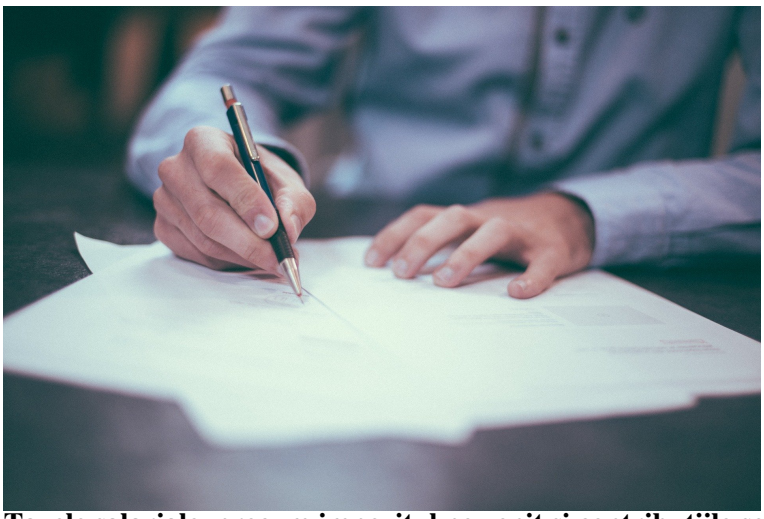
EY România: Verificarile fiscale sunt în creștere. Angajatorii trebuie sa fie atenți la obligațiile pe care le au în zona de impozit pe venit și contribuții sociale



Taxele salariale, precum impozitul pe venit și contribuțiile sociale, fac din ce în ce mai des obiectul inspecțiilor fiscale. Companiile trebuie sa stabileasca proceduri clare, sa documenteze și sa justifice cu atenție tratamentele fiscale ale tuturor relațiilor contractuale, fie ca vorbim despre telemunca, pachete de beneficii sau diurna, pentru a nu atrage recalificarea veniturilor și plata unor penalitați importante, au subliniat reprezentanții EY în cadrul evenimentului ”*Tu cu ce viteza iei virajul? O echipa pentru circuitul personalului transfrontalier al lui 2021*”, în care au dezbatut împreuna cu reprezentanții mediului de business o serie de probleme legate de munca de oriunde, detașari, noile pachete de beneficii sau Gig economy.

”Înainte de pandemie, majoritatea angajatorilor erau preocupați sa asigure angajaților cât mai multe și mai inventive beneficii. Acum, acestea au devenit redundante, iar angajatorii se vad nevoiți sa se adapteze la noua realitate. În încercarea de a-și pastra angajații motivați și productivi, este posibil ca angajatorii sa nu mai ia în calcul și tratamentele fiscale ale noilor pachete de beneficii”, a avertizat **Corina Mîndoiu**, *Partener Asociat, departamentul Impozit pe Venit și Contribuții Sociale, EY România*.

Majoritatea noilor pachete de beneficii vizeaza implementarea unui program de munca flexibil, achiziția de mobilier sau de echipamente tehnologice, pentru care angajatorii au apelat și la ajutorul de 2500 lei, reînnoirea abonamentelor și asigurarilor medicale sau training-uri variate, care se concentreaza mai ales pe utilizarea tehnologiei - cum sa conduci o ședința cu colegii sau clienții în online, well-being și parenting. De asemenea, o parte dintre angajatori au contractat servicii de taximetrie pentru angajații fara mașina de serviciu, astfel încât sa nu circule cu transportul în comun și sa le asigure un grad mai mare de siguranța.

Tot legat de beneficii, având în vedere ca se apropie Craciunul, e important ca angajatorii sa nu scape din vedere tratamentul fiscal, indiferent cum aleg sa-și rasplateasca angajații – o petrecere on-line sau un concert personalizat. ”Sunt convinsa ca aceasta zona de beneficii va fi un punct important pe agenda inspecțiilor fiscale”, a adaugat **Corina Mîndoiu**.

Lucrul cu subcontractorii (freelance-rii organizați ca PFA/PFI sau microîntreprinderi) a primit un impuls neașteptat în pandemie, iar aceasta tendința va continua. În acest context, companiile trebuie sa se asigure ca nu platesc un preț ”fiscal”. Daca, aparent, munca cu gig workers aduce doar avantaje (flexibilitate, nu presupune existența unui pachet de beneficii, foarte posibil costuri mai mici decât cele înregistrare cu un angajat, lucreaza de acasa oricum) este posibil ca eventualele inspecții fiscale sa considere ca este o activitate dependenta și, prin

urmare, sa recalifice veniturile și sa stabileasca obligații mari de plata.

