Decizia CCR pe contracte de muncă cu timp parţial – nicio surpriză. Ce e de făcut?

Autor: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului de Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România

Curtea Constituțională a României (CCR) s-a pronunțat și a respins, din nou, cu unanimitate de voturi, prin decizie definitivă şi general obligatorie, excepția de neconstituționalitate în ceea ce privește prevederea Ordonanței nr. 16/2022 privind „suprataxarea" contractelor de muncă cu timp parţial. Potrivit prevederilor acesteia, contribuţiile de asigurări sociale datorate pentru contractele cu normă de muncă redusă nu pot fi sub nivelul celor aplicate la salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care acestea se datorează. Odată cu anunțul deciziei CCR, s-au intensificat dezbaterile pe subiect şi pentru că așteptările mediului de afaceri erau, în cea mai mare măsură, pentru o decizie în sensul revenirii la forma anterioară a taxării în cazul acestui tip de contracte (adică proratat în funcţie de venitul aferent normei de muncă reduse).

Reamintim însă că o asemenea decizie nu e o noutate. Cum de altfel, am mai scris în trecut, în urmă cu numai doi ani, în 2020, CCR și-a comunicat părerea pe acest subiect, exact în același sens, prin urmare, era de așteptat să-și mențină punctul de vedere. La acel moment, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 46 din 4.02.2020, privind respingerea excepției de neconstituționalitate, ridicată atunci de un sindicat, asupra măsurii „suprataxării" contractelor de muncă part-time a fost argumentată astfel: „În ceea ce privește susținerea potrivit căreia salariații cu timp parțial pot ajunge astfel să contribuie mai mult decât primesc ca plată a muncii lor, Curtea reține faptul că, potrivit Cartei sociale

europene, în vederea exercitării efective a dreptului la muncă, părțile se angajează să recunoască, drept unul dintre principalele obiective și responsabilități, realizarea și menținerea nivelului cel mai ridicat și stabil posibil al locului de muncă în vederea realizării unui loc de muncă cu normă întreagă. Prin urmare, măsura legiuitorului de a impune salariaților cu timp parțial același nivel de contribuții ca celor care muncesc cu normă întreagă apare ca fiind justificată în condițiile în care a încercat înlăturarea situației în care angajații sunt afectați de precaritatea locului lor de muncă și a dorit să încurajeze încheierea de contracte de muncă cu normă întreagă, de natură să contracareze anumite practici defavorabile salariaților de pe piața muncii. Curtea constată că măsura se aplică tuturor persoanelor aflate în aceeași situație juridică, motiv pentru care nu poate reține existența vreunei discriminări”. Rămânem la părerea potrivit căreia, în lipsa altor variante (mai flexibile) de contractare/remunerare a forţei de muncă salariate, cea mai bună alternativă pentru angajați este ca angajatorii lor să recurgă la contracte de muncă cu normă întreagă, exact în contextul deciziei CCR, cu reiterarea ideii că aceștia au la îndemână, indiferent de cifra de afaceri, potrivit legislației românești în vigoare, o serie de beneficii pe care le pot acorda angajaților, ca parte din pachetul de remunerare, ca suport și completare a salariului.

Este evident că discuția ar trebui transferată de la salariul de încadrare la întregul pachet de remunerare pe care angajatorii ar putea să îl aibă în vedere. Aceștia au o serie de opțiuni prin care pot oferi beneficii care să facă pachetul de remunerare atractiv, pentru care există reguli de taxare diferite (deductibilitate la calculul impozitului pe profit şi/sau neimpozitare la nivelul angajaţilor). Concret, o mare parte dintre beneficiile extrasalariale acordate în prezent vor rămâne neimpozabile și din ianuarie 2023, dacă ele nu vor depăşi, cumulat, un plafon lunar stabilit la 33% din salariul de bază.

Premisa de la care statul, prin autoritățile sale, a inițiat măsurile prin care este modificată concret această prevedere din Codul fiscal, prin care contractele part-time sunt taxate la fel ca cele full-time din punctul de vedere al contribuţiilor de asigurări sociale, pare a fi strict aceea de a fi majorate veniturile bugetului de stat și de a crește gradul de transparență și conformitate pe dreptul muncii și al salariaților.