

ASPECTE NOI AFERENTE CONTABILITĂȚII INCAPACITĂȚII TEMPORARE DE MUNCĂ ȘI A CONCEDIULUI DE ODIHNĂ

GROSU FELICIA, CUCULESCU ALEXANDRA, studente, CON-182

Academia de Studii Economice din Moldova,

Republica Moldova, Chișinău, str. Mitropolit Gavril Bănulecu-Bodoni, 61

e-mail: alexandra.cuculescu@mail.ru

Abstract. *This article examines the new aspects of accounting for temporary incapacity for work and annual leave, referring to the following: finding the changes that have taken place, the impact of the new regulations, the problems that practitioners face as a result of the changes, and the solution them. The present article contains complex scientific and methodological materials, using descriptive, transversal and observational research methods. Among the most important and relevant results obtained can be mentioned: the analysis and assimilation of the theoretical and practical basis of the changes in the calculation of the temporary incapacity for work allowance and the rest leave.*

Keywords: *Temporary incapacity for work, rest leave, calculation basis, medical certificate, average salary.*

JEL CLASSIFICATION: M-41

INTRODUCERE.

Într-o relație de angajare, pe parcursul desfășurării activității sale angajatul poate fi supus anumitor riscuri, iar pentru prevenirea, limitarea, înlăturarea și susținerea financiară a acestor riscuri este necesară cunoașterea mărimii și modului de calculare a acestor indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă și a modificărilor legislative care se referă la acestea. Deasemenea fiecare angajat conform Codului Muncii al Republicii Moldova [2] are dreptul la concediu anual, fapt pentru care trebuie să cunoaștem care este durata minima a acestuia, modul de determinare și nemijlocit trebuie să fim la curent cu implimentările noi ce se realizează de Guvern și care au tangență cu subiectul respective. De menționat că, din 1 iunie 2019 se aplică noile proceduri de calcul și plată a indemnizațiilor pentru incapacitatea temporară de muncă, fapt care manifestă interes sporit asupra temei abordate în prezenta cercetare.

Obiectivele cercetării reprezintă:

- compararea informațiilor aferente subiectului dat în diverse perioade de timp;
- constatarea modificărilor ce au avut loc și influența acestora;
- impactul noilor reglementări;
- modalități de soluționare a impactului noilor reglementări.

CONȚINUTUL DE BAZĂ.

Drept bază teoretică și metodologică de cercetare au servit Codul Muncii al Republicii Moldova [2], Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, nr. 289/2004 [8], Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 [9], Codul Fiscal al Republicii Moldova [1], Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 **privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu** etc. [5].

Pe parcursul cercetării, în funcție de scopul acesteia s-a utilizat metoda de cercetare descriptivă, fiind analizat subiectul propus și selectat importantul, redând anumite modificări, probleme, soluții în cele ce urmează, sub o altă abordare. În funcție de criteriul temporal s-a utilizat cercetarea transversală, care presupune analiza informației actuale și prezentarea acesteia reflectând starea de moment a subiectului cercetat. După criteriul de reactivitate s-a utilizat cercetarea observațională, bazată pe prevederile actelor legislative, cărți, precum și reviste de specialitate.

Reiterăm că, potrivit noilor reglementări, din 1 iulie 2019 s-a modificat baza de calcul pentru incapacitate temporară de muncă, care v-a constitui venitul mediu lunar asigurat realizat pe parcursul a 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate și achitate contribuții individuale de asigurări sociale [8]. Însă, în cazul în care pe parcursul

ultimelor 12 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului nu a existat venit asigurat, atunci se prevede substituirea acestora cu 12 luni calendaristice consecutive imediat premergătoare perioadei incluse în calcul, în care s-a realizat venit asigurat, iar perioada maximă de substituire este de 36 de luni calendaristice consecutive [8].

În cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de tuberculoză, SIDA sau de o maladie oncologică, acestea se stabilesc indiferent de durata stagiului de cotizare. Iar în cazul persoanelor asigurate, care îndeplinesc condițiile pentru stabilirea indemnizațiilor, dar pentru care lipsește baza de calcul, la stabilirea indemnizațiilor specificate mai sus, baza de calcul constituie **35% din salariul mediu lunar prognozat**, stabilit de Guvern, pentru anul în care s-a produs riscul asigurat [9]. De menționat că, prin Hotărârea Guvernului nr. 678 din 27.12.2019, a fost aprobat cuantumul salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2020, în mărime de **7953 lei** [7].

