Verificările fiscale sunt în creștere. Angajatorii trebuie să 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 să stabilească proceduri clare, să documenteze și să justifice cu atenție tratamentele fiscale ale tuturor relațiilor contractuale, fie că vorbim despre telemuncă, pachete de beneficii sau diurnă, pentru a nu atrage recalificarea veniturilor și plata unor penalități importante, au subliniat reprezentanții EY în cadrul evenimentului *”Tu cu ce viteză iei virajul? O echipă pentru circuitul personalului transfrontalier al lui 2021”,* în care au dezbătut împreună cu reprezentanții mediului de business o serie de probleme legate de munca de oriunde, detașări, noile pachete de beneficii sau Gig economy.

”Înainte de pandemie, majoritatea angajatorilor erau preocupați să asigure angajaților cât mai multe și mai inventive beneficii. Acum, acestea au devenit redundante, iar angajatorii se văd nevoiți să se adapteze la noua realitate. În încercarea de a-și păstra angajații motivați și productivi, este posibil ca angajatorii să 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 vizează implementarea unui program de muncă flexibil, achiziția de mobilier sau de echipamente tehnologice, pentru care angajatorii au apelat și la ajutorul de 2500 lei, reînnoirea abonamentelor și asigurărilor medicale sau training-uri variate, care se concentrează mai ales pe utilizarea tehnologiei – cum să conduci o ședință cu colegii sau clienții în online, well-being și parenting. De asemenea, o parte dintre angajatori au contractat servicii de taximetrie pentru angajații fără mașină de serviciu, astfel încât să nu circule cu transportul în comun și să le asigure un grad mai mare de siguranță.

Tot legat de beneficii, având în vedere că se apropie Crăciunul, e important ca angajatorii să nu scape din vedere tratamentul fiscal, indiferent cum aleg să-și răsplătească angajații – o petrecere on-line sau un concert personalizat. *”Sunt convinsă că această zonă de beneficii va fi un punct important pe agenda inspecțiilor fiscale”*, a adăugat Corina Mîndoiu.

Lucrul cu subcontractorii (freelance-rii organizați ca PFA/PFI sau microîntreprinderi) a primit un impuls neașteptat în pandemie, iar această tendință va continua. În acest context, companiile trebuie să se asigure că nu plătesc un preț ”fiscal”. Dacă, 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, lucrează de acasă oricum) este posibil ca eventualele inspecții fiscale să considere că este o activitate dependentă și, prin urmare, să recalifice veniturile și să stabilească obligații mari de plată.

”Mobilitatea personalului este la o scară fără precedent în aceste luni și tot mai multe companii primesc din partea angajaților solicitări de a lucra de oriunde, chiar și din altă țară. Pe fondul noilor schimbări legate de carantină, nevoi personale, limitarea

călătoriilor, companiile sunt nevoite să se acomodeze cu rapiditate”, a precizat Inga Țîgai, Director, Tehnologie și Transformare Fiscală, EY Europa de Sud-Est.

Prin urmare, ceea ce în trecut se planifica cu grijă și cumpătare, acum se petrece într-o maniera pompieristică. Implicații legate de statul unde angajatul își desfășoară activitățile, evitarea dublei impozitări, riscul de sediu permanent în celălalt stat, se reflectă invariabil într-un volum de muncă sporit pentru departamentele financiare sau de resurse umane.

”*Pentru a reduce această corvoadă administrativă și a minimiza riscul ca deciziile, chiar bune, să fie luate prea târziu, companiile trebuie să identifice tehnologiile și soluțiile interactive, care să 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 revăzute prin prisma noii realități, cum ar fi, de exemplu, dacă respectivul personal nu mai efectuează deplasări de afaceri sau angajații au ales o altă țară din care să-și desfășoare activitatea la distanță, chiar și temporar.

”*În prezent, companiile folosesc deja un mix de forță de muncă compus din: angajați permanenți, temporari, lucrători mobili (cei detașați din alte jurisdicții), colaboratori externi (de exemplu, sub-contractori), precum și soluții de automatizare inteligentă (de exemplu, Robotic Process Automation – RPA”)*. *În consecință, modelele de taxare trebuie modificate astfel încât să poată acoperi această nouă realitate de pe piața forței de muncă și, în același timp, să asigure colectarea de venituri pentru sistemele publice*”, a subliniat Claudia

Sofianu, Lider CESA, departamentul Impozit pe Venit și Contribuții Sociale, EY România.

În privința noutăților legislative privind detașările și remunerațiile angajaților, un aspect important pe care trebuie să îl cunoască angajatorii români care detașează salariați pe teritoriul UE este obligația de a-și informa în scris salariații, anterior detașării, cu privire la elementele constitutive ale remunerației și nivelul lor, indemnizația specifică detașării precum și cheltuielile generate de detașare.

”Pe lângă aceste informații, documentația de detașare trebuie să cuprindă și informațiile prevăzute de art. 18 (1) Codul Muncii: durata detașării, moneda în care se va plăti salariul și modalitatea de plată, reglementări principale din legislația muncii din acea țară, condițiile de climă și de repatriere”, a punctat Anca Atanasiu, Managing Associate în cadrul Radu și Asociații SPRL. Toate aceste documente trebuie să poată fi furnizate autorităților competente din țara gazdă, în cazul unui control.

Având în vedere că verificările fiscale derulate de autorități 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 până acum, ci și pentru impozitul pe venit și contribuții sociale, cele din urmă și la solicitarea expresă a autorităților din țara de origine a*

angajatului, atunci când vorbim de detașați”, a subliniat Stela Andrei, Partener Asociat în departamentul de Asistență fiscală și juridică al EY România.

Pentru a trece cu bine peste un control, ar fi indicat ca angajatorii să prezinte toate documentele justificative. De exemplu, în cazul detașaților în România, ar trebui prezentat contractul de servicii, facturile aferente, detalierea și descrierea activităților prestate, contractul de detașare, calculul și justificarea tratamentului fiscal aplicat veniturilor salariale (care pot fi verificate și în contextul sumelor facturate), declarațiile depuse de către persoanele detașate și dovada plații obligațiilor fiscale, formularul A1 și validitatea acestuia (în situația în care detașatul a rămas asigurat în sistemul de securitate socială din statul de origine), poate chiar și pontajul.

„În cazul formularului A1 pentru angajații români care călătoresc în scop de afaceri de scurtă durată, chiar și de câteva zile, dacă acesta nu poată fi obținut în timp util, dovada solicitării ar putea fi suficientă pentru a reduce riscul unor implicații negative”, a adăugat Stela Andrei.