

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**REGLEMENTĂRI PRIVIND
CONCEDIUL MEDICAL ÎN
UNELE STATE EUROPENE**

studiu documentar

noiembrie 2022

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Claudia Vlad
Consilier parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

CONSIDERAȚII INTRODUCATIVE.....	4
REGLEMENTĂRI PRIVIND CONCEDIUL MEDICAL ÎN UNELE STATE EUROPENE .	5
ALBANIA.....	5
AUSTRIA.....	6
BULGARIA.....	7
REPUBLICA CEHĂ.....	7
DANEMARCA	8
ESTONIA.....	9
FINLANDA.....	10
FRANȚA	11
GERMANIA	12
GRECIA.....	15
ITALIA	16
IRLANDA.....	17
LITUANIA	18
LUXEMBURG.....	19
POLONIA.....	20
ROMÂNIA.....	21
SLOVENIA.....	22
SUEDIA	23
ȚĂRILE DE JOS.....	24
WEBOGRAFIE	25

CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE

Concediul medical reprezintă **dreptul angajatului de a lipsi (justificat) de la locul de muncă atunci când prezintă simptome de boală și/sau se află în incapacitate temporară de muncă și, corespunzător, dreptul acestuia de a reveni (la locul de muncă) după restabilirea stării de sănătate**. Prestațiile în caz de boală se încaderază în sistemul de protecție socială (și sunt plătite ca o rată fixă a câștigurilor anterioare sau ca sumă forfetară).

Concediul medical poate include o zi liberă în care angajatul își poate programa o vizită medicală. În unele cazuri, este reglementată și situația concediului medical plătit ca perioadă pentru îngrijirea membrilor bolnavi ai familiei angajatului.

Cele mai multe state europene au legi care reglementează concediul medical plătit; unii angajatori îl oferă în mod voluntar (la stabilirea termenilor contractelor individuale de muncă) sau ca urmare a prevederilor unui contract colectiv de muncă.

Concediul medical plătit poate reduce rulajul angajaților, crește productivitatea și poate reduce răspândirea îmbolnăvirii la locul de muncă și în comunitate.

La nivelul statelor UE, sistemele de asigurări sociale nu sunt uniformizate, existând doar o obligație a statelor membre de coordonare și de compatibilizare a sistemelor respective în conformitate cu [Regulamentul privind coordonarea sistemelor de securitate socială \(883/2004\)](#), precum și cu Regulamentul care stabilește procedura de implementare a [Regulamentului privind coordonarea sistemelor de securitate socială \(987/2009\)](#) dar și cu [Directiva UE privind aplicarea drepturilor pacienților în cadrul asistenței medicale transfrontaliere](#).

Fiind la latitudinea statelor membre de a stabili nivelul contribuțiilor sociale, acestea au practici diferite cu privire la fiscalizarea muncii, precum și cu privire la împărțirea poverii fiscale între angajați și angajatori. Conform OECD, cuantumul acestor prestații fiscale pentru securitate socială este diferit la nivelul statelor UE, variind între 1% în Danemarca până la aproximativ 16% în Republica Cehă. Trebuie menționat că respectivele sisteme ar trebui analizate în funcție de particularitățile societale și al modului în care sunt elaborate bugetele naționale de asigurări sociale și de securitate.

REGLEMENTĂRI PRIVIND CONCEDIUL MEDICAL ÎN UNELE STATE EUROPENE

ALBANIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Concediul medical (incapacitatea temporară de muncă) este reglementat de [Codul Muncii în articolele 130, 131 și 147](#).

Potrivit articolului 130, atunci când salariatul nu poate lucra din cauza unei boli, angajatorul îi plătește 80% din salariu pe o perioadă de 14 zile - perioadă care va fi acoperită de acesta și nu de asigurările sociale. Salariatul prezintă un certificat medical eliberat de medic.

La cererea angajatorului, salariatul este obligat să se supună unei examinări de către un alt medic desemnat de angajator. Acest medic va declara incapacitatea salariatului de a munci și va păstra confidențialitatea diagnosticului medical. Pe de altă parte, dacă există o incompatibilitate între punctele de vedere ale medicului salariatului și cele al medicului desemnat de angajator, salariatul trebuie să se supună unei expertize care va fi încredințată unui medic desemnat de Inspectoratul Muncii.

Salariatul pierde drepturile față de angajator atunci când acesta refuză pe nedrept verificarea incapacității sale de muncă.

Când boala este o consecință a neglijenței grave a salariatului, în baza unui acord între părți se va renunța, de către salariat, la drepturile sale salariale (conform contractului). În lipsa unui acord, instanța definește acest drept.

În conformitate cu articolul 131 din Codul Civil, când salariatul nu este capabil să lucreze din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, acesta beneficiază de compensații din partea asigurărilor sociale.

Potrivit articolului 147, alin.1 din Codul Muncii (modificat cu Legea nr.9125 din 29.07.2003) „Angajatorul nu poate interveni în termenii contractului (de muncă) atunci când, potrivit legii în vigoare, salariatul se află în incapacitate temporară de muncă de la angajatorul său sau de la asigurări sociale, pe o perioadă de până la un an”.

Potrivit articolului 147 alin.2 din Codul muncii (modificat cu legea nr.9125 din 29.07.2003):

Angajatorul este în drept să concedieze un salariat după concediul medical, atunci când soluționarea contractului nu se face pe/în perioada incapacității temporare de muncă a salariatului și când termenul de notificare nu este încheiat.

AUSTRIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Principiul remunerației continue pe perioada contractului de muncă (plătită de angajator)/indemnizației de boală (plătită de furnizorul de asigurări de sănătate/asigurări sociale) asigură că remunerația/indemnizația de boală va fi plătită în astfel de situații. Cât timp se va acorda indemnizația de boală depinde, în primul rând, de vechimea în muncă a angajatului.

Legile privind concediul medical sunt: Legea privind angajații ([Angestelltengesetz \("AngG"\)](#)), precum și Legea privind continuarea plăților ([Entgeltfortzahlungsgesetz \("EFZG"\)](#)) care prevede continuarea obligatorie a plăților, inclusiv salariul de bază, orele suplimentare, plata bonusurilor și comisionul obișnuit pentru o anumită perioadă de timp.

Există un drept obligatoriu la concediu în caz de boală sau incapacitate (în general nelimitat).

În general, se aplică două regimuri - în funcție de statutul salariatului - dacă este funcționar sau se încadrează la categoria „personal contractual”.

Dacă un funcționar se află în concediu medical continuu pentru o perioadă de douăsprezece luni, angajatorul are dreptul să inițieze procedura de pensionare pe motiv de invaliditate/invaliditate prematură (pensionarea fiind în conformitate cu §14 Legea funcționarilor publici 1979/Legea muncii în sectorul public).

Pentru personalul contractual se aplică următoarele: conform Legii federale privind personalul contractual din 1948 (secțiunea 24/9), angajarea este încetată după expirarea unei perioade de un an de concediu medical neîntrerupt.

