

Beneficiile salariale pentru angajați și angajatori: Cum alegem cea mai buna varianta? Ce avantaje fiscale putem avea?



Pentru a menține pachetele salariale la un nivel competitiv, angajatorii se afla într-o continua explorare a mixului de soluții care, ținând cont de industrie, profilul angajaților și resursele disponibile, poate atinge obiectivele propuse. Desigur, în aceasta alegere trebuie luate în considerare și avantajele fiscale pe care unele beneficii salariale le pot genera.

Data fiind complexitatea regulilor aplicabile la impozitarea beneficiilor salariale și modificările legislative multiple, ne-am propus sa punctam câteva elemente care merita avute în vedere. Așadar, ce trebuie sa știm atunci când construim bugetele salariale în calitate de angajator sau când ne alegem beneficiile salariale în calitate de angajat?

Regula de baza

Ca principiu general, toate beneficiile salariale sunt asimilate venitului din salarii obținut în baza unui contract de munca și se impoziteaza similar cu acesta, respectiv cu impozit (10%) și contribuții sociale (10%+25%+2,25%), în afara situației în care Codul Fiscal stabilește o excepție de la impozitare sau un tratament fiscal favorabil.

Plafioanele individuale pentru exceptarea de la plata impozitului și a contribuțiilor sociale

Codul Fiscal prevede o lista de plafoane individuale pentru anumite beneficii salariale. Sumele ce se încadreaza în aceste plafoane sunt scutite de la impozitare (atât de la impozitul pe venit, cât și de la contribuțiile sociale).

Pentru exemplificare, menționam plafonul de 400 euro/an aplicabil pentru primele de asigurare voluntara /abonamente medicale, nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului de asigurari sociale pentru contravaloarea serviciilor turistice sau 1.500 lei/luna pentru beneficiul sub forma sumelor suportate de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților. Desigur, pe lângă aceste limite, exista condițiile specifice prevazute de legislație și cerințele de documentare care trebuie, de asemenea, respectate pentru a putea beneficia de tratamentul fiscal favorabil.

Plafonul de 33% : Ce este și cum se calculeaza? Când se utilizeaza?

Conceptul și regulile au fost introduse în forma inițială prin OG 16/2022, dar au fost modificări ulterioare, inclusiv prin OUG 115/2023.

Reprezintă un plafon ce trebuie calculat lunar de către angajator pentru determinarea beneficiilor salariale impozabile și reprezintă 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat de respectivul angajat.

Acest plafon se utilizează pentru a stabili dacă beneficiile primite de angajat și incluse în lista definită prin Codul Fiscal se pot excepta de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale. În această listă sunt incluse, de exemplu, sumele suportate de angajator reprezentând contravaloarea hranei oferită angajaților proprii, contravaloarea serviciilor turistice, contribuțiile la fondurile de pensii facultative, primele de asigurare voluntară /abonamentele medicale, abonamentele sportive, educația timpurie, diferența favorabilă dintre dobânda p referențială și dobânda stabilită prin negociere și altele.

Dar mai există un detaliu deloc de neglijat și anume că, înainte de aplicarea plafonului de 33%, trebuie verificată încadrarea în plafonul individual specific pentru fiecare beneficiu acordat despre care am vorbit anterior.

Alte beneficii salariale cu tratament fiscal favorabil

În această categorie putem include:

- Acele beneficii care sunt scutite parțial de la taxele salariale dacă nu depășesc anumite plafoane stabilite prin lege și fără a fi incluse în plafonul de 33%. Ne referim aici, spre exemplu, la tichetele de masă și voucherele de vacanță care sunt subiect doar de impozit (10%) și contribuție la asigurările sociale de sănătate (10%) sau la tichetele culturale impozitate cu 10% (impozit pe venit).
- Beneficii salariale cu impozitare amânată și redusă de tipul Stock Option Plan.
- Alte tipuri de beneficii, cum ar fi ajutoarele pentru diverse evenimente prevăzute în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă.

Ecuatia succesului: Soluția potrivită, comunicarea eficientă, cunoașterea regulilor fiscale

Deși beneficiile salariale cu tratament fiscal favorabil sunt de mare interes, este adevărat că nu sunt întotdeauna ușor de selectat, fie că suntem angajatori sau angajați. Pot exista dificultăți atât din punctul de vedere al estimării avantajelor fiscale obținute, dar și al utilității respectivului beneficiu. Dificultățile de ordin fiscal sunt determinate de cele mai multe ori de multitudinea regulilor și a modificărilor legislative frecvente.

Din experiență, putem spune că răspunsul nu este să le evităm, ci să găsim soluțiile care simplifică procesele și care asigură o aplicare corectă într-o măsură cât mai mare și, foarte important, fără consecințe nedorite în cazul

unui control fiscal.

Una dintre soluțiile pe care o vedem implementată din ce în ce mai des în piață, în ultimii ani, este cea reprezentată de o politică prin care se stabilește o sumă fixă (un buget) de beneficii, alocată lunar fiecărui angajat, suma pe care acesta are libertatea să o utilizeze cum dorește și să aleagă beneficiile potrivite situației personale dintr-o listă stabilită de angajator. Și acesta este doar un exemplu pentru că în funcție de cerințele de ordin practic, logistic sau financiar companiile au găsit sau găsesc soluții alternative care să satisfacă în mai mare măsură nevoile și așteptările angajaților, precum și ale companiei.

Indiferent de soluție alegem, data fiind complexitatea regulilor fiscale, există însă câteva principii de ordin fiscal pe care le recomandăm întotdeauna:

- Asigurarea condițiilor de formă prevăzute de legislație pentru beneficiile cu tratament fiscal favorabil (de ex. politici, regulamente interne, contracte de muncă, documente justificative);
- Implementarea unor procese clare și transparente pentru verificarea eligibilității pentru acordarea beneficiilor salariale;
- Existența unor mijloace de comunicare eficiente între angajați și angajatori
- Asigurarea mijloacelor de informare a angajaților privind tratamentul fiscal aplicabil beneficiilor fiscale la care pot avea acces, pentru a le permite o bună înțelegere a opțiunilor;
- Verificarea periodică a proceselor legate de calculul salarial și colectarea documentelor justificative pentru a ne asigura că fluxul de informație funcționează adecvat, conform planificării și datele sunt preluate și utilizate corect în stabilirea obligațiilor fiscale lunare de plată.