

REDUCEREA CHELTUIELILOR CU SALARIAȚII

Sumar

- 5.1. Beneficii/Avantaje „clasice”. Capcane de ocolit. Interpretări în favoarea noastră
- 5.2. Impozitarea avantajelor în natură

DEMO

DEMO

5. Reducerea cheltuielilor cu salariații

Tot ce e legal ca să ai salariați motivați cu costuri reduse

Discuția despre ce scade sau nu cheltuielile cu salariații – la modul legal vorbind – e foarte lungă. Interpretările în favoarea noastră sunt multe. Și în defavoarea noastră, de asemenea multe. Legislația relativ stabilă sub acest aspect (unul din puținele aspecte în care Codul fiscal nu a fost modificat sălbatic) ne permite să vedem lucrurile și în perspectivă.

5.1. Beneficii/Avantaje „clasice”. Capcane de ocolit. Interpretări în favoarea noastră

Cu privire la beneficiile și avantajele „clasice”, Codul muncii este lacunar față de prevederile Codului fiscal.

Astfel, Codul muncii prevede doar următoarele:

Art. 165

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau **alte facilități**, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

Art. 166

(...)

(3) Plata **în natură** a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Codul fiscal este mult mai tranșant, arătând, pe de o parte, că:

(1) *În înțelesul prezentului cod, veniturile impozabile cuprind veniturile în numerar și/sau în natură.*

(2) *În cazul venitului în natură, valoarea acestuia se stabilește pe baza cantității și a prețului de piață pentru bunurile sau serviciile respective.*

Codul fiscal este mai tranșant, dar tot cu prevederi generale.

Într-o încercare de enumerare cvasi-exhaustivă, sistemul de recompense ar consta din:

A) recompense directe

- a) salariul de bază
- b) salariul de merit
- c) sisteme de stimulente
 - premii
 - comisioane
 - salariu în acord direct, acord progresiv etc.
 - adaosuri și sporuri la salariu
 - cumpărarea de acțiuni
 - participarea la profit
- d) sisteme gen „plată amânată“
 - planuri de economii
 - cumpărare de acțiuni
 - distribuirea profitului la sfârșitul anului.

B) recompense indirecte

- a) programe de protecție
 - asigurări medicale
 - asigurări de viață
 - asigurări de accidente
 - asigurări pentru incapacitate de muncă
 - asigurări cu acumulare de capital

- pensii
- prime de pensionare
- protecție (securitate socială)

- b) plata timpului nelucrat
 - concedii de odihnă
 - sărbători legale
 - concedii medicale
 - aniversări
 - pauza de masă
 - timpul de deplasare

- c) servicii și alte recompense
 - facilități pentru petrecerea timpului liber
 - mașină de serviciu
 - consultații financiare
 - plata școlarizării
 - concedii fără plată
 - echipament de protecție
 - plata transportului
 - mese gratuite
 - servicii specifice.

Mai concret – și mai pragmatic – Codul fiscal enumeră anumite **avantaje care sunt IMPOZABILE**, deci nu reduc cheltuielile cu salariații. Le vom analiza mai întâi pe acestea, ca apoi să înțelegem mai bine avantajele cu adevărat Neimpozabile, care conduc la motivația financiară a salariaților, dar cu cheltuieli mult mai reduse pentru angajator.

Așadar, în materia avantajelor IMPOZABILE primite de salariați de la angajator, Codul fiscal arată că acestea „*inclusiv*, însă **NU SUNT LIMITATE** la“ (atenție la formulare!):

- a) utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță **avantaje impozabile**

avantaje
impozabile

- persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanța dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității;
- b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței;
 - c) împrumuturi nerambursabile;
 - d) anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;
 - e) abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;
 - f) permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal;
 - g) primele de asigurare, precum și cu serviciile medicale furnizate sub formă de abonament plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății acestora, altele decât cele obligatorii și cele care se încadrează în condițiile prevăzute la alin. (4) lit. t);
 - h) tichete cadou acordate potrivit legii, cu excepția destinațiilor și limitelor prevăzute la alin. (4) lit. a)¹, tichete

¹ La alin. (4) lit. a) este vorba despre o serie de avantaje pe care le vom analiza pe larg mai încolo. Acum doar le enumerăm:

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

Nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fizice, dacă aceste venituri sunt primite în baza unor legi speciale și finanțate din buget;

de masă, vouchere de vacanță și tichete de creșă, acordate potrivit legii.

