

Renunțarea la suprataxarea contractelor cu norma redusă sau revenirea la normalitate



Eliminarea supraimpozitarii contractelor cu norma redusă de muncă (*part-time*), care va intra în vigoare de la 1 ianuarie 2020, reprezintă o revenire la normalitate după mai bine de doi ani în care acestea au fost, succesiv, afectate de măsurile fiscale pe care le-am putea evalua ca fiind disproporționate. Prima măsură de acest gen a fost adoptată în vara anului 2017, când legiuitorul a decis taxarea veniturilor din astfel de contracte cel puțin la nivelul salariului minim pe economie, producând efecte absurde precum reținerea unei sume de contribuții mai mari decât suma netă de încasat (salariu net zero sau negativ). „Revoluția fiscală” ulterioară (transferul contribuțiilor de la angajator la angajat și majorarea salariului minim) a agravat situația, punând presiune și mai mare pe angajatori, aceștia fiind, implicit, chemați să regleze aceste situații absurde prin acoperirea diferenței.

Legea care prevede renunțarea la supraimpozitarea contractelor *part-time* a fost adoptată de Parlament și, după promulgarea de către președintele României și publicarea în Monitorul Oficial, măsurile ar trebui să intre în vigoare la începutul anului viitor.

Practic, noua lege abrogă articolele din Codul Fiscal care prevăd că, din veniturile obținute în baza unui contract *part-time*, contribuția la sănătate și cea de asigurări sociale trebuie reținute la nivelul salariului minim pe economie, dacă suma obținută în baza contractului cu norma redusă este mai mică. În aceste condiții, se va reveni la forma anterioară, respectiv la impunerea de contribuții la venitul brut efectiv obținut de angajat și nu la un venit superior.

Argumentul autorităților pentru introducerea taxării la salariul minim, șubred

Suprataxarea contractelor *part-time* a fost prezentată, la momentul introducerii, ca fiind o măsură de combatere a evaziunii fiscale și a muncii la negru. Susținătorii acestei măsuri argumentau că unii angajatori ar practica această formă de salarizare pe contracte *part-time* pentru a-și diminua sarcina fiscală cu angajații. Mediul de afaceri a reacționat la unison, reclamând faptul că se pornește de la prezumția de vinovăție în cazul tuturor celor care utilizează această formă contractuală, în loc ca autoritățile de control să identifice angajatorii care încalca legislația și să regleze punctual astfel de comportamente.

La începutul anului 2018 au fost înregistrate numeroase cazuri în care angajații au fost puși în situația de a nu acoperi din venitul brut plata contribuțiilor sociale. Spre exemplu, la nivelul salariului minim pe economie de 1.900 de lei, valabil în 2018, suma datorată la sănătate și pensie ajungea la 665 de lei, indiferent de durata

programului de lucru (doua, patru sau șase ore) și era în întregime în sarcina angajatului. La un salariu brut minim pe economie pentru doua ore, de 475 de lei, angajatul trebuia sa vina de acasa cu diferența și sa și munceasca între timp. Și au fost numeroase exemple practice absurde reclamate la acel moment. Reglarea s-a realizat prin preluarea de catre angajator a sarcinii suplimentare, astfel încât salariații sa nu fie afectați, însa și aceasta masura a fost inechitabila, pentru ca presupunea ca angajatorii sa înregistreze costuri echivalente pentru un program întreg, dar pentru o contraprestație parțiala.

Corelarea masurilor fiscale cu realitatea din piața muncii

În concluzie, eliminarea acestei anomalii nu poate fi decât benefica pentru mediul de afaceri și pentru categoriile profesionale care se preteaza la plata pe contract de munca *part-time*. Utilizarea contractelor cu timp parțial reprezinta nu doar o necesitate a angajatorilor, ci și preferința tot mai frecventa a angajaților. A prezuma ca utilizarea contractului cu timp parțial este doar un mod de a diminua sarcina fiscala nu este doar principial nedrept, ci presupune și ignorarea actualității economice, precum și perspectivele din piața muncii.

Presiunea pe flexibilizare și libertate de alegere a modului și timpului de lucru nu trebuie sa reprezinte doar o provocare pentru angajatori, ci și o preocupare activa pentru autoritațile competente, care ar trebui sa creeze cadrul optim pentru a raspunde acestei stari de fapt. Și daca o astfel de preocupare nu este pe lista de priorități imediate, atunci e imperios necesar macar sa nu se amplifice presiunea prin masuri care pun în dificultate atragerea și retenția forței de munca și așa precara.

Prin urmare, este de apreciat faptul ca aceasta masura a fost eliminata, dar eforturile în aceasta direcție nu trebuie sa se opreasca aici. Este nevoie de un complex de masuri coerente în mai multe zone de reglementare cu impact în piața muncii, care pot avea un efect pozitiv în lanț atât în economie, cât și în societate per ansamblu.