

Entlastung für Arbeitgeber von IT-Programmierern – ja oder nein?

von Peter Schnabl, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Die fast gänzliche Übertragung der Sozialabgaben auf den Arbeitnehmer dominiert seit Ende des vergangenen Jahres die Berichterstattung. Die durch die Lohnsteuersenkung auf 10% ermöglichte Kostenneutralität für Arbeitgeber, welche ihren Angestellten das unveränderte Netto-Gehalt zahlen möchten, traf jedoch nicht auf lohnsteuerbefreite Tätigkeiten zu. Mittels der Dringlichkeitsverordnung 3/2018 (nachfolgend **DVO**) vom 8. Februar 2018 wurde versucht, die (kostenneutrale) Beibehaltung des Netto-Gehalts durch eine Entlastung beim Krankenversicherungsbeitrag dieser Arbeitnehmer zu ermöglichen. Die Regelungen dieser DVO sowie wesentliche Unklarheiten bzw. Kritikpunkte werden im Folgenden dargestellt.

Voraussetzungen für die Entlastung

Die DVO ist nur anwendbar auf

- Personen, welche zum 31.12.2017 Gehaltseinkünfte von einem nicht-staatlichen Arbeitgeber aus einer nach Art. 60 Steuergesetz (StG) lohnsteuerbefreiten Tätigkeit bezogen haben, und
- deren Brutto-Gehalt im Vergleich zum Dezember 2017 um mindestens 20% erhöht wurde.

Die nach Art. 60 StG von der Lohnsteuer befreiten Arbeitnehmer sind:

- Personen mit körperlichen Behinderungen mit bestimmten Einkünften;
- Personen mit Gehaltseinkünften aus IT-Programmierung;
- Personen mit Gehaltseinkünften aus Forschung und Entwicklung;
- Saisonarbeiter.

Berechnung

Für den genannten Personenkreis ist die Entlastung durch Neuberechnung des Krankenversicherungsbeitrags (CASS) nach folgender Formel zu ermitteln:

Krankenversicherungsbeitrag (CASS) neu 2018 = Brutto-Gehalt 2018 abzgl. Pensionsversicherungsbeitrag (CAS) 2018 abzgl. Nettogehalt Dezember 2017

Folgendes Berechnungsbeispiel für lohnsteuerbefreite Lohneinkünfte soll dies verdeutlichen:

Ein Brutto-Gehalt von 10.000 RON im Dezember 2017 ergab nach Abzug der Sozialabgaben (10,5 % CAS, 5,5% CASS und 0,5% Arbeitslosenversicherung ein Netto-Gehalt von 8.350 RON.

Unter den neuen Regelungen ab Januar 2018 führt eine Erhöhung des Brutto-Gehalts um 20% auf 12.000 RON dennoch zu einem niedrigeren Netto-Gehalt von 7.800 RON - durch Abzug von 25% CAS (3.000 RON) und 10% CASS (1.200 RON).

Der nach der DVO neu zu berechnende CASS beträgt nach oben genannter Formel somit statt ursprünglich 1.200 RON nunmehr 650 RON (= 12.000 – 3.000 – 8.350).

Im vorliegenden Fall ist somit durch den Arbeitgeber statt des ursprünglich berechneten Krankenversicherungsbeitrags in Höhe von 1.200 RON nur der Neuberechnete Wert von 650 RON einzubehalten und abzuführen. Die Differenz (im genannten Beispiel: 1.200 – 650 =

550) wird vom Staatshaushalt getragen, ist jedoch vom jeweiligen Arbeitgeber als separate Position in der Erklärung 112 auszuweisen.

Unklarheiten und Kritikpunkte

Der erste Kritikpunkt betrifft die zeitliche Befristung dieser Maßnahme. Die DVO sieht nach ihrem aktuellen Wortlaut die Entlastung nach dem oben dargestellten Verfahren nur für das Jahr 2018 vor. Ab dem Jahr 2019 wäre die Entlastung somit nicht mehr möglich.

Eine weitere – unseres Erachtens durch mangelhafte Formulierung in der DVO hervorgerufene – Unklarheit betrifft die prinzipielle Anwendbarkeit dieser Entlastung, da der Wortlaut der Bestimmung eine „Erhöhung des Brutto-Gehalts“ um mindestens 20% verlangt. Wiewohl der wirtschaftliche Begriff des Brutto-Gehalts auch sämtliche regelmäßig gewährten Zuschläge und Bonuszahlungen beinhaltet (somit auch die Zuschläge, die von Arbeitgebern seit Januar 2018 zur Beibehaltung des Netto-Gehalts gewährt werden), bestehen aktuell Diskussionen, welche eine restriktive Auslegung des Begriffs Brutto-Gehalt befürchten. Nach dieser Ansicht wäre die Entlastung für Arbeitgeber, welche die Verlagerung der Sozialabgaben auf die Arbeitnehmer durch Gewährung eines regelmäßigen Zuschusses abfedern wollten, nicht möglich.

Ebenfalls kritisch zu sehen ist, dass im Falle einer Erhöhung des Brutto-Gehalts um mehr als 20% (etliche Arbeitnehmer haben die Gehälter ihrer IT-Programmierer bereits um ca. 28% erhöht, um diesen ab Januar 2018 das gleiche Netto-Gehalt zu ermöglichen) nur mehr eine degressive Entlastung des Krankenversicherungsbeitrags dieser Arbeitnehmer erfolgt, d.h. die freiwillige und rechtzeitige Beibehaltung des Netto-Gehalts durch einen Arbeitgeber auf dessen Kosten würde nun zu dessen weiterer und unveränderter Benachteiligung in Form dieser erhöhten Kosten führen (diese könnten nur z.B. durch eine Reduzierung des Brutto-Gehalts vermieden werden, um von der neuen Entlastung im Höchstmaß profitieren zu können).

Fazit

Nicht nur, aber auch für die Arbeitgeber des zahlenmäßig bedeutenden und für die rumänische Wirtschaft wichtigen Kreises der IT-Programmierer wurden trotz des Versuchs einer Entlastung weitere Unklarheiten geschaffen bzw. Kostennachteile in bestimmten Situationen beibehalten. Auch die Befristung der Maßnahme auf nur ein Jahr ist nicht nachvollziehbar.

Zudem wäre wünschenswert, dass in den Anwendungsnormen notwendige Klarstellungen vorgenommen werden (z.B. die wirtschaftliche Auslegung des Begriffs „Brutto-Gehalt“).

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro