

**ASPECTE FISCALE PRIVIND MOTIVAREA PERSONALULUI PRIN PRISMA
POLITICII FISCALE PE ANUL 2024****TAX ASPECTS OF STAFF MOTIVATION IN THE LIGHT OF TAX POLICY FOR 2024**

Autor: Mihaela CUCOȘ, studentă,
Academia de Studii Economice din Moldova,
E-mail: cucos.mihaela.nm7d@ase.md
Conducător științific: Iuliana ȚUGULSCHI,
ORCID: 0000-0001-8544-7327
Academia de Studii Economice din Moldova,
E-mail: tugulschi.i@ase.md

Abstract. *The 2024 tax changes in Moldova have a significant impact on employers. They have brought significant changes to the taxable facilities granted to employers, including the introduction of new benefits. The new regulations include compensation for alternative childcare costs, gifts in kind and deductions for various services and benefits. Compared to Romania, tax policy in the Republic of Moldova seems to offer an additional advantage to employees. Following the analysis, the result shows that the tax changes in 2024 are of great importance for employers, changing the way they can manage employee benefits.*

Keywords: *tax changes, employers, tax code, tax policy, wage benefits, taxable facilities.*

JEL: M41

Introducere

În contextul unei economii în continuă evoluție, politica fiscală joacă un rol important în gestionarea resurselor financiare ale unei țări și în stimularea comportamentului economic al cetățenilor și al întreprinderilor. Una dintre componentele esențiale ale politicii fiscale este impozitarea, iar modalitățile în care sunt aplicate impozitele și taxele pot influența semnificativ mediul economic și social.

Pentru anul 2024 Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova a propus modificări ale politicii fiscale și vamale, în vederea ajustării și clarificării unor aspecte relevante. În acest context, una dintre propunerile-cheie vizează extinderea listei facilităților impozabile acordate de angajatori.

Conținutul de bază

Modificările fiscale din 2024 au adus schimbări semnificative în Republica Moldova, afectând modul în care angajatorii pot oferi beneficii și facilități salariaților. Aceste modificări includ extinderea sferelor de acoperire și introducerea unor noi beneficii. Adaptarea la aceste schimbări este importantă pentru angajatori și angajați, deoarece acestea pot influența direct politica salarială și relațiile de muncă.

Printre modificările aduse este *articolului 19. Facilități acordate de angajator* din Codul Fiscal, unde sunt specificate facilitățile impozabile acordate de angajator sunt:

- *lit. a², plățile acordate salariatului de către angajator în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani în mărime ce depășește valoarea nominală deductibilă de 2500 de lei lunar pentru fiecare copil al salariatului [Registrul de Stat, 2024].*

Prin această prevedere, angajatorii ar putea să ofere sprijin suplimentar părinților cu copii mici, contribuind astfel la reducerea presiunii financiare și a stresului legat de îngrijirea copiilor.

- *lit. a³ în Codul Fiscal, cadourile în natură, inclusiv vouchere, oferite salariaților de către angajator, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia zilelor de sărbătoare nelucrătoare conform Codului muncii și a zilelor de naștere ale salariaților, al căror quantum cumulativ depășește valoarea de 10% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat [Registrul de Stat, 2024].*

Salariul mediu lunar prognozat pentru anul 2024 constituie 13 700 lei, respectiv nu se consideră facilitate impozabilă, cadourile până la 1 370 lei per angajat. Limitarea cuantumului acestor cadouri

la 10% din salariul mediu lunar pe economie, are ca scop, în opinia noastră, controlul cheltuielilor și evitarea exceselor în acordarea acestor beneficii.

Comparând această modificare fiscală cu reglementările din România privind valoarea tichetelor de masă, plățile pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor, cadourile în natură etc., observăm diferențe semnificative în ceea ce privește categoriile de facilități, limitele și condițiile de acordare, precum și tratamentul fiscal. În România, facilitățile impozabile acordate de angajatori includ, printre altele, valoarea tichetelor de masă, plățile pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor, cadourile în natură și sumele plătite pentru locuința acordată salariatului. Aceste facilități sunt impozitate și sunt supuse unor limite specifice: „Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2024, voucherele de vacanță și tichetele de masă se includ în baza lunară de calcul al CASS, astfel, pe lângă impozitul pe venit de 10%, se va datora și contribuția la sănătate de 10%, reținută din venitul angajaților.” [Edenred.ro, 2023]. Comparativ cu România, în Republica Moldova, limitele pentru cadouri în natură și vouchere sunt mai mari, iar aceste beneficii nu sunt impozitate doar dacă nu depășesc suma de 1 370 de lei per angajat, oferind astfel un avantaj suplimentar salariaților. Această politică fiscală poate fi considerată ca fiind favorabilă angajaților, deoarece le permite să beneficieze de cadouri și vouchere fără a fi impozitate, ceea ce poate contribui la îmbunătățirea satisfacției lor în ceea ce privește pachetul de beneficii oferit de angajator.

- lit. a⁴, plățile aferente cheltuielilor suportate și determinate pentru transportul și hrana studenților stagiați și/sau elevilor, în limita stabilită de Guvern, în Codul educației și/sau Legea nr.110/2022 cu privire la învățământul dual [Registrul de Stat, 2024].

