

1. Salariul minim general

Potrivit art. 164 alin. (1) din Codul muncii, salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Într-adevăr, potrivit art. 78 lit. a) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, una dintre atribuțiile Consiliului Național Tripartit este asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim.



În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului de lucru aprobat.

În prezent, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 4/2021, publicate în Monitorul Oficial nr. 40 din 13.01.2021, salariul minim general se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.



Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Nici 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 pe țară prevăzut de lege (art. 165 din Codul muncii).

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Pe de altă parte, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la obligativitatea încheierii de acte adiționale ipoteza în care modificarea unui element al contractului – de exemplu, salariul – intervine ca efect al unei norme legislative sau al modificării contractului colectiv de muncă aplicabil.

Exemplu

- Salariul minim de 2.300 lei s-a înregistrat în ReviSal până la 9 februarie 2021, având în vedere intrarea în vigoare la data de 13 ianuarie 2021.
- În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ. Angajatorul va emite decizii unilaterale individuale de majorare a salariului angajaților care până la majorarea intervenită prin hotărâre a Guvernului beneficiau de un salariu sub minimul actual. Menționăm că nu se va emite o singură decizie pentru toți salariații aflați în această situație, ci decizii individuale.



Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă salarii sub această limită, altminteri sancțiunea contravențională pentru nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară fiind amenda de 300 la 2.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Întrebare

Dacă este interzisă plata unui salariu sub minimul legal, pentru normă întreagă, se va mai putea aplica sancțiunea disciplinară a reducerii salariului unui salariat încadrat la minim?

Răspuns

Da. Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, potrivit art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Această sancțiune se poate aplica oricărui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de salariul cu care este încadrat.

punct-
amendă

De principiu, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, un punct-amendă reprezintă valoric 10% din salariul minim brut pe economie. Totuși, punctul-amendă a fost plafonat la 145 și în 2018 și în 2019. Pentru 2020, plafonarea a fost realizată prin Ordonanța de urgență nr. 1/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 11 din 9 ianuarie 2020. Astfel, acest act normativ a introdus în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 – art. 98 (2³), potrivit căruia în perioada ianuarie – 31 decembrie 2020 **un punct-amendă este 145 lei.**

2. Salariul minim pentru posturile pentru care se prevăd studii superioare

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018, a adăugat în cuprinsul art. 164 din Codul muncii precizarea că, prin hotărâre a Guvernului, se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, **diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă.**

Hotărârea Guvernului nr. 4/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată menține acest nivel special și în anul 2021, prevăzând că pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 169,333 ore în medie pe lună, reprezentând 13,878 lei/oră.

condiții

Pentru a deveni aplicabil acest al doilea nivel al salariului minim, este necesară îndeplinirea următoarelor condiții:

- salariatul să fie absolvent de studii superioare;
- salariatul să fi profesat deja pe un post din domeniul studiilor absolvite, la același angajator sau la altul;
- pentru postul în discuție să se prevadă nivelul studiilor superioare.

Această a treia condiție creează probleme în practică. Dacă există un act normativ care prevede explicit necesitatea studiilor superioare, atunci acest nivel al salariului minim este clar

aplicabil. El este de asemenea aplicabil și dacă prin actele interne (Regulamentul de Organizare și Funcționare, de exemplu) angajatorul a prevăzut necesitatea studiilor superioare pentru ocuparea unui anumit post. Dacă însă nu există niciunde o astfel de condiție, se va datora salariul minim general (sau, firește, pe baza negocierii, un salariu mai mare).

Dacă angajatorul nu a impus prin actele interne necesitatea absolvirii de studii superioare, și totuși pe postul scos, de exemplu, la concurs se prezintă o persoană cu studii superioare și cu vechime în domeniul studiilor de peste un an, considerăm că salariul minim de 2.350 lei nu este obligatoriu, atâta timp cât condiția studiilor superioare nu este propriu-zis prevăzută niciunde.

3. Salariul minim în construcții

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative care privesc stabilirea unor măsuri în domeniul investițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 507 din 21 iunie 2019 a extins durata acordării salariului minim de 3.000 lei în domeniul construcțiilor **până în anul 2028**.

Astfel, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră. **El se va menține la minimum 3.000 lei și pentru perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028**, pentru domeniul construcțiilor, pentru un program normal de lucru.

