

Schimbul de informații transfrontalier și controalele comune – doi piloni de bază în combaterea evaziunii fiscale

Autor: Andra Cașu, Partener, liderul departamentului Taxe directe, EY România

Dacă, în urmă cu doar 10 ani, companiile aveau de pregătit și de trimis autorităților numai câteva declarații fiscale în mod periodic, complexitatea și dinamica mediului economic în permanentă evoluție în ultimii ani impun schimbări semnificative în sistemele fiscale și, implicit, în cele de raportare, atât naționale, cât și transnaționale.

Ca membră a Uniunii Europene, România continuă să modernizeze și să integreze legislația fiscală națională în contextul comunitar. Totodată, tehnologizarea și digitalizarea în ritm alert, care ating zone de neimaginat în trecut, sunt încă două elemente care contribuie la tabloul complex al datelor, informațiilor și raportărilor fiscale pe care companiile trebuie să le asigure în prezent.

Devine necesară și imperativă transparența datelor, utilizarea acestora cu acuratețe, astfel încât orice practică incorectă din zona fiscală să poată fi combătută cu succes de către autoritățile statale și europene. Schimbul de informații transfrontalier și cooperarea administrativă eficientă devin, în acest context, piloni de bază ai acestui demers.

Așadar, armonizarea legislativă (prin integrarea reglementărilor europene privind cooperarea administrativă și schimbul obligatoriu de informații fiscale între statele

membre) înseamnă digitalizare, adaptarea legislației naționale la directivele europene și derularea controalelor fiscale comune.

Este un trend care se va dezvoltă în continuare, pentru că vorbim inclusiv despre internaționalizarea operațiunilor în context digital și conexiuni solide între autoritățile și sistemele fiscale dintre țări. De exemplu, dimensiunea transfrontalieră a serviciilor oferite prin utilizarea operatorilor de platforme a creat un mediu complex, în care punerea în aplicare și garantarea respectării normelor fiscale devine din ce în ce mai dificilă.

Cum funcționează schimbul de informații pentru tranzacțiile desfășurate prin platforme digitale

Administrațiile fiscale ale statelor membre trebuie să dețină informații suficiente pentru a evalua și a controla în mod corect venitul brut realizat în țara lor din activități comerciale desfășurate prin intermediul platformelor digitale. Având în vedere că marea parte a veniturilor sau a sumelor impozabile realizate de vânzători pe platformele digitale circulă transfrontalier, raportarea informațiilor referitoare la activitatea relevantă generează rezultate pozitive când informațiile respective sunt comunicate și statelor membre care sunt eligibile să impoziteze venitul realizat.

Acesta este sensul și scopul noii directive DAC7 introduse în 2023, care vizează impozitarea tranzacțiilor efectuate pe platforme digitale. Așadar, schimbul automat de informații între autoritățile fiscale este esențial pentru a evalua corect impozitele datorate pentru tranzacțiile efectuate prin platforme digitale.

Operatorii platformelor online sunt mult mai în măsură să colecteze și să verifice informațiile necesare cu privire la toți vânzătorii care utilizează o anumită platformă digitală și desfășoară activități pe aceasta.

Obligația de raportare are ca obiect atât activitățile transfrontaliere, cât și pe cele fără caracter transfrontalier, pentru a se asigura eficacitatea normelor de raportare, buna funcționare a pieței interne, condițiile de concurență echitabile și principiul nediscriminării. De asemenea, obligația de raportare se aplică indiferent de forma juridică a vânzătorului. Raportarea activităților comerciale include închirierea de bunuri imobile, prestarea de servicii personale, vânzarea de bunuri și închirierea oricăror mijloace de transport.

Autoritățile din statul Uniunii Europene în care s-a făcut raportarea de către operatorul de platformă va comunica prin schimb automat informațiile către autoritatea din statul membru de rezidență a vânzătorului raportabil, iar, în cazul în care vânzătorul prestează servicii de închiriere de bunuri imobile, autorității din statul membru în care se află bunurile imobile.

Informațiile comunicate includ o serie de date pentru operatorul de platformă, dar și pentru vânzător, cum ar fi: nume/prenume, adresă, număr de identificare fiscală, data de naștere, numărul contului financiar, venitul trimestrial și numărul de activități realizate, alte onorarii etc.

În cazul bunurilor imobile se comunică și informații precum adresa bunului, venitul trimestrial și numărul de activități realizate, numărul de zile de închiriere și tipul de bun imobil. Comunicarea se face prin formular specific, începând cu anul 2023, în termen de două luni de la încheierea anului de raportare. Pe de altă parte, se introduc și proceduri de due diligence pentru colectarea de date, ceea ce arată o similitudine cu alte directive europene din domeniul cooperării administrative și schimbului automat obligatoriu de informații în domeniul fiscal (cum ar fi, în mod special, Directiva DAC2 privind Standardul Comun de raportare).

Controalele comune – cea mai bună cale de cooperare în

combaterea evaziunii

În momentul de față, în contextul mai sus menționat al creșterii transparenței, digitalizării și schimbului de informații transfrontalier, legislația conține prevederi consolidate și în ceea ce privește prezența funcționarilor unui stat membru pe teritoriul altui stat membru și efectuarea unor controale simultane de către două sau mai multe state membre pentru a se asigura aplicarea eficientă a reglementărilor fiscale.

Atunci când funcționarii unui stat membru sunt prezenți pe teritoriul altui stat membru în timpul unei anchete administrative sau participă la o anchetă administrativă prin intermediul mijloacelor de comunicare electronice, aceștia ar trebui să respecte normele procedurale specifice pentru a intervieva în mod direct persoane fizice și a examina evidențe. Unui stat membru care intenționează să efectueze un control simultan ar trebui să-i revină obligația de a le comunica celorlalte state membre vizele intenția sa.

Controalele comune ar trebui să reprezinte un instrument suplimentar pentru cooperarea administrativă în domeniul fiscal între statele membre. Acest instrument va completa cadrul existent care prevede posibilitatea prezenței funcționarilor din alt stat membru în birourile administrative, a participării lor la anchete administrative, precum și a controalelor simultane.

Ar fi vorba despre un tip de anchete administrative desfășurate în comun de autoritățile competente din două sau mai multe state membre, având legătură cu una sau mai multe persoane care sunt de interes comun sau complementar pentru autoritățile competente din statele membre respective.

În România, au fost introduse deja prevederi în Codul de procedură fiscală referitor la controalele comune și este de așteptat să devină mai detaliate din punct de vedere practic

în viitor.

Acestea sunt doar două exemple din trendul recent de armonizare legislativă în domeniul fiscal la nivel european, cu impact și în România. Fără îndoială, ne așteptăm ca acest demers să fie continuu și să cuprindă și alte aspecte, cum ar fi extinderea schimbului de informații cu privire la moneda electronică și la activele din zona crypto. Este un context dinamic, care cuprinde elemente menite să îmbunătățească capacitatea statelor membre de a detecta și de a contracara fraudă, evaziunea fiscală și evitarea obligațiilor fiscale. În mod clar, contribuabilii români trebuie să fie la curent cu dezvoltările legislative și să îmbrățișeze ideea de dinamică permanentă, care cu siguranță va transforma peisajul fiscal în mod continuu și în viitor.

