

Optimizarea costurilor salariale în contextul crizei generate de COVID-19

Conf. univ. dr. Mirela PĂUNESCU

Academia de Studii Economice din București

Abstract

In the present article we are discussing the possibilities available for the employers in the coronavirus pandemic circumstances when their activity is restricted and they cannot (entirely) bear the employees related costs anymore. There are other possibilities that were not included in the article, such as pay cuts for a certain period of time, as a result of an agreement between the employee and the employer. The article is useful for all employers, regardless if they are a legal or a natural person who operates through one of the forms stated by law.

Key terms: COVID-19, employer, employee, technical unemployment, indemnity, tax relief

Termeni-cheie: COVID-19, angajator, angajat, șomaj tehnic, indemnizație, facilități fiscale

Clasificare JEL: H12, K31, J41

To cite this article: Mirela Păunescu, *Optimizarea costurilor salariale în contextul crizei generate de COVID-19*, CECCAR Business Review, N° 6/2020, pp. 3-12, DOI: <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2020.06.01>

În contextul actual, în care majoritatea angajatorilor sunt afectați negativ de pandemia de SARS-CoV-2, se pune serios problema lipsei de fonduri disponibile pentru a suporta costurile salariale. Impactul este și mai mare pentru societățile îndatorate, care nu au suficiente lichidități să reziste fără încasări cel puțin până la ridicarea restricțiilor impuse, care afectează grav economia.

O parte dintre afacerile existente încearcă să găsească soluții pentru a rezista până la ieșirea din situația de criză, în timp ce o altă parte analizează deja ieșirea de pe piață, ceea ce va duce, inevitabil, la încetarea contractelor de muncă și trimiterea salariaților în șomaj.

Pentru angajatorii care caută modalități de a reduce costurile salariale pe perioada în care cererea și producția stagnează, prezentăm în continuare câteva variante disponibile care iau în considerare facilitățile fiscale introduse prin legislație, analizate în ceea ce privește costurile implicate, riscurile la care se expun angajatorii, precum și neclaritățile legislative existente la acest moment.

⇒ Suspendarea contractului de muncă (șomaj tehnic)

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Angajatorul nu este obligat să suspende toate contractele individuale de muncă existente la nivelul societății, ci poate suspenda un număr limitat de contracte individuale de muncă, în funcție de specificul activității. De asemenea, contractele de muncă se pot suspenda prin rotație, dacă angajatorul are nevoie de salariați, dar nu de toți, astfel încât aceștia să fie tratați în mod egal.

În ceea ce privește salariile datorate în astfel de circumstanțe, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor în care s-a redus programul de lucru de la cinci la patru zile pe săptămână. Din prevederile actuale ale Codului muncii reiese că angajatorul poate, fără să fie obligat, să acorde o indemnizație pe durata șomajului tehnic, mai mare de 75% din salariul de bază, conform înțelegerii cu salariatul sau conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

În situația prezentă, angajatorul se poate afla într-unul dintre următoarele cazuri:

1. Nu se încadrează în condițiile impuse de legislație pentru a beneficia de facilitățile fiscale valabile în contextul pandemiei sau nu optează pentru a beneficia de acele facilități.
2. Se încadrează în condițiile impuse de legislație pentru a beneficia de facilitățile fiscale valabile în contextul pandemiei și optează pentru ele.

1. Angajatorul nu se încadrează în condițiile impuse de legislație pentru a beneficia de facilitățile fiscale valabile în contextul pandemiei sau nu optează pentru a beneficia de acele facilități.

În această situație, costurile salariale din perioada șomajului tehnic (indemnizații care nu pot fi mai mici de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat) sunt suportate integral de angajator. Impozitele datorate de salariat sunt:

- contribuția de asigurări sociale, în cotă de 25%;
- contribuția de asigurări sociale de sănătate, în cotă de 10%;
- impozitul pe veniturile de natură salarială, în cotă de 10%.

Angajatorul datorează contribuția asiguratorie pentru muncă pentru sumele calculate.

2. Angajatorul se încadrează în condițiile impuse de legislație pentru a beneficia de facilitățile fiscale valabile în contextul pandemiei și optează pentru ele.

Conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu modificările și completările ulterioare, în timpul stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020 (5.429 lei/lună).

