

București, 21 februarie 2017

**Către: Doamna Lia-Olguța Vasilescu**  
**Ministrul Muncii și Justiției Sociale**

**Ref: Ordonanța de urgență nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare**

Stimată doamnă ministru,

În legătură cu publicarea Ordonanței de urgență nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare (Ordonanța), Coaliția pentru Dezvoltarea României (CDR), prin Grupul de lucru pentru muncă, vă transmite mai jos îngrijorările mediului de afaceri cu privire la măsurile fiscal-bugetare adoptate recent.

I. Ordonanța vizează, printre altele, “corectarea” anomaliilor create în sistemul de salarizare ca urmare a introducerii prin OUG nr. 79/2017 a obligației de calculare a contribuției de asigurări sociale (CAS) și a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) la quantumul salariului minim pe economie (1900 lei) indiferent de quantumul real al salariului brut stabilit prin contractele de muncă cu timp parțial, în situația în care acest quantum real ar fi inferior sumei de 1900 lei.

În cazul contractelor part-time, a fost stabilit faptul că în cazul în care CAS datorată pentru veniturile salariale și calculată conform regulilor generale este mai mică decât CAS calculată conform regulilor speciale aplicabile persoanelor care obțin venituri din salarii sub nivelul salariului minim brut pe economie, diferența se va plăti de angajator în numele angajatului. Aceeași regulă este aplicabilă și în cazul contribuției de sănătate (CASS).

Prin aceasta măsura se corectează însă numai jumătate de problemă (și anume problema sumei nete primite de salariat), dar nu se corectează și cea a quantumului excesiv al CAS/CASS suportat de angajator. Practic, prin aceasta măsură, se descurajează total utilizarea contractelor de muncă cu timp parțial pentru rațiuni de ineficiență a costurilor salariale, în ciuda faptului că acest tip de contract de muncă este perfect legal și reprezintă nu numai o soluție de angajare a unor persoane care altfel nu ar avea un loc de muncă și ar trebui să beneficieze de ajutoare sociale, precum și de flexibilizare și eficientizare a activității unor angajatori, dar și o sursă sigură de venit pentru persoanele care fie nu pot, fie nu doresc să încheie contracte cu normă întreagă (ex: studenți, pensionari) și o oportunitate de a câștiga experiență pentru persoanele nou intrate pe piața muncii.

În cazul persoanelor cu dizabilități care pot lucra doar în cadrul unui contract individual de muncă part-time, **suprataxarea contractelor cu norma parțială scade și mai mult șansele de angajare a acestora, în cazul acestei categorii de angajați munca part-time fiind o condiție și nu o alegere.** Se ajunge în situația de a discrimina exact categoria de persoane vulnerabile, pe care teoretic ar trebui să o protejăm și integrăm.

Totodată, prin această Ordonanță se introduce un dublu standard de taxare a muncii (unul pentru salariile de pana la 1900 lei și un altul pentru cele egale sau mai mari de 1900 lei). Pentru salariile mai mici de 665 lei, cotele de contribuții pot depăși în mod real 100%, față de 35% - cotele cumulate de CAS și CASS prevăzute de codul fiscal. Aceasta măsură reprezintă o discriminare vădită care se creează între salariații care în mod obiectiv ocupă posturi pentru care nu este necesară o normă întreagă de muncă de 8 ore zi / 5 zile pe săptămână și ceilalți salariați, iar povara fiscală suportată de angajatori în cazul primei categorii este disproporționat mai mare față de salariații cu norma întreagă, fără o justificare obiectivă a acestei diferențe de tratament fiscal.

Justificarea oferită prin nota de fundamentare a OUG nr. 79/2017 se bazează pe o întărire ipotetică a combaterii evaziunii fiscale, însă, cel mai probabil, efectul real care va fi obținut va fi unul contrar. Legislația în domeniul inspecției muncii sau în materia controlului fiscal conferă instituțiilor abilitate suficiente resurse și mijloace pentru combaterea muncii nedeclarate și a evaziunii fiscale asociate, iar măsurile legislative menite a “pedepsi” toți contribuabilii în bloc (indiferent de gradul individual de conformare) reprezintă o măsură excesivă, fundamental eronată și menită să inhibe dezvoltarea economică.