Noutăți în Codul muncii: Suspendarea contractului de muncă pentru îngrijirea anumitor persoane și concediul de îngrijitor plătit

Autor:

- ***Anca Atanasiu, Managing Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL***
- ***Ana Flueran, Senior Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL***

Recent, Codul muncii a fost modificat prin Legea nr. 140/2023, care a introdus un nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului: în cazul desfășurării, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

Acest nou caz de suspendare se alătură celorlalte situații în care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului (de exemplu, în cazul concediului pentru creșterea copilului, în cazul concediului de acomodare etc.), dar aduce și acesta o serie de provocări în aplicarea sa practică.

Care sunt problemele care pot apărea în practică?

Deoarece legislația nu stabilește o perioadă maximă de suspendare, angajatorii vor întâmpina dificultăți în a determina în mod clar care este perioada în care contractul individual de muncă este suspendat în aceste cazuri nou introduse, fapt care va putea afecta atât organizarea internă a activității, cât și posibilitatea de a găsi un înlocuitor pe o perioadă pe care nu o pot anticipa.

Să luăm exemplul asistentului maternal. Această ocupație este reglementată atât prin Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, dar și prin Hotărârea nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist.

Pentru a desfășura activitatea de asistent maternal, este necesară obținerea unui atestat, acesta fiind emis pe durată maximă de trei ani, dar care poate fi însă reînnoit, suspendat sau retras. Conform H.G. nr. 679/2003, contractul individual de muncă pentru asistent maternal se încheie pe perioada de valabilitate a atestatului.

Astfel, dacă în alte cazuri de suspendare a contractului individual de muncă angajatorii pot determina durata maximă a cazului de suspendare (de exemplu, în cazul concediului de creștere copil aceasta este de maxim 2 ani, respectiv de 3 ani în cazul copilului cu handicap), în cazul salariatului care devine asistent maternal, contractul individual de muncă ar putea rămâne suspendat pe toată perioada cât acesta deține un atestat și are încheiat un contract individual de muncă pentru asistent maternal, fără ca această perioadă să fie limitată în timp.

În plus, legislația privind asistenței maternale prevede deja faptul că persoana care desfășoară o activitate salarizată (alta decât cea de asistent maternal) poate deveni asistent maternal numai cu condiția încetării contractului individual de muncă pe baza căruia își desfășoară respectiva activitate salarizată. Este neclar cum se vor aplica prevederile Legii 140/2023 pentru acest caz de suspendare, cât timp legislația actuală stabilește că asistentul maternal trebuie să înceteze contractul individual de muncă inițial pentru a deveni asistent maternal.

Care sunt efectele suspendării contractului individual de muncă?

Nu în ultimul rând, ca orice alt caz de suspendare, acesta produce anumite efecte juridice ce merită menționate. **Ca urmare a suspendării contractului individual de muncă, salariatul nu va mai presta muncă pentru angajatorul său și nu va mai primi de la acesta drepturile de natură salarială. Cu toate acestea, anumite drepturi și obligații ale părților pot supraviețui pe durata suspendării contractului individual de muncă.** De exemplu, salariatul va fi în continuare ținut de obligația de confidențialitate și de fidelitate față de angajator. Angajatorul ar putea fi, de asemenea, ținut să acorde salariaților unele drepturi ce nu constituie o contraprestație directă pentru munca efectuată (de exemplu, asigurarea unei locuințe de serviciu sau plata chiriei ca

beneficiu extrasalarial).

De asemenea, în cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept. De exemplu, dacă angajatorul vizează desființarea postului ocupat de salariatul având contractul individual de muncă suspendat, acest lucru nu se va putea realiza decât după încetarea cazului de suspendare.

Zile libere plătite pentru concediul de îngrijitor

În data de 25 mai 2023, a intrat în vigoare O.U.G. nr. 42/2023 ale cărei prevederi aduc clarificări în privința caracterului plătit sau neplătit al concediului de îngrijitor. Astfel, O.U.G. nr. 42/2023 prevede în mod expres faptul că, în cazul concediului de îngrijitor, zilele libere sunt plătite de angajator. Anterior O.U.G. nr. 42/2023, caracterul plătit sau neplătit al acestor zile libere a reprezentat o problemă intens dezbătută în practică, angajatorii neștiind cum să procedeze în cazul în care se confruntau cu astfel de cereri din partea salariaților.

Amintim faptul că pot beneficia de concediu de îngrijitor acei salariați care trebuie să acorde îngrijire sau sprijin unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, ca urmare a unei probleme medicale grave. Conform Codului muncii, salariații pot solicita angajatorului lor până la cel mult 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, însă prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute și durate mai mari.

Concediul de îngrijitor a fost introdus în Codul muncii anul trecut prin Legea nr. 283/2022 care transpune, printre altele, și Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

Legea nr. 283/2022 a introdus încă un mecanism menit să asigure echilibrul între viața profesională și cea personală a salariaților, respectiv posibilitatea acestora de a absenta de la locul de muncă în caz de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului. În cazul urgențelor familiale, Legea nr. 283/2022 a prevăzut încă de la început că zilele de absență se recuperează până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului, modalitatea de recuperare fiind stabilită de comun acord cu angajatorul.

Având în vedere că recentele prevederi legislative au introdus noi drepturi pentru salariați în ceea ce privește acordarea de zile libere, precum și faptul că noile reglementări nu stabilesc reguli suficient de clare și detaliate privind modalitatea de solicitare și de acordare a acestor drepturi, companiile ar trebui să ia în considerare elaborarea de politici și proceduri interne privind acordarea zilelor libere sau introducerea noilor reguli în politicile și procedurile curente, în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă, după caz.

Sondaj EY România: Șase din zece companii consideră că pragul neimpozabil de 300 de lei pentru cadouri oferite angajaților la ocazii

speciale este prea mic. Nivelul optim ar fi între 500 și 1.000 lei

Majoritatea angajatorilor (61%) din România chestionați în cel mai recent studiu EY consideră că nivelul neimpozabil de 300 de lei prevăzut de legislația fiscală pentru cadourile acordate angajaților la ocazii speciale este prea mic în contextul inflaționist actual. Respondenții ar opta pentru majorarea sumei la 500-1.000 lei. Dacă însă ar fi eliminate din legislație aceste facilități fiscale, una din patru companii ar renunța să ofere angajaților beneficiile respective, iar o treime le-ar mai oferi doar dacă salariații ar suporta singuri impozitele și contribuțiile aferente. Sunt câteva dintre concluziile celui mai recent studiu derulat de EY în rândul angajatorilor din România.

Conform Codului fiscal, angajatorii au la dispoziție o serie de facilități fiscale pentru beneficii extrasalariale acordate angajaților. Astfel, aceste beneficii reprezintă pentru angajatori atât un instrument de stimulare și retenție a personalului, dar și o alternativă eficientă fiscal la creșterea salariilor de bază.

Rezultatele studiului EY relevă în ce măsură companiile acordă avantaje salariale angajaților la ocazii speciale precum Paștele, Crăciunul, 1 Iunie, 8 Martie, ținând cont și de facilitățile fiscale eligibile pentru aceste ocazii, în ce formă (bani sau bunuri materiale) și în ce quantum.

Potrivit reglementărilor în vigoare, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, la ocazii speciale, conform prevederilor din contractul de muncă sau regulamentul intern, sunt scutite

de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale, în limita a 300 lei/persoană/ocazie. Evenimentele speciale pentru care se aplică facilitățile fiscale sunt Paștele, Crăciunul, 1 Iunie pentru copiii angajaților și 8 Martie pentru salariați.