În legătura cu procedura de obținere a unui concediu medical, aceasta include o cerere făcută de către angajat către angajator, împreună cu o adeverință medicală emisă de medicul de familie sau de specialitate. Concediul medical începe în ziua în care medicul competent emite adeverința, [Fondul austriac de asigurări de sănătate \(ÖGK\)](#) fiind informat despre situația respectivă. Aducerea la cunoștință a concediului medical către ÖGK incumbă angajatului, precum și aducerea la cunoștință a situației către angajator, care va contacta Birourile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

ÖGK poate efectua vizite la domiciliu pentru a verifica dacă sunt respectate instrucțiunile și dacă concediul medical este justificat. Indemnizația pentru boală este transferată, la patru săptămâni după prezentarea documentelor justificative, către angajator.

BULGARIA

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Procedura de obținere a concediului medical este inițiată prin prezentarea a unei adeverințe medicale angajatorului, în care trebuie să fie precizat codul specific motivului pentru care este nevoie de concediu medical, în conformitate cu [Codul Securității Sociale](#). Angajatorul plătește prestații de boală pentru primele trei zile lucrătoare de concediu medical (în valoare de 70% din salariul mediu brut al angajatului). Începând cu a patra zi, prestația primită este de 80% din venitul asigurării și se plătește de către Institutul National de Asigurări Sociale până la recuperarea integrală a capacității de muncă sau evaluarea incapacității permanente de muncă.

REPUBLICA CEHĂ

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

În general, această problemă este reglementată de [Legea nr. 262/2006 Coll., Codul muncii, cu modificările ulterioare](#).

(1) *Angajatorul poate notifica salariatului încetarea contractului numai pentru următoarele motive:*

(d) *în cazul în care, potrivit unui certificat medical eliberat de furnizorul de servicii de medicina muncii sau în temeiul unei hotărâri a agenției administrative competente care a revizuit certificatul medical, salariatului nu i se permite să-și desfășoare activitatea curentă din cauza unui accident de muncă, a unui accident profesional, boală sau din cauza amenințării unei boli profesionale, sau dacă locul de muncă al angajatului a fost supus unui nivel maxim admisibil de expunere nocivă, în temeiul unei hotărâri a agenției competente în cauză / responsabilă cu protecția sănătății publice;*

(e) *în cazul în care, conform unui certificat medical eliberat de furnizorul de servicii medicale de muncă sau în temeiul unei hotărâri a agenției administrative competente care a revizuit certificatul medical, salariatul și-a pierdut, pe termen lung, capacitatea de a-și îndeplini munca curentă din cauza stării de sănătate.*

[Legea nr. 589/1992 privind contribuțiile pentru asigurări sociale](#), cu modificările și completările ulterioare, reglementează contribuțiile la asigurările sociale, contribuțiile de pensie și pentru asigurările de sănătate și contribuția de șomaj de stat.

Procedura de obținere a concediului medical presupune, în cazul în care o boală, accidentare sau alt motiv produce incapacitatea de muncă, eliberarea de către un medic a unui certificat de incapacitate de muncă. Medicul emite (electronic) certificatul privind incapacitatea de muncă, care este trimis automat la Casa de Asigurări de Sănătate. Angajatorul are opțiunea de a monitoriza situația angajaților săi aflați în incapacitate temporară (din perspectiva asigurării fluxurilor operaționale ale afacerii / întreprinderii, neexistând o reglementare în acest sens). Situația incapacității se raportează de către angajați către angajator, fără întârzieri nejustificate. Angajatorul va plăti o compensație salarială iar din a 15-a zi de boală va preda informațiile Casei de Asigurări pentru plata indemnizației de boală. După două săptămâni, compensația salarială de la angajator alternează între/cu alte indemnizații de asigurări de boală sau indemnizații plătite de Casa de Asigurări de Sănătate. Indemnizația de boală se plătește pentru fiecare zi, inclusiv în weekend, dar durata maximă a perioadei de sprijin este de 380 de zile. Valoarea indemnizației de boală depinde de durata acesteia.

DANEMARCA

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

În 2021, Parlamentul a adoptat [o nouă reformă](#) a indemnizațiilor de sănătate:

- în cazul acordării indemnizației de sănătate pentru mai mult de 22 de săptămâni în ultimele 9 luni calendaristice, autoritățile trebuie să evalueze dacă situația se poate prelungi;
- legea privind indemnizațiile de sănătate conține reguli pentru prestațiile de boală și se aplică tuturor angajaților, lucrătorilor independenți, lucrătorilor flexibili, șomerilor cu indemnizație de șomaj și persoanelor incapabile de muncă din cauza unui accident de muncă;
- intenția de a beneficia de concediu de odihnă se anunță cât mai curând posibil și nu mai târziu de două ore de la ora normală a începerii programului de lucru. Angajatorul trebuie să raporteze absența angajatului de la locul de muncă la autoritățile locale competente în materie de asigurări sociale în cel mult 5 săptămâni de la prima zi de absență, dacă absența depășește 30 de zile. După 30 de zile calendaristice, angajatorul poate, la cerere, să primească de la municipalitate o rambursare a indemnizațiilor de boală. Ca regulă generală, angajatorul trebuie să plătească indemnizații de boală pentru primele 30 de zile calendaristice;
- dacă nu sunt îndeplinite condițiile de vechime pentru a putea beneficia de plata prestațiilor de sănătate de la angajator, în momentul acordării concediului medical, angajatorul poate primi indemnizație de sănătate de la municipalitate atunci când îndeplinește una dintre următoarele cerințe:

- este angajat și a avut cel puțin 240 de ore de muncă în ultimele 6 luni încheiate înainte de prima zi de absență;
- are dreptul la ajutor de șomaj;
- a urmat cel puțin 18 ore de formare profesională în ultima lună;
- este student într-un stagiu de internship (remunerat)
- este angajat într-un loc de muncă flexibil;
- este în concediu medical din cauza unui accident de muncă.

ESTONIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

În Estonia, conform [Legii privind contractele de muncă](#), un angajator poate încheia în mod extraordinar un contract de muncă dacă angajatul nu și-a putut îndeplini sarcinile o perioadă mare de timp din cauza stării sale de sănătate, care nu permite continuarea contractului de muncă/ raportului de muncă (scăderea capacității de muncă din cauza stării de sănătate).

Se prezumă o scădere a capacității de muncă din cauza stării de sănătate dacă starea de sănătate a salariatului nu permite îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în decurs de patru luni. Înainte de a încheia un contract de muncă, angajatorul trebuie să ofere salariatului și alte locuri de muncă, acolo unde este posibil, inclusiv să organizeze, dacă este necesar, formarea continuă a salariatului, să adapteze locul de muncă sau să modifice condițiile de muncă ale salariatului dacă schimbările nu provoacă un nivel disproporționat de mare raportat la costurile care incumbă angajatorului.

