

Decizia CCR pe contracte de munca cu timp partial – nicio surpriza. Ce e de facut?



Curtea Constituțională a României (CCR) s-a pronunțat și a respins, din nou, cu unanimitate de voturi, prin decizie definitivă și general obligatorie, excepția de neconstituționalitate în ceea ce privește prevederea Ordonanței nr. 16/2022 privind “supra-taxarea” contractelor de munca cu timp partial. Potrivit prevederilor acesteia, contribuțiile de asigurări sociale datorate pentru contractele cu norma de munca redusă nu pot fi sub nivelul celor aplicate la salariul de baza minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care acestea se datorează. Odata cu anunțul deciziei CCR, s-au intensificat dezbaterile pe subiect și pentru ca 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 pro-rata în funcție de venitul aferent normei de munca reduse).

Reamintim, însă, că o asemenea decizie nu e o noutate. Cum de altfel, am mai scris în trecut, în urma 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 „supra-taxării” contractelor de munca part-time a fost argumentată astfel: „În ceea ce privește susținerea potrivit careia 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 munca, 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 munca în vederea realizării unui loc de munca cu norma întreaga. Prin urmare, măsura legiuitorului de a impune salariaților cu timp parțial același nivel de contribuții ca celor care muncesc cu norma întreaga apare ca fiind justificată în condițiile în care a încercat înlăturarea situației în care angajații sunt afectați de precaritatea locului lor de munca și a dorit să încurajeze încheierea de contracte de munca cu norma întreaga, de natura 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”. Ramânem la părerea potrivit careia, în lipsa altor variante (mai flexibile) de contractare/ remunerare a forței de munca salariate, cea mai bună alternativă pentru angajați este ca angajatorii lor să recurgă la contracte de munca cu norma întreaga, 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 exista reguli de taxare diferite (deductibilitate la calculul impozitului pe profit si/ sau neimpozitare la nivelul angajatilor). Concret, o mare parte dintre beneficiile extra-salariale acordate în prezent vor ramâne neimpozabile și din ianuarie 2023, daca ele nu vor depasi, cumulat, un plafon lunar stabilit la 33% din salariul de baza.

Premisa de la care statul, prin autoritațile sale, a inițiat masurile prin care este modificata concret aceasta prevedere din Codul Fiscal, prin care contractele part-time sunt taxate la fel ca cele full-time din punct de vedere al contributiilor de asigurari sociale, pare a fi strict aceea de a fi majorate veniturile bugetului de stat și de a crește gradul de transparența și conformitate pe dreptul muncii și al salariaților.