

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier»

februarie 2024 – martie 2024

I. Tratat fiscal venituri salariale

Începând cu luna ianuarie 2024, Codul fiscal a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.139 din 15 decembrie 2023.

Intrarea în vigoare a acestei ordonanțe a determinat, printre altele, schimbări în ceea ce privește tratamentul fiscal aplicabil unora dintre veniturile salariale acordate salariaților.

1) Sume pentru plasarea copiilor salariaților în unități de educație timpurie

Angajatorul nu are obligația să suporte sumele pentru plasarea copiilor salariaților în unități de educație timpurie, dar în situația în care acordă aceste sume, tratamentul fiscal este cel reglementat de Codul fiscal.

Astfel, angajatorul poate să suporte sumele necesare pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie fără să calculeze impozit pe venit și contribuții sociale, cu respectarea în mod cumulativ a două plafoane:

- a) 1.500 lei/lună;
- b) 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat.

Sumele se acordă unui singur părinte, la un singur angajator, prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere din partea părinte-

lui. În situația în care desfășoară activitate la mai mulți angajatori, angajatul are obligația să declare că nu beneficiază de astfel de plăți de la un alt angajator.

Salariatul trebuie să depună la angajator o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte două aspecte:

- faptul că nu beneficiază la alt angajator de această facilitate;
- că celălalt părinte nu beneficiază de această facilitate.

Unitățile de educație timpurie pot fi creșe sau grădinițe autorizate să funcționeze provizoriu sau acreditate.

2) Abonamentul pentru utilizarea facilităților sportive

Contravaloarea abonamentelor suportate de angajator pentru angajații proprii în vederea utilizării facilităților sportive nu reprezintă venit impozabil și nu se taxează cu contribuții sociale, cu respectarea plafonului de 33% din salariul de bază brut, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, care acționează:

- în nume propriu în cazul abonamentelor care includ dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, ori

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

– în calitate de intermediari pentru serviciile medicale, în cazul în care abonamentele respective includ și servicii medicale.

Față de anul 2023, în anul 2024 a fost redus plafonul anual la 100 euro/angajat de la 400 euro.

Dacă abonamentul pentru utilizarea facilităților sportive este suportat de salariat, la funcția de bază, contravaloarea acestuia poate fi dedusă din baza de calcul al impozitului pe venit în limita sumei de 100 euro/an.

Așadar, plafonul neimpozabil a fost redus și în cazul abonamentelor suportate de salariați pentru deducerea la calculul impozitului pe venit la 100 euro în anul 2024 de la 400 euro în anul 2023.

3) Contribuția la sistemul de sănătate pentru tichetele de masă și voucherele de vacanță

Tichetele de masă și voucherele de vacanță intră în baza de calcul al contribuției la sistemul de sănătate începând cu cele acordate în luna ianuarie a anului 2024.

Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal:

Valoarea tichetelor de masă, tichetelor de creșă, tichetelor cadou, voucherele de vacanță, acordate potrivit legii, luată în calcul la determinarea impozitului pe veniturile din salarii, este valoarea nominală. Veniturile respective se impozitează ca venituri din salarii în luna în care acestea sunt primite.

Așadar, tichetele de masă vor fi taxate cu impozit pe venit și contribuția la sistemul de sănătate în luna în care au fost primite.

4) Cumul vouchere de vacanță și servicii turistice

Începând cu anul 2024, angajații care beneficiază de vouchere de vacanță nu pot beneficia de servicii turistice.

Angajatorul trebuie să stabilească dacă acordă vouchere de vacanță ori decontează servicii turistice.

Prin urmare, dacă angajatorul decontează servicii turistice salariaților cărora le acordă

vouchere de vacanță, contravaloarea serviciilor turistice reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.

5) Momentul taxării avantajelor salariale

În anul 2023, momentul taxării avantajelor cuprinse în plafonul de 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat nu a fost clar angajatorilor întrucât nu a existat nicio reglementare în acest sens.

În anul 2024, luna în care avantajele cuprinse în plafonul de 33% din salariul de bază brut sunt recunoscute ca venituri din punct de vedere fiscal a fost reglementată astfel:

- sumele reprezentând contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, se consideră venituri aferente lunii în care se aprobă decontul, respectiv venituri aferente lunii în care sunt acordate, în situația în care nu există obligația prezentării unor documente justificative;
- sumele reprezentând contribuțiile la un fond de pensii facultative suportate de angajator pentru angajații proprii se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative;
- sumele reprezentând primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament suportate de angajator pentru angajații proprii, se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative;
- sumele reprezentând contravaloarea abonamentelor suportate de angajator pentru angajații proprii se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative;
- sumele suportate/acordate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative.

