



## Conținut newsletter:

1. Codul muncii - telemuncă
2. Facilități fiscale în domeniul construcții
3. Facilități fiscale în sectorul agricol și industria alimentară
4. Speță - Cheltuieli transport angajații
5. Tichete de masă

## 1. Codul muncii - telemuncă

Prin Legea 241/2023 pentru completarea Legii nr 53/2023 - codul muncii, ce a fost promulgată prin decret prezidențial, se introduce posibilitatea ca salariații ce au în întreținere ***copii în vârstă de până la 11 ani să beneficieze, la cerere, de 4 zile/lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă***, în condițiile în care și domeniul de activitate permite acest lucru.

În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați și doresc să beneficieze de aceste 4 zile/lună, există și o condiție, mai exact cererea trebuie să fie însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte/reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă.

## 2. Facilități fiscale în domeniul construcții

Prin ordinul 2044/2023 este actualizată procedura de acordare a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor.

Ordinul nu aduce modificări structurale procedurii, actualizarea vizând alinierea procedurii la prevederile OG 16/2023 (prin care se limitează la 10.000 lei limita superioară a salariului de bază pentru care se pot acorda facilitățile), precum și la prevederile OUG 168/2022 (prin care se modifică limita inferioară la 4.000 lei, a salariului de bază pentru care se pot acorda facilitățile fiscale).

### **Facilitățile fiscale sunt:**

- scutire de impozit pe venit, în cotă de 10%;
- reducerea cotei contribuției de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale, astfel cota fiind de 21,25%. respectiv opțiune pentru plata cotei de 3,75% datorate la fondul de pensii administrat privat;
- exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, în cotă de 10%;
- reducerea cotei contribuției asiguratorii pentru muncă la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, adică de la 2,25% la 0,3375%;
- scutirea de la plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajatori, în cazul condițiilor deosebite de muncă sau speciale de muncă.

### **Observații:**

- Salariații pot opta pentru plata cotei de 3,75% datorate la fondul de pensii administrat privat;
- Facilitățile fiscale de la punctele d) și e) se aplică numai cu respectarea prevederilor din domeniul ajutorului de stat, după aprobarea schemei de ajutor.

### 3. Facilități fiscale în sectorul agricol și industria alimentară

Prin ordinul 2043/2023 este actualizată procedura de acordare a facilităților fiscale în sectorul agricol și în industria alimentară. Nu sunt aduse modificări de fond asupra formei inițiale.

**Începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022 și până la data de 31 decembrie 2028, angajații din sectorul agricol și industria alimentară pot beneficia de:**

- scutire de impozit pe venit, în cotă de 10%;
- reducerea cotei contribuției de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale, astfel cota fiind de 21,25%. respectiv opțiune pentru plata cotei de 3,75% datorate la fondul de pensii administrat privat;
- exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, în cotă de 10%;
- reducerea cotei contribuției asiguratorii pentru muncă la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, adică de la 2,25% la 0,3375%;
- scutirea de la plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajatori, în cazul condițiilor deosebite de muncă sau speciale de muncă.

Pentru **aplicarea facilităților fiscale**, angajatorii trebuie îndeplinească cumulativ următoarele **3 condiții**:

***I) Angajatorii desfășoară pe teritoriul României activități în sectorul agricol și în industria alimentară definite de următoarele coduri CAEN:***

1. cod CAEN 01: Agricultură, vânătoare și servicii anexe 011 - Cultivarea plantelor nepermanente; 012 - Cultivarea plantelor din culturi permanente; 013 - Cultivarea plantelor pentru înmulțire; 014 - Creșterea animalelor; 015 - Activități în ferme mixte (cultura vegetală combinată cu creșterea animalelor); 016 - Activități auxiliare agriculturii și activități după recoltare.

2. cod CAEN 10: Industria alimentară.

***II) Cifra de afaceri din activitățile menționate la pct. I) reprezintă minim 80% din cifra de afaceri totală.***

Pentru angajatorii nou-înființați cifra de afaceri se calculează cumulativ de la data înregistrării, inclusiv luna în care se aplică scutirea, iar pentru angajatorii existenți la data de 1 iunie 2022 se consideră ca bază de calcul cifra de afaceri realizată cumulativ de la începutul anului.

**III) Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor sunt calculate la un salariu brut de încadrare de minimum 3.000 lei lunar pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună. Partea din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu beneficiază de facilități fiscale.**

Calculul indicatorului "Cifra de afaceri realizată efectiv din activitatea în sectorul agricol și în industria alimentară" se efectuează pentru întreaga activitate desfășurată de angajator pe teritoriul României. Veniturile realizate din activitatea în sectorul agricol și în industria alimentară în afara teritoriului României vor fi incluse doar în calculul cifrei de afaceri totale realizate din întreaga activitate.