II. În altă ordine de idei, prin adoptarea OUG 3/2018 , se încalcă principiile fiscalității prevăzute de art.3 din Codul Fiscal, generând inechități și soluții discriminatorii.

Concret, în cazul unor anumite categorii de persoane (cele de la art. 60 din Codul Fiscal: *persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator; persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare; persoane angajate temporar, muncitorii sezonieri, la cei care aplică impozitul specific care beneficiază de scutirea de impozit pe venit*) este acordată o diminuare a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS), prin introducerea unei formule de calcul, derogatorii de la regulile generale prevăzute în Codul Fiscal.

Formula de calcul prevăzută în OUG 3/2018 (CASS reținută = Venit brut 2018 – CAS datorată în 2018 – Salariul net din decembrie 2017) se aplică doar pentru veniturile realizate în anul 2018, cu condiția ca salariul brut lunar să fi fost majorat de către angajator cu cel puțin 20% față de nivelul lunii decembrie 2017.

Însă în piață sunt angajatori care au decis deja ca, în aplicarea OUG 79/2017, să acorde sume compensatorii pentru acoperirea diferențelor rezultate din transferul de contribuții, și nu majorarea salariului prin act adițional la contract. În acest caz, este evident că asemenea angajatori nu pot aplica această formulă de calcul).

Aceasta măsură este menită să securizeze salariul net, însă nu reglementează și ce se va întâmpla în viitor, pe parcursul anului (în funcție de o eventuală majorare salarială, bonusuri de performanță crescute, etc). Pentru orice majorare care se aplică pe parcursul anului salariului unui angajat aflat în situația de a fi avut contract activ în luna decembrie 2017, prin diferența față de decembrie 2017 (pe salariu net), este în

favoarea statului (care încasează mai mult CASS), în defavoarea angajatorului (care are o creștere de cost) și totul pentru.....impact ZERO reflectat în salariul net al angajatului. Acestor persoane li se va exclude orice posibilitate de majorare salarială deoarece referința (decembrie 2017) rămâne fixă.

Majoritatea companiilor au majorat pentru acești salariați salarial brut cu 28.46%. După intrarea în vigoare a OUG 3/2018, vor trebui să reducă majorarea la 20% pentru a menține competitivitatea în piață. Altfel, vor exista companii care pentru același salariu net plătit vor avea costuri diferite, ceea ce va duce la dezechilibre concurențiale. Acest lucru va avea un impact și asupra relației cu proprii salariați (sunt necesare explicații și un efort administrativ suplimentar pentru redactarea documentațiilor aferente, eventuale negocieri cu sindicatele).

În același timp, prin introducerea regulilor menționate mai sus, se vor crea discriminări între salariații cu contracte în derulare la 31 decembrie 2017 și salariații angajați în anul 2018. Aceștia din urmă vor avea salarii nete mai mici la același salariu brut negociat cu angajatorul, deși prestează aceeași muncă.

În acest caz, raportat la prevederile art. 16 din Constituție și la art.1 alin.2 lit.e (i) din OG 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, care consacră principiul egalității între cetățeni, măsura reglementată prin OUG 3/2018 este discriminatorie, neasigurând garantarea dreptului la un salariu egal pentru muncă egală.

Pe de altă parte, din justificarea măsurii, reiese că necesitatea este dată de asigurarea în anul 2018 a aceluiași nivel salarial ca în anul 2017, deci ne aflăm iarăși în situația unei dispoziții tranzitorii, a cărei aplicare este limitată în timp cu privire la veniturile realizate în anul 2018. Aceasta în pofida nenumăratelor semnale de alarmă anunțate încă de la apariția OUG 79/2017, care acum după o lună de calcul salarial ridică probleme semnificative angajatorilor.

Un exemplu în această direcție este sistemul de salarizare bazat pe performanță. Sunt diferite comisioane și bonusuri care se plătesc lunar. Chiar dacă angajatorii au decis să ajusteze venitul total brut realizat în lună, le va lua un timp considerabil pentru a-și regândi sistemele de performanță în așa fel încât să corespundă cu strategia de business. Aceste modificări legislative lipsite de previzibilitate generează probleme de comunicare cu proprii angajați, cărora trebuie să li se explice în permanență de unde provin schimbările.

