal cu numarul de zile lucratoare din cele 6 luni anterioare lunii in care a fost emis certificatul de concediu

medical initial. Acest numar de zile trebuie intrunit in cele 12 luni anterioare lunii concediului initial.

b. Calculul si plata indemnizatiilor pentru certificatele de concedii medicale cu depasirea numarului de zile fara aviz medic expert (peste 90 zile). Conform prevederilor art. 36¹ din O.U.G. nr. 158/2005 angajatorii au obligatia sa gestioneze numarul de zile de concediu medical de care au beneficiat salariatii, sa verifice elementele care se inscriu obligatoriu pe certificatele de concediu medical (conform Ordinului nr. 233/2006) si sa respinga la plata certificatele de concediu medical completate eronat de catre medicii prescriptori.

CAUZE POSIBILE:

- eliberarea eronata de catre angajator a adeverintelor fara o evidenta stricta a numarului de zile de concediu medical in ultimele 12/24 luni;
- obtinerea de catre salariat a certificatelor de concediu medical pentru urgente medico-chirurgicale (fara obligatia prezentarii adeverintei) sau pentru incapacitate temporara de munca in zile de sarbatori legale, fara a le prezenta angajatorului;
- angajatorul nu a solicitat la angajare adeverinte privind stagiul de cotizare si numarul de zile de concediu medical de care a beneficiat în ultimele 12/24 luni.

c. Prezentarea de catre angajatori a cererilor de recuperare indemnizatii pentru concedii medicale cu urmatoarele deficiente:

- * certificate medicale necompletate in sectiunea **PLATITOR**;
- * certificate fara viza platitorului;
- * atasarea exemplarului alb in locul celui roz;
- * atasarea unei copii xerox a certificatului, neautenticata sau care nu prezinta viza medicului prescriptor ("conform cu originalul", semnatura si parafa medic prescriptor);
- * cereri de recuperare ce prezinta inversari ale sumelor contributiei datorate si indemnizatiilor platite rezultand suma de recuperat incorect calculata, pentru cereri de recuperare aferente perioadelor anterioare datei de 01.01.2018;
- * certificate fara viza de luare in evidenta de catre medicul de familie.

d. refuzul angajatorilor de a retrage, din declaratie si cererea de recuperare, certificatele de concediu medical care depasesc numarul maxim de zile de concediu medical acordate fara aviz medic expert.

OBSERVATIE: Avizul nu se acorda retroactiv!

- conform Normelor de aplicare (Ordin 60/2006, Ordin 15/131/2018) prezentarea de certificate de concediu medical dupa termenul legal, acordarea pentru perioade gresite si necompletarea integrala a certificatelor, constituie motiv intemeiat de refuz la plata.

e. in cazul certificatelor de concediu medical initiale sunt stabilite gresit baza de calcul si zilele baza (pentru cele 6 luni anterioare lunii producerii riscului) fara a se tine cont si de perioadele lucrate anterior de catre salariat la alti angajatori sau institutii asimilate angajatorilor (AJOFM, AJPIS, etc)

OBSERVATIE: La angajare, persoana juridica are obligatia solicitarii adeverintelor de stagiul de cotizare si de evidenta a zilelor de concediu medical de care a beneficiat salariatul sau a solicitarii declaratiei pe propria raspundere ca nu a inregistrat stagii de cotizare anterior. Verificarea se realizeaza prin solicitarea stagiului de cotizare Casei Judetene de Pensii.

f. in cazul certificatelor de concediu medical în continuare principala problema intalnita este modificarea bazei de calcul (neterminerea bazei din certificatul de concediu medical initial) pentru fiecare certificat de concediu medical în continuare.

g. in cazul persoanelor care isi desfasoara activitatea la mai multi angajatori problemele intampinate sunt:

– persoane care se angajeaza la un nou angajator la care nu au stagiul de cotizare, dar isi desfasoara activitatea in continuare si la vechiul angajator – principala problema este asimilarea stagiului la noul angajator

– incepand cu veniturile salariale ale lunii ianuarie 2018 bazele de calcul se constituie in functie de veniturile realizate la fiecare loc de realizare.