Potrivit [Legii privind serviciul public](#) (acest act se aplică funcționarilor autorităților guvernamentale de stat și locale și angajaților unei autorități publice de stat și locale, care exercită autoritate oficială), un funcționar din cauza scăderii capacității de muncă, dacă funcționarul nu este capabil să îndeplinească funcțiile timp de peste patru luni consecutive sau peste cinci luni într-un an. Un funcționar poate fi eliberat din muncă (nu e o concediere propriu-zisă, ține de regimul funcției publice) dacă există motive rezonabile de a prezuma că incapacitatea de a îndeplini funcții se va repeta în același an și, prin urmare, sarcina suplimentară care apare asupra organizării muncii autorității ar fi disproporționat de mare.

Eliberarea din serviciu nu este permisă dacă este posibil ca autoritatea să modifice postul cu acordul funcționarului, să modifice condițiile de serviciu ale funcționarului sau dacă este posibil să-l transfere, cu consimțământul acestuia, pe un alt post în aceeași autoritate în care exercitarea funcțiilor corespunde capacității de muncă a funcționarului și este în conformitate cu studiile, experiența de muncă, cunoștințele și aptitudinile acestuia.

În baza certificatului de concediu medical, angajatorul și [Casa de Asigurări de Sănătate](#) vor plăti o indemnizație de boală angajatului.

- nu se plătește nicio prestație pentru primele trei zile de boală (dar angajatorul poate face acest lucru, dacă dorește);
- pentru zilele 4–8, indemnizația de boală este plătită de angajator pe baza salariului mediu al angajatului – reprezintă 70% din salariul mediu pe 6 luni;
- din ziua 9, indemnizația de boală se plătește de către Fondul de Asigurări de Sănătate în funcție de venitul zilnic al angajatului.

Informații despre certificatul de concediu medical pot fi găsite pe [Portalul](#) de stat prin e-service, certificatul de concediu medical poate fi văzut după ce a fost eliberat de medicul de familie și după ce acesta și l-a trimis la Casa de Asigurări de Sănătate. Medicul de familie va elibera un certificat electronic de concediu medical, după ce a examinat și a constatat starea pacientului. Medicul de familie poate elibera un certificat de concediu medical începând cu ziua în care pacientul a sunat la linia de asistență medicală de familie, a apelat la secția de medicină de urgență a unui spital sau a chemat ambulanța și i s-a eliberat o adeverință care să ateste acest lucru. Acest certificat trebuie depus la medicul de familie în termen de două zile.

FINLANDA

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

În Finlanda, angajații au dreptul la concediu medical, potrivit [Legii contractelor de muncă](#).

[Conform legislației finlandeze](#), angajatorul este obligat să asigure toți angajații care lucrează pe teritoriul Finlandei. Angajatorul trebuie să ofere angajaților asistență medicală legală. Fiecare angajat are dreptul la îngrijiri medicale la locul de muncă, indiferent de natura și durata raportului de muncă. Asistența medicală la locul de muncă trebuie să fie asigurată și plătită de către angajator. Un angajat poate beneficia de indemnizație de boală pentru o perioadă de incapacitate de muncă care durează mai puțin de un an. Indemnizația de boală are o perioadă deductibilă, care este ziua declarării bolii și următoarele 9 zile lucrătoare, adică aproximativ 2 săptămâni de la începerea concediului medical. Sâmbăta este inclusă în zilele lucrătoare. Indemnizația de boală se plătește după această perioadă deductibilă.

În cazul în care angajatorul plătește angajatului un salariu pe perioada concediului medical, indemnizația de boală poate fi plătită angajatorului pentru perioada plății salariului de către Asigurările Sociale. Totuși, dacă concediul medical se datorează unui accident de muncă sau unui accident de circulație, se solicită despăgubiri de la casa de asigurări de sănătate. Indemnizația de boală se plătește pentru maximum 300 de zile

lucrătoare, adică pentru aproximativ un an. După aceea, indemnizația de boală poate fi plătită din nou pentru aceeași boală numai după un an de incapacitate de muncă. Certificatul de concediu medical este întocmit de un medic sau, în unele cazuri, de o asistentă/ asistent medical/ă, sau de un asistent/ă din domeniul sănătății muncii. Certificatele de boală nu pot fi redactate retroactiv. Asistentul/asistenta poate emite un certificat de una până la 10 zile de concediu medical pe baza simptomelor pacientului (fără apune diagnosticul propriu-zis). Un certificat de concediu medical scris de o asistentă/un asistent nu este un certificat medical, iar Casa de Asigurări nu acordă indemnizație de boală cu un astfel de certificat. Medicul întocmește un raport medical al bolii. Pe baza unui certificat de concediu medical, adică un „certificat A”, diurna poate fi plătită, de regulă, pentru maximum 60 de zile lucrătoare. După acest interval, este necesară o opinie mai amplă a medicului, care se concretizează în emiterea unui alt certificat.

FRANȚA

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Această materie este reglementată de [Codul muncii](#).

Concediul medical este plătit parțial de securitatea socială (*Sécurité sociale*) și parțial de angajator. Este necesară prezentarea unui certificat medical la nu mai mult de 48 de ore de la prima zi de concediu medical. **Asigurarea socială plătește doar o parte a tratamentului, începând din ziua a patra, și poate efectua controale.** Angajatorul plătește o parte suplimentară în funcție de contractul colectiv de muncă și de dispozițiile legale în vigoare. Actul legislativ de bază impune ca securitatea socială și angajatorul să ofere împreună 90% din salariu unui angajat care lucrează de mai mult de un an, începând cu a opta zi de concediu medical, timp de cel puțin 30 de zile. Procentul și numărul de zile sunt calculate în funcție de numărul de ani lucrați în cadrul companiei.

Pentru a putea beneficia de indemnizația zilnică atunci când i s-a prescris concediu medical pentru o perioadă mai mică de 6 luni, solicitantul trebuie să fi lucrat cel puțin 150 de ore în perioada de 3 luni anterior primirii concediului medical prescris. Pentru a continua să primească indemnizația după 6 luni de concediu, solicitantul trebuie să fi lucrat cel puțin 600 de ore în perioada anterioară de 12 luni. De asemenea, solicitantul trebuie să fi fost înregistrat în sistemul de asigurări de sănătate de cel puțin un an. În caz de incapacitate de muncă, concediul medical trebuie prescris de un medic. Asiguratul trebuie să depună formularul de concediu medical la fondul local de asigurări de sănătate în termen de 48 de ore. Prestațiile zilnice în numerar se plătesc numai începând cu a 4-a zi de absență de la serviciu (perioada de așteptare de 3 zile). Această perioadă de așteptare nu se aplică membrilor cu o boală de lungă durată înregistrată, cărora li se prescrie concediu medical ca urmare a acelei boli. Beneficiile

zilnice se ridică la 50% din salariul zilnic de bază. Acesta se calculează pe baza unei medii a salariilor brute ale asiguraților (supuse contribuțiilor) pentru cele 3 luni anterioare concediului medical, sau pentru cele 12 luni anterioare perioadei de concediu dacă angajarea acestora este sezonieră sau periodică, cu un plafon de 1,8 ori salariul minim brut lunar aplicabil.

