

Concediul medical și indemnizația de asigurari sociale de sanatate: de la drept la potențial abuz



Pe parcursul activității sale, fiecare angajator s-a aflat în situația în care a primit de la salariații sai solicitarea de a acorda concediu medical pentru incapacitate temporara de munca și indemnizația de asigurari sociale de sanatate aferenta. De asemenea, probabil nu au fost puține ocaziile în care angajatorul a avut dubii referitoare la solicitarea salariatului în acest sens, cum ar fi: acord concediul și indemnizația potrivit reglementarilor legale? Am suspiciunea ca acest salariat abuzeaza de dreptul sau la concediu medical, ce pot sa fac?

Pentru început, în scopul simplificării limbajului prezentului articol, precizam ca, deși legea prevede ca fiind concedii medicale și indemnizații de asigurari sociale de sanatate acelea acordate pentru mai multe tipuri de motive (de exemplu, pentru incapacitate temporara de munca, pentru maternitate, pentru prevenirea îmbolnavirilor), în acest articol, când vom preciza termenii de “concediu medical” și “indemnizație de asigurari sociale de sanatate”, ne vom referi doar la concediul medical și indemnizația de asigurari sociale de sanatate acordate pentru incapacitate temporara de munca cauzata de boli obisnuite sau de accidente în afara muncii.

În cele ce urmeaza, ne-am propus sa prezentam:

- I. Aspecte referitoare la modalitatea de acordare a concediului medical pe care angajatorul trebuie sa le cunoasca în prealabil și carora sa le acorde o atenție deosebita
- II. Posibilitatea angajatorului de a refuza plata indemnizației de asigurari sociale de sanatate
- III. Consecințe pentru salariatul care a abuzat de dreptul sau

I. Aspecte referitoare la modalitatea de acordare a concediului medical pe care angajatorul trebuie sa le cunoasca în prealabil și carora sa le acorde o atenție deosebita

1. Orice salariat asigurat are dreptul la concediu medical și la indemnizația de asigurari sociale de sanatate

Potrivit Ordonanței de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (“**OUG nr. 158/2005**”), există mai multe categorii de persoane care sunt asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate, însă scopul prezentului articol este de a prezenta relația angajator-salariat din punctul de vedere al concediului medical și al indemnizației aferente.

Prin urmare, potrivit OUG nr. 158/2005, orice persoană asigurată pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate are dreptul la astfel de concedii și indemnizații, atât timp cât realizează venituri din desfășurarea unei activități în baza unui contract individual de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, dar și atât timp cât salariatul a îndeplinit stagiul minim de cotizare prevăzut de lege (*i.e.* 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical).

2. Existența documentului justificativ pentru obținerea concediului medical și a indemnizației de asigurări sociale de sănătate: certificatul de concediu medical

Salariatul beneficiază de concediu medical și de indemnizația de asigurări sociale de sănătate în baza certificatului medical eliberat de medicul curant, pe care îl prezintă angajatorului.

Tipuri de certificate de concediu medical:

- a) certificat de concediu medical initial - orice certificat de concediu medical care nu prelungește un concediu medical anterior sau orice certificat de concediu medical care prelungește un concediu medical anterior neîntrerupt pentru afecțiuni diferite;
- b) certificat de concediu medical în continuare - certificat care prelungește un concediu medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune.

Potrivit Normelor de aplicare a prevederilor OUG nr. 158/2005, aprobate prin Ordinul nr. 15/2018 (“**Normele**”), pentru a putea obține certificatul medical, salariatul are obligația să prezinte medicului curant o adeverință emisă de angajatorul sau, adeverința din care să rezulte numărul de zile de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă avute de către salariat în ultimele 12/24 de luni. În acest fel, medicul curant poate verifica atât calitatea de salariat (și, implicit, de asigurat) a pacientului, cât și numărul de zile de concediu medical avute anterior, pentru a evita în acest mod depășirea numărului legal de zile de concediu medical. În anumite cazuri excepționale, cum ar fi urgențele medico-chirurgicale, anumite tipuri de arsuri, boli contagioase sau carantina, certificatul de concediu medical se poate elibera și fără adeverința emisă de către angajator.

