

## Schimbarile aplicabile de la 1 februarie privind concediile medicale complica procesul de salarizare (analiza)

**Noile reguli privind concediile medicale, aplicabile de la 1 februarie, cresc semnificativ activitatile administrative pentru companii, desi obiectivul oficial al autoritatilor este de reducere a cheltuielilor publice si a costurilor directe suportate de angajatori, potrivit unei analize realizate de o companie de consultanta fiscala.**

"Prima zi de concediu medical nu va mai fi platita, ceea ce obliga departamentele de resurse umane sa actualizeze procedurile interne, aplicatiile de salarizare si sa gestioneze relatia cu angajatii, în timp ce costurile indirecte si complexitatea procesarii si calcularii salariilor cresc", considera specialistii TPA România.

Ordonanta de urgenta nr. 91/2025, în vigoare din 31 decembrie 2025, prevede ca, pentru certificatele de concediu medical emise în perioada 1 februarie 2026 - 31 decembrie 2027, indemnizatiile se calculeaza si se platesc prin diminuarea cu o zi, indiferent de tipul afectiunii (boala obisnuita, accident în afara muncii, îngrijirea copilului bolnav etc.).

Masura face parte din reforma fiscal-bugetara initiata în 2024 si accelerata în 2025, care a inclus introducerea contributiei de asigurari de sanatate pentru anumite indemnizatii si reducerea procentelor de calcul, cu scopul de a limita abuzurile în acordarea concediilor medicale si de a reduce presiunea asupra bugetului de sanatate, afectat de numarul mare de certificate emise fara justificare medicala.

"La prima vedere, modificarea descurajeaza absenteismul nejustificat si reduce costurile directe pentru angajatori. În practica, însa, angajatii înregistreaza venituri mai mici în perioadele de boala, iar companiile trebuie sa actualizeze procedurile interne si aplicatiile de salarizare, sa gestioneze relatia cu angajatii si sa suporte potentiale costuri indirecte suplimentare. Aceasta prima zi neplatita de concediu medical poate fi gestionata de angajati si angajatori diferit fata de cum au prevazut autoritatile. De exemplu, angajatii ar putea solicita compensarea zilei neremunerate prin concediu de odihna sau angajatorii ar putea acorda o compensatie în bani pentru acea zi, ceea ce ar creste costul salarial pentru ziua respectiva, comparativ cu cel aferent zilei de concediu medical. Pâna în acest moment, autoritatile nu au oferit instructiuni clare privind rezolvarea acestor situatii, astfel ca interpretarile si solutiile practice vor aparea treptat, pe masura ce angajatii si companiile se vor confrunta cu exemple concrete", a explicat Ioana Zavastin, Payroll Director al TPA România, citata în comunicatul companiei.

Conform noilor reglementari, modul de distribuire a indemnizatiei între angajator si bugetul de stat se ajusteaza corespunzator, astfel ca indemnizatia va fi suportata de angajator din a doua zi pâna inclusiv în a sasea zi de incapacitate de munca, cu exceptia indemnizatiilor acordate persoanelor pentru care a fost instituita masura izolarii, iar indemnizatia pentru restul zilelor de concediu medical se recupereaza din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate, cu exceptia indemnizatiilor suportate integral din bugetul de sanatate.

Potrivit analizei, ziua de concediu medical neplatita va genera pierderi în venitul net al angajatilor, dar nu va afecta stagiul de asigurare pentru concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate si nici calitatea de asigurat în cadrul sistemului de asigurari sociale de sanatate.

Pâna la 31 ianuarie 2026, indemnizatia pentru concediul medical se plateste înca din prima zi de incapacitate de munca, iar, potrivit noilor reglementari, prima zi a concediului medical devine o zi neplatita. Începând cu a doua zi, indemnizatia de concediu medical se calculeaza si se achita conform procentelor de plata stabilite în urma cu sase luni, diminuate în cazul bolilor obisnuite si accidentelor în afara muncii, în functie de durata concediului

medical: 55% din baza de calcul pentru episoadele de boala obisnuita cu durata de pâna la 7 zile; 65% din baza de calcul pentru episoadele de boala cu durata între 8 si 14 zile; 75% din baza de calcul pentru episoadele de boala de peste 15 zile.

Baza de calcul a indemnizatiei ramâne media veniturilor brute din ultimele sase luni, limitata la 12 salarii minime brute pe tara, subliniaza autorii analizei.

"Astfel, valoarea efectiva a indemnizatiei de concediu medical scade, iar salariatii vor resimti impactul în venitul net pentru luna în care se afla în concediu medical. Desi noile reglementari în domeniul concediilor medicale au ca fundament diminuarea numarului de concedii medicale acordate nejustificat si eficientizarea cheltuielilor publice, efectele secundare sunt semnificative pentru mediul de afaceri si pentru salariatii", atentioneaza Ioana Zavastin.

Potrivit acesteia, masura va avea impact asupra angajatorilor si specialistilor în resurse umane, care se confrunta din nou cu o crestere a birocratiei si a timpului necesar pentru gestionarea absentelor si pentru procesarea si calcularea salariilor, fapt ce poate avea un impact indirect asupra productivitatii din cadrul companiei.

"Pentru angajati, noua masura fiscal-bugetara implica scaderea veniturilor nete în perioadele în care se confrunta cu probleme temporare de sanatate, precum si necesitatea unei planificari financiare mai atente, mai ales în cazul afectiunilor recurente. Pentru angajatori si specialistii în resurse umane, complexitatea administrativa se amplifica din nou, într-un interval scurt de timp de la ultima modificare legislativa în acelasi domeniu, si genereaza dificultati semnificative pentru activitatea de salarizare. Pe lângă actualizarea aplicatiilor de calcul salarial, ajustarea procedurilor interne si a regulamentelor de ordine interioara privind aprobarea si evidenta concediilor medicale, companiile si departamentele de salarizare vor trebui sa gestioneze si relatia cu angajatii pentru evitarea posibilelor nemulumiri legate de diminuarea venitului net în lunile în care sunt acordate concedii medicale", adauga Zavastin.

TPA România este unul dintre principalii furnizori de servicii de audit financiar, consultanta fiscala, contabilitate si consultanta juridica din România si are o echipa de peste 150 de angajati în birourile sale din Bucuresti si Cluj-Napoca. Compania face parte din grupul TPA, o retea cu 35 de locatii în 12 tari din Europa Centrala si de Sud-Est si care reuneste peste 2.100 de profesionisti.