3.000 lei

Acest salariu minim special se aplică:

1) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

2) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

- 2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;
- 2331 – Fabricarea plăcilor și a dalelor din ceramică;
- 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a altor produse pentru construcții din argilă arsă;
- 2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;
- 2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;
- 2363 – Fabricarea betonului;
- 2364 – Fabricarea mortarului;
- 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
- 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
- 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
- 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
- 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;
- 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;
- 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcareoase, gipsului, cretei și a ardeziei;

0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
 2351 – Fabricarea cimentului;
 2352 – Fabricarea varului și a ipsosului;
 2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice neclasificate altundeva;

3) în cazul angajatorilor care desfășoară activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică – 711.

Neacordarea salariului minim de 3.000 lei de către angajatorii menționați:

- constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;
- atrage anularea acordării facilităților fiscale;
- atrage recalcularea contribuțiilor și a impozitului în conformitate cu prevederile Codului fiscal. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit art. 173 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

4. Impactul salariului minim asupra altor drepturi legale

O problemă importantă o constituie modul de calcul al diferitelor drepturi pe care legea le leagă de nivelul salariului minim. Cât timp era în vigoare un singur salariu minim, era limpede la ce ne raportăm, dar în prezent, când avem trei salarii minime, care va fi luat în calcul?

Conform art. 164 alin. (1²) din Codul muncii, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut, corespunzător programului normal de muncă.

Nr. crt.	Domeniul de aplicare	Act normativ	Valoare	Total	Observații
1.	Zilieri	Legea nr. 52/2011	Indemnizație zilnică raportată la salariul minim	109 lei	Nivel minim
2.	Interni	Legea nr. 176/2018	Remunerația este egală cu cel puțin ½ din salariul minim	1.150 lei	Nivel minim, dacă își desfășoară activitatea cu normă întreagă
3.	Străini	O.U.G. nr. 194/2002	Salariul minim egal cu al cetățenilor români	2.300 lei	Respectiv 3.000 lei în domeniul construcțiilor și 2.350 lei în funcțiile pentru care se prevede nivelul studiilor superioare

4.	Poprire	Codul de procedură civilă	Se pot urmări doar veniturile care depășesc ½ din salariul net aferent salariului de 2.300 lei		
5.	Baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate	O.U.G. nr. 158/2005	Maximum 2.300 x 12	27.600 lei	Nivel maxim
6.	Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate	Legea nr. 448/2006	2.300 x nr. de locuri de muncă în care angajatorul nu a încadrat persoane cu handicap		Chiar dacă angajatorul își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor
7.	Vouchere de vacanță	O.U.G. nr. 8/2009	Maximum 2.300 x 6	13.800 lei	O.U.G. nr. 8/2009 rămâne în vigoare până în 2022
8.	Răspundere patrimonială	Codul muncii	Nota de evaluare și constatare a pagubei – 2.300 x 5	11.500 lei	Nivel maxim, chiar dacă angajatorul își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor
9.	Plafon anual venituri în funcție de care se stabilește obligația de plată a contribuțiilor sociale pentru veniturile extra-salariale	Codul fiscal	2.300 x 12	27.600 lei	Dacă persoana fizică nu se încadrează la excepții, datorează contribuții sociale în anul în care realizează plafonul
10.	Baza minimă de calcul al CAS pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.300 x 12	27.600 lei	Baza de calcul poate fi mai mare, dar nu mai mică, indiferent de cuantumul veniturilor realizate
11.	Baza de calcul al CAS pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.300 x 12	27.600 lei	Baza de calcul este aceeași, indiferent de cuantumul veniturilor realizate

Modificarea salariului minim

Problemă

În urma majorării salariului minim aş vrea să fac modificările de la data de 01.01.2021, nu de la 13.01.2021. Este suficientă decizia colectivă?

Soluție

Hotărârea Guvernului nr. 4/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țara garantat în plată se aplică începând cu data de 13 ianuarie 2021, așa cum în textul ei este precizat.

Dacă se dorește modificarea salariului începând cu data de 1 ianuarie 2021, modificarea nu are loc în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 4/2021, ci ca urmare a acordului părților prin act adițional la contractul individual de muncă.

Actul adițional trebuie să fie încheiat anterior producerii modificării, anterior datei de 1 ianuarie 2021 (art. 17 din Codul muncii).