Întrebați dacă au oferit anul acesta de Paște beneficii salariale angajaților, 78% dintre participanții la sondajul EY au răspuns afirmativ, iar 23% au spus că nu au acordat beneficii. Cei care au răspuns negativ au explicat de ce au ales să nu ofere aceste beneficii, motivul invocat de o treime dintre aceștia fiind lipsa bugetului pentru 2023, restul de 67% menționând diverse alte cauze: acest avantaj nu este prevăzut la nivelul companiei, angajatorii au preferat direcționarea bugetului către alte obiective de business, au fost prioritare alte beneficii, precum bonusurile de performanță.

Pe de altă parte, angajatorii care au ales să ofere beneficii de Paște salariaților consideră că acordarea acestor avantaje reprezintă un instrument de retenție și stimulare a salariaților (67% dintre respondenți), o alternativă eficientă fiscal la mărirea salariilor (20% dintre respondenți), un mijloc de diferențiere față de competitori (8% dintre respondenți), o modalitate de compensare a inflației și un semn de apreciere pentru munca depusă de către salariați (4% dintre respondenți).

Cele mai multe companii reglementează acordarea beneficiilor de Paște în contractele de muncă, și/sau în regulamentele interne (64%), în timp ce 4% au politici interne sau decizii ale consiliului de administrație pentru acordarea acestor avantaje salariale. Pe de altă parte, o treime dintre respondenții sondajului EY au declarat că nu au prevăzut acordarea beneficiilor de Paște nici în contractul de muncă, nici în regulamentul intern.

„Lipsa unor prevederi în regulamentul intern sau în contractul

*de muncă privind acordarea cadourilor către angajați la ocazii speciale poate duce la descalificarea tratamentului fiscal favorabil de către autorități în cazul unui control fiscal, în contextul în care în Codul fiscal este menționat că aceste beneficii trebuie prevăzute în contractul de muncă sau în regulamentul intern”, spune **Cătălina Butan, Manager, Departamentul de Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România.***

*„Prin menționarea tipurilor de beneficii în regulamentul intern, față de contractul de muncă, angajatorul are mai multă flexibilitate cu privire la stabilirea regulilor interne de acordare a acestor beneficii. Acordul salariatului nu va fi necesar în cazul în care angajatorul decide să nu mai acorde beneficiile”, menționează **Claudia Sofianu, People Advisory Services Leader în cadrul EY România & Moldova și regiunea CESA.***

Cât privește tipurile de beneficii acordate de Paște de către angajatori, cele mai multe companii au optat pentru tichetele cadou – 36%, urmate de prima de Paște, cu 33% dintre opțiuni, apoi cadourile în bani și în natură, la egalitate, 11% dintre respondenți pentru fiecare tip, cadouri în bani pentru copiii angajaților – 4%, cadouri în natură pentru copii – 1%, vouchere de vacanță – 1% și alte forme de beneficii, precum jumătate din al 13-lea salariu sau produse ale companiei – 3%. Niciun respondent nu a optat, însă, pentru acordarea tichetelor culturale ori pentru servicii de wellness.

Valoarea cadourilor acordate angajaților cu acest prilej pentru puțin peste jumătate dintre respondenți (51%) este de 300 lei/angajat, în timp ce 23% au optat pentru o sumă între 101 și 300 lei. Peste o cincime dintre respondenți (21%) au oferit salariaților beneficii de Paște de peste 300 de lei/angajat și doar 5% avantaje de sub 100 lei per angajat. Dintre cei care au ales să-și recompenseze angajații cu avantaje de Paște de peste 300 de lei/persoană, valoarea cea mai mare acordată de către participanții la sondajul EY a fost

de 1.300 lei net, dintre care 1.000 lei avantaj în bani și 300 de lei tichete cadou. Doar 18% dintre respondenți au acordat avantaje de Paște și în beneficiul copiilor angajaților, în valoare de cel mult 300 lei/copil.

În contextul facilităților fiscale aplicabile cadourilor acordate salariaților la evenimente speciale, participanții la studiul EY au fost întrebați și dacă ar continua să acorde aceste beneficii în scenariul în care avantajele fiscale ar fi eliminate din legislație. Cei mai mulți respondenți (36%) au declarat că nu ar renunța la acordarea acestui beneficiu, dar salariații ar trebui să-și suporte singuri taxele salariale individuale aferente, în timp ce 28% au declarat că nu ar renunța să acorde beneficiile și angajatorul ar suporta toate taxele salariale, iar 26% au răspuns că ar renunța la acordarea acestui beneficiu. De asemenea, 77% dintre respondenți au declarat că vor acorda avantaje salariaților și cu alte prilejuri (1 Iunie, Crăciun, 8 Martie), 19% au spus că decizia depinde de bugetele disponibile și situația financiară a companiei, în timp ce restul de 4% au declarat că nu le vor oferi.

Beneficiile pe care angajatorii intenționează să le ofere în acest an ar fi, potrivit sondajului EY, în ordine: primele de Crăciun (22%), cadourile de 8 Martie acordate angajatelor (21%), cadouri de Crăciun pentru angajați, inclusiv tichete cadou (16%), cadouri de 1 Iunie pentru copiii angajaților (12%), cadouri de Crăciun pentru copiii salariaților (11%), vouchere de vacanță (6%), alte beneficii, precum tichete cadou pentru zilele de naștere ale salariaților, jumătate din al 13-lea salariu, produse ale companiei de Paște și Crăciun, decontare servicii turistice, prime de vacanță (5%), servicii de wellness (4%), tichete culturale (3%).

„În contextul modificărilor aduse Codului fiscal la începutul acestui an cu privire la taxarea beneficiilor salariale, respectiv introducerea de facilități fiscale suplimentare, dar și a unui plafon adițional neimpozabil pentru anumite venituri

salariale, de 33% din salariul lunar, este esențial ca angajatorii să-și reanalizeze politicile de beneficii, pe de-o parte, pentru a folosi toate stimulentele fiscale prevăzute de legislație, iar pe de altă parte, pentru a asigura o conformare fiscală deplină. Este important ca politicile companiilor să conțină reglementări clare privind obligațiile fiscale ale angajaților și angajatorului, după caz, în legătură cu beneficiile salariale primite de către salariați și despre documentele ce trebuie păstrate pentru a justifica tratamentele fiscale aplicate”, spune **Claudia Sofianu, People Advisory Services Leader în cadrul EY România&Moldova și regiunea CESA.**

Conformarea voluntară a companiilor, posibilă înainte de demararea unei inspecții fiscale

Autor: Alina Andrei, Partener, Cabot Transfer Pricing

Cu rol mai degrabă punitiv până acum, inspecția fiscală a primit mai nou în procedura sa de derulare un pas premergător, care, odată pus în aplicare, ar putea permite companiilor să își diminueze riscurile și sancțiunile, dar și să evite potențiale dispute cu inspectorii ANAF. Este vorba despre reglementarea notificării pentru conformarea voluntară, procedură anterioară demarării unei inspecții fiscale, prin care companiile au posibilitatea să își corecteze, înainte de începerea efectivă a verificării, situația fiscală și aspectele pe care inspectorii urmează să le controleze.

ANAF a publicat recent procedurile și formularele necesare pentru conformarea voluntară a persoanelor juridice, măsură introdusă de doar câteva luni în Codul de procedură fiscală și care nu putea fi pusă în aplicare în lipsa unui ordin emis de Fisc care să detalieze concret modul de lucru în cadrul acestui mecanism.