Concret, unui câștig mediu de 5.429 lei pe lună îi corespunde un câștig orar, calculat pentru o normă întreagă de 167,333 ore, de 32,444 lei și un câștig zilnic pentru o normă întreagă de 259,554 lei. Ca atare, din punctul nostru de vedere, suma maximă care poate fi cerută spre rambursare este de doar 75%, adică de 194,666 lei pe zi lucrătoare sau 24.333 lei pe oră.

Nu vedem niciun motiv pentru care un angajator căruia nu i se aplică prevederile OUG nr. 30/2020 s-ar abate de la dispozițiile Codului muncii și ar plăti, potrivit acestei ordonanțe de urgență, o indemnizație pentru șomaj tehnic de maximum 75% din câștigul salarial mediu brut, în loc de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Totuși, la acest moment, legislația este neclară în ceea ce privește obligația angajatorilor care solicită rambursarea indemnizațiilor pentru șomaj tehnic de a plăti angajaților 75% din salariul de bază în cazul în care acesta este mai mare decât câștigul salarial mediu brut. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială, cu modificările și completările ulterioare, prevede că, în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația pentru șomaj tehnic poate fi suplimentată de acesta cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu dispozițiile art. 53 alin. (1) din Codul muncii. Din textul legislativ rezultă că, în cazul angajatorilor care solicită rambursarea indemnizațiilor pentru șomaj tehnic de către bugetul asigurărilor pentru șomaj, nu există obligația să li se plătească angajaților diferența dintre 75% din câștigul salarial mediu brut și 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, ci că ea ar putea fi suplimentată dacă bugetul destinat plății cheltuielilor de personal permite acest lucru.

Trei aspecte sunt relevante în acest context, și anume:

✓ Angajatorii privați nu au obligația de a întocmi bugete de venituri și cheltuieli, așa cum au, spre exemplu, societățile cu capital de stat sau instituțiile publice, iar în cazul angajatorilor mici și mijlocii, probabilitatea să nu existe un astfel de buget formalizat este mare.

✓ În al doilea rând, pentru angajatorii care au un astfel de buget, dacă acesta nu a fost rectificat de la începutul anului, cheltuielile de personal au fost estimate cel mai probabil fără a putea prevedea situația actuală, ceea ce înseamnă că erau aliniate unor vânzări normale sau chiar în creștere anticipate.

✓ În al treilea rând, nu este menționat în legislație bugetul de referință care trebuie analizat în sensul de a vedea dacă permite sau nu suportarea acestor costuri. Mulți angajatori mari, care își monitorizează bugetele întocmite, le-au rectificat deja pe cele pregătite inițial pentru anul 2020, tocmai pentru a le putea face relevante în contextul crizei actuale, care a schimbat fundamental, în cele mai multe cazuri, previziunile. Ca atare, această prevedere crește riscurile de litigii între angajați și angajatorii care înțeleg să acorde salariaților 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, care se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut.

Ca să poată beneficia de rambursarea indemnizațiilor nete, angajatorii trebuie să dea o declarație pe propria răspundere că și-au redus sau întrerupt temporar activitatea, total sau parțial, ca urmare a efectelor pandemiei.

Cazuri posibile:

✓ Dacă un angajat cu un contract de muncă suspendat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ, pentru acest salariat angajatorul nu beneficiază de recuperarea indemnizației pentru șomaj tehnic.

✓ În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate, OUG nr. 30/2020 prevede că doar unul dintre angajatorii care i-au suspendat contractul de muncă

în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii poate solicita recuperarea indemnizației pentru șomaj tehnic, și anume angajatorul cu care are încheiat contractul individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

Atragem atenția asupra riscurilor la care se expune angajatorul. Din punctul nostru de vedere, deși legislația nu prevede o astfel de obligație, considerăm că angajatorul ar trebui să ceară de la angajat o declarație pe propria răspundere potrivit căreia acesta nu mai are niciun contract de muncă cu normă întreagă activ (nec suspendat în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii) și nu mai există un alt angajator care să fi cerut rambursarea indemnizației pentru el.

Legislația este neclară la acest moment, deoarece nu precizează cum ar trebui să se asigure angajatorii că angajații lor nu mai au alte contracte de muncă active sau că un alt angajator nu cere, la rândul lui, rambursarea indemnizației pentru șomaj tehnic de la bugetul asigurărilor pentru șomaj. De asemenea, nu este clar cum vor decide doi angajatori care au suspendat contractele aceluiași angajat care dintre ei îi ofereau acestuia din urmă drepturile salariale cele mai avantajoase (Se face analiza pe contract, pe plata orară, cu tot cu alte avantaje sau doar raportat la salariul de bază?), ca să poată beneficia de rambursarea indemnizației în condițiile OUG nr. 30/2020.