Apoi, reținerea la sursă a CASS conform derogărilor din OUG 3/2018 raportat la prevederile Codului Fiscal se stabilește de către angajator/plătitor și se evidențiază distinct în Declarația 112. Însă la acest moment situația stă în modul următor: la începutul lunii februarie 2018 s-a publicat ordinul cu normele de întocmire și conținutul declarației 112; softurile utilizate de angajatori încă nu au putut fi adaptate pentru a implementa modelul declarației; în lumina noilor modificări, modelul de declarație va trebui iarăși revizuit, publicat și ulterior preluat de softurile angajatorilor, în condițiile în care data maximă de depunere a declarației este data de 25 a lunii și normele de aplicare ale OUG 3/2018 se preconizează a fi publicate în termen de 15 zile de la data publicării ordonanței (23 februarie).

O altă problemă cu care se confruntă angajatorii este faptul că dezvoltatorii nu au inițiat modificarea softurilor în baza Ordonanței, întrucât așteaptă publicarea normelor, creându-se astfel un cerc vicios în care toate părțile au de pierdut.

III. În ceea ce privește concediile medicale, prin apariția OUG 3/2018, prevederile art. 139, al.1, lit. o din Codul Fiscal se modifică, astfel încât baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate nu mai este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut ci întreaga indemnizație de asigurări sociale de sănătate. Contribuția de asigurări sociale se suportă la nivelul cotei de 25% și, astfel cum am arătat anterior, se aplică la cuantumul indemnizației de asigurări sociale de sănătate.

Aceasta conduce în anumite situații la scăderea sumelor acordate persoanelor aflate în concediu medical. Un exemplu succint de calcul ne arată scăderea indemnizației nete în cazul unui salariat care se află în concediu medical.

indemniz. concediu medical bruta	nr zile lucratoare de c.m.	CAS 2017	impozit 2017	net 2017	CAS nou conform OUG 3/2018	Impozit 2018	net 2018	dif net fata de 2017 suportata de salariat
6000	20	115	942	4943	1500	450	4050	893

Cea mai gravă situație se regăsește la concediile medicale care se acordă pentru boli grave (cod diagnostic 14 etc), pentru care indemnizația de concediu medical reprezintă un real suport în această perioadă. Probabil angajatorii mari vor suporta aceste costuri, restul angajatorilor care nu vor face acest lucru, din motive de costuri vor comunica salariaților că statul le-a redus indemnizația de concediu medical, aspect care nu va fi înțeles și nici de ajutor într-o perioadă atât de grea pentru un om.

Nici impactul asupra indemnizației de creștere copil pentru viitoarele mame nu este de neglijat, în condițiile în care acestea necesită concediu prenatal (uneori chiar pentru perioade mai lungi), iar veniturile aferente acestui concediu medical sunt luate în calcul (fiind parte a ultimelor 12 luni de cotizare) la determinarea indemnizației care va susține mama pe întreaga perioadă în care stă acasă cu copilul. Sunt situații în care viitoare mame au cotizat pentru mai puțin de 6 luni, caz în care venitul acestora în perioada de prenatal este egal cu zero.

O altă problemă apare la angajatorii care au plătit deja indemnizațiile de concediu medical înainte de apariția OUG 3/2018, care se văd puși în situația să recupereze sumele plătite în plus salariaților. Aceeași

situație este și în cazul angajatorilor care au calculat aceste indemnizații și nu mai au timpul fizic pentru recalculări.

Am luat act cu privire la inițiativa publicată sub forma unui proiect de ordonanță de urgență care modifică OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (art. V și VI), însă acest demers este o măsură tranzitorie care rezolvă doar pe termen foarte scurt (01 ianuarie 2018 - 30 iunie 2018 inclusiv) aspectele semnalate în prezentul document.

Din punctul nostru de vedere, luând în considerare cele de mai sus, aceste acte normative (OUG 3/2018 și proiectul de OUG) încalcă principiul neretroactivității legii civile și creează premise pentru instabilitate economică. Lipsa de predictibilitate și schimbarea regulilor peste noapte bulversează activitatea angajatorilor de bună credință, generează fricțiuni în relația cu salariații, obligă la costuri suplimentare și conduce în timp la slăbirea încrederii în capacitatea legiuitorului de a proteja interesul public general.

Plecând de la premisa ca scopul nostru comun este crearea unui climat de pace socială, vă reconfirmăm pe aceasta cale disponibilitatea noastră către dialog constructiv și o colaborare eficientă.