”Mobilitatea personalului este la o scara fara precedent în aceste luni și tot mai multe companii primesc din partea angajaților solicitari de a lucra de oriunde, chiar și din alta țara. Pe fondul noilor schimbari legate de carantina, nevoi personale, limitarea calatoriilor, companiile sunt nevoite sa se acomodeze cu rapiditate”, a precizat **Inga Țîgai**, *Director, Tehnologie și Transformare Fiscala, EY Europa de Sud-Est*.

Prin urmare, ceea ce în trecut se planifica cu grija și cumpatare, acum se petrece într-o maniera pompieristica. Implicații legate de statul unde angajatul își desfașoara activitațile, evitarea dublei impozitari, riscul de sediu permanent în celalalt stat, se reflecta invariabil într-un volum de munca sporit pentru departamentele financiare sau de resurse umane.

”Pentru a reduce aceasta corvoada administrativa și a minimiza riscul ca deciziile, chiar bune, sa fie luate prea târziu, companiile trebuie sa identifice tehnologiile și soluțiile interactive, care sa preia aspectele legate de trasabilitatea angajaților și de alertare asupra riscurilor fiscale. Un tax mobility tracker sau un ChatBot sunt soluții facile și relativ ieftin de adoptat”, a exemplificat **Inga Tîgai**.

În cazul personalului cu rol regional, analizele care s-au efectuat în trecut trebuie revazute prin prisma noii realitați, cum ar fi, de exemplu, daca respectivul personal nu mai efectueaza deplasari de afaceri sau angajații au ales o alta țara din care sa-și desfașoare activitatea la distanța, chiar și temporar.

”În prezent, companiile folosesc deja un mix de forța de munca compus din: angajați permanenți, temporari, lucratori mobili (cei detașați din alte jurisdicții), colaboratori externi (de exemplu, sub-contractori), precum și soluții de automatizare inteligenta (de exemplu, Robotic Process Automation – RPA”). În consecința, modelele de taxare trebuie modificate astfel încât sa poata acoperi aceasta noua realitate de pe piața forței de munca și, în același timp, sa asigure colectarea de venituri pentru sistemele publice”, a subliniat **Claudia Sofianu**, *Lider CESA, departamentul Impozit pe Venit și Contribuții Sociale, EY România*.

În privința noutaților legislative privind detașarile și remunerațiile angajaților, un aspect important pe care trebuie sa îl cunoasca angajatorii români care detașeaza salariați pe teritoriul UE este obligația de a-și informa în scris salariații, anterior detașarii, cu privire la elementele constitutive ale remunerației și nivelul lor, indemnizația specifica detașarii precum și cheltuielile generate de detașare.

”Pe lânga aceste informații, documentația de detașare trebuie sa cuprinda și informațiile prevazute de art. 18 (1) Codul Muncii: durata detașarii, moneda în care se va plati salariul și modalitatea de plata, reglementari principale din legislația muncii din acea țara, condițiile de clima și de repatriere”, a punctat **Anca Atanasiu**, *Managing Associate în cadrul Radu și Asociații SPRL.* Toate aceste documente trebuie sa poata fi furnizate autoritaților competente din țara gazda, în cazul unui control.

Având în vedere ca verificarile fiscale derulate de autoritați sunt în creștere, ca și schimbul de informații între state, potențialele sancțiuni, precum și riscul reputațional, vor spori vigilența angajatorilor și îi vor face mai atenți la obligațiile pe care le au în zona de impozit pe venit și contribuții sociale. ”Un control se poate iniția nu doar pentru impozitul pe profit, TVA, prețuri de transfer, care au fost cele mai frecvente pâna acum, ci și pentru impozitul pe venit și contribuții sociale, cele din urma și la solicitarea expresa a autoritaților din țara de origine a angajatului, atunci când vorbim de detașați”, a subliniat **Stela Andrei**, *Partener Asociat în departamentul de Asistența fiscala și juridica al EY România*.

Pentru a trece cu bine peste un control, ar fi indicat ca angajatorii sa prezinte toate documentele justificative. De exemplu, în cazul detașaților în România, ar trebui prezentat contractul de servicii, facturile aferente, detalierea și descrierea activitaților prestate, contractul de detașare, calculul și justificarea tratamentului fiscal aplicat

veniturilor salariale (care pot fi verificate și în contextul sumelor facturate), declarațiile depuse de catre persoanele detașate și dovada plații obligațiilor fiscale, formularul A1 și validitatea acestuia (în situația în care detașatul a ramas asigurat în sistemul de securitate sociala din statul de origine), poate chiar și pontajul.

„În cazul formularului A1 pentru angajații români care calatoresc în scop de afaceri de scurta durata, chiar și de câteva zile, daca acesta nu poata fi obținut în timp util, dovada solicitarii ar putea fi suficienta pentru a reduce riscul unor implicații negative”, a adaugat **Stela Andrei**.