Precizare. Calitatea de pensionar a angajatului care a avut un contract de muncă pe care angajatorul l-a suspendat în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii nu îl împiedică pe acesta din urmă să ceară recuperarea indemnizației pentru șomaj tehnic de la bugetul asigurărilor pentru șomaj dacă celelalte condiții sunt îndeplinite.

Precizare. Perioada pentru care contractele individuale de muncă ale salariaților sunt suspendate și angajatorii acestora nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

■ Modul de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate pentru salariați care au fost în șomaj tehnic și au beneficiat de OUG nr. 30/2020

Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada în care contractele de muncă au fost suspendate. În situația în care stagiul de cotizare este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată corespunzător fracțiunii de lună.

Deși această modificare a OUG nr. 30/2020 adusă de OUG nr. 32/2020 avantajează angajatul păstrându-i calitatea de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, angajații cu salarii mai mari decât salariul minim sunt defavorizați în ceea ce privește eventuala indemnizație pentru concediu medical, care se va calcula luând în considerare salariul de bază minim, și nu indemnizația pentru șomaj tehnic. În perioada în care salariatul este în șomaj tehnic, acesta poate beneficia de concedii medicale, acordate conform legislației în vigoare.

■ Impozitarea indemnizației pentru șomaj tehnic acordată conform OUG nr. 30/2020

Indemnizația pentru șomaj tehnic este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii. Impozitul pe salariu se calculează corespunzător veniturilor obținute în afara funcției de bază, cu alte cuvinte, angajatul va suporta atât contribuțiile sociale, cât și impozitul pe salariu, fără a avea însă dreptul la vreo deducere. Angajatorul calculează, declară și plătește contribuțiile și impozitul.

Important! Termenul de declarare și plată a obligațiilor fiscale este data de 25 a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Precizare. Pentru această indemnizație, angajatorul nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă, așa cum am precizat anterior.

Atragem atenția că, dacă într-o lună angajatorul plătește și salarii convenite pentru perioada în care contractul de muncă nu era suspendat sau indemnizații pentru șomaj tehnic care nu sunt suportate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj ori diferența dintre indemnizațiile pentru șomaj tehnic suportate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj și 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat de angajat, pentru astfel de sume se aplică toate regulile standard stabilite de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Cu alte cuvinte, se va datora contribuția asiguratorie pentru muncă de către angajator, se vor putea acorda deduceri corespunzător acestor sume dacă angajatul are declarată funcția de bază la angajator și se vor declara și plăti contribuțiile sociale și impozitul pe salariu corespunzător lunii pentru care i se datorează salariului veniturile menționate.

Dificultăți de interpretare vor apărea atunci când anumiți angajați vor beneficia într-o lună atât de salariu, cât și de indemnizația pentru șomaj tehnic, care este suportată de la bugetul asigurărilor pentru șomaj. Pentru o parte din sumele convenite, salariatul poate beneficia de deducerile stabilite de Codul fiscal. Pentru sumele suportate de stat nu se va putea beneficia însă de astfel de deduceri.

■ Facilități fiscale

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 48/2020 privind unele măsuri financiar-fiscale aduce clarificări în ceea ce privește acordarea facilităților fiscale pentru indemnizația pentru șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, menționându-se explicit că pentru aceste indemnizații nu se acordă facilități fiscale. Totuși, art. II din acest act normativ prevede că exceptarea de la aplicarea facilităților se aplică doar începând cu luna aprilie, ceea ce lasă sub semnul întrebării indemnizațiile primite pentru luna martie.

O interpretare posibilă ar fi că în luna martie toate facilitățile existente ar fi aplicabile indemnizațiilor pentru șomaj tehnic suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Totuși, opinia noastră este că pentru eventualele facilități legate de scutirea de la plata impozitului pe salariu și a contribuțiilor sociale ar trebui analizată de la caz la caz îndeplinirea condițiilor din Codul fiscal și a legislației secundare.

Astfel, pentru veniturile obținute de persoanele cu handicap grav sau accentuat considerăm că se poate aplica în luna martie scutirea de la plata impozitului pe salariu.