Să le analizăm pe rând:

a) utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanță dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității;

La „utilizarea oricărui bun“ intră, conform Normelor metodologice ale Codului fiscal, și contravaloarea folosinței unei locuințe în scop personal și a cheltuielilor conexe de întreținere, cum sunt cele privind consumul de apă, energie electrică și termică și altele asemenea.

Excepție face contravaloarea folosinței locuinței de serviciu sau a locuinței din incinta unității, potrivit **repartiției de serviciu**, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, compensația lunară pentru chirie pentru personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și compensarea diferenței de chirie, suportate de persoane fizică, conform legilor speciale.

Prin *locuințe acordate ca urmare a specificității activității* se înțelege acele locuințe asigurate angajaților când activitatea se desfășoară în locuri izolate, precum stațiile meteo, stațiile pentru controlul mișcărilor seismice, sau în condițiile în care este solicitată prezența permanentă pentru supravegherea unor instalații, utilaje și altele asemenea.

Analizăm această excepție la partea din prezentul capitol dedicată beneficiilor neimpozabile.

Să avem însă în vedere anumite aspecte care duc totuși înspre avantaje neimpozabile pentru salariat:

avantaje
neimpozabile

- Folosirea vehiculelor de orice tip din patrimoniul afacerii, în scop personal reprezintă avantaj impozabil. În Codul fiscal se extind avantajele și la folosința unui bun închiriat, nu numai a unui bun cumpărat. Având în vedere că, potrivit Codului fiscal, și leasingul operațional este închiriere² (având locator și locatar), se pare că și folosirea unor vehicule aduse la angajator în baza unui contract de leasing operațional s-ar supune acestor reguli.
- Problema apare la leasingul financiar, unde, pe perioada derulării contractului de leasing, bunul (vehiculul) nu este nici „închiriat” și nu este nici în patrimoniul afacerii (art. 7 pct. 9 Cod fiscal). Într-o interpretare strict literală, utilizarea în interes propriu a unui bun luat în posesie prin leasing financiar NU ar fi avantaj în natură. Desigur, e vorba de o scăpare a legiuitorului, dar, repetăm, strict literal și prin coroborarea normelor legale, concluzia este cea enunțată.
- Din punct de vedere fiscal, la evaluarea avantajului folosirii în scop personal a vehiculului din patrimoniul angajatorului cu folosință **mixtă**, pus la dispoziție unui angajat, nu se iau în considerare distanța dus-întors de la domiciliu sau **reședință** la locul de muncă/locul desfășurării activității, precum și cheltuielile efectuate pentru realizarea sarcinilor de serviciu.

b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit sau la un preț mai mic decât prețul pieței;

Se includ aici:

- acordarea de produse alimentare, îmbrăcăminte, cherestea, lemne de foc, cărbuni, energie electrică, termică și altele de acest gen;
- cazarea și masa acordate în unități proprii de tip hotelier.

² Gravă eroare legislativă, perpetuată/preluată din vechiul Cod fiscal.

În schimb, NU sunt considerate avantaje:

- reducerile de prețuri practicate în scopul vânzării, de care pot beneficia clienții persoane fizice;
- diferențele de tarif la cazare în locațiile reprezentând amenajări recreative și sportive din dotarea instituțiilor publice de care beneficiază personalul propriu, conform legii;
- cazarea gratuită în centrele de refacere a capacității de muncă/cabanele militare pentru personalul armatei, potrivit legii.

c) împrumuturi nerambursabile;

Textul legal face referire la împrumuturi acordate de angajator salariatului său; numai acestea sunt avantaje în natură, nu și împrumuturile nerambursabile obținute de salariat de la altă persoană fizică sau juridică decât angajatorul.

