

# PARTICULARITĂȚI ALE CONTABILITĂȚII SOCIALE ÎN PERIOADA PANDEMIEI DE CORONAVIRUS

## PARTICULARS OF SOCIAL ACCOUNTING DURING THE CORONAVIRUS PANDEMIC

Autori: **Delia Andreea FLOREA**,

e-mail: [delia.florea.sicad@uab.ro](mailto:delia.florea.sicad@uab.ro)

**Diana Iulia OPRIS**

e-mail: [diana.opris.sicadm@uab.ro](mailto:diana.opris.sicadm@uab.ro)

Coordonator științific: **Iuliana CENAR**

e-mail: [cenar\\_iuliana@uab.ro](mailto:cenar_iuliana@uab.ro)

**Universitatea “1 Decembrie 1918” din Alba- Iulia, România**

***Abstract.** The coronavirus pandemic has disrupted organizations and caused human resources managers to think differently about their role as they adjust to social distancing practices and a new work environment that they may take the poll ever have imagined. Benefits are a crucial and expensive part of an employee’s compensation package. The value that employees are now placing on their workplace benefits is similar to the value that employers are now placing on their ability to operate virtually. In this article we want to focus on the situations on which employees are going through during the COVID-19 pandemic. COVID-19 is forcing people around the world to live and work in radically different ways. Shopping frenzies, barren shelves, shuttered restaurants, empty streets, whiplashing markets, rising case counts—this is the new reality for the near future.*

**Keywords:** employees, manager, organizations, benefits, value, virtual, pandemic.

**JEL classification:** M41

### **Introducere.**

Epidemia cauzată de coronavirus reprezintă o amenințare pentru economia europeană și pentru nivelul de trai al cetățenilor. În timpul acestei crize sanitare, este vital să protejăm nu numai sectoarele critice ale economiei, ci și activele, tehnologia și infrastructura noastră. Însă, înainte de toate, trebuie să protejăm locurile de muncă și lucrătorii.

Pentru a veni în sprijinul angajatorilor și a angajaților în timpul acestor perioade dificile ale pandemiei, Ordonanța de urgență nr. 192 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, prevede modificarea art. 17 cu următoarea mențiune „, pe durata stării de alertă, angajatorii dispun munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă”. [7] Așadar noile modificări prevăd că organizarea activității în regim de telemuncă nu mai este doar o recomandare, ci o obligație.

Obligația se aplică în egală măsură și pentru autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare și regiile autonome, societățile naționale, companiile

naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu condiția ca oricare dintre acestea să treacă de pragul de 50 de salariați.

Telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

#### **Metodele de cercetare utilizate.**

Cercetarea acestei lucrări s-a efectuat analizând diferite surse, majoritatea disponibile în format online: articole publicate în analele universităților – departamentul economico-financiar, fragmente din cărți, articole de pe diferite site-uri cu specialitate economico-financiară.

Analiza este un procedeu general al metodei contabilității care constă în descompunerea fenomenelor, proceselor și operațiunilor în părțile lor componente pentru a studia detaliile acestora; analiza mai este utilizată pentru a identifica cauzele care au determinat o anumită situație economico-financiară a întreprinderii.[1, p. 34]

Conform lui Topor et al. [2, p. 317-318], cercetarea științifică ar putea fi definită ca un proces de extindere a cunoștințelor, realizat printr-o observare atentă și obiectivă, investigare,

Pentru atingerea acestui scop am efectuat un studiu de caz în care am preluat informațiile prezentate în legislația în vigoare cu aplicabilitate în desfășurarea activității entității privind decontarea concediilor medicale în condiții de carantinare COVID – 19, precum și decontarea diurnei în perioada actuală.

#### **Conținutul de bază.**

##### **Concediile și indemnizațiile de carantină**

Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei suspiciuni asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.[12]

În scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperării capacității de muncă, asigurații pot beneficia de concediu și indemnizație pentru carantină, conform reglementărilor cuprinse în Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Normele de aplicare a prevederilor acesteia, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui CNAS nr. 15/1.311/2018, cu modificările și completările ulterioare. Concediul de carantină (cod 07) se acordă fără îndeplinirea stagiului minim de cotizare.

„Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină sau izolare reprezintă 100% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.”[9, art.20, alin. 7]

#### **Exemplu**

Un angajat care are contract de muncă în cadrul unei instituții publice finanțată integral din venituri proprii prezintă un certificat de concediu medical cu codul 07 – carantină pentru perioada 17-30 noiembrie 2020. Angajatul are salariu brut de 3.809 lei/lună.

În vederea determinării bazei de calcul se are în vedere salariul aferent lunii lucrate, existența stagiului de cotizare nefiind obligatorie.

Baza de calcul: Salariile brute din ultimele 6 luni obținute de către angajat (mai 3.098 lei, iunie 3.809 lei, iulie 3.809 lei, august 3.809 lei, septembrie 3.815 lei, octombrie 3.809 lei), total = 22.149 lei.

Total zile lucrătoare pentru care s-a cotizat (mai - octombrie 2020) 128 zile lucrate.

- $Media\ zilnică = \frac{22.149}{128} = 173,04$
- $Indemnizația\ pentru\ 1\ zi = 173,04 \times 100\% = 173,04$
- $Indemnizația\ de\ concediu = 173,04 \times 10 = 1.730$

Înregistrările contabile ale indemnizației de carantină suportată integral de FNUASS:

→ Înregistrarea indemnizației de carantină

428 01 02 „Alte creanțe în legătură cu personalul sub 1 an”	=	423 00 00 „Personal – ajutoare și indemnizații datorate”	1.730
---	---	--	-------

→ Rețineri

423 00 00 „Personal – ajutoare și indemnizații datorate”	=	%	563
		431 01 00 „Contribuțiile angajatorilor pentru asigurări sociale”	433
		444 00 00 „Impozit pe venitul din salarii și din alte drepturi”	130

$$CAS = 1.730 \times 25\% = 433\ lei$$

Se suportă impozit, întrucât legea prevede scutire doar pentru indemnizațiile pentru: risc maternal, maternitate, creșterea copilului și îngrijirea copilului bolnav.

$$Impozit\ datorat = 1.297 \times 10\% = 130\ lei$$

În schimb nu se suportă:

- ✓ *cota de 10 % CASS*, care nu se datorează în baza art 154 alin. (1) lit. i) care arată că sunt exceptate de la plata contribuției la sănătate persoanele fizice care se află în concedii medicale pentru incapacitate temporară de muncă, acordate în urma unor accidente de muncă sau a unor boli profesionale, precum și cele care se află în concedii medicale acordate potrivit OUG nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, pentru indemnizațiile aferente certificatelor medicale;[8]
- ✓ *CAM 2.25%*, care nu se datorează. Art. 220.4 Codul fiscal prevede ca prin excepție CAM nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.[5]

→ Plata indemnizației de carantină (net) către salariat

423 00 00 „Personal – ajutoare și indemnizații datorate”	=	512 01 01 „Conturi la trezorerii în lei”	1.167
→ Recuperare sume de la FNUASS			
512 01 01 „Conturi la trezorerii în lei”	=	4382 „Alte creanțe sociale”	1.730

### **Diurna**

Potrivit Codului Muncii, cu privire la ceea ce privește salariații delegați pentru a desfășura activitate în afara locului de reședință a angajatorului au dreptul de a primi zilnic o anumită sumă de bani numită diurnă.

Diurna, deși este asociată de foarte multe ori cu meserii ce implică deplasări regulate, cum ar fi de exemplu meseria de șofer, în ceea ce privește plata diurnei aceasta se extinde pe o scară mult mai largă. Conform legilor din România, acordarea indemnizațiilor de detașare sau delegare, precum și a altor sume de aceeași natură, excepție făcând sumele care sunt acordate pentru a acoperii cheltuielile de cazare și transport, este acordată următoarelor tipuri de salariați: personalul entității; directorii desemnați în baza unui mandat; administratorii care își desfășoară activitatea prin actul constitutiv, prin contractul de administrare sau prin mandat; managerii, numiți în baza contractului prevăzut de lege. Diurna este acordată dacă durata deplasării este de cel puțin 12 ore.

