

EXPUNERE DE MOTIVE

CONSIDERAȚII GENERALE

Taxele pe muncă în România sunt, cel puțin în zona salariului minim pe economie, cele mai mari din Uniunea Europeană, așa cum arată o analiză a KPMG. Pentru a compensa taxarea muncii, care este descurajantă, în încercarea de a stimula ocuparea forței de muncă, statul oferă o serie de beneficii pe care angajatorii le pot oferi angajaților. Beneficiile sunt reglementate, uneori excesiv, printr-o serie de articole care stabilesc plafoane atât în legătură cu venitul brut lunar, cât și la nivel anual, astfel încât, în practică, acordarea anumitor beneficii nu produce efectele scontate, respectiv nu stimulează performanța salariaților.

De exemplu, conform reglementărilor fiscale actuale din Codul Fiscal, sumele plătite de angajator pentru pensii facultative și abonamente medicale private sunt considerate venituri neimpozabile doar până la limita a 400 euro anual pentru fiecare categorie. Limitarea reduce atractivitatea acestor beneficii, care altfel ar putea avea un impact semnificativ pozitiv asupra sistemelor publice de pensii și sănătate, precum și asupra calității vieții angajaților.

În același timp, există foarte mulți angajatori, de regulă întreprinderi mici și mijlocii, care nu își permit să acorde salariaților beneficii din categoria celor menționate mai sus, în special pentru că, având un număr mic de salariați, costurile administrative pot fi prea mari, sau puterea de negociere cu furnizorul de beneficii este inexistentă. Ca urmare, dorim crearea cadrului pentru ca această categorie de angajatori să poată acorda beneficii salariaților proprii, în vederea stimulării productivității acestora.

Prin inițiativa de față, realizăm o revizuire a limitelor în care pot fi acordate unele facilități fiscale și introducem o nouă categorie de beneficii..

II. CUPRINSUL MOTIVĂRII

Motivul emiterii actului normativ

1. Codul Fiscal permite angajatorilor să ofere angajaților o serie de beneficii, pentru care nu se plătește impozit pe venit, în limita a 33% din salariul de bază lunar, cum ar fi o contribuție la pilonul 3 de pensii (pensia facultativă) sau abonamente la servicii medicale. În același timp, se prevede o limită anuală de maximum 400 de euro pentru aceste beneficii. Practic, prin impunerea acestui prag anual, chiar și pentru salariile de bază mici, pentru a atinge limita de 33% din salariul de bază, angajatorul trebuie să ofere mai multe tipuri de astfel de beneficii. De exemplu, abonamentul pentru servicii medicale nu poate depăși, la cursul BNR la zi, 170 de lei pe lună.

Consecința imediată a acestei abordări este o adaptare a furnizorilor de servicii medicale care pot oferi abonamente la aceste prețuri, reducând în același timp beneficiile de sănătate pe care le oferă, de fapt, abonamentul.

Relaxarea condițiilor prin eliminarea pragului anual de 400 de euro ar permite angajatorilor să încheie contracte mai favorabile cu angajații, în funcție de preferințele acestora pentru un abonament de valoare mai mare la serviciile de sănătate sau pentru o pensie facultativă mai generoasă, totul în cadrul deja reglementat pentru neimpozitarea acestor avantaje până la limita de 33% din salariul de bază.

2. O situație similară o reprezintă sumele suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil, dublu limitate, incluse la limita de neimpozitare de 33% din salariul de bază, dar limitate și la maximum 5% din cheltuielile de personal. Lipsa acută de unități de educație timpurie din România ar recomanda stimularea angajatorilor să recurgă la astfel de măsuri, mai ales pentru zona de salarii mici, în care angajații nu își permit singuri costurile unei creșe sau ale unei grădinițe private. Includerea acestui beneficiu între cele care sunt neimpozitate în limita de 33% din salariul de bază este contraintuitivă, mai ales în condițiile în care natalitatea este în continuă scădere iar sporul natural este negativ.

Considerăm că menținerea pragului de 5% din cheltuielile de personal pentru acordarea acestui beneficiu este suficientă în acest caz, fără vreun alt prag și fără alte contribuții din suma de 1500 de lei pentru plasarea copiilor angajaților în creșe sau grădinițe.

3. De asemenea, propunem exceptarea de la impozitul pe venit și plata contribuțiilor sociale a avantajelor în natură acordate angajaților, constând exclusiv în produsele și serviciile comercializate de angajator, în limita a 500 de lei lunar. Măsura stimulează consumul intern și sprijină producția autohtonă. Angajații ar fi încurajați să utilizeze produsele sau serviciile companiei, ceea ce poate duce la o mai bună fidelizare a acestora și la creșterea vânzărilor directe. Totodată, în cazul companiilor care oferă produse perisabile sau servicii cu capacitate neutilizată (de exemplu, spații de cazare, abonamente, mese etc.), această facilitate permite valorificarea resurselor fără costuri suplimentare majore.