Astfel, conform art. 17 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le modifice anterior modificării contractului individual de muncă.

Salariul este element esențial al contractului individual de muncă (art. 17 alin. (3) lit. k) din Codul muncii).

Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil (art. 17 alin. (5) din Codul muncii).

Conform art. 3 alin. (2) lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, coroborat cu art. 4 alin. (3) din același act normativ, orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

În consecință, fie modificați salariul începând cu data de 1 ianuarie, prin act adițional încheiat anterior producerii modificării, și transmiteți în registrul general de evidență a salariaților în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării, fie modificați salariul prin decizia angajatorului, în baza Hotărârii Guvernului nr. 4/2021, cu producerea efectelor începând cu data de 13 ianuarie 2021 și transmiteți în registru în termen de 20 de zile lucrătoare.

Avantajele acordate salariaților sunt venituri impozabile și taxabile cu contribuții sociale.

Cu toate acestea, Codul fiscal prevede și categorii de venituri care nu sunt incluse în veniturile salariale, în sensul că nu se impozitează și nu se taxează cu contribuții sociale.

În cele ce urmează vom arata condițiile în care aceste categorii de venituri sunt scoase din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale obligatorii.

1. Cheltuieli pentru educația timpurie a copiilor angajaților

Prin Legea nr. 239/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal s-a reglementat posibilitatea angajatorului de a suporta cheltuielile cu educația timpurie a copiilor angajaților fără ca sumele suportate să fie supuse impozitului pe venit și contribuțiilor sociale obligatorii.



Astfel, conform art. 76 alin. (4) lit. x) și art. 142 lit. z) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților.

Legea nr. 1/2011, a educației naționale, prevede că educația timpurie (0-6 ani) este formată din nivelul antepreșcolar (0-3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani) și cuprinde grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare.

Rezultă că angajatorul poate suporta cheltuielile cu educația timpurie pentru copiii angajaților cu vârsta cuprinsă între 0 și 6 ani care sunt înscriși la grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare.

O altă facilitate de care vor beneficia angajatorii, conform art. 25 alin. (3) lit. i²) din Codul fiscal, constă în posibilitatea de a scădea cheltuielile cu educația timpurie din impozitul pe profit datorat, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil. În cazul în care suma depășește impozitul pe profit datorat, diferența va fi scăzută, în ordine, din impozitul pe salarii reținut de contribuabil pentru angajați, din taxa pe valoarea adăugată datorată sau din accizele datorate.

1.500 lei

Angajatorii vor putea să beneficieze de această facilitate după publicarea normelor metodologice prin care se va stabili modalitatea de aplicare.

Documentele în baza cărora angajatorul poate să suporte cheltuielile cu educația timpurie a copiilor angajaților sunt:

- certificatul de naștere al copilului;
- adeverința privind înscrierea copilului la grădiniță sau contractul încheiat între părinte și unitatea de educație timpurie;
- documentul justificativ al plății (bon fiscal, chitanță, extras de cont).

documente

Codul fiscal nu condiționează acordarea acestor sume fără taxe de menționarea în contractul de muncă/regulamentul intern așa cum se impune, spre exemplu, în cazul ajutoarelor de deces sau naștere.

contract
sau RI

Chiar în situația în care Codul fiscal nu impune obligația reglementării în contractul de muncă/regulamentul intern, considerăm că acordarea sumelor pentru educația timpurie trebuie reglementată fie în contractul de muncă (individual sau colectiv), fie în regulamentul intern, pentru a exista un temei al acordării, cu atât mai mult cu cât, sumele respective nu sunt taxate din punct de vedere fiscal.

Problemă

Administratorul firmei își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat. Este posibil ca el să beneficieze de sume acordate de societate pentru educația timpurie a copiilor fără ca aceste sume să fie taxate?

Soluție

Prevederile din Codul fiscal privind facilitățile pentru educația timpurie folosesc termenul de angajat. Or, administratorul care își desfășoară activitatea în baza unui alt contract decât contract individual de muncă nu are calitatea de angajat.

Prin urmare, sumele plătite de societate pentru educația timpurie a copiilor administratorului care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă vor fi taxate cu impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente remunerației de administrator.

Problemă

Angajatorul are obligația să suporte cheltuielile cu educația timpurie a copiilor angajaților?