Un maxim de 360 de beneficii/prestații zilnice de boală pot fi plătite pentru orice perioadă de 3 ani. În cazul bolilor de lungă durată, indemnizația zilnică poate fi plătită pe o perioadă de maximum trei ani de la data de început până la sfârșit, pentru fiecare boală. Prestațiile zilnice în numerar sunt supuse impozitului pe venit, precum și reținerii la sursă de asigurări sociale:

- 0,5% pentru contribuția de rambursare a datoriei sociale (CRDS);
- 6,2% pentru contribuția socială generală (CSG).

Indemnizația zilnică de concediu de îngrijire este supusă reținerii fiscale și CSG (7,5%) și CRDS (0,5%). Această indemnizație se plătește persoanelor cărora li s-a acordat concediu de îngrijire (*congé de solidarité familiale*) pentru a avea grijă de un membru al familiei, bolnav în stadiu terminal (ascendent, descendent, frate) sau persoane de încredere (*personne de confiance*).

În cazul în care solicitantul încetează complet munca, indemnizația este plătită pentru 21 de zile (în cuantum de 56,33 EUR/zi). Dacă beneficiarul reduce numărul de ore lucrate la normă parțială, acesta este plătit timp de 42 de zile la jumătate din tariful cu normă întreagă, (aprox.28,17 EUR/zi).

GERMANIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Potrivit [secțiunii 1 \(1\) și \(2\) teza 1 din Legea privind protecția muncii](#), încetarea raportului de muncă de către angajator este invalidă din punct de vedere juridic dacă este nejustificată din punct de vedere social. Condiția este ca raportul de muncă să existe fără întrerupere de mai mult de șase luni. Concedierea este nejustificată din punct de vedere social dacă nu se datorează motivelor personale, comportamentului inadecvat al salariatului sau necesităților operaționale urgente.

Angajatorii pot, prin urmare, să înceteze raportul de muncă din motive legate de angajat. Boala este cel mai frecvent motiv de încetare a raportului de muncă în Germania. Cu toate acestea, o boală devine juridic relevantă (în termenii prevăzuți în legea încetării contractului de muncă) dacă este însoțită de incapacitatea de muncă și angajatul prestează necorespunzător sau deloc serviciul datorat și astfel provoacă o întrerupere a fluxurilor companiei sau a procesului de muncă. O boală anterioară sau

actuală nu este în sine un motiv de încetare a contractului de muncă, dacă angajatul prestează serviciul convenit prin contract.

Dreptul muncii se referă la conceptul medical de boală, definită ca o stare anormală a corpului, minții sau psihicului, care poate fi diagnosticată de un medic. Incapacitatea de muncă se apreciază în funcție de indicii stabiliți în baza contractului de muncă.

Potrivit jurisprudenței, revizuirea unei concedieri pe motiv de boală are loc în trei etape:

- În prima etapă se verifică dacă există un prognostic negativ cu privire la starea ulterioară de sănătate a salariatului care urmează să fie concediat;
- În a doua etapă trebuie verificat dacă incapacitatea de a munci afectează semnificativ interesele operaționale ale angajatorului;
- În a treia etapă se analizează cazul individual și se efectuează o estimare a intereselor angajatorului. Se verifică dacă deficiențele operaționale semnificative determină o povară operațională și economică inacceptabilă pentru angajator. Dacă acesta este cazul și interesele rezonabile ale angajatorului depășesc interesele salariatului în protejarea status quo-ului, concedierea din motive personale este justificată din punct de vedere social și, prin urmare, devine efectivă din punct de vedere juridic.

În plus, în dreptul muncii german, se face o distincție între boli frecvente de scurtă durată, o boală de lungă durată și incapacitatea permanentă de muncă:

- Bolile frecvente scurte sunt cele mai frecvente motivații pentru încetările raporturilor de muncă legate de boală. În momentul primirii notificării de încetare, trebuie să existe fapte obiective care să dea naștere temerii de revenire a bolilor în aceeași măsură ca înainte. Bolile scurte (frecvente) din trecut pot indica faptul că acestea vor apărea frecvent și în viitor. Totuși, încetarea nu trebuie să fie o sancțiune pentru absentism ridicat în relația de muncă anterioară, ci trebuie să prevină întreruperile incapacităților viitoare;
- În cazul în care angajatul este bolnav pentru o perioadă lungă de timp, consecințele operaționale ale viitoarei incapacități de muncă sunt/ pot deveni motiv de încetare a raportului contractual. Întrucât restabilirea capacității de muncă a angajatului este incertă și imprevizibilă, efectele operaționale pot fi nerezonabile pentru angajator și pot justifica încetarea raportului de muncă pe motiv de boală. În jurisprudența germană nu există nicio prevedere cu privire la momentul în care o boală este considerată ca fiind de lungă durată și, prin urmare, relevantă pentru concediere. Cu cât o relație de muncă durează mai mult, cu atât mai mult poate fi rezonabil ca angajatorul să aștepte revenirea capacității de muncă. Tribunalul Federal de Muncă a acceptat, referențial, ca o boală care a durat 18 luni și al cărei sfârșit nu este previzibil ca fiind un motiv relevant pentru încetarea raportului de muncă (acest termen a fost dat în baza unei spețe judecate). De asemenea, instanța a recunoscut ca fiind efectivă din

punct de vedere juridic concedierea unui angajat despre care nu se poate preconiza că va putea lucra în următorii doi ani;

- O incapacitate permanentă de muncă există dacă se constată că salariatul este în incapacitate permanentă de a presta munca stabilită prin contract. O incapacitate permanentă reprezintă o perturbare profundă a raportului de muncă și poate cauza prejudicii considerabile intereselor operaționale. Dacă acest lucru este cert, atunci, de regulă, există o încetare justificată din punct de vedere social și, prin urmare, efectivă din punct de vedere juridic.

Conform § 21 din legea care reglementează statutul funcționarilor publici în statele federale ([Beamtenstatusgesetz - BeamStG](#))/§ 30 din Legea funcționarilor publici federali (BBG), rezilierea contractului de serviciu public este posibilă prin concediere sau pensionare.

Baza deciziei privind concedierea sau pensionarea din motive de sănătate este întotdeauna determinarea invalidității. Funcționarii publici care se află în incapacitate permanentă de a-și îndeplini atribuțiile oficiale din cauza condiției fizice sau din motive de sănătate sunt considerați inapți pentru muncă. O persoană care nu a lucrat mai mult de trei luni într-o perioadă de șase luni ca urmare a unei boli și nu există nicio perspectivă de a fi pe deplin capabilă să lucreze din nou într-un interval de șase luni, poate fi, de asemenea, considerată inaptă pentru muncă. Pentru funcționarii publici de stat, statele federale pot reglementa perioada de restabilire a capacității de muncă în sine (§ 26 BeamStG/§ 44 BBG).

