

A9 Medierea muncii

A9.1 Derularea programului de mediere a muncii

Cum ar putea angajatorii să-și ajute salariații în contextul creșterii costurilor cu utilitățile și carburanții

Creșterile semnificative înregistrate în ultimele luni în costurile cu energia, care se resimt oricum și în costul altor bunuri și servicii, poate reprezenta o problemă pentru angajații care lucrează numai sau preponderent de acasă. Iar prognozele nu sunt optimiste, în sensul descreșterii, nici în următoarea perioadă. Prin urmare, cei care vor să-și păstreze angajații ar putea să ia în considerare și suportarea acestor creșteri de prețuri pentru angajații lor, inclusiv pentru cei care, deși nu lucrează de acasă, stau destul de departe de locul de muncă și nu pot folosi decât mașina personală să se deplaseze la/de la birou, angajați pentru care costurile cu carburantul au crescut, de asemenea, foarte mult.

În cazul celor care lucrează de acasă, cea mai avantajoasă din punct de vedere fiscal măsură pe care o pot folosi angajatorii este, de departe, varianta celor până la 400 de lei lunar pentru acoperirea cheltuielilor generate de telemuncă. Pentru cei care au considerat măsura ca un avantaj fiscal dat doar pe perioada stării de alertă, e bine de știut că acest avantaj e încă în vigoare, nefiind legat temporal de pandemie, de vreo stare de alertă epidemiologică ș.a.m.d.. Deci se poate acorda și în prezent.

Despre această măsură și toate aspectele ce țin de acordarea ei, inclusiv birocratice sau de nuanță fiscală, redacția avocatnet.ro a scris în mod extensiv în ultimul an și a organizat chiar un webinar dedicat.

Care sunt avantajele aici: angajatorul este oricum obligat să suporte cheltuielile generate de telemuncă - Legea 81/2018 lasă fără dubiu acest aspect; iar în acest sens, Codul fiscal permite un regim liber de taxe salariale pentru o sumă de până la 400 de lei pe lună pentru un telesalariat, dar acordată pro-rata, însemnând că 400 de lei fără taxe poate primi un angajat care lucrează 100% din timp de acasă.

Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor” finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021

Pentru angajator, măsura e avantajoasă și pentru că nu trebuie să se justifice sumele prin documente din partea salariaților - deci mai puțină „hârțogăraie”. În cazul impozitului pe profit, cheltuielile suportate de angajator pentru telemuncă sunt considerate cheltuieli deductibile atunci când se determină rezultatul fiscal. Pentru angajatul în telemuncă, vorbim de o sumă deloc neglijabilă ce va acoperi clar diferențele de cost (pe plus) înregistrate în această ultimă perioadă și cele care se preconizează pentru perioada următoare.

În fine, trebuie știut că, de anul viitor, regimul fiscal al banilor de telemuncă cunoaște o mică modificare legislativă - o parte dintre beneficiile extrasalariale pe care le acordă acum angajatorii vor rămâne neimpozabile de anul viitor cu condiția ca, în mod cumulativ, să nu depășească un plafon lunar stabilit de Guvern prin ordonanță și în care se vor aduna și banii dați de firme telesalariaților și care beneficiază de regimul de netaxare.

Cealaltă variantă pe care o au angajatorii este, desigur, creșterea salariului, doar că orice creștere salarială vine la pachet cu toate taxele aferente - impozit și diversele contribuții.