Se includ la beneficii NEimpozabile împrumuturile acordate de angajator salariatului luând în considerare aceste calități (de angajator și salariat), nu și acordarea de împrumuturi ca persoane fizice „obișnuite“, în afara raportului de angajare (spre exemplu, un patron/administrator poate să acorde un împrumut salariatului ca salariat sau îl poate acorda ca orice persoană fizică obișnuită. În acest din urmă caz se impozitează tot 16% – dacă este declarat – dar ca „venituri din alte surse“, nu ca venituri salariale).

d) anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;

Este vorba de anularea unei creanțe de către angajator (creanța există, este necontestată, dar angajatorul îl „iartă“ pe salariat), iar nu despre creanța anulată de instanța de judecată (în acest caz, creanța nu există și nu mai discutăm de avantaj în natură).

e) abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;

● Codul fiscal se referă, în categoria veniturilor de natură salarială, doar la contravaloarea sumelor achitate de angajator aferente folosinței în scop personal a telefonului de serviciu.

Evident, NU reprezintă avantaje în natură (și Normele la Codul fiscal precizează expres aceasta) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

f) permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite ÎN SCOP PERSONAL;

- X
1. NU reprezintă avantaj în natură impozabil contravaloarea abonamentelor pe mijloacele de transport în comun pentru angajații a căror activitate presupune deplasarea frecventă în interiorul localității.
 2. De asemenea, decontarea deplasării dus-întors, la/de la serviciu, NU este venit impozabil, fiind exceptată în mod expres de art. 76 alin. (4) lit. a) Cod fiscal.

g) primele de asigurare plătite de către suportator pentru salariații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii, la momentul plății primei respective, altele decât cele obligatorii.

◇ Reprezintă venit impozabil cu 16% contravaloarea primelor de asigurare suportate de persoana juridică sau de o altă entitate (**angajator**³), pentru angajații proprii, precum și pentru alți beneficiari, **cu excepția:**

- primelor de asigurare obligatorii potrivit legislației în materie;

³ Precizarea din paranteză a apărut în 2016, pe fondul faptului că angajator poate fi și o persoană fizică (autorizată sau nu).

- primelor de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.



Un caz aparte: potrivit Normelor de aplicare, NU reprezintă avantaje în natură și nu sunt impozitate primele de asigurare aferente contractelor de asigurare civilă profesională pentru administratori/directori, încheiate și suportate de **societatea** pentru care desfășoară activitatea, potrivit prevederilor Legii societăților nr. 31/1990, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

După cum a statuat Înalta Curte, cheltuielile făcute de angajator pentru plata primelor de asigurare a directorului general (altele decât cele de asigurare civilă profesională) nu sunt deductibile⁴, ele nefiind aferente realizării veniturilor și nici nu erau prevăzute de lege ca deductibile⁴. Soluția este valabilă pentru plata de către angajator a primelor pentru orice salariat, cu excepția primelor obligatorii.

Vom discuta despre primele NEimpozabile la avantajele cu adevărat neimpozabile și care scad cheltuielile salariale.

h) tichete-cadou acordate potrivit legii

Acordarea de tichete de masă, tichete cadou, vouchere de vacanță și tichete de creșă reprezintă în continuare un aspect de optimizare fiscală, câtă vreme sunt impozitate numai cu 16%.

Excepție fac, în sensul că sunt neimpozabile până la valoarea de 150 lei pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie, cadourile, **inclusiv tichetele cadou**, oferite de angajatori **salariaților**, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie,

⁴ I.C.C.J., Secția contencios administrativ și fiscal, Dec. 1.553/10 martie 2005, conform www.sej.ro.

Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, **inclusiv tichetele cadou**, oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 martie.

Discuțăm mai pe larg aceste aspecte la capitolul dedicat cheltuielilor cu adevărat neimpozabile.

Ca regulă: angajații persoane fizice care desfășoară o activitate în baza unui raport de muncă reglementat de Codul muncii pot beneficia de tichete cadou și tichete de creșă pentru destinații sau evenimente ce se încadrează în categoria cheltuieli sociale.

