

Maßnahmen zur Motivierung der Arbeitnehmer

von Cornelia Vasoti, Accounting & Taxation Services

Auch wenn die rumänischen Regelungen hinsichtlich steuerlicher Vergünstigungen für Angestellte nicht sehr großzügig sind, stehen Arbeitgebern doch einige Möglichkeiten, zusätzlich zum Gehalt Vorteile zu gewähren, zur Verfügung. Nachstehend werden einige davon, die in der Praxis relevant sind, aufgezählt.

Krankenversicherung und Gesundheitsdienstleistungen

Oft werden freiwillige Krankenversicherungen oder Abonnements über Gesundheitsdienstleistungen angeboten. Hier wird im Einzelfall danach unterschieden, wer die entsprechenden Kosten trägt:

- **ist dies der Arbeitgeber**, gelten diese Zuwendungen gemäß des Steuergesetzbuches (StG)¹ im Sinne der Einkommenssteuer beim Arbeitnehmer als nicht steuerpflichtig, soweit deren jährlicher Gesamtwert den Gegenwert in RON von 400,- Euro nicht überschreitet. Werden höhere Sachvorteile gewährt, unterliegen nur die den Schwellenwert übersteigenden Zuwendungen der Lohnsteuer. Bis zu dieser Höhe können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern solche Vorteile somit steuerfrei anbieten.

Innerhalb desselben jährlichen Freibetrages von 400,- Euro/Person fallen solche von der Gesellschaft getragenen Vorteile auch nicht in den Bereich der Sozialversicherungspflicht.

- **Trägt der Arbeitnehmer die Versicherungsprämien oder die Abonnementzahlungen selbst**, sind die Zahlungen innerhalb des Freibetrages von 400,- Euro pro Jahr bei der Berechnung seiner Einkommensteuer abzugsfähig. Der Abzug innerhalb dieses Freibetrages ist auch dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Leistungen für andere unterhaltsberechtigten Personen trägt.

Trägt übrigens der Arbeitgeber die Versicherungsprämien oder Abonnementzahlungen für unterhaltsberechtigte Personen des Arbeitnehmers, werden solche Zahlungen als Sachleistungen betrachtet und im Monat ihrer Zahlung den steuerbaren Lohneinkünften des Arbeitnehmers hinzugerechnet. Dasselbe gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer solche Kosten für nicht unterhaltsberechtigten Familienmitglieder trägt.

Aus Sicht der Körperschaftssteuer werden Aufwendungen des Arbeitgebers für Prämien für freiwillige Krankenversicherungen und Abo-Gesundheitsdienstleistungen zugunsten der Arbeitnehmer als abziehbare Aufwendungen bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Gewinns angesehen², da diese Sachleistungen den Lohneinkünften gleichgestellt werden. Dies gilt auch, wenn solche Sachleistungen den obigen Freibetrag überschreiten.

¹ Art 76 Abs. 4 lit.t

² gemäß Art. 25, Abs. (2) StG

Gutscheine für die Arbeitnehmer

Ein vor Kurzem im Amtsblatt veröffentlichtes Gesetz³, das ab dem 1. Januar 2019 in Kraft treten wird, behandelt an einheitlicher Stelle alle Gutscheine, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gewähren kann. Zu den derzeit geregelten Gutscheinen für Essen, Geschenke, Kleinkinderbetreuung (Kita) und Ferien kommen hiernach Gutscheine für kulturelle Tätigkeiten..

Die ab 2019 möglichen Gutscheine für kulturelle Tätigkeiten dürfen maximal 150,- RON/Monat betragen (bei gelegentlicher Gewährung bis zu 300,- RON). Sie dürfen ausschließlich für die Bezahlung kultureller Gegenstände und Dienstleistungen verwendet werden. Dies können Abonnements und/ oder Eintrittskarten für Veranstaltungen, Konzerte, Museen, Messen, Ausstellungen, Themenparks, Filmvorführungen und Festivals, sowie für Bücher, Schulbücher, Musikalben und Filme sein.

Der Wert eines einzelnen Gutscheines für kulturelle Tätigkeiten beträgt 10,- RON oder einen anderen durch 10 teilbaren Wert, maximal jedoch 50,- RON. Die Gutscheine müssen u.a. den Namen und die Personenkennzahl des Arbeitnehmers beinhalten. Alle Arten von Gutscheinen können sowohl auf Papier als auch elektronisch gewährt werden.

Aufwendungen für Gutscheine, die vom Arbeitgeber unter Beachtung der im Gesetz festgelegten Grenzbeträge gewährt werden, sind grundsätzlich bei der Berechnung der Körperschaftsteuer abzugsfähig.

Nach dem neuen Gesetz sind Gutscheine bei der Feststellung des aus der Arbeitsbeziehung hervorgehenden steuerpflichtigen Lohneinkommens nicht zu berücksichtigen. Dies widerspricht den derzeitigen Steuerregelungen, wonach die Gutscheine der Einkommensteuer, allerdings nicht auch der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Entsprechende Klärungen hierzu sind zeitnah zu erwarten.

Fazit

Prämien für freiwillige Krankenversicherungen, Abonnements für Gesundheitsdienstleistungen sowie Gutscheine bewirken steuerliche Vorteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Die Gewährung solcher Sachleistungen stellt eine moderne und vorteilhafte Alternative zu Geldprämien dar; das Unternehmen kann hiermit Kosten sparen, seine Belegschaft motivieren und im Vergleich zu der lokalen Konkurrenz seine Attraktivität als Arbeitgeber steigern.

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

³ Gesetz Nr. 165/2018