Între acordarea banilor de telemuncă cu regim fiscal preferențial și majorarea salarială avem o uriașă diferență și nu numai din perspectivă fiscală: recomandarea specialiștilor a fost, de la bun început, ca banii de telemuncă să constituie o măsură unilaterală, venită din partea angajatorului și fără să fie stipulată în contractul de muncă, astfel încât inclusiv suma maximă pe care decide angajatorul să o acorde (ce poate fi sub 400 de lei chiar și pentru cineva care lucrează doar în telemuncă) să poată fi ajustată (putând fi ajustată, desigur, chiar peste plafonul neimpozabil de 400 de lei); pe când majorarea salarială, odată acordată, nu mai poate fi retrasă de angajator, fiind o chestiune dependentă de acordul părților, de modificarea contractului de muncă ș.a.m.d.. Prin urmare, dacă suma oferită pentru acoperirea cheltuielilor de telemuncă poate varia, iar asta nu doar în funcție de cât se lucrează în telemuncă, oferirea unei mărimi salariale este, într-un limbaj simplist, „bătută în cuie” și irevocabilă.

Atenție! Chiar dacă le măresc angajaților salariile, firmele tot trebuie să le suporte într-o măsură cheltuielile generate de telemuncă, întrucât Legea telemuncii îi obligă să o facă, în contract trebuind trecut obligatoriu modul de suportare a acestor cheltuieli.

Desigur, angajatorii pot acorda sume pentru acoperirea cheltuielilor cu energia, cafeaua și alte chestiuni lunare necesare angajaților ce lucrează de acasă ca simple avantaje salariale, sume

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

ce vor urma aceiași regim fiscal cu al salariului. Doar că, având această măsură de netaxare pentru suma de maximum 400 de lei lunar, e greu de crezut că angajatorii ar prefera să ofere bani angajaților cu un regim fiscal mai dezavantajos.

În cazul celor ce nu lucrează de acasă și care sunt nevoiți să se folosească de un automobil personal sau al firmei pentru a se deplasa la birou și înapoi acasă, suportarea cheltuielilor, mai ales în contextul acestor creșteri vizibile ale costului cu carburantul, nu de ieri, de azi, pare o măsură rezonabilă pentru orice angajator care dorește să-și păstreze angajații pe termen mai lung, într-un context economic precum cel actual și al dificultăților reclamate în diverse domenii de activitate în materia recrutării și retenției de personal.

Aici, discuția se concentrează în mare parte pe regimul fiscal și se duce într-o direcție sau alta în funcție de a cui mașină e folosită. Potrivit Codului fiscal, când locuința salariatului e în altă localitate, dacă angajatorul nu suportă cheltuieli de cazare (fie că-i asigură locuința, fie că-i decontează chiria), cheltuielile de deplasare la și de la locul de muncă nu sunt venit impozabil și nu se aplică acestora contribuții sociale. Sunt necesare documente justificative (facturi, bonuri fiscale etc.), dar nu se operează nicio modificare în contractul de muncă. În a doua situație, când reședința salariatului e în aceeași localitate cu locul de muncă, potrivit Codului fiscal, nu e considerată venit impozabil contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordată de angajator potrivit prevederilor din contractul de muncă. Nici contribuțiile sociale nu se aplică sumelor respective, în aceleași condiții. Așadar, față de situația de mai sus, aici e necesară o precizare expresă în contractul de muncă în privința decontării transportului.

Dacă transportul e efectuat cu mașina proprie a salariatului, atunci e necesar și un contract de comodat pentru folosirea autoturismului pentru firmă. Societatea poate să deducă 50% din costurile aferente autoturismului (combustibil, reparații, asigurare etc.), iar pentru firmele plătitoare de impozit pe profit, cheltuielile cu transportul salariaților reprezintă cheltuieli sociale și sunt deductibile în limita binecunoscută de 5%.

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

Prin urmare, aici angajatorii trebuie să fie atenți la regimul fiscal aplicabil, avantajul fiind că, dacă se respectă Codul fiscal, cheltuielile pot fi mai mici, iar angajatul poate fi ajutat să suporte chiar pentru mașina proprie o parte dintre diferențele de cost generate de prețul crescut la benzină și la motorină. Dezavantajul e că vor trebui aduse mereu documente justificative, întocmirea foilor de parcurs, iar în cazul mașinii personale e necesară o atenție specială pe regimul mixt al deplasărilor - personale și profesionale.