Se creează un instrument de motivare non-financiară eficient, într-un context în care presiunea pe bugetele salariale este ridicată, iar prin plafonarea la 500 lei lunar se asigură un echilibru rezonabil între sprijinul acordat angajaților și impactul asupra veniturilor bugetare.

Impactul socioeconomic

Măsurile propuse au un impact socioeconomic pozitiv. Contribuțiile suplimentare la pensii private vor reduce dependența exclusivă de sistemul public de pensii, aflat sub presiune din

cauza dezechilibrelor demografice, iar pensia privată devine un instrument eficient de economisire pe termen lung, reducând riscul de sărăcie la vârsta pensionării.

Investițiile în sănătate privată degrevează bugetul de stat de costuri legate de prevenție, diagnostic și tratament. Angajații vor fi stimulați să acceseze mai des servicii medicale de prevenție, reducând costurile ulterioare cu tratamentele de urgență sau cronice.

Companiile vor putea oferi pachete de beneficii comparabile cu cele din țările vest-europene, contribuind la reducerea migrației forței de muncă și atragerea de profesioniști. Creșterea venitului disponibil stimulează consumul și implicit veniturile din TVA și accize, iar fondurile de pensii și sănătate investesc în economie, stimulând dezvoltarea pieței de capital.

Prin oferirea unor beneficii concrete, sub forma avantajelor în natură, în produse sau servicii proprii, cu valoare percepută mare de către angajați, angajatorii își pot crește atractivitatea și pot îmbunătăți retenția personalului, fără a majora costurile cu taxele salariale. În plus, măsura ar simplifica relația fiscală dintre angajat și angajator, reducând povara administrativă asociată cu evaluarea și impozitarea unor beneficii minore, dar recurente.

Excluderea celor 1500 lei per copil, acordați pentru educație timpurie, din rândul sumelor limitate la 33% din salariul de bază are rolul de a stimula angajatorii și angajații să includă astfel de beneficii în contractul dintre ei, cu impact major asupra educației la nivel preșcolar. România înregistrează printre cele mai mici rate de participare la învățământul preșcolar din Europa, doar 1 din 8 copii cu vârsta până în 3 ani merge la creșă, potrivit celui mai nou raport al Comisiei Europene privind educația timpurie în UE.

Impactul financiar

Pe termen scurt, estimăm un impact fiscal neutru sau ușor negativ. Pe termen mediu și lung, impactul este pozitiv prin reducerea cheltuielilor bugetare și creșterea veniturilor indirecte.

III. SOLUȚIA LEGISLATIVĂ

Se propune modificarea Codului Fiscal prin:

- Eliminarea plafonului anual de deductibilitate de 400 de euro pentru contribuțiile la pensii facultative (Pilon III), menținându-se limita de 33% din salariul de bază;
- Eliminarea plafonului anual de deductibilitate de 400 de euro pentru abonamentele de sănătate private oferite de angajator, păstrând limita de 33% din salariul de bază;
- Exceptarea de la impozitul pe venit și de la contribuția la asigurări sociale a unor avantaje în natură, constând exclusiv în produsele și serviciile comercializate de angajator, în limita a 500 de lei pe lună;

- Excepția de la impozitul pe venit și de la contribuția la asigurări sociale a sumelor suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie - nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil, precum și eliminarea acestui beneficiu dintre cele care sunt limitate la valoarea de 33% din salariul de bază, rămânând limitate la valoarea de 5% din cheltuielile de personal ale angajatorului.

IV. CONCLUZII

Eliminarea plafonului anual pentru deductibilitatea sumelor plătite de angajatori pentru pensii facultative și abonamente medicale este o măsură modernă, eficientă și responsabilă, care contribuie la consolidarea unui sistem economic și social sustenabil, cu efecte pozitive directe asupra competitivității economice și bunăstării cetățenilor.

Excepția de la impozitul pe venit a avantajelor în natură acordate angajaților, constând exclusiv în produsele și serviciile comercializate de angajator, în limita a 500 de lei lunar, reprezintă un instrument eficient de susținere a mediului de afaceri și a forței de muncă, cu efecte pozitive atât la nivel microeconomic, cât și macroeconomic. În plus, este creat cadrul pentru ca micii antreprenori să poată stimula angajații prin acordarea de beneficii pe care și le pot permite..

Degrevarea de obligații și eliminarea limitei de 33% din salariul de bază a sumei de până la 1500 lei per copil, suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, contribuie la creșterea numărului de copii care beneficiază de acces la creșe și grădinițe, cu efecte pozitive pe termen lung în educație și stimularea productivității și a ocupării forței de muncă pe termen scurt și mediu.

În considerarea tuturor aspectelor menționate, vă supunem spre dezbatere și adoptare prezenta propunere legislativă.

Deputat Alin-Bogdan Ștoica

Lista susținătorilor propunerii legislative

Propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, precum și pentru modificarea Legii nr.204/2006 privind pensiile facultative

[illegible]