Potrivit reglementărilor emise prin Ordinul ANAF nr. 420/2023, care a intrat deja în vigoare, înainte de selectarea companiilor pentru o inspecție fiscală, ANAF va trebui să trimită acestora o notificare de conformare, care să cuprindă riscurile identificate (declarații fiscale eronate, diferențe de taxe neplătite la stat, alte situații considerate problematice etc.) pentru a le acorda posibilitatea să își corecteze situația fiscală.

Notificările de conformare pot fi emise lunar, trimestrial, semestrial sau anual, în funcție de în funcție de perioada fiscală corespunzătoare impozitului, taxei ori contribuției la care se referă. În acest document trebuie detaliate elementele de risc fiscal identificate, perioadele impozabile, impozitele, taxele, contribuțiile aferente riscurilor identificate, estimarea impactului fiscal, dacă acesta poate fi cuantificat, și alte elemente relevante care pot conduce la reevaluarea situației fiscale de către compania vizată.

Tot în notificare trebuie precizată și o persoană de contact din cadrul ANAF pentru compania vizată, care va funcționa ca un responsabil de caz, cu care contribuabilul să poată ține legătură cu problemele fiscale identificate.

Contribuabilii vor avea 30 de zile după primirea notificării să facă demersurile necesare pentru a-și revizui situația fiscală – să depună declarații dacă acestea lipsesc, să corecteze eventuale declarații depuse eronat sau să achite diferențele de taxe identificate de ANAF.

Revizuirea situației fiscale nu duce neapărat la suspendarea

inspecției, pe care organele de control au în continuare dreptul să o demareze, dar cu siguranță poate contribui la diminuarea riscurilor și a expunerii fiscale pe care compania respectivă și-o asumă în cadrul verificării ulterioare.

Trebuie precizat că notificarea de conformare voluntară nu este considerată un act administrativ-fiscal, astfel că nu poate fi contestată în procedură administrativă ca restul documentelor de acest fel. Dacă o companie nu este de acord cu constatările din notificarea de conformare, are posibilitatea să înceapă un dialog cu responsabilul de caz sau să aștepte demararea verificării pentru a lămuri situațiile problematice direct cu inspectorii ANAF.

Oricum, după cele 30 de zile, responsabilul de caz reanalizează situația companiei notificate și, în funcție de demersurile făcute sau nu de contribuabil în această perioadă, decide dacă declanșează inspecția fiscală prin trimiterea unui aviz.

O procedură similară de conformare voluntară a fost aprobată de ANAF și pentru persoanele fizice, aceasta fiind reglementată prin Ordinul ANAF nr. 417/2023, deja aplicabil și el.

Procedurile pentru persoane fizice și juridice sunt similare în elementele lor esențiale, diferă doar anumite aspecte tehnice punctuale. La fel ca persoanele juridice, și persoanele fizice trebuie să primească, înainte de a fi supuse procedurii de verificare a situației fiscale personale, o notificare de conformare. În notificarea pentru persoane fizice sunt descriși indicatorii fiscali și patrimoniali care au condus la identificarea riscului de neconformare la declararea veniturilor impozabile, ANAF oferind în același timp și un număr de telefon de contact pentru un responsabil de caz din interiorul instituției, de la care contribuabilii pot obține informații suplimentare despre respectivele

constatări.

Și persoanele fizice au la dispoziție tot 30 de zile pentru a-și clarifica și revizui situația fiscală, având posibilitatea să stopeze demararea verificărilor ulterioare, dacă toate demersurile de corecție rezolvă problemele identificate de ANAF, iar inspectorii constată că respectivul contribuabil nu mai prezintă niciun risc fiscal.

Totuși, la fel ca și în cazul companiilor, posibilitatea ca verificarea fiscală să fie inițiată în ciuda eforturilor de conformare planează încă și asupra contribuabililor persoane fizice, remedierea aspectelor identificate de organele fiscale nefiind nicidecum o garanție că verificările vor fi automat oprite înainte de a mai începe.

Facilitățile fiscale din IT, extinse din iunie

Autor: Anda Diaconescu, Avocat Asociat, Biriș Goran SPARL

Ordinul comun nr. 20.463/3.964/967/1.415/2023 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, intrat în vigoare în data de 1 iunie 2023, înlocuiește procedura inițială (intrată în vigoare în ianuarie 2023) de aplicare a scutirii de impozit pe venit pentru salariații din industria IT.

Prin Ordin se aduc modificări importante cu privire la extinderea sferei de aplicare a acestei facilități și asupra **altei categorii de salariați**. Dacă începând cu ianuarie 2023, scutirea de impozit pe venit a devenit aplicabilă și salariaților din instituțiile publice centrale, prin prezentul

ordin se extinde această facilitate și asupra salariaților din instituțiile publice locale.

De asemenea, Ordinul prevede că, **prin excepție**, în cazul instituțiilor publice, postul alocat desfășurării activității de creare de programe pentru calculator poate face parte și din categoria celor înființate în afara organigramei.

Mai mult decât atât, prin actul normativ **se extinde și lista actelor în baza cărora angajații din zona IT își desfășoară activitatea**. Astfel, pe lângă contractele individuale de muncă, rapoartele de serviciu și actele de detașare, lista include, începând cu 1 iunie 2023, și **actele de delegare**.

O altă modificare importantă o reprezintă extinderea facilităților asupra unor domenii noi de activitate.

Conform noilor reguli, pentru a beneficia de scutirea de impozit, **postul trebuie să facă parte dintr-un compartiment care are ca obiect de activitate cel puțin unul dintre următoarele domenii**, evidențiat în organigrama angajatorului: tehnologia informației și a comunicațiilor, inteligență artificială și tehnologii digitale emergente, administrare fiscală în format electronic, baze de date, servicii de e-guvernare și transformare digitală. Până la intrarea în vigoare a noilor prevederi (1 iunie 2023) postul trebuia doar să facă parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare.

Din perspectiva regulilor de aplicare a facilităților, acestea se păstrează, de principiu. Astfel, în ceea ce îi privește pe operatorii ce activează în mediul privat, pentru a aplica regulile privind scutirea de impozit, aceștia trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele reguli:

- trebuie să aibă unul dintre codurile CAEN prevăzute de lege (5821, 5829, 6201, 6202, 6209);

- să fi realizat în anul fiscal precedent și să fi înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinate comercializării;
- veniturile înregistrate au o valoare care reprezintă cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe venit.

În ceea ce îi privește pe angajați, aceștia trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- dețin o diplomă de licență obținută în urma finalizării unei forme de învățământ superior de lungă sau de scurtă durată sau în urma finalizării ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată, sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute de lege;
- ocupă unul dintre posturile expres prevăzute de lege (în legătură cu crearea de programe de calculator);
- postul ocupat face parte dintr-un compartiment care are ca obiect de activitate cel puțin unul dintre următoarele domenii – tehnologia informației și a comunicațiilor, inteligență artificială și tehnologii digitale emergente, administrare fiscală în format electronic, baze de date, servicii de e-guvernare și transformare digitală.

În ceea ce-i privește pe angajatorii din sectorul public, pentru a putea aplica scutirea de impozit, ei trebuie să respecte, de principiu, aceleași condiții ca cei din mediul privat, instituțiile publice **fiind exceptate de la condiția referitoare la realizarea de venituri din crearea de programe pentru calculator.**

Vechile norme (stabilite prin Ordinul nr. 21813/2022) au fost

aplicabile inclusiv veniturilor obținute în mai 2023, în timp ce normele stabilite prin Ordinul nr. 20.463/2023 devin aplicabile începând cu veniturile obținute în luna **iunie 2023**.