În cazul tichetelor de creșă, posibilitatea de acordare a stimulentei nu este afectată de faptul că, chiar prin lege, valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu:

- stimulentele care se acordă la reluarea activității în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările ulterioare;
- alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicate

Cheltuiala cu tichetele de creșă, în limita prevăzută legal, se încadrează în categoria cheltuielilor sociale deductibile limitate (5%)⁵.

⁵ Ca teamei, pentru cine e interesat, avem dispozițiile art. 25 alin. (3) lit. b) pct. 3 Cod fiscal.

5.2. Impozitarea avantajelor în natură

Întrebarea firească este dacă aceste beneficii generează costuri mai mici pentru angajator.

NU TOTDEAUNA!

Avantajele în bani și echivalentul în lei al avantajelor în natură sunt impozabile, indiferent de forma organiza-torică a entității care le acordă (societate, ONG etc.).

Fac excepție veniturile care sunt expres menționate ca fiind neimpozabile, în limitele și în condițiile pe care le vom discuta.

Așa fiind, atât veniturile în natură cât și avantajele în natură primite cu titlu gratuit sunt **evaluate** la prețul pieței, la locul și data acordării avantajului.

Avantajele primite cu plata parțială sunt evaluate ca diferență între prețul pieței la locul și data acordării avanta-jului și suma reprezentând plata parțială.

În aplicarea evaluării, Codul fiscal face o diferențiere netă între avantajele folosite în scop **personal** și avantajele cu destinație mixtă (personală și de serviciu).

I. Avantajele folosite numai în scop PERSONAL

Evaluarea avantajelor în natură sub forma folosirii **numai în scop personal** a bunurilor din patrimoniul afacerii se face astfel:

- a) evaluarea folosinței cu titlu gratuit a *vehiculului* se face aplicându-se un procent de 1,7% pentru fiecare lună, la valoarea de intrare a acestuia. În cazul în care vehiculul este închiriat de la o terță persoană, avantajul este eva-luat la nivelul chiriei;

Precizare

La evaluarea avantajului folosirii în scop personal a *vehiculului* din patrimoniul angajatorului cu folosință mixtă, pus la dispoziție unui angajat, nu se iau în considerare distanța dus-întors de la domiciliu



sau reședință⁶ la locul de muncă/locul desfășurării activității, precum și cheltuielile efectuate pentru realizarea sarcinilor de serviciu.

• **Exemplu:**

• Angajatorul acordă, pentru folosință **exclusivă** personală, unui salariat, un autovehicul înregistrat în contabilitate cu o valoare de intrare de 48.000 lei.

• Avantajul lunar impozabil este: $48.000 \times 1,7\% = 816$ lei/lună.

• Așadar, avantajul salariatului, de 816 lei, se adaugă la veniturile salariale – se plătesc deci impozitele și contribuțiile sociale aferente.

Nu prea e un stimulent pentru nimeni... dimpotrivă.

b) evaluarea folosinței cu titlu gratuit a locuinței primite se face la nivelul chiriei practicate pentru suprafețele locative deținute de stat. Avantajele conexe, cum ar fi: apă, gaz, electricitate, cheltuieli de întreținere și reparații și altele asemenea, sunt evaluate la valoarea lor efectivă;

Am arătat că numai folosirea locuinței **de serviciu**, în condițiile stabilite prin lege, este gratuită. În situația în care locuința **nu** se încadrează în categoria „de serviciu“, folosința **gratuită** a acesteia este avantaj în natură, care se adaugă la salariu... și i se aplică impozite și contribuțiile sociale.

Valoarea la care fac referire Normele este stabilită prin O.U.G. nr. 40/1999 privind protecția chiriașilor și stabilirea chiriei pentru spațiile cu destinația de locuințe, cu modificările și completările ulterioare⁷.

⁶ Cu alte cuvinte, nu se ia în calcul nici deplasarea de la locul unde salariatul locuiește „flotant“.

⁷ M.Of. nr. 148 din 8 aprilie 1999.