Ordinul de deplasare este un formular de tip cod 14-5-4, el trebuind să fie aprobat, semnat și ștampilat de conducerea instituției înaintea plecării salariatului în deplasare și de către angajat la întoarcerea în instituție.

### ***Delegare VS detașare***

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorilor, de către salariați, a unor sarcini corespunzătoare atribuțiilor prevăzute în fișa postului înafara locului său de muncă. Perioada de delegare ce poate fi dispusă pentru angajat este de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului, dacă angajatul refuză prelungirea perioadei de delegare acesta nu constituie un motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.[13]

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului. Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni. Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.[4, art. 44]

„Numărul de zile calendaristice pentru care se plătește indemnizația zilnică de delegare sau de detașare se calculează de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde salariatul își are locul permanent de muncă. O zi de delegare sau de detașare se consideră egală cu 24 de ore. Pentru delegarea de o zi sau pentru ultima zi în cazul delegării de mai

multe zile se acordă indemnizație numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore. Mai precis, conform art. 7<sup>1</sup> alin. (2) din Capitolul II „Indemnizația de deplasare” Secțiunea I „Diurna” a HG nr. 518/1995, „pentru fracțiunile de timp care nu însumează 24 de ore, diurna se acordă astfel: 50% până la 12 ore și 100% pentru perioada care depășește 12 ore.”[3]

În ceea ce privește diurna în România există două tipuri: diurna internă care este acordată pentru deplasările din interiorul țării și diurna externă, acordată pentru deplasările realizate în exteriorul țării.

#### **Diurna internă**

Valoarea diurnei interne pentru personalul instituțiilor publice este de 20 lei/zi, condiția fiind ca deplasarea să fie efectuată la o distanță mai mare de 5 km față de locul permanent de muncă.[10, art. 1, alin. 2]

În ceea ce privește valoarea diurnei pentru personalul din sistemul privat, diurna neimpozabilă este maxim 50 de lei/ zi, adică de 2,5 ori \* 20 lei/ zi sau alfel calculat  $2,5 * \text{valoarea diurnei pentru persoanele din instituțiile publice}$ . Dacă valoarea de 50 lei/ zi este depășită, această diferență este încadrată la venituri asimilate salariilor fiind supusă impozitării, apărând și în Statele de Salarii.[5, art. 76, alin. 1]

#### **Exemplu calcul nivel diurnă:**

Se presupune că salariatul X este delegat într-o localitate la o distanță de 20 km față de locul de muncă. Trebuie să plece la ora 08:00, 01.10.2020 și să se întoarcă în data de 03.10.2020 la ora 19:00. I se acordă o diurnă de 3 zile x 20 lei/zi = 60 lei.

Calcul diurnă neimpozabilă:

01.10.2020 08:00 – 02.10.2020 08:00 – 24 ore

02.10.2020 08:00 – 03.10.2020 08:00 – 24 ore

03.10.2020 08:00 – 03.10.2020 19:00 – 11 ore < 12 ore

Diurnă neimpozabilă = 2 zile x 20 lei/zi = 40 lei

Diurnă impozabilă = 60 lei – 40 lei = 20 lei

În ipoteza în care salariatul s-ar fi întors din delegație după ora 20:00, diurna era integral neimpozabilă, deoarece cumula minimul de 12 ore prevăzut de cadrul legal.