Cota unică versus cote progresive

Autor: Gabriel Biriș, avocat, Partener al Biriș Goran SPARL

În ultima vreme asistăm la un atac fără precedent împotriva cotei unice. Ministerul de finanțe a contractat studii la FMI și Banca Mondială, studii făcute evident *pro causa* de consultanți fără experiență locală, pe care mai apoi să le folosească în a justifica înlocuirea cotei unice, în vigoare din 2005, cu cote progresive. Studiul făcut de FMI a fost făcut public anul trecut, cel făcut de Banca Mondială este încă confidențial (deși este plătit de contribuabili)... De ce FMI și BM? Simplu: nu am zis noi că nu e bună, au zis cei mai mari experți internaționali...

De ce nu e bună cota unică? Ce nu funcționează? Au adus cotele progresive mai mulți bani la buget? Studiile plătite din bani publici nu spun decât că este recomandabil să renunțăm la ea.

Facem noi o (scurtă) analiză, să vedem ce ne-a adus cota unică de 16% din 2005 până în 2017, când a fost pur și simplu spulberată de dnii Dragnea și Vâlcov.

Lăsăm la o parte argumentele de natură subiectivă (de ex., creșterea conformării, stimularea muncii eficiente și întărirea clasei mijlocii, ancora de stabilitate și prosperitate în orice societate) și ne concentrăm pe cele de natură obiectivă (costul de administrare redus, creșterea

semnificativă a veniturilor bugetare).

1. Costurile de administrare

Gradul ridicat de dificultate al administrării impozitului pe venitul global, introdus în anul 2000, este un fapt bine cunoscut pentru cei care avem memoria faptelor. În practică, cu excepția contribuabililor care obțineau exclusiv venituri dintr-un singur contract de muncă pe durata întregului an, toți ceilalți 5 milioane de contribuabili aveau obligația de a depune declarația anuală de venit, urmată de încă o serie de decizii de impunere emise de ANAF pentru impozitul pe venit și, ulterior, pentru contribuția de asigurări sociale de sănătate.

În perioada aplicării cotelor progresive, toți angajatorii la funcția de bază erau obligați să emită angajaților Fișa fiscală nr. 1, iar angajatorii în cazul celui de-al doilea loc de muncă emiteau un alt formular, Fișa fiscală nr. 2. Contribuabililor le revenea obligația să cumuleze datele din fișe cu celelalte venituri obținute din alte surse (chirii, activități independente etc.), datele urmând a fi declarate cumulat până pe 25 mai ale anului următor.

Întreaga operațiune anterior menționată **genera un volum de timp și resurse financiare deosebit de ridicat pentru angajatori și angajați, dar și pentru ANAF**, care ar fi trebuit să proceseze milioane de declarații de venit și să emită tot atâtea decizii de impunere, într-un timp limitat și cu o resursă umană insuficientă pentru o asemenea sarcină. Mai mult, până la trecerea administrării CASS la ANAF în 2012, sute de mii de contribuabili care obțineau venituri din activități independente nu au primit niciodată deciziile de impunere pentru CASS, acestea începând a fi emise, retroactiv, de abia prin 2017, pentru 5 ani.

În plus, pentru a asigura informarea contribuabililor în legătură cu obligațiilor lor declarative și de plată,

autoritățile publice au fost nevoite să angajeze resurse financiare semnificative ce s-au concretizat în campanii media, milioane de broșuri tipărite și afișe de informare. Întreg efortul financiar nu s-a tradus decât prin **cheltuieli semnificative pentru bugetul de stat, fără ca aceste costuri să aibă impactul scontat** prin raportare la veniturile colectate din taxe (așa cum vom demonstra la punctul 2 de mai jos).

Prin urmare, în contextul experienței anterioare pe care România a avut-o în ceea ce privește cotele progresive, este clar că **reintroducerea unui astfel de sistem în detrimentul cotei unice ar însemna ca statul român să renunțe la sistemul simplificat actual**, un sistem care și-a dovedit eficiența sub aspectul costului de administrare și al volumului de taxe colectate. Astfel, **revenirea la un sistem de taxare bazat pe cote progresive ar reprezenta o măsură anacronică și cu șanse derizorii de funcționare.**

2. Cota unică a generat venituri mai mari la buget

În Anexa acestui raport se regăsește un grafic ce reprezintă aportul impozitului pe venit raportat la PIB pentru perioada 2000-2021.

Puteți citi continuarea editorialului în [nr. 2/2023](#) al revistei Tax Magazine. Găsiți [aici](#) mai multe detalii despre abonamentele Tax Magazine.

Băncile din Marea Britanie și

din Europa fac progrese în programele de reformă Basel III, în ciuda creșterii costurilor de asigurare a conformării cu reglementările și a provocărilor legate de date

- Băncile din Marea Britanie sunt semnificativ înaintea celor din Europa și SUA în pregătirea pentru conformarea cu Basel III
- Dar costul conformării cu reglementările este în creștere, cheltuielile estimându-se că vor ajunge la 7 miliarde de lire sterline pe piața britanică și europeană

Băncile globale cu sediul în Marea Britanie și în Europa raportează progrese semnificative în ceea ce privește conformitatea cu Basel III, cu mult înainte de termenul-limită de implementare din ianuarie 2025, potrivit recentului [studiu EY](#). Cadrul Basel III urmărește să consolideze reziliența sistemului bancar, în principal prin standardizarea abordării riscului de credit, a CVA risc și a riscului operațional.

Studiul EY include 51% din băncile cu sediul în Marea Britanie, 27% din băncile europene și 29% din băncile cu sediul în SUA în funcție de active. Rezultatele studiului arată că toate băncile britanice analizate, 61% din băncile europene și 57% din băncile americane au mobilizat în prezent un program de reformă Basel III. Mai mult, jumătate dintre băncile din Marea Britanie, aproape o cincime (17%) dintre

băncile europene și 29% dintre băncile americane folosesc reformele Basel III pentru a accelera și a realiza schimbări semnificative și transformaționale în ceea ce privește managementul datelor, tehnologia și modelul operațional în întreaga organizație.

Deși se înregistrează progrese, sondajul constată că 83% dintre băncile din Marea Britanie și 67% dintre băncile europene nu au determinat încă abordarea în alocarea impactului asupra capitalului generat de impunerea pragului standardizat introdus de reformele Basel III – o cerință de bază a reglementării care e însă puțin probabil să fie aplicabilă în SUA.

De asemenea, sondajul a constatat că toate băncile participante au desemnat un sponsor la nivel executiv pentru program. În cazul a jumătate dintre băncile din Marea Britanie, o treime dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane acest sponsor este un director executiv din zona financiară. Mai puțin de o cincime (17%) din băncile din Marea Britanie și Europa au desemnat un sponsor din domeniul managementului riscului, iar 33% dintre băncile din Marea Britanie, 44% dintre băncile europene și 57% dintre băncile americane au organizat o administrare/responsabilitate comună între cele două funcții.

Creșterea costurilor și calitatea datelor în centrul atenției

Calitatea și disponibilitatea datelor necesare pentru a se conforma cu cerințele Basel III a fost identificată ca fiind cea mai importantă provocare pentru realizarea reformelor pentru 60% dintre băncile britanice monitorizate și 33% dintre băncile europene.