Principalele cauze identificate, generatoare de intarzieri in procesul de verificare si plata al cererilor de recuperare depuse, sunt:

- termenele mari de raspuns din partea angajatorilor la solicitarile C.A.S. Prahova privind completarea si modificarea certificatelor de concediu medical, reconstituirea bazelor de calcul si rectificarea declaratiilor (in cazul angajatorilor cu puncte de lucru deschise la nivelul mai multor sau tuturor judetelor, completarea si modificarea certificatelor emise teritorial si ulterior rectificarea declaratiilor genereaza perioade mari de timp),

- cresterea numarului de cereri de recuperare cu 20-25% incepand cu data de 01.01.2018, urmare a modificarilor in materia legislatiei fiscale, prin eliminarea compensarii lunare a obligatiilor de plata privind contributiile pentru concedii medicale din indemnizatiile platite salariatilor, care se suporta din F.N.U.A.S.S.

- cresterea substantiala a numarului de angajatori inregistrati la nivelul judetului Prahova, care a generat, proportional, cresterea numarului de cereri de recuperare indemnizatii pentru concedii medicale, cereri carora la sunt atasate certificate de concediu medical ce variaza intre 1 si 1850 certificate, raportat la acelasi numar de persoane cu atributii specifice in inregistrarea, verificarea, aprobarea/refuzul, ordonantarea si arhivarea acestora,

- insuficienta volumului creditelor bugetare aprobate, raportat la soldul inregistrat si ritmul de depunere al cererilor de recuperare indemnizatii pentru concedii medicale.

In cursul anului 2020 au fost solicitate credite bugetare suplimentare in vederea diminuarii valorii soldului indemnizatiilor solicitate de catre angajatori. Au fost depuse eforturi uriase pentru verificarea din punct de vedere medical si economic a cererilor de recuperare, fiind suplimentat numarul persoanelor cu atributii specifice. Este reprezentativa situatia platilor efectuate in anul 2019, respectiv 69,48 milioane lei, comparativ cu situatia platilor efectuate pana la sfarsitul lunii mai 2020, respectiv 69,25 milioane lei.

Eficientizarea activitatii de verificare si plata a cererilor de recuperare indemnizatii poate fi realizata prin aplicarea unei serii de masuri, precum modificarea legislatiei fiscale, in speta prevederile art. 167 alin. (1) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedura Fiscala, modificarea O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate si Normelor de aplicare aprobate prin Ordinul nr. 15/1311/2018 in scopul compensarii drepturilor de recuperat ale

angajatorilor privind indemnizatiile pentru concedii medicale cu obligatii de plata prezente sau viitoare ale angajatorilor. In temeiul art. 69 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedura Fiscala privind colaborarea dintre autoritatile publice, institutiile publice sau de interes public, compensarea obligatiilor de plata prezente/viitoare ale angajatorilor ar putea fi realizata de catre A.N.A.F. – D.G.R.F.P. in baza situatiilor lunare asumate de catre casele de asigurari de sanatate privind sumele „certe, lichide si exigibile” reprezentand cereri de recuperare indemnizatii concedii medicale verificate din punct de vedere medical si economic. Aceasta masura ar aduce multiple beneficii:

- Scaderea necesarului de credite bugetare necesare platii indemnizatiilor pentru concedii medicale solicitate de catre angajatori prin cererile de recuperare depuse
- In situatia angajatorilor care inregistreaza debite la plata contributiei pentru concedii medicale/contributiei asiguratorii pentru munca, este evitat refuzul la plata al cererilor de recuperare si se faciliteaza compensarea unei parti din debitul datorat
- ANAF va inregistra o scadere a debitelor datorate de catre angajatori privind contributia pentru concedii medicale/contributia asiguratorie pentru munca.

Noutati legislative in materia concediilor si indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate

Legislatia specifica concediilor si indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate a suferit modificari si completari in cursul anului 2020, modificari generate de starile de urgenta si alerta instituite la nivel national.

Aceste modificari au caracter permanent sau temporar, functie de masura instituita si efectele generate.

O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate - Modificari cu caracter permanent:

- Certificatele de concediu medical pentru neoplazii si SIDA sunt acordate pentru un interval de un an si 6 luni, in intervalul ultimilor 2 ani, fara aviz medic expert. Aceasta prevedere produce efecte de la data publicarii In Monitorul Oficial, respectiv 12.02.2020.