Baza de calcul al indemnizației de maternitate pentru femeile asigurate, precum și al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de tuberculoză, SIDA sau de o maladie oncologică, care nu se încadrează în niciuna dintre condițiile generale de stabilire a indemnizațiilor (stagiul total de cotizare de cel puțin 3 ani sau de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni) constituie **35% din salariul mediu lunar prognozat** pentru anul în care s-a produs riscul asigurat [7]. În cazul persoanelor asigurate pentru care **lipsește baza de calcul** la stabilirea indemnizațiilor (pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente nelegate de muncă; pentru prevenirea îmbolnăvirilor (carantină); de maternitate; pentru îngrijirea copilului bolnav și în legătură cu protezare ortopedică), baza de calcul constituie *35% din salariul mediu lunar prognozat*, stabilit de Guvern, pentru anul în care s-a produs riscul asigurat [7].

O modificare esențială este faptul că, începând cu 1 iulie 2019, *asigurații vor avea dreptul la indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav și în timpul concediului de odihnă anual* [8].

Se modifică și modalitatea de calculare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă din mijloacele angajatorului. Astfel, potrivit noilor reglementări, cuantumului lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă plătite din mijloacele financiare ale angajatorului se vor stabili, indiferent de stagiul de cotizare al angajatului, în proporție de 75% din salariul mediu al acestuia, determinat în modul stabilit de Hotărârea Guvernului nr. 426/2004 [5].

Toate modificările conduc la apariția unor probleme, una din care se referă la certificatul medical ce necesită a fi prezentat de către angajat în cazul în care se îmbolnăvește pentru ca ulterior să-i fie calculată indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă. Problema constă în data la care este eliberat acest certificat medical, deoarece în timpul tratamentului ambulatoriu certificatul se eliberează din data stabilirii incapacității de muncă, în timpul aflării angajatului în spital, astfel, fișa poate fi eliberat mai târziu decât data încetării muncii. Spre exemplu, în cazul în care angajatul a fost bolnav în perioada 10-15 iulie, certificate medical v-a fi emis în data de 15 iulie. Dar ce se întâmplă în cazul în care incapacitatea de muncă începe înainte de data de 30 iunie, iar certificatul medical este eliberat după data de 1 iulie? Considerăm că, data de bază este data constatării îmbolnăvirii angajatului de către medic, deși trebuie de recunoscut faptul că există o neclaritate în norme. Uneori, certificatul medical nu corespunde cerințelor prevăzute de Instrucțiunea Nr. 189 din 2005 privind modul de completare a certificatului de concediu medical din acest motiv certificatul medical urmează să fie returnat angajatului pentru a fi transmis medicului la corectare [10]. Corecțiile se efectuează în felul următor, greșelile se subliniază cu o linie, peste care se scrie informația corectă. În partea de jos a certificatului medical, corectările se dublează și sunt însoțite de semnătura și ștampila medicului. Întrucât abordăm certificatele medicale o altă modificare care presupune unele dificultăți pentru angajator este în cazul în care angajatul activează în cadrul mai multor întreprinderi și în cazul îmbolnăvirii acestuia el are dreptul la indemnizație de incapacitate temporară de muncă de la toate unitățile economice în care activează, doar că acesta prezintă certificatul medical în original la întreprinderea la care este angajat de bază, iar ulterior angajatul poate solicita de la angajatorul la care s-a prezentat originalul certificatului medical copii, pe care v-a fi scris că copia corespunde originalului care ulterior v-a fi prezentată la entitatea la care acesta activează prin cumul.

Un aspect important supus modificărilor vizează modul în care v-a fi achitată indemnizația angajatului. Cunoaștem faptul, că în caz de boli obișnuite primele 5 zile sunt achitate din mijloacele angajatorului, dar nu mai mult de 15 zile pe parcursul unui an, iar începînd cu ziua a 6 indemnizația este calculată și achitată direct din mijloacele Bugetului Asigurărilor Sociale de Stat (BASS). Achitarea indemnizației din contul BASS se realizează în luna următoare după acceptarea deciziei de acordare a indemnizației. Analiza datelor privind incapacitatea temporară de muncă se realizează de către BASS timp de 15 zile de la trimirea datelor uneori termenul poate fi prelungit pînă la 30 de zile. Spre exemplu, în cazul în care angajatul a prezentat certificatul medical pe data de 20 august, BASS v-a analiza datele abia în luna septembrie, cînd angajatorul v-a prezenta darea de seamă IPC-18 și în această situație achitarea v-a avea loc în luna octombrie. Indemnizația v-a fi transferată pe cardul angajatului de către BASS doar în cazul în care angajatorul a pregătit actele necesare și le-a prezentat băncii la care se deservește și ulterior aceasta urmează să prezinte informația aferentă angajatului BASS. O altă modalitate prin care poate fi făcut transferul este prin intermediul poștei.