Costurile reprezintă, de asemenea, un domeniu problematic, existând divergențe semnificative în experiența băncilor în ceea ce privește costurile asociate cu implementarea reformelor Basel III. Două treimi (67%) dintre băncile din

Marea Britanie raportează o creștere a costurilor legate de reformele Basel III în ultimele 12 luni, față de doar 22% dintre băncile europene. 57% dintre băncile din SUA raportează o creștere a costurilor.

Mai puțin de o cincime (17%) dintre băncile din Marea Britanie estimează costuri pentru întregul proces de punere în aplicare a FRTB – ansamblul cuprinzător de norme de capital introduse de reformele Basel III – mai mici de 10 milioane USD, față de 76% dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane. Jumătate (50%) dintre băncile din Marea Britanie anticipează costuri de punere în aplicare a FRTB care ar putea ajunge la peste 100-200 milioane USD, față de doar 6% dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane.

Jared Chebib, lider EMEIA Basel III și partener bancar la EY:
„Pe măsură ce ne apropiem de termenul-limită de conformare, ne așteptăm ca resursele, costurile și cerințele prezentate de implementare să crească. Organizațiile trebuie să identifice și să aloce sponsorizări de nivel superior elementelor-cheie ale programului de reformă pentru a se asigura că impulsul este menținut spre termenul-limită – chiar și atunci când autoritățile de reglementare globale continuă să își finalizeze poziția”.

Consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Un pas important către

o justiție socială

Autor: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului de Impozit pe venit si contribuții sociale, EY România

Directiva (UE) 2023/970 din 10 mai 2023, denumită în continuare „Directiva”, reprezintă o inițiativă majoră adoptată de Parlamentul European și de către Consiliu în cadrul eforturilor de combatere a inegalităților de gen. Conform statisticilor furnizate de Eurostat, observăm că o femeie din Uniunea Europeană obține, în medie, pe oră un salariu cu aproximativ 12,7% mai mic decât cel al unui bărbat.

Scopul acestei noi reglementări europene este de a consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de aceeași valoare între femei și bărbați. Prin intermediul unor mecanisme de transparență salarială și prin asigurarea conformității cu legea, această directivă are potențialul de a provoca transformări semnificative în societatea noastră. Obiectivele noului act european sunt eliminarea disparităților salariale și promovarea justiției sociale.

Misiunea directivei constă în asigurarea aplicării eficiente a principiului egalității de remunerare în Uniunea Europeană, în conformitate cu valorile fundamentale ale drepturilor omului și egalității de gen, acțiune ce este parte integrată din Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite. Datele actuale furnizate de Eurostat evidențiază discrepanțe notabile în sectorul financiar din Uniunea Europeană, cu procente de 34% în cazul Lituaniei (cel mai ridicat) și 32% în cazul României.

Realizând o analiză sectorială, se constată că România înregistrează cele mai mici diferențe în sectoarele de electricitate și gaz (2,1%), în timp ce în domeniile profesionale și științifice există cifre negative, însemnând

că femeile câștigă, în medie, cu 0,2% mai mult pe oră decât bărbații. Principalele prevederi ale directivei includ cerințe referitoare la transparența salarială și raportarea datelor de gen, protecția angajaților împotriva discriminării salariale, precum și promovarea schimbului de bune practici între angajatori și sindicate. Aceste măsuri au ca scop obținerea unei mai mari clarități și responsabilități în ceea ce privește remunerația, identificarea inechităților salariale și stabilirea unor măsuri adecvate pentru corectarea lor.

Din perspectivă legislativă, este important de menționat că statele membre trebuie să pună în aplicare această directivă până la data de 7 iunie 2026. În urma implementării, angajatorii vor fi obligați să asigure transparența salarială, să raporteze datele salariale și să elimine orice formă de discriminare salarială între femei și bărbați. Acest lucru presupune că angajatorii vor trebui să ofere informații clare și accesibile cu privire la criteriile de stabilire a remunerației, astfel încât angajații să poată verifica dacă primesc o remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. În plus, Directiva impune companiilor să analizeze și să identifice eventualele disparități salariale și să ia măsuri pentru a le elimina. Din rațiuni de confidențialitate, angajatorii pot solicita să fie restricționată utilizarea informațiilor obținute despre salarii pentru a se asigura că dreptul la egalitate de remunerare este respectat.

Discrepanțele salariale de gen au reprezentat o problemă amplu discutată și au avut un impact semnificativ asupra societății noastre. Datele înregistrate la nivel european în 2021 relevă variații în aceste diferențe de remunerare în cadrul Uniunii Europene, cu cea mai mare discrepanță în Estonia, unde procentul ajunge la 20,4%. România se află pe un onorabil loc doi în ceea ce privește discrepanțele salariale, cu un procent de 3,6%, în timp ce Luxemburg ocupă primul loc, unde femeile câștigă cu 0,2% mai mult decât bărbații. De asemenea,

diferențele salariale variază în funcție de mediul de activitate, referindu-ne aici la mediul privat și cel public. În cazul României, un bărbat câștigă cu 1,7% mai mult pe oră în mediul public, în timp ce în mediul privat diferența este de 10,2%. La nivel european, cea mai mare discrepantă în mediul public se observă în Ungaria (17,2%), iar în mediul privat în Germania (22,1%).

Pe parcursul istoriei, femeile au fost adesea remunerate în mod nedrept în comparație cu bărbații pentru aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare. Aceste diferențe evidente în remunerare între bărbați și femei au perpetuat inegalitățile și stereotipurile de gen, marginalizând și limitând progresul femeilor în sfera profesională, polarizând în același timp societatea. Inițiativele anterioare de combatere a disparităților salariale, fie la nivel european, fie la nivel național, au fost implementate, dar provocările persistente au cerut o acțiune mai fermă pentru a aborda această problemă complexă.

Istoricul instituțional european ne arată că UE a luat măsuri în acest sens: a adoptat legi, a emis recomandări, a făcut schimburi de bune practici și a oferit finanțări pentru sprijinirea acțiunilor statelor membre. Curtea Europeană de Justiție a conturat conceptele politicilor europene privind egalitatea de gen, iar Parlamentul European a adoptat constant materiale referitoare la problema în cauză, solicitând în nenumărate rânduri îmbunătățirea egalității.

Cauzele apariției diferențelor salariale

Regăsim multiple motive pentru care există o discrepantă în remunerația dintre femei și bărbați. Unul dintre acestea este implicarea femeilor într-un număr mai mare de ore de muncă neremunerată, cum ar fi îngrijirea copiilor sau menajul casnic, ceea ce reduce timpul disponibil pentru muncă remunerată. Potrivit statisticilor din 2022, aproape o treime dintre femei (28%) lucrează cu jumătate de normă, în timp ce

doar 8% dintre bărbați lucrează cu jumătate de normă. Dacă luăm în considerare atât orele de muncă neremunerată, cât și cele remunerate, femeile depun mai multe ore de muncă pe săptămână decât bărbații.