- Certificatele de concediu medical pentru tuberculoza sunt acordate pentru toata perioada de tratament, pana la vindecare, fara aviz medic expert. Aceasta prevedere produce efecte de la data publicarii In Monitorul Oficial, respectiv 12.02.2020.

- Persoanele care nu justifica stagiul de cotizare complet in Romania beneficiaza, in temeiul legislatiei interne a unui stat membru al Uniunii Europene, Spatiului Economic European sau Confederatie Europene, de asimilarea stagiilor de cotizare atestate prin intermediul formularului european (E104) privind totalizarea perioadelor de asigurare, eliberat de institutia competenta la care acestea au fost asigurate anterior. Aceasta prevedere produce efecte de la data publicarii In Monitorul Oficial, respectiv 12.02.2020.

- Indemnizatiile de concediu medical pentru carantina sunt platite fara indeplinirea conditiei de stagiu de cotizare. Aceasta prevedere produce efecte de la data publicarii In Monitorul Oficial, respectiv 21.03.2020.

Normele de aplicare ale O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate - Modificari cu caracter permanent:

- Salariatii care isi desfasoara la mai multi angajatori, indemnizatiile se calculeaza si se platesc de fiecare angajator, daca la fiecare dintre angajatori indeplineste conditia privind stagiul de asigurare. Aceasta prevedere produce efecte de la data publicarii In Monitorul Oficial, respectiv 27.03.2020.

- Adeverinta emisa de catre angajator, necesara pentru eliberarea concediilor medicale, incepand cu data de 27 martie 2020 este eliberata persoanelor care indeplinesc conditiile de stagiu de cotizare, precum si persoanelor carora li se elibereaza certificate de concediu medical pentru afectiuni ce nu sunt supuse conditiei de stagiu de cotizare.

Normele de aplicare ale O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate - Modificari cu caracter temporar

1. Modificari ce produc efecte doar pe perioada starii de urgenta:

- Certificatele de concediu medical se pot acorda si la o data ulterioara, dar nu mai tarziu de 30 de zile calendaristice de la data incetarii perioadei starii de urgenta pentru urmatoarele situatii:

- a) in caz de sarcina si lauzie (numai concediu medical pentru maternitate);
- b) pentru perioada de internare in spital;
- c) pentru imobilizare in sisteme de imobilizare specifice aparatului locomotor, numai de catre medicul ortoped/chirurg;
- d) situatii pentru care este necesar avizul medicului expert al asigurarilor sociale peste 90 de zile;
- e) in caz de carantina;
- f) pentru risc maternal;
- g) pentru ingrijirea copilului bolnav;
- h) pentru asiguratii aflati in incapacitate temporara de munca, care au urmat un tratament in strainatate pentru afectiuni care nu pot fi tratate in tara, sau a caror incapacitate de munca a intervenit pe perioada deplasarii in alta tara in interes de serviciu sau personal;
- i) pentru asiguratii ce beneficiaza de certificate de concediu medical pentru unele boli cardiovasculare, neoplazii, SIDA sau tuberculoza;
- j) alte situatii decat cele mentionate la lit. a)-i), ce necesita prelungirea concediului medical de catre medicii de specialitate, altii decat medicii de familie;
- k) pentru consultatiile medicale la distanta acordate in perioada starii de urgenta, potrivit prevederilor legale, in cazurile care necesita concediu medical.

- Certificatele de concediu medical care au fost transmise prin mijloace de transmitere la distanta, constituie document justificativ de plata si se depun de catre angajatori la casele de asigurari de sanatate, in conditiile in care se solicita restituirea sumelor reprezentand indemnizatii platite angajatilor proprii care au beneficiat de certificate de concediu medical. Formularele originale ale certificatelor de concediu medical, respectiv exemplarele 1 (alb) si 2 (roz), se depun de catre persoana asigurata la platitorii de indemnizatii de asigurari sociale de sanatate in termen de 60 de zile calendaristice de la data eliberarii acestora.

- Certificatele de concediu medical eliberate pe perioada starii de urgenta pot fi depuse la casele de asigurari in termen de 180 de zile de la data incetarii starii de urgenta.

2. Modificari ce produc efecte incepand cu date instaurarii starii de urgenta , pana la data de 30.06.2020:

- Certificatele de concediu medical, acordate de medici, alții decât medicii de familie, se plătesc fără avizul medicului de familie.