Prin acordarea de plăți pentru cheltuielile de transport și hrană, se poate reduce grija financiară asupra studenților și elevilor care participă la aceste programe și se poate încuraja mai mulți tineri să se implice în învățământul dual. De asemenea, această măsură poate contribui la creșterea accesibilității la educație și formare profesională de calitate, în special pentru cei care provin din medii mai puțin favorizate. Este important ca aceste plăți să fie gestionate în mod transparent și eficient, pentru a asigura că ajung la cei care au cu adevărat nevoie de sprijin și că sunt utilizate în mod responsabil.

- Se aduc modificări prevederii lit. a, plățile acordate salariatului de către angajator pentru recuperarea cheltuielilor personale, precum și plățile în favoarea salariatului, efectuate altor persoane, cu excepția plăților în bugetul asigurărilor sociale de stat și a primelor de asigurare obligatorie de stat, a plăților menționate la art. 24 alin. (19³), (19⁴) și (20), precum și a plăților aferente cheltuielilor suportate și determinate de angajator pentru transportul, hrana și studiile profesionale ale angajatului, conform modului stabilit de Guvern [Registrul de Stat, 2024].

În opinia noastră, este o modificare pozitivă deoarece recunoaște și încurajează investițiile în dezvoltarea profesională a angajaților și în îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale acestora. Prin acordarea unui tratament fiscal favorabil pentru aceste plăți, se poate încuraja și mai mult angajatorii să ofere beneficii suplimentare salariaților în aceste domenii, ceea ce ar putea avea un impact pozitiv asupra motivației și satisfacției angajaților.

Aceste modificări fiscale au impact nu doar asupra angajaților, dar și a angajatorilor, schimbând modul în care aceștia gestionează beneficiile și facilitățile acordate salariaților.

Impactul schimbărilor fiscale asupra angajatorilor poate fi observat în mai multe moduri:

- modificările pot crește costurile pentru angajatori, fiind necesar ca angajatorii să revizuiască bugetele și să își adapteze politicile pentru a se conforma noilor reglementări fiscale și pentru a rămâne competitive pe piața forței de muncă.
- introducerea unor noi reguli fiscale poate crește complexitatea administrativă pentru angajatori, care trebuie să-și adapteze procesele și să-și îmbunătățească monitorizarea și raportarea.

Conform art. 24 alin. (19³) al Codului Fiscal, cheltuielile suportate și determinate de angajator pot fi deduse în folosul salariatului. Ele pot fi deduse pentru:

- cadouri în natură, inclusiv vouchere, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copii minori ai acestora, cu ocazia zilelor de sărbătoare nelucrătoare conform Codului muncii și

- a zilelor de naștere ale salariaților, în modul prevăzut de contractul individual de muncă sau de regulamentul intern [Registrul de Stat, 2024];*
- *activitățile aferente consolidării culturii corporative și a spiritului de echipă, în modul stabilit de Guvern [Registrul de Stat, 2024];*
 - *abonamente pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile 93.11, 93.12 sau 93.13 ale Clasificatorului activităților din economia Moldovei, în mărime de până la 50% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat (plafonare) [Registrul de Stat, 2024];*
 - *contractarea serviciilor medicale în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat (plafonare) [Registrul de Stat, 2024];*
 - *se permite deducerea cheltuielilor suportate pentru transportul și hrana studenților stagiați și/sau elevilor în baza raporturilor reglementate de Codul educației și/sau Legea nr. 110/2022 cu privire la învățământul dual [Registrul de Stat, 2024];*
 - *se permite deducerea cheltuielilor anuale suportate de angajator pentru primele de asigurare facultativă de asistență medicală ale salariatului în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat [Registrul de Stat, 2024];*
 - *se permite deducerea cheltuielilor suportate și determinate de angajator pentru plățile efectuate, în folosul salariatului, în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani în mărime ce nu depășește valoarea de 2 500 lei lunare pentru fiecare copil al salariatului. Limita maximă de deducere constituie 5% din fondul de retribuire a muncii determinat pentru anul curent [Registrul de Stat, 2024].*

Concluzii

În concluzie, modificările fiscale din 2024 în Republica Moldova reflectă eforturile de a ajusta legislația fiscală pentru a răspunde mai bine nevoilor și realităților economice și sociale actuale. Extinderea listei de facilități impozabile acordate de angajatori vine în sprijinul salariaților, oferindu-le beneficii suplimentare și recunoscând diversitatea nevoilor acestora.

Comparativ cu România, Republica Moldova pare să adopte o abordare mai generoasă în ceea ce privește limitele și tratamentul fiscal al cadourilor în natură și voucherelor, oferind un avantaj suplimentar salariaților. În final, impactul schimbărilor fiscale asupra angajatorilor este un aspect important de luat în considerare, deoarece aceștia trebuie să se adapteze noilor reglementări și să își gestioneze eficient resursele pentru a rămâne competitive și pentru a menține un mediu de lucru sănătos și motivant pentru angajați.

Referințe bibliografice

1. Codul Fiscal, Compoziția venitului, articolul 19. Facilități acordate de angajator. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=132823&lang=ro
2. Edenred. Noile modificări legislative 2023 -2024: ce trebuie să știi și cum te afectează, 07 decembrie 2023. Disponibil: <https://www.edenred.ro/ro/blog/legislatie-fiscalitate/noile-modificari-legislative-2023-2024-ce-trebuie-sa-stii>
3. Codul Fiscal, Deducerile aferente activității de întreprinzător, articolul 24. Deducerea cheltuielilor aferente activității de întreprinzător. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=132823&lang=ro