În plus, niciun număr specific de zile de boală în perioade definite nu este reglementat de lege pentru evaluarea incapacității de muncă. Cu toate acestea, în cazul unei îmbolnăviri frecvente, se poate dispune o examinare medicală oficială a funcționarului public pentru evaluarea capacității de muncă. Obligația de a da curs unei astfel de solicitări decurge din raportul de serviciu public și din prevederile legale privind funcția publică.

Contribuția la o schemă legală de asigurări de sănătate califică automat pentru prestația de boală (Krankengeld) și prestația de maternitate (Mutterschaftsgeld).

Indemnizația de boală ([Krankengeld](#))

- Orice persoană care contribuie la o schemă legală de asigurări de sănătate se califică automat pentru prestația de boală. Persoana în incapacitate de lucru din cauza unei boli poate a fi acoperită, ca prestații de boală, pe o durată de până la 78 de săptămâni - fie de către angajator, fie de către furnizorul de asigurări de sănătate. Pot beneficia de indemnizație de boală: lucrătorii, stagiarii și beneficiarii ajutorului de șomaj. În cazul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale, nu se acordă indemnizație de boală. În aceste cazuri, răspunde în schimb compania de asigurări de accidente sau angajatorul. Medicul de familie este cel care acordă concediul medical, adică certifică (printr-un certificat medical) că lucrătorul nu este apt de muncă. Acest lucru se aplică din prima zi

de spitalizare sau internare în centre medicale. Majoritatea angajaților au dreptul la continuarea plății salariilor de către angajator în primele șase săptămâni de absență în caz de boală. Casa de asigurări de sănătate intervine doar din a șaptea săptămână și plătește indemnizația de boală, în mod automat, comunicarea dintre angajator și casa de asigurări fiind constantă în toată această perioadă.

În cazul îmbolnăvirii pentru o perioadă mai mare de trei zile consecutive, trebuie ca angajatul să aducă la cunoștință angajatorului starea de incapacitate/ boală prin prezentarea certificatului medical. Acesta trebuie depus până cel târziu a patra zi. Angajatorul poate solicita acest lucru și mai devreme. De asemenea, sesizarea situației către Casa de asigurări incumbă tot angajatului, având termen de o săptămână de la începerea perioadei de incapacitate. Din 2021, certificatul electronic de incapacitate de muncă [\(eAU\)](#) va fi introdus treptat pentru cei cu asigurări obligatorii de sănătate. Medicul va trimite apoi certificatul medical în format digital casei de asigurări de sănătate. Pentru cabinetele medicale însă, transmiterea electronică este obligatorie doar de la 1 octombrie 2021.

GRECIA

În cazul în care salariații sunt împiedicați să lucreze din cauza unei boli, aceștia au dreptul să-și primească în continuare salariul pe perioada absenței de la serviciu. Acest drept nu durează pe toată perioada în care nu pot lucra, fiind supus anumitor limitări specificate de articolul 660 din [Codul civil grec](#).

Regula este că un angajat care a îndeplinit un an de serviciu la același angajator are dreptul să primească plata pentru o lună de absență pe an calendaristic și dacă a îndeplinit trei luni de serviciu la același angajator are dreptul să primească remunerație pentru zece zile de absență.

Nu există nicio legislație care să stabilească o durată maximă admisă a concediului medical.

Regula generală este că angajatorul este liber să concedieze salariatul în orice moment și fără a fi obligat să prevadă motive pentru încetarea contractului. Totuși, acesta trebuie să plătească indemnizația de concediere prevăzută de lege. Pe de altă parte, există limitări practice ale acestui drept al angajatorului.

- În primul rând, dacă concedierea este adusă în fața unei instanțe și se constată, ținând seama de circumstanțele speciale ale cauzei, a fi abuzivă, este anulată de drept;
- În al doilea rând, este interzisă concedierea unei angajate având ca motiv sarcina acesteia;

- În al treilea rând, în cazul unei boli care ar putea fi considerată și un handicap, salariatul este protejat de concediere pe motiv de handicap.

De asemenea, este important de menționat că articolele [5 alin. 3 din Legea 2112/1920](#) și 8 din [Legea 16/18.7.1920](#) nu permit angajatorului să considere absența scurtă a salariatului pe motiv de boală (până la 6 luni, în funcție de vechimea în muncă) ca o încetare voluntară a muncii. În cazul în care absența este mai mare decât perioada de mai sus, atunci aceasta poate fi considerată de către angajator, ținând cont de comportamentul salariatului și de toți ceilalți parametri ai cazului, ca o încetare voluntară a contractului din partea salariatului. În acest caz, salariatului nu i se plătește o indemnizație de concediere.

ITALIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Concediul medical sau indemnizația de boală sunt recunoscute lucrătorilor atunci când are loc un eveniment care determină incapacitatea temporară de muncă a acestora, înțeleasă ca și activitate la un loc de muncă specificat.

În sectorul privat, pentru salariați, fără a aduce atingere prevederilor mai favorabile ale convențiilor colective, articolul 6, alineatul 4, din Decretul 1825/1924 (cu modificările ulterioare) prevede păstrarea locului de muncă o perioadă de:

- trei luni, dacă vechimea în muncă a salariatului nu depășește 10 ani;
- șase luni, dacă vechimea în muncă a salariatului este mai mare de 10 ani.

Contractele colective pot recunoaște salariatului dreptul de a cere angajatorului beneficiul unei alte perioade de concediu fără plată, care poate fi folosită și în caz de boală mai lungă decât perioada de păstrare a locului de muncă. Această posibilitate servește la limitarea concedierii pentru depășirea perioadei indicate.

În sectorul public, disciplina duratei bolii este lăsată la negocierea colectivă.

De regulă, angajații publici au dreptul de a-și păstra locul de muncă pe o perioadă de 18 luni de concediu medical în trei ani, cu remunerație, și o perioadă suplimentară de 18 luni fără plată. De la calculul perioadei de păstrare a locului de muncă sunt excluse zilele de concediu medical datorat spitalizării și terapiilor salvatoare (inclusiv chimioterapie).

Relația de muncă nu se încheie la termenul limită al perioadei de păstrare a locului de muncă. De altfel, se cere un act specific din partea angajatorului (o notificare în scris).

Se lasă la latitudinea contractelor colective posibilitatea prelungirii acestei perioade în particular și pentru cazul unor boli prelungite, cum ar fi cele oncologice.

