

Fidelizarea angajaților și taxele mai mici sunt doar doua motive pentru care angajatorii pot oferi beneficii extra-salariale



Care sunt avantajele pe care legislația românească le permite companiilor prin care acestea ar putea să treacă de la abordarea potențialilor/ actualilor angajați cu o simplă ofertă salarială la oferte bazate pe un pachet de remunerare, format din salariu plus beneficii, și de ce angajații ar trebui să-și reconsidere cerințele față de angajatori?

Taxele salariale în România ajung sau chiar depășesc 40% din venitul brut. Dar Codul Fiscal prevede încă o diversitate de beneficii sau avantaje extra-salariale, pentru care nu se datorează impozit și/sau contribuții sociale, ceea ce înseamnă un câștig pentru ambele părți - angajatori și angajați. Astfel, companiile din România au la îndemână și calea beneficiilor extra-salariale prin care să ofere un venit suficient de motivant pentru atragerea și fidelizarea oamenilor în companie.

În România, se vorbește cu precădere despre **salariul net** (deseori se și negociază pornind de la această idee), ceea ce, în linii mari, înseamnă un venit brut din care se scad impozitul pe salariu și contribuțiile sociale obligatorii (pensie și sanatate) plus alte deduceri potențiale, și mai puțin despre **pachetele salariale**. Știm că există suficiente excepții care să confirme regula (de exemplu, companiile cu operațiuni la nivel global, în care promovarea ofertelor de angajare prin pachete salariale dezvoltate/ complexe a devenit de mulți ani parte din ADN-ul lor). La nivel național, însă, nu se poate vorbi deocamdată despre o cultură bine sudată a conceptului veniturilor totale pe care un potențial angajat să le poată solicita și să le obțină într-o relație de muncă.

Este adevărat că nici negocierea nu reprezintă încă un punct forte al angajaților/candidaților din România, deși observăm că noile generații devin mult mai stăpâne și în această *arta*. Astfel, ideea că salariul este cel important și nu alte avantaje, mai mici sau mai mari, pare că a rămas înradăcinată în subconștientul generalizat al forței de muncă românești. Singura etapă depășită și acceptată de toată lumea este aceea a tichetelor de masă, care au ajuns, după un istoric de peste 23 ani, să fie acordate de cea mai mare parte a angajatorilor.

În prezent, găsim reglementate legal o multitudine de avantaje în bani sau în natură (de la variate tipuri de tichete/bilete valorice, indemnizații, produse și/sau servicii etc.) pe care angajatorul le poate plăti sau deconta, ca beneficii extra-salariale. Angajatorii aleg însă dacă să ofere ori nu beneficii, pe care dintre ele și în ce quantum, fiecare dintre acestea având și o reglementare a impozitării, aspect de care depinde, în mare măsură, și *atractivitatea* acestora.

Cum legislația din România permite în prezent angajatorilor să opteze pentru o paletă destul de generoasă de beneficii extra-salariale în condiții fiscale avantajoase (atât pentru salariați, cât și pentru companii), le reamintim pe cele mai reprezentative, majoritatea fiind, în anumite condiții, exceptate de la plata impozitului pe venit (10%) și/sau a contribuțiilor sociale obligatorii (37,25%), astfel:

Supuse doar impozitului pe venit:

- **tichete de masă**, în valoare de până la **30 lei/zi** lucrata

- **tichete culturale** – până la **190 lei/luna** și la **380 lei/eveniment** pentru cele ocazionale
- **tichete de creșa, 570 lei/luna/copil**
- **vouchere de vacanța**, în limita de până la șase salarii de baza minime brute pe țara (de ex., 15.300 RON pentru anul 2022).

Neimpozabile, dar și exceptate de la plata contribuțiilor sociale

- **cadouri în bani și/sau în natura, inclusiv tichetele cadou** – de până la **300 lei/eveniment/persoana**, oferite de angajator pentru ocazii speciale (ex. Paște, Craciun, 1 Iunie, 8 Martie)
- **pensii facultative** suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a **400 euro (echivalent în lei)** anual pentru fiecare persoana
- **prime de asigurare voluntara de sanatate, precum și serviciile medicale furnizate sub forma de abonament**, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a **400 euro (echivalent în lei)** anual pentru fiecare persoana
- **sumele acordate angajaților care desfasoara activitati în regim de telemunca**, în limita unui **plafon lunar de 400 lei**
- **diverse training-uri/ cursuri de pregatire și perfectionare profesionala (atât în țara, cât și în strainatate)**
- **decontarea contravalorii transportului la și de la locul de munca.**