Fără a intra în detalii, în cazul persoanelor fizice care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității:

- de creare de programe pentru calculator;
- de cercetare-dezvoltare și inovare; sau

• pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni cu persoane juridice române care desfășoară activități sezoniere, considerăm că cel mai prudent ar fi ca nici în luna martie să nu se aplice aceste scutiri, legislația secundară impunând condiții care, cel mai probabil, nu sunt îndeplinite pe perioada șomajului tehnic.

În cazul facilităților din construcții, nu am găsit niciun impediment (în lipsa unei clarificări contrare din partea Ministerului Finanțelor Publice) pentru care în luna martie 2020 să nu se aplice scutirile pentru indemnizația pentru șomaj tehnic primită.

■ Cum se recuperează indemnizațiile plătite pentru șomajul tehnic?

Recuperarea indemnizațiilor nete plătite salariaților pentru șomaj tehnic se face în baza unei cereri depuse pe platforma aici.gov.ro, unde se pot încărca și documentele cerute de legislație. Aceasta este însoțită de declarația pe proprie răspundere și trebuie semnată de reprezentantul angajatorului. Practic, cererea, însoțită de documente, se depune în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară. Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor convenite salariaților se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor. Ulterior, angajatorul are ca termen trei zile lucrătoare să vireze sumele către angajații săi.

Atenție! Indemnizațiile pentru șomaj tehnic se vor deconta, cu condiția depunerii documentelor cerute de legislație, dar ulterior organele fiscale vor veni în control. Cu cât legislația este mai neclară, cu atât riscurile fiscale pentru contribuabili sunt mai mari.

Atenție! Potrivit prevederilor Codului muncii, primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat reprezintă muncă nedeclarată. Aceasta este o contravenție și se sancționează cu amendă. Ca atare, angajatorii care și-au trimis salariații în șomaj tehnic, dar îi cheamă la lucru pe perioada în care contractele de muncă sunt suspendate riscă amenzi contravenționale de la 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a se depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

⇒ Reducerea programului de muncă

În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la cinci la patru zile pe săptămână, cu scăderea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

În această situație, salariile se recalculează ținând cont de reducerea programului de lucru și costurile salariale sunt suportate integral de angajator, împreună cu contribuția asiguratorie pentru muncă. Impozitele datorate de salariat sunt:

- contribuția de asigurări sociale, în cotă de 25%;
- contribuția de asigurări sociale de sănătate, în cotă de 10%;
- impozitul pe veniturile de natură salarială, în cotă de 10%.

La acest moment nu există facilități pentru angajator în cazul reducerii programului de lucru. Față de varianta șomajului tehnic, salariații lucrează, respectiv continuă să presteze activități în favoarea angajatorului.

⇒ Prezentare comparativă a variantelor analizate

Pentru a sintetiza costurile aferente variantelor analizate anterior, am luat ca exemplu trei salariați, cu funcțiile de bază la același angajator și cu valori diferite ale salariilor. Am considerat că salariații nu pot beneficia de nicio scutire în baza art. 60 din Codul fiscal.

Pentru simplificare, analiza noastră acoperă o lună întregă, estimată ca având 20 de zile lucrătoare. În realitate, vor exista perioade în care contractele de muncă vor fi parțial suspendate sau perioade în care numărul de zile lucrătoare este mai mare de 20.

1. Comparație între costurile suportate de angajator în variantele analizate, în situația unui salariu de bază de 2.230 lei:

- lei -

	Șomaj tehnic suportat de angajator (75%)	Șomaj tehnic decontat din bugetul asigurărilor pentru șomaj (75%)	Program redus (4 zile)	Contract nemodificat
Indemnizație șomaj/salariu	1.673	1.673	1.784	2.230
Contribuții sociale, din care:	585	585	624	781
CAS (25%)	418	418	446	558
CASS (10%)	167	167	178	223
Deducere personală	510	0	510	420
Venit impozabil	577	1.087	650	1.030
Impozit pe salariu	58	109	65	103
Sumă netă angajat	1.029	978	1.095	1.347
Contribuție asiguratorie	38	0	40	50
Cost angajator	1.710	1.673	1.824	2.280
Rambursat de stat	0	1.673	0	0
Cost efectiv angajator	1.710	0	1.824	2.280

2. Comparație între costurile suportate de angajator în variantele analizate, în situația unui salariu de bază de 3.000 lei:

- lei -

	Șomaj tehnic suportat de angajator (75%)	Șomaj tehnic decontat din bugetul asigurărilor pentru șomaj (75%)	Program redus (4 zile)	Contract nemodificat
Indemnizație șomaj/salariu	2.250	2.250	2.400	3.000
Contribuții sociale, din care:	788	788	840	1.050
CAS	563	563	600	750
CASS	225	225	240	300
Deducere personală	420	0	375	195
Venit impozabil	1.043	1.463	1.185	1.755
Impozit pe salariu	104	146	119	176
Sumă netă angajat	1.358	1.316	1.442	1.775
Contribuție asiguratorie	51	0	54	68
Cost angajator	2.301	2.250	2.454	3.068
Rambursat de stat	0	2.250	0	0
Cost efectiv angajator	2.301	0	2.454	3.068

3. Comparație între costurile suportate de angajator în variantele analizate, în situația unui salariu de bază de 6.000 lei:

- lei -

	Șomaj tehnic suportat de angajator (75%)	Șomaj tehnic decontat din bugetul asigurărilor pentru șomaj (75%)	Program redus (4 zile)	Contract nemodificat
Indemnizație șomaj/salariu	4.500	4.072	4.800	6.000
Contribuții sociale, din care:	1.575	1.425	1.680	2.100
CAS	1.125	1.018	1.200	1.500
CASS	450	407	480	600
Deducere personală	0	0	0	0
Venit impozabil	2.925	2.647	3.120	3.900
Impozit pe salariu	293	265	312	390
Sumă netă angajat	2.633	2.382	2.808	3.510
Contribuție asiguratorie	101	0	108	135
Cost angajator	4.601	4.072	4.908	6.135
Rambursat de stat	0	4.072	0	0
Cost efectiv angajator	4.601	0	4.908	6.135

Situația în care angajatorul îi acordă angajatului 75% din salariul său de bază:

În acest caz, o parte va fi suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj (75% din câștigul salarial mediu brut), iar diferența, pe costul angajatorului.

- lei -

	Indemnizație de șomaj de 75% din salariul de bază		
	Șomaj tehnic decontat din bugetul asigurărilor pentru șomaj	Sume decontate din bugetul propriu al angajatorului	Total
Indemnizație șomaj/salariu	4.072	428	4.500
Contribuții sociale, din care:	1.425	150	1.575
CAS	1.018	107	1.125
CASS	407	43	450
Deducere personală	0	0	0
Venit impozabil	2.647	278	2.925
Impozit pe salariu	265	28	293
Sumă netă angajat	2.382	251	2.633
Contribuție asiguratorie	0	10	10
Cost angajator	4.072	438	4.510
Rambursat de stat	4.072	0	4.072
Cost efectiv angajator	0	438	438

Termenul de declarare a contribuțiilor sociale prin formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” și de plată a lor este luna următoare celei în care s-au primit sumele de la buget.

➤ Argumente pentru alegerea uneia sau alteia dintre variante

Una dintre schimbările majore așteptate în urma situației actuale este modificarea raportului de forțe dintre angajat și angajator. Dacă înainte de criza declanșată de SARS-CoV-2 angajatorii se plâneau de lipsa resurselor umane, în special cele de calitate, estimările sunt că după criză angajații deveniți disponibili pe piața muncii (inclusiv cei întorși din străinătate) vor fi mult mai numeroși decât locurile de muncă neocupate. Cu toate acestea, considerăm că este în interesul societăților să își fidelizeze salariații și să îi păstreze pe cei existenți înainte de criză, impactul imediat constând în minimizarea costurilor cu recrutarea, a celor generate de randamentul scăzut până la familiarizarea angajatului cu entitatea și atribuțiile locului de muncă (evident, ținând cont și de natura postului în cauză) și altele.

În ceea ce privește argumentele, altele decât cele bazate doar pe costurile salariale comparate anterior, care pot înclina balanța către o variantă sau alta dintre cele analizate, menționăm:

1. Relația cu angajații

Chiar în cazul în care după criză piața muncii va fi în favoarea angajatorilor, este important pentru aceștia să își fidelizeze salariații. Capitalul uman este, pentru majoritatea afacerilor, cea mai importantă resursă. Dorința de a-și păstra salariații poate motiva angajatorul să aleagă o variantă mai costisitoare pe termen scurt, dar mai eficientă pe termen lung. Spre exemplu, în loc de a concedia angajații, șomajul tehnic (dacă nu mai există cerere pentru produsele societății și nici justificare pentru a produce) poate să fie o soluție, mai ales când acesta este suportat din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