IRLANDA

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Persoanele angajate (contract individual și/sau colectiv de muncă) plătesc contribuții la Fondul de asigurări sociale. Contribuția depinde de câștiguri și de ocupație și, prin urmare, se numește contribuție de asigurări sociale legate de salariu ([PRSI - Pay Related Social Insurance](#)). În prezent, există 11 clase diferite de PRSI (A, B, C, D, E, H, J, K, M, S și P). Fiecare clasă PRSI este la rândul său împărțită în diferite subclase. Aceste subclase nu afectează drepturile în cadrul sistemului de asigurări sociale. Acestea se referă doar la suma PRSI pe care angajatul sau angajatorul trebuie să le plătească. PRSI este calculat pe baza salariului contabil. Salariul contabil este salariul brut.

Persoanele care sunt încadrate în oricare dintre categoriile PRSI, au dreptul de a beneficia de concediul medical care va fi decontat în urma unei cereri la finalul anului fiscal, până atunci el fiind suportat de angajator.

În prezent, se află în discuție un [proiect de lege](#) în legătură cu regimul concediilor de odihnă din Irlanda.

Indemnizația de boală trebuie plătită de angajatori la o rată de 70% din salariul unui angajat, sub rezerva unui prag maxim zilnic de 110 EUR. Pragul de câștig zilnic de 110 EUR se bazează pe câștigurile săptămânale medii din 2019 de 786,33 EUR și echivalează cu un salariu anual de 40.889,16 EUR. Acesta poate fi revizuit prin ordin ministerial în conformitate cu inflația și veniturile fluctuante. Rata de 70% și plafonul zilnic sunt stabilite pentru a se asigura că, costurile excesive nu sunt impuse exclusiv angajatorilor care, în anumite sectoare, ar putea fi nevoiți, de asemenea, să crească costurile de înlocuire a personalului bolnav/incapacitat pe termen scurt (având de făcut față unor cheltuieli neprevăzute inițial).

Proiectul de lege este destinat să ofere un nivel minim de protecție angajaților cu plăți sub-medii, care ar putea să nu aibă dreptul la schema de plată de boală a companiei. Legislația prevede în mod expres că, acest lucru nu împiedică angajatorii să ofere condiții mai bune sau sindicatele să negocieze pentru condiții mai favorabile printr-un contract colectiv de muncă.

LITUANIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Conform [Codului Muncii al Lituaniei](#):

- unul dintre motivele de încetare a unui contract de muncă este reprezentat de invaliditatea de lungă durată: dacă perioada de invaliditate (când nu rezultă din accident de muncă sau boală profesională) depășește 120 de zile calendaristice consecutive sau dacă perioada totală de invaliditate depășește 140 de zile în ultimele 12 luni. Această perioadă nu include perioada în care un salariat a beneficiat de o indemnizație de asigurări sociale de stat pentru îngrijirea unui membru de familie sau o indemnizație primită în cazul unei boli epidemice (art. 133);
- salariații, care și-au pierdut capacitatea de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, își păstrează funcția și atribuțiile până la recuperarea capacității de muncă sau până se constată un handicap (art. 133);
- este interzisă notificarea încetării contractului de muncă și concedierea unui salariat în perioada de invaliditate temporară de muncă (înainte de expirarea duratei de invaliditate menționată mai sus), precum și în timpul concediului acestuia; cu excepția cazurilor de încetare a unui contract de muncă fără preaviz (art. 131);
- angajatorul poate rezilia un contract de muncă fără preaviz atunci când un salariat se află în imposibilitatea de a îndeplini aceste atribuții sau de a lucra conform unei concluzii medicale sau a unei încheieri a Biroului de Evaluare a Invalidității și Capacității de Muncă din cadrul Ministerului Securității Sociale și Muncii (Art. 136).

Aceeași invaliditate de lungă durată și garanții legale subsecvente sunt prevăzute pentru funcționarii publici în Legea funcției publice și pentru funcționarii publici statutari (funcționarii) în Statutul Serviciului Intern.

În ceea ce privește [modalitatea de obținere a concediului medical](#), angajații trebuie să se adreseze medicului de familie. Odată diagnosticat, medicul va prescrie tratament și, dacă este declarat cu incapacitate temporară de muncă, angajatului îi va fi eliberat un certificat electronic de incapacitate de muncă. Se va preciza perioada de incapacitate temporară de muncă, adică perioada pentru care va dura tratamentul și angajatul nu va putea merge la muncă din cauza respectivă. După aceasta, angajatul trebuie să își informeze angajatorul (toți angajatorii, dacă lucrează în mai multe locuri de muncă) că este bolnav și nu poate veni la muncă. După cerere, angajatorul trebuie să:

- Calculeze indemnizația de boală din fonduri proprii pentru primele 2 zile de boală, care coincid cu programul de lucru;

- Să trimită un formular [NP-SD2 completat](#) – către Sodra (Casa Națională de asigurări de sănătate) .

Angajatul va depune o cerere de indemnizație de boală pe termen nedeterminat la Sodra și indemnizația de boală va fi acordată automat. Indemnizație de boală pentru primele 2 zile de boală care coincide cu programul de muncă se plătește de către angajator, din a 3-a zi de boală - de către Sodra. Când o persoană devine inaptă de muncă din cauza prelevării de țesuturi, celule sau organe pentru transplant în scopul donației, indemnizația de boală se plătește de către Sodra din prima zi de incapacitate temporară de muncă. Indemnizația de boală nu se plătește persoanelor care lucrează în baza unui certificat individual de activitate pentru primele 2 zile de incapacitate temporară de muncă. De menționat că, deși angajatorul va fi plătit indemnizație de boală pentru primele două zile de incapacitate temporară de muncă, dacă angajatul nu a prestat durata necesară de asigurări sociale, indemnizația de boală nu se va plăti din fondurile Sodra din ziua 3 din boală.

LUXEMBURG

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Durata concediului medical este reglementată de art. [L. 121-6. din Codul muncii](#), iar durata maximă admisă este de 26 de săptămâni consecutive.

Angajatorul, odată informat despre incapacitatea de muncă a salariatului său, nu are voie - nici măcar pentru o cauză justă/justificabilă - să notifice salariatului încetarea contractului său de muncă pe durata unei perioade de cel mult 26 de săptămâni din ziua apariției incapacității de muncă.

Protecția încetează după 26 de săptămâni de boală continuă. Cu alte cuvinte, după 26 de săptămâni neîntrerupte de boală, angajatorul are dreptul să concedieze persoana respectivă.

Acest lucru nu înseamnă însă că absența timp 26 de săptămâni (pe motiv de boală) justifică automat concedierea de la sine - angajatorul trebuie să aibă un motiv real și serios pentru a putea concedia. De asemenea, îi revine angajatorului să producă dovada pierderilor nerezonabile pe care această absență a adus-o bunei funcționări a afacerii sale.

O întrerupere a celor 26 de săptămâni prin reluarea activității profesionale urmată de o nouă perioadă de boală face începerea unei noi perioade de protecție împotriva concedierii (tot de 26 de săptămâni).

POLONIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Potrivit art. 41 din Codul muncii, angajatorul nu poate transmite un preaviz de încetare a raportului de muncă unui salariat în timpul concediului salariatului respectiv sau în timpul oricărei alte absențe justificate a salariatului de la serviciu, dacă perioada care justifică încetarea contractului de muncă fără preaviz nu s-a încheiat.

Perioada menționată mai sus este reglementată de art. 53 din Codul Muncii. În temeiul acesteia, un angajator poate rezilia un contract de muncă fără preaviz:

- în cazul în care un angajat nu poate lucra din cauza unei boli:
 - mai mult de 3 luni - dacă salariatul a fost angajat la un anumit angajator de mai puțin de 6 luni,
 - pentru o perioadă mai lungă decât perioada totală de primire a indemnizațiilor sociale și de boală, precum și a primirii indemnizației de reabilitare pentru primele 3 luni – dacă salariatul a fost angajat la un anumit angajator timp de cel puțin 6 luni, sau dacă incapacitatea la muncă a fost cauzată de un accident de muncă sau de o boală profesională,
- în cazul în care un salariat are o absență justificată de la serviciu din alte motive decât cele menționate la pct. 1, cu o durată mai mare de 1 lună.

Un contract de muncă nu poate fi reziliat fără preaviz dacă angajatul lipsește de la serviciu din cauza îngrijirii unui copil – în timp ce primește indemnizație de prestații de asigurare; sau dacă angajatul se află în izolare din cauza unei boli contagioase – în timp ce primește indemnizații sociale și de boală.

Un contract de muncă nu poate fi reziliat fără preaviz după ce angajatul s-a prezentat la muncă după o absență justificată. Angajatorul ar trebui, pe cât posibil, să reintegreze angajatul care se prezintă la muncă imediat după încetarea motivelor menționate mai sus.

Pentru a beneficia de indemnizație de boală, nu este necesară prezentarea niciunui document la angajator (plătitor de contribuție). Angajatorul (plătitor de contribuție) va vedea certificatul medical e-ZLA pe profilul angajatului la [PUE ZUS \(Casa de Asigurări\)](#).

În cazul în care angajatorul (plătitor de contribuție) nu are un profil la PUE ZUS, certificatele medicale e-ZLA nu îi sunt transferate. Angajatorul (plătitor de contribuție) va informa în scris, în prima zi de muncă angajatul, că este obligat să furnizeze o versiune fizică al certificatului medical e-ZLA eliberat.

Autoritățile de Securitate Socială - ZUS nu plătesc din oficiu indemnizații de boală.

Pentru ca ZUS să plătească indemnizația de boală, este nevoie de completarea unei cereri. În perioada de asigurare, cererea este depusă în numele angajatului de către

angajator (plătitor de contribuție). Angajatorul (plătitorul de contribuție) eliberează și depune către ZUS o adeverință a plătitorului de contribuție, nu mai târziu de 7 zile de la primirea certificatului medical e-ZLA pe profilul plătitorului la PUE ZUS.

ROMÂNIA

Cadrul legal este reprezentat de [Codul muncii](#), cu [modificările recente](#).

[Potrivit articolului nr.60 alin. \(1\) din Codul muncii](#), concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe perioada invalidității temporare, atestată printr-un certificat medical conform legii. De asemenea, articolul 61 prevede că un angajator poate decide concedierea pentru motive legate de persoana salariatului în următoarele cazuri:

a) când salariatul a săvârșit o abatere disciplinară gravă sau repetată în legătură cu normele de disciplină a muncii sau normele prevăzute în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul de procedură, cu titlu de sancțiune disciplinară;

.....

c) când, prin decizie a organelor de examinare medicală competente, se constată o incapacitate fizică și/sau psihică a salariatului, nepermițându-i să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției ocupate;

d) când salariatul nu este apt profesional pentru locul de muncă în care este angajat;

.....

O serie de noi reglementări referitoare la modul de acordare a concediilor medicale au intrat în vigoare începând cu data de 1 august 2021, prin punerea în aplicare a [Ordinului ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate 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](#), aprobate prin [Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017](#).

Astfel, a fost introdus un **nou mecanism de acordare a certificatelor de concediu medical** în cazul incapacității temporare de muncă pentru boli obișnuite, care prevede evaluarea stării de sănătate și monitorizarea pacienților de către medicii curanți, prin întocmirea unui plan de urmărire a evoluției bolii.

Perioadele de **concediu medical** pentru fiecare episod de boală se vor acorda **în cel puțin două etape**, în vederea recuperării capacității de muncă a persoanei asigurate și reinsertiei socio-profesionale a acesteia.

Medicul de familie va acorda în prima etapă maxim 4 zile de concediu medical, cu încadrarea în limita maximă de 7 zile pentru fiecare episod de boală, respectiv 28 de zile pe an, iar medicul specialist din ambulatoriu poate acorda în prima etapă maxim 15 zile, cu încadrarea în limita maximă de 30/31 zile/lună, respectiv 90 de zile pe an. În situația în care prima etapă a concediului medical pentru incapacitate temporară de muncă se finalizează într-o zi nelucrătoare, certificatul de concediu medical în continuare poate fi eliberat în prima zi lucrătoare care urmează, cu încadrarea în limitele maxime menționate.

În situația în care asiguratul se află în imposibilitatea deplasării la cabinetul medical în vederea acordării concediului medical, medicul curant (medicul de familie sau medicul specialist din ambulatoriu) poate acorda consultații la domiciliu sau la distanță.

Dacă după acordarea primei etape a concediului medical asiguratul nu se mai prezintă pentru evaluarea stării de sănătate conform planului de urmărire a evoluției bolii, precum și în situația în care evoluția stării de sănătate a asiguratului este favorabilă ca urmare a respectării de către acesta a planului de urmărire a evoluției bolii, medicii curanți nu vor mai acorda concediu medical în continuare.

Prin excepție, medicii curanți nu vor întocmi planul de urmărire a evoluției bolii în cazul eliberării certificatelor de concediu medical pentru unele boli speciale (boli cardiovasculare, SIDA, neoplazii și tuberculoză), pentru urgențele medico-chirurgicale, pentru bolile infectocontagioase din grupa A și pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării, precum și în situația în care asiguratul este internat în spital. De asemenea, concediile medicale pentru maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav, precum și în cazul riscului maternal, pot fi acordate într-o singură etapă, fără a fi necesară întocmirea planului de urmărire a evoluției bolii.

Se menține prevederea conform căreia, după expirarea concediului medical acordat la ieșirea din spital, în cazul în care starea sănătății persoanei asigurate nu permite reluarea activității, medicul de familie, pe baza scrisorii medicale eliberate de medicul curant din spital, poate prelungi concediul medical cu maximum 7 zile calendaristice pentru aceeași afecțiune fără a fi necesară întocmirea planului de urmărire a evoluției bolii.