Tariful se calculează conform celor de mai jos:

Categoria suprafețelor	Tariful de bază (lei/mp)
Suprafața locuibilă	0,84
Suprafața antreului, tindei, verandei, culoarului, bucătăriei, chicinetei, oficiului, debaralei, cămării, camerei de baie, WC	0,34
Suprafața teraselor, pivnițelor, boxelor, logiilor, spălătoriilor, uscătoriilor	0,19
Suprafața garajelor	1,27
Suprafața dotărilor speciale: piscină, saună, seră, cramă și altele asemenea	1,27
Suprafața anexelor gospodărești aferente locuințelor din mediul rural	0,02

Tariful de bază lunar al chiriei (lei/mp) se actualizează în funcție de rata anuală a inflației prin hotărâre a Guvernului, până la data de 31 ianuarie inclusiv a fiecărui an (prevedere legală căreia nu i s-a mai dat curs din 2007; de aceea chiriile calculate sunt atât de mici).

Tariful de bază lunar al chiriei pentru curțile și grădinile aferente suprafețelor locative din **comune** este de 0,02 lei/mp, din **orașe** este de 0,03 lei/mp, iar din **municipii** este de 0,04 lei/mp.

Chiriile pentru aceste **terenuri** se diferențiază pe categorii de localități și pe zone prin aplicarea unor coeficienți, astfel:

Zona în cadrul localității	Categoria localității		
	Municipii	Orașe	Comune
A	3,5	2,5	1
B	2,5	2	0,5
C	2	1,5	
D	1,5	1	

Chiriile pentru locuințele care aparțin domeniului public sau privat al statului ori al unităților administrativ-teritoriale ale acestuia, pentru locuințele de serviciu, locuințele de intervenție și căminele pentru salariați ai societăților comerciale, companiilor și societăților naționale și ai regiilor autonome se calculează pornindu-se de la un tarif de bază lunar.

Exemplu:

Un angajator oferă salariatului său un spațiu cu suprafața locuibilă de 100 mp, suprafața holurilor (inclusiv antret), debaralei, WC-ului, bucătăriei – 20 mp, iar suprafața pivniței este de 10 mp.

Locuința beneficiază de teren de 200 mp, în zona B a unui municipiu; pe acest teren se găsește un garaj de 30 mp.

Valoarea echivalentă a chiriei este:

$100 \times 0,84 + 20 \times 0,34 + 10 \times 0,19 + 200 \times 0,04$ (valoare de bază) $\times 2,5$ (coeficient) $+ 30 \times 1,27 = 150,8$ lei/lună.

Precizare

În situația în care locuința este închiriată de angajator și pusă la dispoziția salariatului, avantajul în natură îl reprezintă chiria suportată de angajator pentru salariat.

O interpretare cu... parfum de avantaj neimpozabil

Între aceste două categorii – locuință de serviciu folosită gratuit, neimpozabilă, și locuință care nu este de serviciu, folosită de asemenea gratuit – există categoria locuinței care NU este de serviciu și se folosește cu o chirie modică, mult mai mică decât cea de pe piață.

Acesta este un avantaj neimpozabil (ne referim la diferența dintre valoarea de piață a chiriei și valoarea efectivă a chiriei), iar în acest caz **Finanțele nu pot interveni în convenția părților, ca să aprecieze că diferența ar fi avantaj în natură**, deoarece legea nu prevede această posibilitate!

Mai mult, Finanțele nu pot interveni într-o înțelegere **privată**, între angajator și salariat!

Așa încât, dacă doriți să oferiți unui salariat un avantaj real, nu îi oferiți locuința gratuit, ci cu chirie modică (mai mică decât cea prevăzută de lege, care chiar și așa este mică).

- c) evaluarea folosinței cu titlu gratuit a altor bunuri decât vehiculul și locuința se face la nivelul totalului cheltuielilor aferente fiecărui bun pe unitate de măsură specifică sau la nivelul prețului practicat pentru terți.