2. Riscul fiscal

Atragem atenția că decontarea șomajului tehnic, deși la prima vedere pare că se face fără a trebui să fie îndeplinite condiții deosebite, este o măsură menită să ajute angajatorii afectați de criza financiară. Deja există comunicate oficiale potrivit cărora autoritățile vor efectua verificări ulterioare decontării de sume din bugetul asigurărilor. Un angajator care nu îndeplinea condițiile pentru a cere rambursarea indemnizațiilor pentru șomaj tehnic va trebui să returneze sumele primite, împreună cu penalitățile calculate potrivit legii, și însăși realitatea declarației pe propria răspundere că se califică pentru a beneficia de ajutorul oferit de stat poate fi pusă sub semnul întrebării, cu toate consecințele care reies din această situație.

Legislația fiscală actuală, chiar dacă pare a avea avantajă la acest moment în sensul că nu impune restricții, poate genera interpretări diferite ale organelor de control față de cele ale angajatorilor, chiar dacă părțile sunt de bună-credință. Incertitudinea interpretării legislației fiscale poate motiva angajatorii să adopte varianta mai prudentă, în funcție și de apetitul pentru risc specific acestora.

Riscul fiscal asumat de angajator este cu atât mai mare cu cât declarația sa pe propria răspundere se bazează pe declarațiile salariatului, de multe ori angajatorul neavând cum să îl verifice. Ne referim, spre exemplu, la inexistența unor contracte de muncă cu timp întreg active pe durata pentru care se cere decontarea șomajului tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj sau la inexistența unui alt angajator care să fi cerut decontarea șomajului tehnic în contul aceluiași angajat.

3. Riscul de litigii salariale

Din ce în ce mai mulți specialiști arată că societățile care aleg să nu plătească 75% din salariul de bază, ci se limitează la 75% din câștigul salarial mediu brut se expun litigiilor cu salariații din cauza legislației insuficient de clare la acest moment.

4. Efortul financiar (lichiditățile pe care trebuie să le aibă disponibile angajatorul)

În cazul indemnizațiilor pentru șomaj tehnic rambursate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, angajatorul va primi sumele ulterior lunii pentru care se datorează acestea. Cel mai probabil, acolo unde există disponibilități, angajatorul va lua în considerare să achite chiar el indemnizațiile nete respective din propriile fonduri, pentru a nu afecta salariații, urmând să își recupereze ulterior sumele avansate.

5. Nevoia de servicii prestate de salariați

Atunci când activitatea este doar diminuată, și nu întreruptă, reducerea timpului normal de lucru ar trebui să fie soluția, și nu suspendarea contractelor de muncă. Este interzis angajatorilor, pe perioada în care angajații au contractul de muncă suspendat în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, să îi cheme la muncă fără a le întrerupe suspendarea și a le reactiva contractele de muncă.

Ca o concluzie, considerăm că orice decizie care implică angajații luată în această perioadă trebuie să se bazeze pe analize complete, care țin cont de toți factorii relevanți (nu numai costurile, ci și riscurile aferente, cum ar fi cel fiscal sau cel de litigii cu salariații), și trebuie să ia în considerare și interesul pe termen mediu (dacă cel pe termen lung este, pentru anumite afaceri, mai puțin important în aceste momente), supraviețuirea fiind scopul principal al societății.

Identificarea soluțiilor optime care să le permită supraviețuirea în această perioadă și redresarea rapidă, mizarea pe un parteneriat cu salariații, aflați în aceeași situație ca angajatorii lor, și aplicarea cu bună-credință a prevederilor legislative menite să îi ajute pe cei afectați de criza provocată de coronavirus trebuie să fie răspunsul antreprenorilor la situația actuală, în așteptarea unei perioade în care viața, inclusiv cea economică, va intra în normal.

Informații utile despre mediul economic în contextul pandemiei de coronavirus găsiți și pe pagina dedicată – www.covid-19.ceccar.ro!

Bibliografie

1. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
2. Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 3/06.01.2020.
3. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231/21.03.2020, cu modificările și completările ulterioare.
4. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială, publicată în Monitorul Oficial nr. 260/30.03.2020, cu modificările și completările ulterioare.
5. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 48/2020 privind unele măsuri financiar-fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 319/16.04.2020.