Soluție

Codul fiscal stabilește tratamentul fiscal al veniturilor acordate salariaților, și nu obligațiile angajatorului față de salariați. În cazul educației timpurii, Codul fiscal stabilește o facilitate, dar nu îl obligă pe angajator să suporte aceste sume. Dacă angajatorul decide să suporte aceste sume se acordă facilitățile menționate de Codul fiscal.

Problemă

Un salariat poate beneficia de sume suportate de angajator pentru educația timpurie dacă are contractul individual de muncă suspendat?

Soluție

Conform art. 49 alin. (2) și (3) din Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Prin urmare, în perioada suspendării contractului individual de muncă, salariații pot beneficia de sume suportate de angajator pentru a plăti grădinița sau creșa copiilor dacă s-a prevăzut în contractul colectiv sau individual de muncă ori în regulamentul intern că aceste sume se suportă și în perioada suspendării.

2. Cheltuieli pentru activitatea prestată de telesalariați

Conform art. 76 alin. (4) lit. w) și art. 142 lit. w) din Codul fiscal, sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă. Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative



Suma de 400 lei nu este impozabilă și nu este taxată cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul susține cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

400 lei

Suma de 400 lei se acordă fără obligația salariatului de a prezenta documente justificative.

Conform art. 25 alin. (2¹) din Codul fiscal:

Cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.

Așadar, suma de 400 lei nu se taxează cu impozit pe venit și contribuții sociale, iar pentru angajator reprezintă cheltuielă deductibilă dacă:

- 1) este acordată unui telesalariat;
- 2) este acordată proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă. Suma de 400 lei nu se acordă în perioada concediului de odihnă, perioade în care contractul individual de muncă este suspendat sau perioade în care salariatul prestează activitate la sediul angajatorului;
- 3) este prevăzută în regulamentul intern sau în contractul de muncă.

ATENȚIE!

Este necesar să fie stabilită prestarea activității în regim de telemuncă prin contractul individual de muncă/act adițional sau decizie (decizia este posibilă în perioada stări de alertă). Contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă trebuie să fie înregistrat în ReviSal.

3. Sume suportate de angajator pentru efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19

Angajatorii pot avea inițiativa efectuării testelor Covid de către salariați pentru a asigura desfășurarea activității în condiții de sănătate și securitate în muncă.

teste
Covid

Cheltuielile suportate de angajator pentru realizarea testelor Covid din inițiativa acestuia, în scopul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă nu sunt impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă în baza art. 76 alin. (4) lit. v) și art. 142 lit. v) din Codul fiscal.

4. Sume suportate de angajator cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților

Sumele suportate de angajator pentru acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și cea publică sunt neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale conform art. 76 alin. (4) lit. y) și art. 142 lit. x) din Codul fiscal.

condiții
cumulative

Vaccinul al cărui cost este suportat de angajator trebuie să îndeplinească cumulativ două condiții:

- să împiedice răspândirea bolilor;
- bolile a căror răspândire este împiedicată să pună în pericol sănătatea angajaților și cea publică.

În situația în care vaccinul al cărui cost este suportat de angajator îndeplinește aceste condiții în mod cumulativ, sumele suportate de angajator nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Dacă cel puțin una dintre cele două condiții nu este îndeplinită, costul vaccinului suportat de angajator reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.

5. Cadouri oferite salariaților

a) Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase

Cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 150 lei.

150 lei

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 150 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 150 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu această ocazie nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri.

Exemple

- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.
- Din această sumă: 150 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.

- – Angajatorul acordă tichete cadou în valoare de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.
- Din această sumă: 150 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.
- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia Crăciunului.
- Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale (150 lei angajat și 150 lei copil minor).

În cazul în care doi salariați, soț și soție lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 600 de lei neimpozabili (150 salariat + 150 salariată + 300 de lei copil).

angajator
comun

b) Cadouri oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie

Cadourile acordate cu aceste ocazii sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 150 de lei acordată fiecărei salariate.

c) Cadouri oferite salariaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie

Cu ocazia zilei de 1 iunie, cadourile se acordă doar în beneficiul copiilor minori ai salariaților.

Exemple

- – Angajatorul acordă suma de 150 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie.
- Întreaga sumă de 150 lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale întrucât salariatul nu are copii minori.
- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia zilei de 1 iunie.
- Din această sumă, 150 lei nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale; restul de 150 lei va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.
- În cazul în care doi salariați, soț și soție, lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 300 de lei cu ocazia zilei de 1 iunie (150 salariat + 150 salariată în beneficiul copilului minor).