- Certificatele de concediu medical care cuprind a 91-a zi sau depasesc 183 de zile, precum si cele acordate pentru risc maternal se elibereaza până la data de 30 iunie 2020 si se platesc fara avizul medicului expert al asigurarilor sociale, respectiv fara avizul medicului de medicina muncii.

- Daca dupa expirarea concediului medical acordat la iesirea din spital, pentru alti pacienti decat cei diagnosticati cu COVID-19, starea sanatatii pacientului nu permite reluarea activitatii, medicul de familie, pe baza scrisorii medicale eliberate de medicul curant din spital, poate prelungi concediul medical pentru aceeasi afectiune, cu incadrarea in duratele maxime prevazute de lege.

3. Modificari ce produc efecte incepand cu date instaurarii starii de urgenta , pana la data de 30.09.2020:

- Certificatele de concediu medical eliberate in aceasta perioada pot fi transmise de catre medicii prescriptori si prin mijloace electronice de transmitere la distanta

- Adeverinta necesara pentru eliberarea certificatelor de concediu medical poate fi transmisa si prin mijloace electronice de transmitere la distanta

- Certificatele de concediu medical eliberate in aceasta perioada, transmise de catre medicii prescriptori prin mijloace electronice de transmitere la distanta, pot fi transmise de catre persoanele beneficiare platitorilor de indemnizatii si prin mijloace electronice de transmitere la distanta

- Certificatele de concediu medical care au fost transmise prin mijloace de transmitere la distanta in perioada 15 mai - 30 septembrie 2020, constituie document justificativ de plata si se depun de catre angajatori la casele de asigurari de sanatate, in conditiile in care se solicita restituirea sumelor reprezentand indemnizatii platite

angajatilor proprii care au beneficiat de certificate de concediu medical. Formularele originale ale certificatelor de concediu medical, respectiv exemplarele 1 (alb) si 2 (roz), se depun de catre persoana asigurata la platitorii de indemnizatii de asigurari sociale de sanatate in termen de 30 de zile calendaristice de la data eliberarii acestora.

- Cererile de recuperare, centralizatoarele, precum si certificatele de concediu medical aferente solicitarilor se pot transmite catre casele de asigurari de sanatate si prin mijloace electronice de transmitere la distanta.

- Documentele necesare preluarii in plata a persoanelor carora le inceteaza contractul de munca pe perioada determinata/nedeterminata din motive neimputabile, se pot transmite de catre persoanele interesate catre casele de asigurari de sanatate si prin mijloace electronice de transmitere la distanta.

- In cererile de recuperare a indemnizatiilor pentru concedii medicale care se depun de către institutiile si autoritatile publice, nu se cuprind sumele reprezentând indemnizații de asigurări sociale de sanatate aferente certificatelor de concediu medical pentru carantina instituționalizata sau la o locatie declarata sau prin izolare, ca urmare a unei suspiciuni de infectare cu virusul SARS-CoV-2, de care a beneficiat personalul propriu, începând cu veniturile aferente lunii martie 2020, si care au fost suportate integral de catre aceste institutii.

DREPTURI SI OBLIGATII ALE LUCRATORILOR DETASATI IN STATE **MEMBRE UE/SEE**

Una dintre cele patru libertăți de care beneficiază cetățenii UE este libera circulație a lucrătorilor. Aceasta implică dreptul lucrătorilor la liberă circulație și ședere, dreptul de intrare și ședere pentru membrii familiilor lor și dreptul de muncă într-un alt stat membru, precum și dreptul de a fi tratați egal cu cetățenii statului membru în care ajung. Pentru serviciul public se aplică restricții. Autoritatea Europeană a Muncii este o agenție specializată în libera circulație a lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor detașați.

Temei juridic

Articolul 3 alineatul (2) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE); articolul 4 alineatul (2) litera (a), articolele 20, 26 și 45-48 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

Directiva 2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora; Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii.