În plus, Ordonanța de Guvern din această vară, 16/2022, vine cu o noutate, precizând ca, începând cu 1 ianuarie 2023, **urmatoarele beneficii cumulate lunar sunt neimpozabile doar în limita a 33% din salariul de baza corespunzător locului de munca ocupat: prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate (altele decât indemnizații de delegare și de detașare); contravaloarea hranei acordate salariaților care nu primesc tichete de masă; cazarea și contravaloarea chiriei pentru angajații proprii în limita lunară de 20% din salariul minim pe economie; contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora; contribuțiile la fondurile de pensii facultative, primele de asigurare voluntara de sanatate, precum și serviciile medicale în limitele sus-menționate; indemnizația de telemunca.**

Mențiunea importantă este că noul prag nu se aplică, așadar, tuturor beneficiilor neimpozabile prevăzute de Codul Fiscal, **tichetele de masă, culturale, de creșa, de vacanță sau cadourile** nefiind luate în calculul celor plafonate. Și, pentru că mulți angajatori nu acordă toată gama beneficiilor prevăzute de lege, riscul să se depășească plafonul de 33% poate fi relativ redus în practică.

De altfel, studiile companiilor care acorda angajaților opțiuni extra-salariale arata ca angajatorii selecteaza și ofera beneficiile pe care le includ în oferta salariala în funcție de mai multe criterii (unele selectate chiar prin solicitarea directa a opiniei angajaților privind preferințele/necesitățile individuale) – cum ar fi profilul salariaților, hobby-uri, regimul și mediul de munca și/sau de viața, distanța față de locul de munca și altele.

Noutățile aduse de Ordonanța 16 au parut o „sperietoare” la început, însă analizând mai bine prevederile sale, putem observa ca paleta de beneficii rămâne destul de flexibilă și permisibilă din punct de vedere fiscal. Sigur, facem abstracție de povara administrativă, care va face ca activitatea birocratică a departamentelor financiare și de salarizare/ resurse umane să crească în lipsa unor soluții informatice eficiente.

Cu toate acestea, contextul fiscal actual poate fi considerat, în general, favorabil pentru ambele părți, angajat-angajator, și atunci principala întrebare rămâne: **de ce angajatorii nu recurg pe scara largă la oferte de pachete salariale și se limitează, în continuare, la a oferi doar salariul de încadrare însoțit, cel mult, de clasicele tichete de masa?** De ce nu profita de prevederile legislative românești care, sunt în general aliniate la practica europeană și stimulează creșterea veniturilor salariatului, concomitent cu scăderea sarcinii fiscale și, implicit, de o mai mare disponibilitate a fondurilor proprii rămase (care nu se duc în taxe salariale la stat) pentru dezvoltare și investiții?

Răspunsurile diferă de la caz la caz – câți angajatori, atâtea posibilități – însă, putem presupune ca există câteva “frâne” comune, cum ar fi lipsa unei viziuni macroeconomice la nivel de companie, inexistența/ implementarea defectuoasă sau lipsa actualizării strategiei de remunerare/politicilor de compensații și beneficii pentru salariați; în unele cazuri putem vorbi chiar despre lipsa educației fiscale potrivite și/sau lipsa personalului administrativ bine pregătit în domeniul fiscal, capabil să analizeze și să interpreteze legislația stufoasă în vederea aplicării ei într-un mod personalizat la nivelul companiei.

Este cert însă ca, pe lângă salariul de baza, ce reprezintă, în mod evident, obiectul principal al unei relații contractuale de munca, beneficiile extrasalariale pot deveni adevărate elemente motivaționale și chiar diferențiatorie. Mai ales în contextul deficitului actual al forței de munca.

Companiile care se vor concentra pe nevoile salariaților și vor concepe oferte și pachete de remunerare personalizate, vor putea fi mai aproape de câștigarea nu doar a unor salariați satisfăcuți, ci și a unor colegi mai fericiți și, de ce nu, mai fideli companiei.

Nu în ultimul rând, acordând avantajele salariale ce beneficiază de un tratament fiscal preferențial, angajatorii își vor putea ajuta angajații să facă față inflației care, cel puțin în acest an, a erodat veniturile cu peste 15%.