Prin activitatea desfășurată pe teritoriul României se înțelege activitatea desfășurată efectiv în România în sectorul agricol și în industria alimentară, în scopul realizării de produse și prestării de servicii, indiferent de statutul de rezidență al beneficiarilor. Acordarea facilităților fiscale constituie responsabilitatea angajatorului/plătitorului de venituri.

## 4. Speță - Cheltuieli transport angajați

**Speță:** O societate plătește transport pentru angajații proprii, deoarece societatea funcționează în afara orașului. Administratorul a decis ca pentru angajații care nu au mașină de la firmă să includă în cei 33% beneficii neimpozabile o sumă fixă în funcție de fiecare angajat, de distanța de unde se deplasează.

Pentru aceste sume angajații trebuie să mai aducă documente justificative? Ținând cont că vin cu maxi taxi unde nu au bilete tot timpul, poate în contul sumei respective angajații vin cu mașina personală. Este suficientă o decizie prin care administratorul hotărăște pentru fiecare angajat în parte? Apoi sumele trecute prin ștat și în D112.

**Răspuns:** Transportul la și de la locul de muncă nu este reglementat în plafonul de 33% din salariul de bază brut. Potrivit art. 76 alin. (4) lit. g) din Codul fiscal nu sunt venituri impozabile, în înțelesul impozitului pe venit contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii.

Astfel, dacă salariații au reședința în altă localitate decăt aceea în care au locul de muncă, angajatorul poate suporta contravaloarea transportului dacă nu le asigură locuință sau nu suportă contravaloarea chiriei.

Contravaloarea transportului suportată de angajator nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.

În acest caz, nu este necesară reglementarea în contractul de muncă sau regulamentul intern. **Evident sunt necesare documente justificative pentru efectuarea transportului.** Dacă se acordă o suma de bani fără să fie justificată cu documente, această suma nu poate fi considerată ca fiind plătită pentru transport.

**În consecință, suma plătită fără documente justificative reprezintă venit salarial supus impozitului pe venit și contribuții sociale.**

## 5. Tichete de masă

În Monitorul Oficial nr. 691 din 27 iulie 2023 a fost publicată OUG nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru aplicarea acestor prevederi și care a intrat în vigoare de la data publicării. Ordonanța prevede că **începând cu data de 1 august 2023**, valoarea nominală a unui tichet de masă **nu poate depăși suma de 35 lei**, iar **începând cu data de 1 ianuarie 2024**, valoarea nominală a unui tichet de masă **nu poate depăși suma de 40 lei**.

**ATENȚIE: Majorarea valorii tichetelor este opțională.**

Conform Legii nr. 165/2018, tichetele de masă sunt bilete de valoare acordate angajaților lunar, ca alocație individuală de hrană, utilizate numai pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare.

Valoarea tichetelor de masă este transferată lunar salariaților de către unitatea emitentă, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul.

Salariatul poate utiliza lunar un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate.

Salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele. Salariatul are obligația să restituie angajatorului, la finele fiecărei luni, precum și la încetarea contractului individual de muncă, valoarea corespunzătoare tichetelor de masă necuvenite.

**Atenție! Tichetele de masă pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații își au funcția de bază, potrivit legii.**

În cazul tichetelor de masă, angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează transferul valorii nominale a tichetelor de masă.

Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- efectuează concediul de odihnă;
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 și de zile festive și de sărbătoare legale sau de alte zile libere acordate conform Hotărârii Guvernului nr. 250/1992;

- potrivit dispozițiilor legale, sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Tichetele de masă acordate salariaților conform legii (în limita unui tichet de masă pe zi lucrătoare, dar nu mai mult de nr. total de zile lucrătoare din lună) reprezintă venituri impozabile (10%) și nu se datorează contribuții sociale (CAS, CASS și CAM).

De asemenea, contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii (nu primesc tichete de masă) este neimpozabilă și nu se datorează contribuții sociale la nivelul salariatului în limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi (35 lei de la 1 august 2023), dar să nu depășească 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat (în acest plafon se include cazarea/chiria, serviciile turistice și/sau de tratament, contribuțiile la un fond de pensii facultative, primele de asigurare voluntară de sănătate sau abonamentele de servicii medicale, abonamentele pentru utilizarea facilităților sportive).

**Va multumim!**

**Echipa ACHR GROUP**

*Claritate și acte în ordine pentru antreprenori!*