Conform Codului Muncii al Republicii Moldova concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații [2, art.112 (1)]. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare [2, art.113 (1)]. Concediul de odihnă se acordă în dependență de vechimea în muncă [2]. Pentru primul an de muncă, concediul de odihnă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă în cadrul entității respective [2]. Concediul de odihnă anual poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite. O modificare importantă este faptul că, salariații nu-și pot amâna concediile de odihnă plătite de la un an la altul. Codul Muncii [2, art.118 (1)] prevede clar că zilele de concediu anual plătite nu pot fi amânate pentru anul viitor, decât cu unele excepții. Astfel, punctul trei al articolului 118 spune că „în cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțămîntul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amînată pentru anul de muncă următor” [2, art.118 (3)]. Ceea ce trebuie să știm în astfel de cazuri este faptul că, suntem obligați să utilizăm cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, iar partea rămasă o putem transfera pentru anul viitor, nu mai tîrziu de ultima lună. Alte excepții cînd poate fi amînat concediul țin de aflarea salariatului în concediu medical sau îndeplinirea de către acesta a unei îndatoriri de stat prevăzute de lege. Potrivit Codului Muncii, angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic [2]. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de doi ani consecutivi. Totodată, nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul.

În pofida faptului că acestea sunt niște modificări nu atît de recente, totuși, în practică se întîlnesc probleme care necesită a fi analizate. Potrivit Codului Muncii [2] fiecărui angajat plecat în concediu de odihnă i se achită indemnizație de concediu valoarea căreia nu poate fi mai mica decît salariul mediu pentru perioada respectivă, de asemenea indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu. Calculăm indemnizația pentru concediu în baza salariului mediu pentru ultimele trei luni lucrate, însă există cazuri în care nu putem determina salariul mediu pentru ultimele trei luni lucrătoare, astfel de cazuri se întîmplă doar dacă începutul concediului este în primele zile ale lunii, problema constă în faptul că salariul pentru ultima lună lucrată nu a fost achitat. Astfel de cazuri pot avea loc cînd angajații lucrează pe schimburi și angajatul respectiv este la serviciu în ultima zi a luni de la ora 16:00 pînă la ora 24:00 sau în cazul în care angajatul se află în deplasare pînă la sfîrșitul lunii și în alte cazuri similare. Din acest motiv apar unele dificultăți deoarece indemnizația de concediu trebuie să fie achitată cu trei zile înainte de plecarea angajatului în concediu și tot odată aceasta se calculează în baza salariului mediu pe ultimele trei luni lucrătoare, iar în cazul nostru salariul pentru a treia lună nu se cunoaște. În situația în care reglementările legislației naționale contravin reglementărilor din legislația internațională, conform Constituției Republicii Moldova [3], a Codului Muncii [2] au

prioritate reglementările internaționale. Astfel, conform Convenției OIM nr.132 privind concediul plătit [4] Indemnizația pentru concediu poate fi achitată și cu o zi înainte de plecarea în concediu a angajatului sau în timpul concediului în cazul în care termenul de achitare a indemnizației de concediu nu este stabilită în contractual individual de muncă.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI.

Modificările operate referitoare la contabilitatea incapacității temporare de muncă și concediului de odihnă de către Codul muncii generează diferențe între legislația națională și internațională, în urma cărora apar diverse probleme practice privind implementarea normelor legislative.

Pentru aplicarea corectă a prevederilor modificate se recomandă:

- includerea în politicile contabile ale entității pe anul 2020 a noilor metode de calcul și contabilizare a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și al concediului de odihnă;
- identificarea divergențelor aferente modificărilor legislative, precum și înlăturarea contradicțiilor dintre diverse hotărâri guvernamentale aferente domeniului;
- modificarea actelor legislative de bază, naționale conform noilor necesități și doleanțe existente în societate privind cadrul normativ.

Aplicarea în practică a recomandărilor sus-menționate v-a asigura concordanța normelor contabile naționale cu cele internaționale și, ca urmare, comparabilitatea la nivel internațional a indicatorilor macroeconomici. Principalele limite ale cercetării sunt legate de faptul, că prezentul articol științific conturează doar o parte din modificările aferente incapacității temporare de muncă și concediului de odihnă.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. Codul Fiscal al Republicii Moldova. <https://www.fisc.md/CodulfiscalalRM.aspx>
2. Codul Muncii al RM. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120714&lang=ro
3. Constituția RM. <http://www.parlament.md/CadrulLegal/Constitution/tabid/151/language/ro-RO/Default.aspx>
4. Convența OIM nr.132 privind concediul plătit. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_c132_ru.htm
5. Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu. <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=294826>
6. Hotărârea Nr. 1478 din 15-11-2002 cu privire la indemnizațiile adresate familiilor cu copii. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115217&lang=ro
7. Hotărârea Guvernului nr. 678 privind aprobarea cuantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2020. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=119703&lang=ro
8. Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, nr. 289/2004. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115077&lang=ro
9. Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=119785&lang=ru
10. Rezoluția Nr.469 din 24-05-2005 la aprobarea Instrucțiunii privind procedura de eliberare a unui prospect de concediu medical. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=114660&lang=ru#

Coordonator științific: POPOVICI ANGELA, dr., conf. univ
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Mitropolit Gavril Bănulecu-Bodoni, 61
e-mail: a.j.popovici@gmail.com