3. Emitentul certificatului de concediu medical

Certificatul de concediu medical este emis de către medicul curant, care reprezintă orice medic aflat în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate, precum și orice alt medic cu autorizație de liberă practică valabilă, medic de familie sau specialist, care încheie o convenție în acest sens cu casele de asigurări de sănătate, în condițiile legii. Pentru urgențele medico-chirurgicale pentru care salariatul a ajuns la camera de gardă a spitalului, însă nu a fost internat, certificatul de concediu medical se emite doar de către medicul de specialitate, potrivit Normelor.

4. Forma certificatului medical

Certificatul de concediu medical este un formular standardizat, aprobat prin Ordinul nr. 1192/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acorda indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Certificatul de concediu medical trebuie să fie completat în mod corespunzător, semnat și ștampilat de către medicul curant. Potrivit OUG nr. 158/2005, medicul curant poate completa certificatul de concediu medical atât pe suport hârtie, cât și electronic și îl poate transmite pe suport hârtie sau prin mijloace electronice de transmitere la distanță angajatorului. Certificatul medical trimis prin mijloace electronice de transmitere la distanță este semnat de medicul curant cu semnatura electronică calificată. Cu toate acestea, potrivit Normelor, salariatul are obligația de a depune la angajator formularul original al certificatului de concediu medical, respectiv exemplarele 1 (alb) și 2 (roz), care au fost transmise prin mijloace de transmitere la distanță, în termen de 30 de zile calendaristice de la data eliberării acestora.

5. Durata acordării concediului medical și a indemnizației

Salariatul nu poate beneficia de concediu medical și de indemnizație pentru o perioadă nelimitată de timp. Potrivit OUG nr. 158/2005, cu anumite excepții expres prevăzute de lege, durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de cel mult 183 de zile în interval de un an, socotită din prima zi de îmbolnăvire. Începând cu a 91-a zi, concediul se poate prelungi de către medicul specialist până la 183 de zile, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale.

Referitor la concediul medical acordat de către medicul de familie, potrivit Normelor, durata cumulată a concediilor medicale acordate de acesta nu poate depăși 28 de zile calendaristice în ultimul an, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia.

6. Prezentarea certificatului de concediu medical către angajator în perioada prevăzută de lege

Salariatul are obligația de a prezenta angajatorului certificatul de concediu medical până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul, cu anumite excepții expres prevăzute de lege.

În principiu, certificatele medicale sunt completate și eliberate salariatului la data la care are loc consultația medicală, moment în care se stabilește și numărul de zile de concediu medical necesare. Potrivit Normelor, în situația imposibilității prezentării salariatului la medic se pot acorda certificate de concediu medical cu retroactivitate de 24 de ore numai în cazul certificatelor de concediu medical inițial. Pentru certificatele medicale în continuare, data acordării nu poate fi mai mare decât data la care se termina valabilitatea certificatelor de concediu medical acordate anterior pentru aceeași afecțiune.

În opinia noastră, dacă angajatorul constată că, prin solicitarea de acordare a concediului medical și a indemnizației aferente, nu au fost respectate regulile mai sus menționate, acesta poate efectua investigații suplimentare care pot conduce fie la a solicita salariatului să aducă un certificat medical completat în mod corect, fie la a se regăsi într-unul dintre cazurile de refuz justificat de plată a indemnizației.

II. Posibilitatea angajatorului de a refuza plata indemnizației de asigurari sociale de sanatate

Dupa luarea în considerare a tuturor aspectelor mai sus prezentate, potrivit Normelor, angajatorul are dreptul de a refuza în mod justificat plata indemnizației de asigurari sociale de sanatate în urmatoarele cazuri:

- a) nu se face dovada calitatii de asigurat pentru concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate;
- b) neîndeplinirea stagiului complet de asigurare, cu exceptiile prevazute de lege;
- c) necompletarea tuturor rubricilor din certificatul de concediu medical de catre medicul care a eliberat/vizat respectivul certificat;
- d) neprezentarea certificatului de concediu medical în termenele prevazute de lege;
- e) acordarea retroactiva a certificatelor de concediu medical în afara situatiilor prevazute de lege;
- f) certificate de concediu medical ce depasesc duratele maxime prevazute de prezentele norme.