300 lei

d) Cadouri acordate cu alte ocazii decât cele prevăzute la literele a), b) și c)

Dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât cele enumerate la lit. a), b) și c), se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Normele metodologice de aplicare a art. 142 din Codul fiscal stabilesc că, în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

alte
destinații

Așadar, dacă angajatorul acordă pentru alte destinații sociale prevăzute în contractul de muncă tichete cadou, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale indiferent de valoare.

Spre exemplu, pot fi considerate destinații sociale:

destinații
sociale

- ziua salariatului;
- căsătoria salariatului;
- pensionarea salariatului;
- ziua bărbatului.

ATENȚIE!

Acordarea tichetelor cadou pentru alte destinații sociale trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă.

Exemplu

- În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă salariaților la pensionare suma de 1.000 lei sub forma de tichete cadou.
- Această sumă va fi exclusă din baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar va intra în baza de calcul al impozitului pe venit.
- Dacă această sumă se acordă în bani, se vor calcula atât impozit pe venit, cât și contribuții sociale.

Problemă

Societatea A a prevăzut în contractul colectiv de muncă, la capitolul Salarizare, astfel: „cu diferite ocazii se pot acorda salariaților tichete cadou conform reglementărilor legale în vigoare.”

tichete
cadou

Societatea acordă salariaților la pensionare tichete cadou în valoare de 1.500 lei, considerându-le impozabile, dar netaxabile cu contribuții sociale. Societatea procedează corect?

Soluție

Societatea nu procedează corect deoarece în contractul colectiv de muncă:

- nu se prevede destinația socială cu care se acordă tichetele cadou (împlinirea anilor de vechime în muncă, cu ocazia căreia salariații vor primit tichete cadou);
- nu se menționează în ce sumă se acordă tichetele cadou;
- acordarea tichetelor cadou nu este prevăzută în contractul colectiv de muncă în capitolul privind protecția socială, ci în capitolul privind salarizarea.

6. Ajutoare sociale

condiții

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, 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 astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Rezultă că două condiții se cer a fi îndeplinite cumulativ pentru ca ajutoarele să nu intre în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit:

a) Ajutoarele să facă parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal, și anume:

- Ajutoare pentru naștere
- Ajutoare pentru înmormântare
- Ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale
- Ajutoare pentru boli grave și incurabile
- Ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

ajutoare
sociale**b) Ajutoarele să fie acordate în conformitate cu clauzele contractului individual sau colectiv de muncă****ATENȚIE!**

Condiția nu este îndeplinită dacă ajutoarele sunt prevăzute de regulamentul intern!

Ajutoarele vor intra în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale dacă:

- nu sunt prevăzute de contractul de muncă;
- sunt acordate în alte condiții decât cele prevăzute de contractul de muncă.
- nu fac parte dintre ajutoarele menționate de Codul fiscal.

Regulamentul
intern**Exemplu**

- *Ajutorul acordat salariatului cu ocazia căsătoriei sau ajutorul acordat cu ocazia pensionării sunt venituri salariale taxate cu impozit pe venit și contribuții sociale întrucât*
- *nu fac parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal ca fiind neimpozabile.*

Cu privire la ajutoarele pentru boli grave și incurabile, trebuie arătat că nu există o definiție legală a bolilor grave și incurabile. Nici Codul fiscal și nici un alt act normativ nu reglementează ce se înțelege prin boală gravă și incurabilă.

De aceea, acordarea acestor ajutoare devine dificilă în absența menționării în contractul de muncă a bolilor pentru care se acordă.

7. Decontarea transportului la și de la locul de muncă

De regulă, decontarea transportului la și de la locul de muncă trebuie să fie prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă pentru ca sumele decontate de angajator să nu fie impozitate cu impozit pe venit și taxate cu contribuții sociale.

Prin excepție, există și situația în care sumele suportate de angajator pentru transportul la și de la locul de muncă nu trebuie să fie prevăzute de contractul individual sau colectiv de muncă.

contractul
de muncă**a) Situația în care decontarea transportului de angajator este necesar să fie prevăzută de contractul individual sau colectiv de muncă**

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