#### **Diurna externă**

Valoarea diurnei externe este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 actualizată, nivelul acesteia se stabilește în funcție de țara de destinație a personalului unde își desfășoară activitatea. Ca și în cazul diurnei interne, valoarea acesteia care se poate acorda angajatului fără a se considera venit impozabil este de 2,5 ori ori nivelul stabilit de lege pentru personalul autorităților și instituțiilor publice.[3]

De menționat în acest caz este că diurna externă pentru deplasarea în țările din UE are același nivel de 35 EUR/zi și se poate acorda până la nivelul de  $2,5 \times 35 \text{ EUR/zi} = 87,5 \text{ EUR/zi}$ , diferența acordată în plus peste acest nivel se va supune impozitării și va apărea în Statul de Salarii.[6]

Exemplu practic:

O entitate acordă un avans de trezorerie unui salariat ce urmează să plece într-o delegație suma de 750 lei.

- Acordare avans

542 01 00 „Avansuri de trezorerie în lei”	=	531 01 01 „Casa în lei”	700
---	---	-------------------------	-----

Angajatul se reîntorce din delegație și depune în contabilitate decontul în care se regăsesc următoarele cheltuieli: cazare 300 lei plus Tva, cheltuieli cu diurna 40 lei.

- Cazarea:			
	%	=	542 01 01 „Avansuri de trezorerie în lei”
646 00 00 „Cheltuieli cu indemnizațiile de delegare, detașare și alte drepturi salariale”			357
4426 06 00 „Taxa pe valoare adăugată deductibilă”			300
<hr/>			
- Diurna			
		=	542 01 01 „Avansuri de trezorerie în lei”
646 00 00 „Cheltuieli cu indemnizațiile de delegare, detașare și alte drepturi salariale”			40
<hr/>			
- Restituire avans neutilizat			
	- 531 01 01 „Casa în lei”	=	542 01 01 „Avansuri de trezorerie în lei”
	-		303
<hr/>			

### Concluzii.

Recompensa angajatului reprezintă totalitatea veniturilor materiale și bănești, a înlesnirilor și avantajelor prezente și viitoare, determinate direct sau indirect de calitatea de angajat și de activitatea desfășurată de acesta,

Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată la domiciliu, din cauza unei suspiciuni asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

În ceea ce privește diurna nu se poate acorda o diurna mai mică decât valoarea minimă stabilită de lege. De fiecare dată trebuie verificat în conținutul Hotărârii Guvernului nr. 518/1995 valoarea minimă a diurnei pentru fiecare țară în parte. Angajatorul poate acorda o diurna neimpozabilă în limita a 2,5 ori nivelul minim stabilit de lege. Pentru țările în care nivelul minim al diurnei este de 35 euro/zi, nivelul maxim neimpozabil al diurnei este în cuantum de 87,5 euro.

### Referințe bibliografice.

1. Cenar I, Bazele contabilității, Seria Didactica, Alba Iulia, 2017.
2. Topor D., Dorin I., Puțan A., 2011. The role of cost information in decision – making. Case study, Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 2011, p. 315-324.
3. Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, publicată în Monitorul Oficial nr. 154/19.07.1995, cu modificările și completările ulterioare.

4. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
5. Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare.
6. Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196/21.03.2017.
7. Ordonanță de Urgență nr. 192 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, Publicat în Monitorul Oficial nr. 1042 din 6 noiembrie 2020
8. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, Monitorul oficial nr. 1074/29.11.2005 cu modificările și completările ulterioare.
9. LEGEA nr. 136 din 18 iulie 2020 (\*republicată\*) privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, publicată în Monitorul Oficial nr. 884 din 28 septembrie 2020
10. Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, Monitorul oficial nr. 797/18.09.2018
11. <https://www.contzilla.ro/concedii-de-carantina-monografii-contabile/?fbclid=IwAR30Th01KJrtqie3tBDc2dZlu5dhQXtrbZ9ORUQV0eTwCVwN74j8dxVxfkk>
12. <https://www.bursa.ro/noi-reglementari-privind-organizarea-activitatilor-in-regim-de-telemunca-04191140>
13. <https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/aspecte-contabile-si-fiscale-privind-diurna-a3231/>