Responsabilitățile familiale au, de asemenea, un impact asupra alegerilor de carieră ale femeilor. Acestea întâmpină mai multe întreruperi în carieră decât bărbații, în special pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor. În 2018, o treime dintre femeile angajate din UE au întrerupt lucrul din motive legate de îngrijirea copiilor, comparativ cu doar 1,3% dintre bărbați. Astfel, alegerile de carieră ale femeilor sunt influențate de responsabilitățile familiale și de îngrijire. Un alt factor care contribuie la discrepanța salarială este reprezentat de faptul că mai multe femei lucrează în sectoare cu salarii mai mici, cum ar fi îngrijirea, sănătatea și educația. Acest lucru conduce la o suprareprezentare a unor poziții de către femei, care treptat devin feminizate, urmând ca mai târziu să fie sistematic subapreciate. În privința segregării sectoriale, datele Eurostat ne spun că diferența dintre cele două grupe este de 24% în favoarea bărbaților.

Cu toate acestea, numărul femeilor în domenii precum știința, tehnologia și ingineria a crescut în ultimii ani, ele reprezentând acum 41% din forța de muncă totală în aceste domenii în 2021. Totuși, femeile ocupă în continuare mai puține poziții de conducere. În 2020, femeile reprezentau doar o treime (34%) dintre managerii companiilor din UE, în ciuda faptului că ele reprezintă aproape jumătate din numărul total de angajați. În domeniul managerial, femeile se confruntă cu un dezavantaj semnificativ față de bărbați, câștigând cu 23% mai puțin decât aceștia în aceleași poziții.

Factorii menționați anterior indică faptul că discrepanța de remunerație între femei și bărbați nu poate fi atribuită unui singur motiv, ci este rezultatul unei combinații complexe de elemente socio-economice, culturale și structurale. Pentru a reduce această discrepanță, este necesară o abordare

multidimensională care să abordeze egalitatea de gen în toate aspectele vieții, inclusiv împărțirea responsabilităților familiale, accesul la educație și formare profesională, promovarea egalității în domeniile cu salarii mici și eliminarea stereotipurilor de gen în locurile de muncă.

Principalele elemente propuse de Directivă

Pe lângă impactul social pe care Directiva îl generează, aceasta produce de asemenea importante efecte în materie de legislație.

Astfel, conform articolului 5 din capitolul II al Directivei, candidații la un loc de muncă au dreptul de a primi informații despre nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial pentru postul respectiv, într-un mod transparent și nediscriminatoriu. Angajatorii nu pot solicita informații despre istoricul salarial al candidaților.

La articolul 6, aflăm că angajatorii trebuie să pună la dispoziția angajaților criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile de salarizare și politica de evoluție a salariilor. Aceste criterii trebuie să fie obiective și nediscriminatorii din punct de vedere al sexului.

Conform articolul 7, lucrătorii au dreptul de a solicita și primi informații despre nivelul propriu de remunerare și nivelurile medii de salarizare pentru categoriile de lucrători care desfășoară aceeași muncă sau o muncă similară. Aceste informații trebuie furnizate în scris și într-un termen rezonabil.

Articolul 9 menționează că angajatorii trebuie să furnizeze informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin, inclusiv diferențele existente la nivelul componentelor complementare sau variabile ale remunerației. Aceste informații trebuie raportate anual autorității competente și puse la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților lor. La nivel european, în 2021, în pozițiile

de management, femeile au reprezentat un procent ușor mai mare de o treime – 35%. În nicio țară membră a Uniunii Europene, femeile nu reprezintă nici măcar jumătate dintre pozițiile de management. Letonia este țara unde femeile au cea mai mare reprezentativitate în poziții de conducere, 45,9%, pe când în România femeile dețin poziții de conducere în procent de 35,8%.

Articolul 10 subliniază că statele membre trebuie să se asigure că angajatorii care raportează diferențe semnificative de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin efectuează o evaluare comună a remunerațiilor. Aceasta are scopul de a identifica și remedia diferențele de remunerare nejustificate prin criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.

În ceea ce privește articolul 11, acesta este unul ce nu trebuie omis, pentru că, în cazul companiilor cu un număr de angajați sub 250, statele membre trebuie să ofere sprijin sub formă de asistență tehnică și formare cu scopul de a ajuta aceste firme să îndeplinească condițiile prevăzute de Directiva în cauză.

Schimbările provocate de directivă se vor resimți atât la nivel economic, cât și social. Între cele două paliere există o relație de interdependență, astfel că, dacă am reduce diferențele de câștiguri dintre femei și bărbați, femeile nu s-ar mai găsi în pragul sărăciei și al excluziunii sociale la vârste înaintate și vor avea mai mulți bani de economisit și de investit de-a lungul vieții. De exemplu, diferența procentuală dintre pensia unei femei și cea a unui bărbat a fost de 30% la nivel european în 2018. Strict economico-financiar, acest lucru ar crește baza fiscală și ar reduce povara asupra sistemelor de ajutor social. Studiile arată că o reducere de un punct procentual în diferența de remunerare ar duce la o creștere a produsului intern brut cu 0,1%.

Implementarea Directivei va implica o schimbare fundamentală

în abordarea disparităților salariale de gen. Prin transparența salarială și mecanismele de asigurare a respectării legii, această directivă reprezintă un pas semnificativ către consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Va exista o mai mare responsabilizare a angajatorilor, o promovare a culturii organizaționale bazate pe echitate și o susținere activă a femeilor în atingerea independenței economice și profesionale. Prin aceste schimbări, vom construi treptat o societate mai justă și mai incluzivă, în care fiecare individ, indiferent de gen, primește recunoașterea și remunerația corespunzătoare pentru munca sa.

Doar câteva zile până la depunerea SAF-T active. Aspecte importante pe care companiile trebuie să le aibă în vedere pentru raportarea SAF-T

Autori:

- ***Diana Lupu, Partener, Global Compliance and Reporting, EY România***
- ***Georgiana Constantin, Senior Manager, Taxe indirecte, EY România***
- ***Roxana Șerban, Manager, Global Compliance and Reporting, EY România***

Standard Audit File for Tax, cunoscut sub denumirea prescurtată SAF-T, reprezintă una dintre cele mai complete raportări pe care companiile românești trebuie să le respecte, iar realitatea arată că multe dintre acestea se confruntă cu dificultăți în implementarea și asigurarea calității acestor raportări.

Așa cum este prezentată în schema SAF-T, prin legislația românească sunt obligatorii trei declarații de depus: lunară, la cerere și declarația anuală, dedicată situației activelor companiei. În acest moment, mai sunt doar câteva zile până la **depunerea SAF-T active**, o declarație anuală ce are ca termen 150 de zile de la sfârșitul anului financiar. Mai exact, odată cu situațiile financiare anuale avem termen și pentru SAF-T active. Această declarație trebuie să conțină informații și date reconciliabile cu informațiile din situațiile financiare anuale, mai precis formularul F40.

Este esențial ca departamentele de contabilitate și taxe să înțeleagă în detaliu cerințele de raportare SAF-T și să lucreze îndeaproape cu departamentele de suport informatic pentru a identifica cele mai adecvate soluții care să permită conformarea cu aceste cerințe de raportare.

SAF-T este un fișier electronic standardizat care conține date contabile detaliate, inclusiv vânzările, achizițiile, plățile precum și datele fiscale relevante pentru TVA și impozite cu reținere la sursă. Ca parte a raportării anuale SAF-T prezintă informații detaliate privind mijloacele fixe, iar la cerere, se prezintă informații detaliate privind stocurile. Scopul principal al raportării SAF-T este de a simplifica procesul de audit fiscal și de a preveni fraudă fiscală.