Obiective

Libera circulație a lucrătorilor este unul dintre principiile fondatoare ale UE, încă de la înființare. Această libertate este prevăzută la articolul 45 din TFUE și este un drept fundamental al lucrătorilor, care completează libera circulație a mărfurilor, a capitalurilor și a serviciilor în cadrul pieței unice europene. Ea presupune eliminarea oricărei discriminări bazate pe cetățenie la încadrare în muncă, în remunerare și în privința celorlalte condiții de muncă și angajare. În plus, articolul prevede că lucrătorii din UE au dreptul de a accepta ofertele de muncă care li se fac, de a circula liber în interiorul țării, de a se stabili pentru a lucra și de a rămâne după încheierea contractului în anumite condiții.

Realizări

La sfârșitul anului 2017, potrivit datelor Eurostat, 3,8% dintre cetățenii UE (17 milioane de persoane și 1,4 milioane de navetiști) locuiau în alte state membre decât cele ale căror cetățeni sunt – față de doar 2,5% în 2007. Mobilitatea este mai frecventă în rândul absolvenților de învățământ terțiar. Europa de Est și de Sud se confruntă cu un exod al forței de muncă înalt calificate („brain drain”), din cauza creșterii concurenței pentru atragerea talentelor și a diferențelor de salarizare.

A. Regimul general actual al liberei circulații

Dreptul fundamental la liberă circulație al lucrătorilor a fost consacrat în diverse regulamente și directive încă din anii '60. Regulamentul fondator al libertății de circulație a lucrătorilor (Regulamentul 1612/68) și Directiva complementară privind eliminarea restricțiilor de circulație și de ședere (Directiva 68/360 a Consiliului) au fost modernizate de mai multe ori. În prezent, principalele dispoziții ale UE sunt Directiva

2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere, Regulamentul 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor și Regulamentul de instituire a Autorității Europene a Muncii, care urmează să fie publicat în primăvara anului 2019.

1. Drepturile la liberă circulație și ședere ale lucrătorilor

Directiva 2004/38/CE introduce cetățenia UE ca statut de bază pentru resortisanții statelor membre atunci când aceștia își exercită dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul UE. În primele trei luni, fiecare cetățean al UE are drept de ședere pe teritoriul unui alt stat membru, necondiționat și fără a trebui să îndeplinească nicio formalitate în afara cerinței de a deține o carte de identitate sau un pașaport valabile. Pentru perioade mai lungi, statul membru gazdă poate solicita cetățenilor să își înregistreze prezența într-un termen rezonabil și care să nu genereze discriminări.

Dreptul la ședere al cetățenilor Uniunii pentru o perioadă de peste trei luni rămâne supus anumitor condiții: pentru a beneficia de acest drept, cetățenii UE care nu desfășoară activități salariate sau activități independente trebuie să dispună de suficiente resurse, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă, și să dețină o asigurare medicală. Studenții și cei care urmează cursuri de formare profesională au, de asemenea, dreptul de ședere, la fel ca și persoanele aflate în șomaj (involuntar) care s-au înregistrat ca șomeri.

Cetățenii UE primesc dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă după o perioadă de cinci ani de ședere legală neîntreruptă.

Directiva a modernizat **reîntregirea familiei** și a extins definiția de „membru al familiei” (limitată anterior la soț/soție, descendenți sub vârsta de 21 de ani sau copii sau ascendenți aflați în întreținere), pentru a include partenerii înregistrați, dacă legislația statului membru gazdă consideră că parteneriatul înregistrat este echivalentul unei căsătorii. Indiferent de cetățenia pe care o dețin, membrii familiei au drept de ședere în țara în care se află lucrătorul.

2. Încadrarea în muncă

Regulamentul 492/2011 stabilește norme privind ocuparea forței de muncă, egalitatea de tratament și familiile lucrătorilor. Orice resortisant al unui stat membru are dreptul de a-și căuta un loc de muncă într-un alt stat membru, în conformitate cu reglementările relevante aplicabile lucrătorilor naționali. Statele membre nu au dreptul să aplice niciun fel de practici discriminatorii, cum ar fi limitarea ofertelor de locuri de muncă la propriii resortisanți sau cerința unor competențe lingvistice care depășesc ceea ce este rezonabil și necesar pentru locul de muncă în cauză. Mai mult, un lucrător mobil are dreptul de a beneficia din partea oficiului național pentru ocuparea forței de muncă de aceeași asistență ca și resortisanții statului membru gazdă, precum și dreptul de a rămâne în statul membru gazdă pentru o perioadă suficient de lungă încât să poată să își caute un loc de muncă, să candideze pentru un post și să fie recrutat. Acest drept se aplică, de asemenea, tuturor lucrătorilor din alte state membre, fie că au contracte permanente, fie că sunt lucrători sezonieri sau transfrontalieri sau prestatori de servicii.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe teritoriul statului membru gazdă, resortisanții unui stat membru care lucrează în alt stat au aceleași