În plus față de cele anterior menționate, în cazul în care angajatorul constata ca certificatul de concediu medical a fost eliberat fara justificare (de exemplu, angajatorul are motive întemeiate sa creada ca salariatul nu este de fapt bolnav), are dreptul de a sesiza casa de asigurari de sanatate cu privire la eliberarea ilegala a certificatului medical al salariatului. În acest caz, angajatorul are dreptul de a amâna plata indemnizației cu maximum 90 de zile, numai dupa sesizarea casei de asigurari de sanatate.

Precizam faptul ca, deși pare sa fie o practica întâlnita, angajatorul nu are dreptul de a refuza salariatului plata indemnizației de asigurari de sanatate pe motivul ca, în trecut, casa de asigurari de sanatate nu i-a rambursat sumele de bani platite ca indemnizații. Pârghia legala pe care angajatorul o are la dispoziție în acest caz se refera la introducerea unei cereri de chemare în judecata împotriva casei de asigurari de sanatate de care aparține prin care sa solicite plata sumelor restante. Așadar, salariatul nu pot deveni victima colaterala a sistemului, indemnizația la care acesta este îndreptat trebuind sa fie platita la timp.

Totuși, daca angajatorul constata ca se regasește într-una dintre situațiile de refuz justificat menționate mai sus, potrivit Metodologiei de control privind modul de eliberare a certificatelor de concediu medical în conditiile OUG nr. 158/2005 aprobata prin Ordinul nr. 627/2010, acesta are dreptul sa se adreseze casei de asigurari de sanatate cu care medicul care a eliberat certificatul medical are încheiata o conventie pentru eliberarea certificatelor de concediu medical. Sesizarea va cuprinde obligatoriu: denumirea angajatorului, datele de identificare ale acestuia, descrierea punctuala a cazurilor, copie a certificatelor de concediu medical care urmeaza a fi controlate, istoricul acordarii de concedii medicale salariatului în cauza, mentionarea realizarii stagiului de cotizare. Sesizarile anonime sau cele care nu cuprind datele si documentele precizate mai sus nu se iau în considerare si se claseaza.

Daca, în urma cercetarii, casa de asigurari de sanatate constata ca refuzul angajatorului de a plati indemnizația de concediu medical a fost nejustificat, angajatorul poate fi sancționat cu amenda între 3.500 și 6.000 lei, fapta fiind considerata contravenție potrivit OUG nr. 158/2005. De asemenea, angajatorul trebuie sa plateasca salariatului indemnizația de concediu medical.

Așadar, angajatorul poate face investigații și poate sesiza autoritatea competenta, în cazul în care are suspiciuni ca salariatul abuzeaza de dreptul sau la concediu medical. În același timp, și salariatul este protejat de un eventual refuz abuziv al angajatorului, autoritatea competenta raspunzând corespunzator în urma cercetarii.

III. Consecințe pentru salariatul care a abuzat de dreptul sau

Daca, în urma cercetării, casa de asigurari de sanatate constata ca refuzul angajatorului de a plati indemnizația de concediu medical a fost justificat, atunci:

- angajatorul are dreptul de a refuza plata indemnizației de concediu medical;
- angajatorul are dreptul de a solicita în instanța plata indemnizației de concediu medical înapoi de la salariat (daca angajatorul a platit indemnizația anterior deciziei casei de asigurari de sanatate), în baza regulilor generale ale Codului civil;
- angajatorul poate începe o ancheta disciplinara împotriva salariatului și poate aplica o sancțiune corespunzatoare.

Concluzie

Angajatorul este responsabil pentru acordarea în mod legal a concediului medical și a indemnizației de asigurari sociale pentru incapacitate temporara de munca salariatului care i-a solicitat acest lucru. Dreptul salariatului de a beneficia de concediu și indemnizație nu este absolut, angajatorul beneficiind de pârghiile legale necesare atât pentru a identifica un eventual abuz, cât și pentru a-l sancționa în mod corespunzător. Prin urmare, balanța drepturilor angajatorului și salariatului este echilibrata: dubiile angajatorului privind un eventual abuz de drept pot să fie înlăturate, în timp ce salariatul are siguranța că dreptul său va fi întotdeauna respectat cât timp este de buna-credință.