Începând cu anul 2022, marii contribuabili din România trebuie să depună lunar/trimestrial fișierul SAF-T la autoritățile fiscale, până în ultima zi a lunii pentru luna/trimestrul precedent. Pentru contribuabilii mijlocii, raportarea este aplicabilă începând cu anul 2023, cu o perioadă de grație care

expiră la finalul lunii iulie 2023. Nerespectarea cerințelor de raportare SAF-T poate duce la amenzi, necesitatea unor eforturi suplimentare pentru corecție și timpi suplimentari pentru reconcilierile datelor din SAF-T cu alte declarații fiscale ori situații financiare pe parcursul unui control fiscal pentru perioada respectivă. Din aceasta perspectivă, devine lesne de înțeles de ce este necesară analiza foarte detaliată a proceselor interne de colectare a datelor și de raportare, astfel încât această declarație (D406) să fie corect și complet întocmită.

Multe companii se confruntă cu dificultăți și sunt copleșite de volumul datelor cerute pentru a se conforma cerințelor de raportare SAF-T, având în vedere complexitatea fișierului electronic și termenele stricte. Companiile care nu au o infrastructură IT adecvată, folosesc multiple soluții ERP sau cele care utilizează softuri necustomizate pentru raportarea statutară se pot confrunța, de asemenea, cu dificultăți în generarea fișierului SAF-T.

Provocările în pregătirea declarației SAF-T provin fie din volumul mare de tranzacții, din lipsa unor informații despre parteneri, din codificări de taxe sau valoarea taxelor la nivel de tranzacție/linie de tranzacție, fie din utilizarea a multiple soluții ERP și anumite procese/reconcilieri manuale pentru a adresa deficiențele din ERP-ul de bază.

Concluzia care se desprinde este simplă în cuvinte, dar complexă în aplicare: devine absolut necesară o analiză completă a procedurilor companiei prin care diferite departamente colectează informațiile și întocmesc rapoartele financiare și de gestiune, precum și a fluxurilor prin care interacționează diviziile interne pentru a genera rapoartele necesare generării raportării SAF-T.

Este foarte posibil să se ajungă la concluzia că va fi nevoie de investiții noi, poate nebugetate, care ar simplifica colectarea și prelucrarea datelor necesare completării

declarației SAF-T. Decizia de investiție trebuie analizată în contextul beneficiilor și riscurilor care decurg pe termen lung din calitatea datelor fiscale raportate.

Procedura de reîncadrare fiscală a diurnelor: ANAF, obligat să consulte ITM-ul înainte de a efectua acțiuni de inspecție fiscală

Autor: Filip Justin Cucu, Junior Tax Consultant, Biriș Goran

Ministerul Finanțelor împreună cu cel al Muncii au elaborat un ordin comun care aprobă procedura care trebuie respectată în cazul în care, în urma controalelor realizate, este decisă reîncadrarea fiscală a sumelor acordate salariaților sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate. Ordinul MF/MMPS nr. 874/1.429/2023 obligă la o abordare comună ANAF și ITM în vederea confirmării naturii veniturilor acordate pe perioada deplasării salariaților, astfel încât să poată fi apreciat în mod corect dacă aceștia se află în situații reale de delegare, detașare, detașare transnațională sau mobilitate și dacă sumele acordate sunt și convenite fiindu-le aplicat tratamentul fiscal reglementat de Codul fiscal.

Prin Legea nr. 72/2022 au fost anulate diferențele de obligații fiscale principale și/sau accesorii rezultate ca

urmare a calificării drept venituri impozabile a sumelor acordate sub formă de indemnizații de delegare, detașare, detașare transnațională sau mobilitate aferente perioadelor fiscale cuprinse între 1 iulie 2015 și 3 aprilie 2022. Acest act normativ a impus totodată și ca reîncadrarea fiscală a acestor venituri să nu se mai poată face de organele fiscale decât în urma controalelor realizate de organele competente ale Inspecției Muncii, prin care se constată situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații.

Consecința directă a dispozițiilor Legii 72/2022 și a Ordinului MF/MMPS nr. 874/1.429/2023, constă în efectuarea unei analize mult mai aprofundate cu privire la natura veniturilor acordate salariaților pe perioadele de delegare/detașare/detașare transnațională/mobilitate, fundamentată pe baza documentelor prezentate de către angajator Inspecției muncii.

Așadar, organele fiscale nu mai pot reîncadra drept salarii impozabile supuse contribuțiilor sociale obligatorii sumele acordate sub formă de indemnizații de delegare/detașare/detașare transnațională/mobilitate decât dacă a fost realizată de către Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, o verificare a situațiilor declarate de angajatori privind delegarea, detașarea sau detașarea transnațională în care se află salariații acestora.

Regulile cuprinse în Procedura aprobată vizează sumele primite de salariați sub formă de indemnizație de delegare, indemnizație de detașare, indemnizație specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate acordate după data de 3 aprilie 2022.

Ordinul MF/MMPS nr. 874/1.429/2023 reglementează două situații care pornesc fie de la verificările și constatările efectuate

de ITM transmise către ANAF, fie de la controalele inopinate efectuate de ANAF care solicită ITM efectuarea de verificări pentru constatarea uneia dintre situațiile de delegare/detașare/detașare transnațională/mobilitate:

- 1. ITM constată, în cadrul controalelor realizate la angajatori, că există situații de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații sau de nerespectare a prevederilor legale privind acordarea sumelor către salariați.**

În aceste cazuri, inspectorii ITM încheie procese-verbale de control și, dacă este cazul, procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor, pe care le transmite către organele fiscale teritoriale ale ANAF, în maximum 45 de zile lucrătoare de la data încheierii controlului.

În actele de control întocmite, Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, confirmă, în baza documentelor prezentate de către angajator, natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate.

ANAF analizează aceste constatări și derulează analize de risc pentru a decide oportunitatea unei inspekții fiscale la angajatorii deja controlați de ITM. Organele fiscale teritoriale ale ANAF fundamentează constatările în ceea ce privește impozitul pe venit și contribuțiile sociale, ținând cont de constatările efectuate de Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, cu privire la natura veniturilor acordate salariaților sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate. În urma verificărilor, se încheie acte administrativ-fiscale, conform dispozițiilor Codul de procedură fiscală, inclusiv, dacă este cazul, decizii

de impunere pentru stabilirea de diferențe de impozit pe salarii și contribuții sociale obligatorii corespunzătoare sumelor reîncadrate drept venituri salariale.

2. ANAF derulează analize de risc sau controale inopinate la angajatori și constată situații care par problematice din perspectiva naturii veniturilor realizate de salariații.

În cazurile în care sunt identificate situații de delegare/detașare/detașare transnațională, precum și de acordare a prestației suplimentare în baza clauzei de mobilitate, ANAF solicită ITM să efectueze verificări asupra naturii sumelor plătite salariaților în vederea constatării prezenței situațiilor respective de deplasare a salariaților.

Termenul de sesizare a ITM este de maxim 15 zile lucrătoare de la data finalizării analizei de risc sau de la data încheierii procesului-verbal ca urmare a controlului inopinat realizat.

ANAF poate dispune, în cadrul acțiunii de inspecție fiscală, reîncadrarea fiscală a sumelor acordate salariaților, în temeiul prevederilor art. 11 alin. (1) din Codul fiscal, doar după primirea actelor de control de la inspectoratele teritoriale de muncă și în funcție de constatările efectuate de ITM.