avantaje sociale și fiscale și același acces la locuințe ca și lucrătorii naționali. În plus, ei au dreptul la un tratament egal în privința exercitării drepturilor sindicale.

Normele împotriva discriminării se aplică și copiilor lucrătorilor mobili. Statele membre trebuie să-i încurajeze pe acești copii să meargă la școală și să urmeze cursuri de formare profesională, pentru a le facilita integrarea.

În cele din urmă, articolul 35 din directivă acordă în mod explicit statelor membre competența de a retrage orice drept conferit în temeiul directivei, în cazul comiterii unor abuzuri sau fraude.

3. Jurisprudența privind libera circulație a lucrătorilor

De la introducerea cetățeniei UE, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a precizat interpretarea Directivei într-o serie de hotărâri legate de libera circulație a lucrătorilor. Jurisprudența din acest domeniu este prezentată într-o bază de date online a Comisiei.

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au drept de ședere pentru o perioadă mai mare de șase luni necondiționat, dacă vor continua să caute un loc de muncă în statul membru gazdă și au o „șansă reală” în acest sens.

Alte clauze se referă la accesul la prestații sociale. CJUE a extins acest acces pentru cetățenii UE care își au reședința într-un alt stat membru. Statutul celor care se află în căutarea unui loc de muncă pentru prima dată a făcut obiectul unor dezbateri aprinse, întrucât aceste persoane nu au un statut de lucrător de păstrat. CJUE a statuat că acești cetățeni ai UE au dreptul de a beneficia de un acces egal la prestațiile de natură financiară menite să faciliteze accesul la piața muncii al persoanelor în căutarea unui loc de muncă; ținând seama de faptul că accesul acestor cetățeni la asistență socială este exclus în temeiul Directivei 2004/38/CE, aceste prestații nu pot fi considerate, prin urmare, „asistență socială”. Statele membre pot impune însă condiția existenței unei legături reale între persoana aflată în căutarea unui loc de muncă și piața muncii din statul membru respectiv.

B. Restricții privind libera circulație

Tratatul permite unui stat membru să refuze unui cetățean al UE dreptul de intrare sau ședere din motive ce țin de ordinea, siguranța sau sănătatea publică. Măsurile de acest tip trebuie să se bazeze pe comportamentul personal al individului respectiv, iar acest comportament trebuie să reprezinte o amenințare suficient de gravă și prezentă pentru interesele fundamentale ale statului. În această privință, Directiva 2004/38/CE prevede o serie de garanții procedurale.

În conformitate cu articolul 45 alineatul (4) din TFUE, libera circulație a lucrătorilor nu se aplică locurilor de muncă din sectorul public, deși această derogare a fost interpretată într-un mod foarte restrictiv de către Curtea de Justiție, conform căreia numai accesul la acele locuri de muncă care implică exercitarea autorității publice și responsabilitatea pentru apărarea interesului general al statului (de exemplu, securitatea internă și externă a statului) poate fi limitat la resortisanții statului în cauză.

Pe durata perioadei de tranziție de după aderarea noilor state membre, se pot aplica anumite condiții care restricționează libera circulație a lucrătorilor din, către și între aceste state membre. În prezent există o perioadă de tranziție pentru resortisanții croați, care va expira până cel târziu în iulie 2020.

