

Sf. Gheorghe, Bd. General Grigore Balan nr. 1, jud Covasna;
E-mail: office@epsiutepito.ro
J14/262/2018; CUI: RO39716308;
RO04 BTRL RONC RT04 5270 1301, Banca Transilvania



Analiza de fundamentare

Subiect: „Exceptarea societății SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL, operator economic, care prestează servicii de administrare a domeniului public și privat reglementate de Ordonanța nr. 71 din 2002 privind organizarea și funcționarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local cu modificările și completările ulterioare, de la aplicarea prevederilor art. XL și art. XLI cuprinse în Secțiunea a 2-a Măsurile referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Capitolul III - Măsurile pentru disciplina economico-financiară, al Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare”

Prin prezenta, conducerea societății a analizat și consideră oportună și necesară avizarea prin Hotărârea a Consiliul Local al Municipiului Sfântu Gheorghe a Analizei de fundamentare privind exceptarea societății SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL de la aplicarea prevederilor art. XL și art. XLI cuprinse în Secțiunea a 2-a Măsurile referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Capitolul III - Măsurile pentru disciplina economico-financiară, al Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung”

1. TEMEIUL JURIDIC PRIVIND EXCEPTAREA OPERATORILOR ECONOMICI

Art. LXXVI din Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, Guvernul României poate aproba, prin memorandum, în cazuri temeinic justificate, că anumite categorii de operatori economici să aplice parțial sau să fie exceptați de la aplicarea prevederilor secțiunilor din cadrul capitolului III - Măsurile pentru disciplina economico-financiară.

2. PREVEDERILE LEGALE DE LA CARE SE SOLICITĂ EXCEPTAREA

Articolul XL, alin. (1): Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicele prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

Articolul XL, alin. (2): Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 - 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană.

Articolul XLI, alin. (1): Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi,

operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent.

3. PREZENTAREA SOCIETĂȚII SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL

Societatea SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL, a fost înființată în anul 2018, în baza HCL nr. 420/2017 de către Municipiul Sfântu Gheorghe prin asociere cu Sepsipar S.R.L.

Municipiul Sfântu Gheorghe deține 99,80% din capitalul social, reprezentând un număr de 142.714 părți sociale, iar Sepsipar S.R.L are un aport de 0,20% reprezentând un număr de 286 părți sociale.

Societatea are ca obiect principal de activitate: lucrări de construcții a drumurilor și a autostrăzilor, corespunzător codului CAEN 4211. Activitatea prestată de societate face parte din categoria serviciilor de administrare a domeniului public și privat.

Serviciile de administrare al domeniului public și privat, reprezintă totalitatea acțiunilor și activităților edilitar-gospodărești prin care se asigură administrarea, gestionarea și exploatarea bunurilor din domeniul public și privat al unităților administrativ-teritoriale, în interesul colectivităților locale.

Operatorii economici care prestează servicii publice de administrare a domeniului public și privat de interes local, printre care și societatea SEPSI ÚT ÉPÍTŐ SRL nu sunt finanțați de la bugetul de stat, nu pot genera cheltuieli bugetare și nu pot crește deficitul bugetar. Mai mult decât atât, acești operatori economici sunt obligați să presteze serviciul public în mod continuu, chiar și în situația în care tarifele reglementate nu le acoperă cheltuielile, aceștia neputând stabili, prin voință proprie, tarife care să le permită acoperirea cheltuielilor și asigurarea unui profit în limitele reglementate.

În concluzie, SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL face parte din sfera operatorilor economici, care asigură satisfacerea intereselor generale și specifice ale comunității locale, în mod continuu și nediscriminatoriu, prezentând astfel caracter strategic în economia locală, autoritățile administrației publice locale având competența exclusivă, în condițiile legii, în ceea ce privește înființarea, organizarea, gestionarea și functionarea acestor operatori economici.

4. MOTIVAREA EXCEPTĂRII DE LA PREVEDERILE ART. XL SI ART. XLI DIN LEGEA NR. 296/2023

Aplicarea dispozițiilor art. XL si ale art. XLI din Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, ar avea un impact drastic asupra veniturilor angajaților incadrați la nivelul societății.