2. Comunicarea avizului de angajare în format electronic

Prin Ordonanța Guvernului nr. 6/2024 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 69 din 25 ianuarie 2024, s-a reglementat că avizul de angajare sau detașare (neces-

ar în cazul angajării/detașării în România a cetățenilor NON-UE) poate fi comunicat, la cerere, și în format electronic, dacă solicitantul a indicat datele corespunzătoare în acest scop. Avizul de angajare sau detașare va fi semnat cu semnătura electronică calificată a formațiunii teritoriale a Inspectoratului General pentru Imigrări emiten-te.

3. Declararea veniturilor din chirii plătite persoanelor fizice

Prin Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 172/2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 100 din 2 februarie 2024, Declarația 100 a fost completată cu o nouă creanță fiscală:

„Impozit pe veniturile din cedarea folosinței bunurilor, altele decât cele din arendarea bunurilor agricole și din închirierea în scop turistic a camerelor situate în locuințe proprietate perso-

nală, reținut la sursă de către persoanele juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă.”

Angajatorii care au încheiat contracte de închiriere cu persoane fizice pentru locuințe pentru a le pune la dispoziția salariaților au obligația să rețină și să declare impozitul pe veniturile din cedarea folosinței bunurilor datorat de persoana fizică de la care au închiriat locuința.

4. Procedură internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor

Prin Ordin al președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 27 din 7 februarie 2024 s-a aprobat Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, ce reglementează modalitatea de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor primite de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Competența de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor privind acte sau fapte de discriminare revine Colegiului director al Consiliului.

Principiile de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor privind acte sau fapte de discriminare sunt:

- a) transparența procedurii;
- b) celeritatea;
- c) contradictorialitatea;
- d) asigurarea dreptului la apărare;
- e) protecția datelor personale;
- f) disponibilitatea.

Petiția poate fi formulată personal și în nume propriu sau prin reprezentant.

Când petiția este formulată prin reprezentant, se va alătura înscrisul doveditor al calității deținute. Mandatarul-avocat certifică el însuși copia de pe procura sa.

Petiția privind pretensele acte sau fapte de discriminare va cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) numele, domiciliul sau reședința părților, respectiv, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamatul are domiciliul sau reședința în străinătate, se va preciza domiciliul procedural ales din România sau adresa de e-mail unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;
- b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar, în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;

- | | |
|--|---|
| c) obiectul petiției; | g) semnătura. |
| d) criteriul care stă la baza discriminării; | |
| e) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția; | Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii. |
| f) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere; | |

5. Registrele speciale ale organizațiilor sindicale și organizațiilor patronale

În conformitate cu reglementările cuprinse în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, atât organizațiile sindicale cât și cele patronale trebuie să fie înscrise în registrele speciale ale organizațiilor sindicale și organizațiilor patronale în baza hotărârilor judecătorești potrivit cărora se înființează.

Prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 58/2024, publicat în Monitorul

Oficial nr. 105 din 5 februarie 2024, s-a aprobat modelul, precum și modul de completare și de operare a acestor registre.

De asemenea, în aceste registre, instanțele de judecată înscriu, în baza hotărârilor judecătorești pronunțate, modificările din statut, precum și schimbările din componența organului executiv de conducere al organizației sindicale sau patronale.

6. Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicate, cu modificările și completările ulterioare, în domeniul său de activitate.

Persoana care se consideră discriminată inclusiv în cadrul raporturilor de muncă poate sesiza Consiliul pentru Combaterea Discriminării în ter-

men de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Prin Ordinul nr. 27/2024 a fost aprobată Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicat în Monitorul Oficial nr. 120 din 12 februarie 2024.

7. Instrucțiuni privind instituirea stării de alertă epidemiologică

Instrucțiunea ministrului sănătății nr. 1.861 din 2 februarie 2024 privind instituirea stării de alertă epidemiologică determinate de gripă a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 101 din 02.02.2024.

Având în vedere creșterea numărului de cazuri de îmbolnăvire prin gripă și depășirea mediei față de sezoanele anterioare, ministrul sănătății a instituit starea de alertă epidemiologică determinată de gripă și a recomandat, la

nivelul angajatorilor din toate sectoarele de activitate, următoarele:

- evitarea aglomerărilor în spațiile de lucru, acolo unde este posibil;
- realizarea unui triaj epidemiologic zilnic și recomandarea de izolare voluntară la domiciliu a celor depistați cu simptomatologie respiratorie;
- încurajarea vaccinării antigripale a personalului.