C. Măsuri de susținere a liberei circulații

UE a întreprins eforturi susținute pentru crearea unui mediu care să favorizeze mobilitatea lucrătorilor. Printre acestea se numără:

- reforma sistemului de recunoaștere a calificărilor profesionale obținute în alte state membre, în vederea armonizării și facilitării procedurii; aceasta include recunoașterea automată a anumitor profesii în sectorul sănătății și a arhitecților;
- emiterea, în 2016, a unui card profesional european, pentru a testa o procedură de recunoaștere electronică în cazul anumitor profesii reglementate;
- coordonarea sistemelor de securitate socială prin Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 de punere în aplicare, în curs de revizuire;
- un card european de asigurări sociale de sănătate (2004), ca dovadă a asigurării în conformitate cu Regulamentul nr. 883/2004, și o directivă privind asistența medicală transfrontalieră (Directiva 2011/24/UE); o altă activitate planificată este propunerea Comisiei de instituire a unui număr european de securitate socială, pentru a facilita procedurile administrative pentru cetățeni și verificarea statutului lor în privința asigurărilor sociale;
- îmbunătățirea dobândirii și a păstrării drepturilor la pensie suplimentară (Directiva 2014/50/UE);
- obligația de a pune proceduri judiciare pentru căi de atac la dispoziția lucrătorilor discriminați și de a numi organisme care promovează și monitorizează egalitatea de tratament (Directiva 2014/54/UE).

În primăvara anului 2019 a intrat în vigoare regulamentul de înființare a unei noi agenții europene, Autoritatea Europeană a Muncii (AEM). Obiectivul principal al acestei agenții este de a asigura o mai bună aplicare a dreptului UE în cazul lucrătorilor detașați și de a oferi servicii de asistență lucrătorilor și angajatorilor mobili (EURES). AEM publică, pe un site internet unic pentru libera circulație, locuri de muncă și oferă informații privind condițiile de viață și de muncă din țările UE, precum și informații cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorilor, ale angajatorilor și ale administrațiilor naționale. În plus, susține coordonarea între statele membre în asigurarea respectării normelor la nivel transfrontalier, inclusiv în ceea ce privește inspecțiile comune și medierea în vederea soluționării litigiilor transfrontaliere. De asemenea, AEM sprijină coordonarea sistemelor de securitate socială și cooperarea dintre statele membre în combaterea muncii nedeclarate. Astfel, aceasta contribuie la o mobilitate echitabilă a forței de muncă, ca parte a pilonului social.

Agencia integrează sau absoarbe diferite inițiative europene cu relevanță pentru mobilitatea forței de muncă, în special EURES (serviciile europene pentru ocuparea forței de muncă), o rețea de cooperare creată de Comisie în 1993 pentru a îndeplini

obligățiile prevăzute în tratatul de susținere a liberei circulații a lucrătorilor (articolul 46 din TFUE). În această rețea este implicată Comisia, serviciile publice de ocupare a forței de muncă din statele membre ale UE și ale SEE și din Elveția, precum și alte organizații partenere. Prin Regulamentul (CE) nr. 589/2016 (care modifică Regulamentul (UE) nr. 492/2011), EURES și-a îmbunătățit instrumentele de autoservire de pe platforma sa digitală pentru a permite o corespondență automată a competențelor persoanelor care caută un loc de muncă cu locurile de muncă vacante. Statele membre au obligația de a transfera informații cu privire la toate locurile de muncă vacante către portalul european pentru mobilitatea forței de muncă, care va fi găzduit de Autoritatea Europeană a Muncii în cooperare cu portalul digital unic. Finanțarea EURES este asigurată prin Fondul social european.

Rolul Parlamentului European

Parlamentul European a subliniat întotdeauna că UE și statele sale membre trebuie să-și coordoneze eforturile pentru a promova libera circulație a lucrătorilor.

În Rezoluția sa din 16 ianuarie 2014 referitoare la respectarea dreptului fundamental la liberă circulație în UE, Parlamentul a reamintit că dreptul la liberă circulație în scopul găsirii unui loc de muncă nu poate fi asociat cu utilizarea abuzivă a sistemelor de securitate socială, solicitând statelor membre să nu întreprindă nici o acțiune care ar putea aduce atingere dreptului la liberă circulație.

Parlamentul a susținut crearea unei Autorități Europene a Muncii (în raportul său din 20 noiembrie 2018), insistând pentru crearea unui portal unic al liberei circulații și pentru ca AEM să aibă posibilitatea de a propune inspecții comune din proprie inițiativă. În plus, Parlamentul a inclus cooperarea pentru combaterea muncii nedeclarate printre obiectivele sale majore, asigurându-se astfel că Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate (care a fost înființată în 2016, cu un puternic sprijin din partea sa) își continuă activitatea.