În cadrul societății sunt angajați lucrători care își desfășoară activitatea în condiții grele, periculoase și vătămătoare de muncă, majoritatea covarsitoare fiind remunerată cu salariul minim brut garantat în plată, în valoare de 4582 lei . Astfel, aplicarea dispozițiilor legale de la

care solicităm exceptarea, conduc la diminuarea semnificativă a veniturilor și așa foarte scăzute, ceea ce implică, pe cale de consecință reducerea puterii de cumpărare cu până la 800 lei/lună, reprezentând tichetele de masă și primele de Crăciun, respectiv o reducere cu $\frac{1}{4}$ a veniturilor salariale ale acestora.

La întocmirea bugetelor de venituri și cheltuieli societatea respectă și aplică prevederile Legii bugetului de stat, ale Ordonanței de Guvern nr. 26 din 21 august 2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară și ale Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 3.818 din 30 decembrie 2019 privind aprobarea formatului și structurii bugetului de venituri și cheltuieli al operatorilor economici, precum și a anexelor de fundamentare a acestuia.

În înțelesul art. 3 din OG nr. 26/2013, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) cheltuieli de natură salarială - cheltuielile cu salariile și bonusurile acordate salariaților în bani și/sau în natură, în condițiile legii;
- b) cheltuieli cu salariile - salariile de bază, indemnizațiile, sporurile, prime și alte adaosuri și bonificații, pentru a căror determinare se folosește ca element de calcul salariul de bază, sau alte modalități de determinare și care se acordă conform contractului colectiv ori individual de muncă;
- c) bonusuri - orice alte avantaje acordate salariaților, în scop personal, în bani și/sau în natură, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv sau individual de muncă.

Conform formei și structurii bugetului de venituri și cheltuieli aprobat prin Ordinul MFP nr. 3818/2019, în categoria "bonusuri" sunt incluse cheltuielile sociale și cheltuielile reprezentând tichetele de masă.

Din interpretarea normelor legale, reiese clar faptul că sporurile, primele și bonusurile se acordă angajaților în conformitate cu prevederile legale și ale contractului colectiv sau individual de muncă.

În ceea ce privește primele și ajutoarele sociale acordate angajaților, precizăm următoarele:

- acestea sunt acordate în limita unei cote de până la 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, în conformitate cu prevederile Codului Fiscal
- acestea sunt negociate de către partenerii sociali și sunt prevăzute în Contractele colective de muncă încheiate la nivelul societății, în limitele prevăzute de lege și cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli aprobate la nivelul unității.

- acestea nu au un caracter permanent și se acorda în situații limitativ prevazute și enumerate în Contractele colective de muncă (boli incurabile, accidente de muncă, deces salariat, Paste, Craciun și alte cazuri special reglementate prin CCM).

În consecință, aceste drepturi sunt garantate salariaților atât prin legislația specifică în vigoare, cât și prin negocierile colective la nivel de unitate, și sunt de natură a compensa veniturile salariale reduse ale personalului angajat în cadrul societății care prestează servicii publice de administrare a domeniului public și privat de interes local.

Cu privire la cheltuielile reprezentând tichetele de masă, precizăm următoarele:

- conform prevederilor art. 76, alin. (3) coroborate cu cele ale art. 157, alin. (1), lit. Ț) din Codul fiscal, tichetele de masă sunt considerate avantaje în bani sau în natură, primite în legătură cu executarea contractului individual de muncă, pentru care se reține impozit de 10%, începând cu data de 01.01.2024, se platește și contribuția de asigurari de sănătate de 10%;
- potrivit dispozițiilor art. 14, alin. (2) din Legea nr. 165 din 10 iulie 2018 privind acordarea biletelor de valoare, începând cu data de 1 ianuarie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 lei;
- prin contractele colective de muncă, valoarea tichetelor de masă a fost negociată și încadrată în limitele prevăzute atât de lege, dar și de sumele prevăzute special cu această destinație în bugetul operatorului economic;
- prin OUG nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru aplicarea acestor prevederi, Guvernul României a motivat creșterea valorii nominale a tichetelor de masă ca fiind o majorare făcută în scopul:
 - menținerii stabilității macroeconomice, întrucât în lipsa adoptării unor măsuri concrete și rapide s-ar vulnerabiliza și mai mult categoriile de persoane vizate de prezenta ordonanță de urgență, prin diminuarea puterii de cumpărare, cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației și prin amplificarea riscului de sărăcire extremă;
 - crescând valoarea nominală a tichetelor de masă la nivelul corespunzător, statul are posibilitatea de a implementa o facilitate fiscală care asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor, diminuându-se astfel economia subterană, iar creșterea valorii nominale se va reflecta în direct în puterea de cumpărare a angajaților și în consecință, în veniturile bugetului de stat, deoarece acest venit este supus impozitării
 - majorarea valorii tichetelor de masă vizează un interes public și constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu mai poate fi amânită, impunându-se astfel necesitatea adoptării acestor măsuri urgente pe calea ordonantei de urgență, întrucât creșterea valorii tichetelor de masă reprezintă o măsură de sprijin în contextul actual, când inflația determină creșterea prețurilor, ce se reflectă inclusiv în costurile alimentelor de bază, afectând în special angajații cu salariul minim pe economie.

Astfel, Guvernul României a avut în vedere că în ultimii ani, costurile vieții au crescut constant și inflația a avut un impact semnificativ asupra alimentelor de baza, puterea de cumpărare fiind în scădere începând de anul trecut, fapt confirmat și de datele Biroului european de statistică Eurostat, ajungând la 77% din media europeană față de 82% în urmă cu un an, iar salariile nu au acoperit creșterea prețurilor.

Tichetele de masă reprezintă astfel un beneficiu important pentru angajați, având în vedere că majorările salariului minim brut garantat în plată nu pot acoperi în totalitate creșterile semnificative ale prețurilor la alimente, bunuri și servicii.

Ponderea cheltuielilor de natură salarială, de asemenea, este diferită de la operator la operator și nu depășește 12 % din totalul cheltuielilor unei societăți

În completarea normelor legale specifice invocate anterior pentru excepțiile solicitate, dorim să învederăm și următoarele prevederi constituționale și dispoziții specifice dialogului social, și anume:

- *Art. 41, alin. (5) din Constituția României, potrivit căruia: "Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate. ";*
- *Art. 1.270 din Codul civil, care prevede în mod expres: "(1) Contractul valabil încheiat are putere de lege între părțile contractante.; (2) Contractul se modifică sau încetează numai prin acordul părților ori din cauze autorizate de lege"*
- *Art. 115 din Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, care reglementează: "(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.; (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta. "*

La nivelul Uniunii Europene, s-a statuat faptul că orice derogare sau limitare a unor drepturi și fundamentale nu poate fi realizată decât în măsura în care sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- este în conformitate cu legea;
- urmărește un scop legitim;
- respectă substanța drepturilor și libertăților fundamentale;
- este necesară și proporțională într-o societate democratică, pentru atingerea unui scop legitim.

În consecință, considerăm că aplicarea măsurilor instituite prin dispozițiile art. XL și XLI din Legea nr. 296/2023 la nivelul personalului angajat în cadrul societății noastre care prestează servicii publice de administrare a domeniului public și privat de interes local, este de natură a genera următoarele efecte negative atât în ceea ce privește această categorie de salariați, cât și utilizatorii acestor servicii:

1. nerespectarea substanței drepturilor negociate și cuprinse în Contractele colective de muncă încheiate la nivelul societății, impactează în mod negativ relația angajator - angajat, fapt ce poate cauza acțiuni în instanță pentru recunoașterea drepturilor convenite,

precum și declansarea de conflicte de muncă, cu consecințe asupra funcționării și prestării serviciilor de interes public local;