Evaluarea utilizării în scop personal a bunurilor din patrimoniul afacerii cu folosință mixtă (personal și de serviciu)

Evaluarea utilizării în scop personal a bunurilor din patrimoniul afacerii cu folosință mixtă se face astfel:

- a) pentru vehicule, evaluarea se face aplicând procentul de 1,7% pe care l-am discutat și în exemplul de mai sus, iar avantajul se determină proporțional cu numărul de kilometri parcurși în interes personal din totalul kilometrilor;



În acest caz nu se iau în considerare distanța dus-întors de la domiciliu la locul de muncă, precum și cheltuielile efectuate pentru realizarea sarcinilor de serviciu.

Exemplu:

Din cei 1.350 de km parcurși într-o anumită lună de către un agent de vânzări, 1.000 sunt parcurși în interes de serviciu, 250 sunt efectuați dus-întors casă-serviciu, iar 100 sunt efectuați în interes propriu (conform foii de parcurs, care este obligatorie în aceste cazuri).

Valoarea de intrare a mașinii, consemnată în contabilitate, este de 50.000 lei.

Utilizarea **totală** este echivalentă cu $50.000 \times 17\% = 850$ lei (conform modului de calcul pe care l-am indicat deja la folosință exclusiv personală).

Utilizarea în interes personal este echivalentă doar cu cei 100 de km, adică $(100 / 1350) \times 850 = 63$ lei. **Această sumă se impozitează exact ca un venit salarial.**

- b) pentru alte bunuri evaluarea se face la nivelul totalului cheltuielilor aferente fiecărui bun pe unitate de măsură specifică sau la nivelul prețului practicat pentru terți și avantajul se determină proporțional cu numărul de metri pătrați folosiți pentru interes personal sau cu numărul de ore de utilizare în scop personal.

Angajatorul stabilește partea corespunzătoare din convorbirile telefonice reprezentând folosința în scop personal, care reprezintă avantaj impozabil, și se va impozita prin cumulare cu veniturile salariale ale lunii în care salariatul primește acest avantaj. În acest scop, angajatorul stabilește limita convorbirilor telefonice aferente sarcinilor de serviciu pentru fiecare post telefonic, urmând ca ceea ce depășește această limită să fie considerat avantaj în natură, în situația în care salariatului în cauză nu i s-a imputat costul convorbirilor respective.

• **Exemplu:**

- Într-o lună, angajatorul a stabilit că din 500 de minute utilizate de salariat, 450 sunt în interes de serviciu, iar 50 în interesul personal al salariatului (45 de minute în respectiva rețea, cu 0,08 euro + TVA/minut, iar 5 minute în alte rețele, cu 0,12 euro/minut + TVA). Valoarea avantajului în natură pentru salariat este: $(45 \times 0,08 + 5 \times 0,12)$ euro + TVA = 4,2 euro + TVA = 5,21 euro în total.

Citiți cu atenție legea pentru a depista posibilitatea unui avantaj salarial pe care Finanțele NU îl pot contesta!

Legea spune că „angajatorul stabilește“ partea corespunzătoare din convorbirile telefonice reprezentând folosința în scop personal, care reprezintă avantaj impozabil, așadar angajatorul, și NU Finanțele!

- c) tratamentul fiscal al avantajului reprezentând contravaloarea **primelor de asigurare**⁸ este următorul:
- pentru beneficiarii care obțin venituri salariale și asimilate salariilor de la suportatorul primelor de asigurare, acestea sunt impuse prin cumularea cu veniturile de această natură ale lunii în care sunt plătite primele de asigurare;
 - pentru alți beneficiari care nu au o relație generatoare de venituri salariale și asimilate salariilor cu suportatorul primelor de asigurare, acestea sunt impuse în conformitate cu prevederile art. 114 din Codul fiscal („Venituri din alte surse“);
 - contravaloarea contribuțiilor la un fond de pensii facultative potrivit legii, suportate de angajator pentru angajații proprii, precum și pentru alți beneficiari, cu excepția celor care se încadrează în plafonul de 400 euro anual, sunt impuse prin cumularea cu veniturile de natură salarială ale lunii în care sunt plătite.

⁸ *Repetăm, cu excepția;*

- primelor de asigurare obligatorii potrivit legislației în materie,
- primelor de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.