SLOVENIA

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Medicul de familie este cel care decide dacă lucrătorul nu poate presta munca având în vedere starea (de sănătate) în care se află.

Acesta emite un certificat de concediu medical, dacă situația o impune. De asemenea, medicul de familie este autorizat să determine incapacitatea temporară de muncă de până la 30 de zile, care este suportat (financiar) de angajator, în conformitate cu art. 80

din [Legea privind asistența medicală și asigurările de sănătate](#). Medicul de familie poate, de asemenea, să aprecieze dacă starea de sănătate a asiguratului este justificată de incapacitate temporară de muncă sau capacitatea de a lucra cu fracțiuni de normă.

Asiguratul trebuie să obțină adeverință de la medic și în cazul îngrijirii copiilor în situație de boală a acestora – adeverinața se înscrie la categoria „îngrijirea unui membru al familiei”. În cazul absenței unui angajat mai mult de 30 de zile, această absență este evaluată de o comisie desemnată de Institutul de Asigurări de Sănătate. Astfel, angajatorul este obligat să plătească salariului despăgubiri în caz de absență din cauza bolii, rănirii sau îngrijirii unui membru de familie. După 30 de zile lucrătoare absente de la serviciu, obligația de a plăti indemnizația de boală este transferată către Institutul de Asigurări de Sănătate din Slovenia. Astfel, angajatorul plătește compensația la salariul salariatului, apoi solicită Institutului să-i ramburseze plățile.

Din 2020, asiguratul nu mai este nevoit să aducă certificat medical în formă tipărită, concediul medical fiind anunțat angajatorului prin intermediul unei [platforme electronice centralizate](#).

SUEDIA

Nu există reglementări explicite privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Notificarea de încetare a raportului de muncă din partea angajatorului trebuie să se bazeze pe motive obiective, astfel cum este reglementat de [Legea privind protecția muncii](#).

Temeiurile obiective date de lege sunt fie concedierea din cauza lipsei de muncă/ lipsa prestării activității prevăzute de contracte, fie pentru motive personale.

Boala nu este în mod implicit un motiv suficient pentru concediere. Dar, dacă tulburarea angajatului îi afectează acestuia capacitatea de a îndeplini în mod continuu sarcinile de la locul de muncă și angajatorul nu este în măsură să-i ofere sarcini alternative sau să adapteze munca pentru a se potrivi nevoilor specifice ale angajatului, contractul de angajare poate fi reziliat „din motive personale”.

Responsabilitatea angajatorului de a contribui la reabilitarea unui angajat care s-a îmbolnăvit / se află în incapacitate medicală de muncă revine pentru o perioadă de 365 de zile. După această perioadă – și când este clar că angajatul nu poate fi reabilitat medical și nu va putea reveni la locul de muncă - angajatorul poate opta pentru concedierea acestuia.

Un angajat care revine la locul muncă după o perioadă de concediu medical nu beneficiază de nicio protecție specială împotriva concedierii, atâta timp cât angajatorul poate justifica obiectiv motivele demiterii/ concedierii acestuia (în termenii stabiliți în contractul colectiv / individual de muncă).

ȚĂRILE DE JOS

Nu există reglementări privind monitorizarea concediilor medicale ale salariaților de către angajatori.

Securitatea socială pentru forța de muncă reprezintă o componentă a sistemului general de asigurări sociale și acoperă șomajul, invaliditatea și concediul medical. Fiecare componentă este guvernată de o autoritate diferită.

Conform art. 629 din Codul Civil, angajatorii sunt obligați să asigure minim 70% din salariul obișnuit al angajatului în momentul în care acesta intră în concediu medical, pentru maximum 104 săptămâni.

WEBOGRAFIE

ECPRD 2888 - Dismissal after sick leave (Concedierea după concediul medical)

AUSTRIA

<https://taxsummaries.pwc.com/austria/individual/other-taxes>

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.867467&portal=oegkpor>

BULGARIA

<http://www.bulgaria-labour-law.bg/social-security.html>

<https://lex->

[bg.translate.google.com/laws/doc/1597824512? x tr sl=bg& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr](https://lex-bg.translate.google.com/laws/doc/1597824512?x_tr_sl=bg&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=sc)

REPUBLICA CEHĂ

<https://www.kurzy.cz/prispevky->

[davky/neschopenka/#:~:text=Jste%2Dli%20zam%C4%9Bstnanec%3A&text=U%C4%8](https://www.kurzy.cz/prispevky-davky/neschopenka/#:~:text=Jste%2Dli%20zam%C4%9Bstnanec%3A&text=U%C4%8)

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

<https://www.zakonyprolidi-cz.translate.google.com/cs/1992->

[589? x tr sl=cs& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc](https://www.zakonyprolidi-cz.translate.google.com/cs/1992-589?x_tr_sl=cs&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=sc)

DANEMARCA

<https://taxsummaries.pwc.com/denmark/individual/other-taxes>

<https://www.retsinformation->

[dk.translate.google.com/eli/ita/2021/223? x tr sl=da& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc](https://www.retsinformation-dk.translate.google.com/eli/ita/2021/223?x_tr_sl=da&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=sc)

ESTONIA

<https://www.eesti.ee/en/life-events/i-have-fallen-ill>

FINLANDA

<https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2022/01/statutory-social-insurance-contributions-in-finland-in-2022.pdf>

<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/sairausloma>

GERMANIA

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/krankengeld.html>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gkv.html>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gkv.html>

<https://pwwl.de/en/introduction-of-the-electronic-certificate-of-incapacity-for-work-eau/>

ITALIA

<https://ww1.issa.int/it/about/socialsecurity>

IRLANDA

https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/irish_social_welfare_system/social

LITUANIA

https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/irish_social_welfare_system/social

<https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/susirgau-arba-slaugau-seimos-nari/ka-daryti-jei-susirgau>

POLONIA

<https://taxsummaries.pwc.com/poland/individual/other-taxes#:~:text=The%20contribution%20rate%20for%20the,cap%20is%20changing%20e>

<https://www.zus.pl/elektroniczne-zwolnienia-lekarskie-e-zla-/e-zla-informacje-dla-ubezpieczonych/otrzymales-e-zla-jakie-dokumenty-powinienes-zlozyc-aby-otrzymac-zasilek-chorobowy/jestes-pracownikiem-i-ubiegasz-sie-o-zasilek-chorobowy>

SLOVENIA

<https://spot.gov.si/en/>

<https://spot.gov.si/en/info/employees/social-security-and-insurance/#:~:text=Social%20security%20contributions%20in%20Slovenia,%3A%20%C>

<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO213>

<https://data.si/blog/pooblascanje-za-ebol/>

ȚĂRILE DE JOS

<https://www.dutch-accountants.com/social-security-tax-netherlands#:~:text=employees%20are%20subject%20to%20social,insurance%20and>

<https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/payroll-tax-netherlands>

https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2018-07-28/#Boek7_Titeldeel10_Afdeling2_Artikel629