2. solicitarea încetării raporturilor de muncă de către personalul calificat și migrarea acestuia către operatorii economici care oferă condiții mai avantajoase de muncă și salarizare, cu impact negativ imediat asupra nivelului de calitate al serviciului public prestat, în detrimentul beneficiarilor finali, respectiv comunitatea locală;

3. demotivarea angajaților, majoritatea dintre aceștia fiind încadrați pe salariul minim pe economie și își desfasoară activitatea în condiții grele de muncă;

4. îngreunarea aplicării măsurilor de atragere de forță de muncă calificată, în lipsa unui pachet salariat motivant, cu consecințe asupra calității managementului la nivelul operatorului economic, care trebuie să vizeze în mod constant creșterea siguranței în administrarea serviciilor de interes public, creșterea ariei de acoperire la nivel local, administrarea eficientă a patrimoniului public și privat local, precum și utilizarea rațională și eficientă a resurselor.

În vederea reducerii efectelor enumerate este necesar ca tichetele de masă să se acorde angajaților la valoarea stabilită prin OUG nr. 69/2023 și negociată prin Contractele colective de muncă, pentru a le asigura acestora o masă decentă pe parcursul zilei de muncă, cu scopul de a își menține puterea de muncă și o alimentație sănătoasă, în condițiile în care salarizarea este precară, iar lipsa sau o alimentație deficitară poate afecta capacitatea de muncă.

A admite că drepturile negociate prin contractele colective de muncă ar trebui diminuate/neacordate prin punerea în aplicarea art. XL și art. XLI din Legea nr. 296/2023, într-o astfel de situație, apreciem că această calificare aduce atingere dreptului constituțional conferit în mod direct fiecărui lucrător de a beneficia de caracterul obligatoriu al convențiilor colective, conform art. 41 alin. (5) din Constituția României.

Prezentarea impactului financiar al acestei măsuri în cadrul societății:

Cheltuielile cu tichetele de masă estimate pentru anul 2024, ar fi în valoare de 174.000 lei (calculate ca lucrători *6.000 lei/an), avându-se în vedere prevederile art. XL alin. (1) din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, și anume contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019 (2*3000=6000 lei/an/salariat), iar CASS plătite către bugetul de stat ar fi de 17.400 lei.

Estimarea cheltuielilor cu tichetele de masă neplafonate este în valoare de 267.960 lei [calculat ca lucrători *9.240 lei/an (40 lei tichet masă x 21 zile x 11 luni), conform contractelor colective de muncă, CASS plătite către bugetul de stat ar fi de 26.796 lei.

După cum se poate observa prin aplicarea art. XL din Legea nr. 296/2023, Statul nu ar încasa la bugetul național suma de 9.396 lei numai în cazul societății noastre.

Sf. Gheorghe, Bd. General Grigore Balan nr. 1, jud Covasna;
E-mail: office@epsiutepito.ro
J14/262/2018; CUI: RO39716308;
RO04 BTRL RONC RT04 5270 1301, Banca Transilvania



În considerarea prevederilor art. XLI, alin. (1) din Legea nr. 296/2023, subliniem faptul că angajații operatorului economic Sepsi Ut-Epito SRL, care prestează servicii publice de administrare a domeniului public și privat de interes local, reglementate de Ordonanța nr. 71 din 2002, în special salariații încadrați cu salariul minim pe economie nu pot fi condiționați de rezultatele financiare ale unității, în acordarea beneficiilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, fiind astfel grav afectat caracterul obligatoriu al convențiilor colective garantat prin Constituție. Mai mult decât atât, menținerea unei astfel de măsuri ar diminua și veniturile la bugetul de stat, fapt ce contravine scopului unic și unitar instituit prin dispozițiile Legii nr. 296/2023 și nu în ultimul rând discriminează angajații societății care prestează servicii de administrare a domeniului public și privat reglementate de Ordonanța nr. 71 din 2002 față de angajații societății care prestează servicii comunitare de utilități publice reglementate de Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006 republicată.

Cu deosebită considerație,

Administrator
Nagy István

