

Tax Magazine nr. 1 ianuarie – februarie 2023

Editorial

- **Diana Dănilescu**

Vine, vine primăvara ... și ce mai vine? Amnistia tichetelor cadou!

De actualitate

- **Corina Mîndoiu, Cătălina Butan**

Marile averi sub lupa Fiscului – ce impact vor avea noile reguli?

- **D&B David și Baias**

Controlul fi scal preponderent din biroul ANAF versus controlul la sediul contribuabililor: vulnerabilitate sporită sau avantaje pentru companii?

Impozite directe

- **Mirela Păunescu**

Dificultăți privind aplicarea regulilor de impozitare pentru anumite avantaje de natură salarială dublu impozitate

- **Ionuț Măstăcăneanu, Andrada Goriță, Anca Fercalo**

Convenția multilaterală: când începe să producă efecte în România?

- **Diana Roșu, Teodora Marinescu**

Grupurile fi scale din România se pregătesc pentru declararea efectivă a impozitului pe profi t consolidat. Ce pași urmează

Impozite indirecte

- **Delia Cataramă, Elena Andriev, Diana Dănilescu**

Asocierile fără personalitate juridică în viziunea legiuitorului român și european. Hotărârea CJUE în cauza

C-519/21, ASA

Procedură fiscală

▪ **Ioana Maria Costea, Despina-Martha Ilucă**

Despre prezumții în legislația și jurisprudența fiscală

Jurisprudență fiscală națională

▪ **Antoniou Simon**

Sinteză de jurisprudență fiscală națională

Jurisprudența fiscală a instanțelor europene

▪ Sinteză hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în perioada ianuarie-februarie 2022

Accesați revista [aici!](#)

**Dobrinescu Dobrev își caută
noi colegi, în vederea
extinderii echipei de DREPT
FISCAL**

Suntem o societate de avocați specializați în domenii de nișă precum dreptul fiscal și dreptul urbanismului. Fiind foarte pasionați și dedicați muncii noastre, am fost premiați în numeroase ocazii pentru rezultatele profesionale deosebite.

Credem că excelența profesională este perfect compatibilă cu o atmosferă de lucru prietenoasă. Prin urmare, căutăm doi colegi asemenea nouă, cu grad diferit de senioritate.

Condițiile de eligibilitate sunt:

- absolvent de studii juridice;
- calitatea de avocat (existentă sau în curs de obținere);
- vocație atât pentru litigii, cât și pentru consultanță de business;
- dinamici, dedicați, meticuloși, organizați, responsabili, analitici, cu bune abilități de comunicare și relaționare;
- fluenți în limba engleză (scris/tradus și vorbit), cu disponibilitate de a efectua, la nevoie, deplasări la clienții sau la instanțele din țară;
- carnet de conducere.

Dacă ni te alături, vei fi responsabil cu:

- cercetare și redactare opinii juridice;
- reprezentarea în instanță, redactarea la timp și riguros a documentelor necesare în relația cu instanțele de judecată;
- efectuarea de formalități specifice în fața unor instituții și autorități publice, urmărirea obiectivelor unui proiect și îndeplinirea tuturor sarcinilor atribuite;
- întocmirea oricăror documente juridice (contracte, notificări, somații, adrese, etc.);
- efectuarea raportărilor administrative în termenele și în condițiile stabilite.

Ce oferim noi:

- Mediu de lucru plăcut și prietenos;
- Sediul profesional amplasat central și foarte aproape de instanțele judecătorești;
- 0 echipă premiată anual pentru performanțe excepționale

- în materia dreptului fiscal și urbanism;
- O coerență și bine organizată cooperare a echipei în cadrul proiectelor complexe;
 - Formare profesională continuă sub îndrumarea unui doctor în drept civil și cercetător științific la Institutul de Cercetări Juridice al Academiei Române;
 - Formare profesională continuă sub îndrumarea unui doctorand în drept fiscal și cadru universitar asociat în cadrul Facultății de Drept din cadrul Universității București;
 - Implicare directă în dosare cu notorietate în materie fiscală și urbanismului;
 - Susținere pentru publicarea de articole științifice.

Dacă vrei să ne cunoaștem, trimite-ne un Curriculum Vitae și o scrisoare de intenție la adresa careers@dobrinescudobrev.ro

Sondaj EY România: Facilitățile fiscale acordate pentru cercetare-dezvoltare sunt încă insuficient accesate de către companiile românești

Un procent de 46% dintre companiile românești care au activități de cercetare-dezvoltare spun că nu aplică pentru a obține facilitățile fiscale acordate de stat prin legislație. Este concluzia principală ce rezultă dintr-un studiu derulat de echipa EY despre proiectele de cercetare-dezvoltare și

facilitățile de care acestea pot beneficia. Studiul identifică principalele motive pentru care contribuabilii încă ezită.

Codul Fiscal din România conține prevederi în legătură cu activitatea de cercetare – dezvoltare în baza cărora companiile din România, dacă desfășoară astfel de activități, pot beneficia de facilități fiscale. Aceste facilități privesc **impozitul pe profit și impozitul pe veniturile angajaților care sunt implicați în proiecte de cercetare-dezvoltare derulate de companii**, tocmai pentru a stimula activitatea de cercetare și dezvoltare a companiilor românești.

În ce măsură companiile din România derulează activități de cercetare-dezvoltare, dacă au cunoștință de facilitățile prevăzute de lege, în ce măsură au aplicat pentru a obține astfel de facilități și care au fost rezultatele inspecțiilor fiscale ale organelor de control pe această temă, rezultă din cel mai recent Studiu EY. Iată, mai jos, câteva concluzii:

- aproape jumătate (46%) dintre companiile care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare intervievate **nu au aplicat pentru facilitățile fiscale prevăzute de lege;**
- aproape jumătate dintre companii au avut dificultăți în determinarea activităților de cercetare-dezvoltare eligibile;
- peste 50% dintre inspecțiile fiscale desfășurate la companiile care au aplicat pentru facilitățile fiscale disponibile pentru activitatea de cercetare-dezvoltare s-au finalizat cu ajustări privind facilitățile aplicate;
- peste trei sferturi dintre companiile care au aplicat facilitățile fiscale pentru cercetare-dezvoltare nu au obținut și certificare din partea unui expert desemnat de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării (MCID), acesta fiind unul din principalele motive pentru care au avut ulterior probleme în cadrul inspecției fiscale.

Studiul arată că peste 60% dintre companiile intervievate spun că sunt informate și cunosc facilitățile fiscale care permit societăților o deducere suplimentară la calculul rezultatului fiscal (50% din cheltuielile eligibile pentru aceste activități) și, respectiv scutirea de la plata impozitului pe venit pentru persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare.

Totuși, 40% din companiile incluse în studiu nu cunosc aceste facilități, cu atât mai mult cu cât vorbim despre companii din sectoare de activitate care ar putea cunoaște un proces accelerat de dezvoltare, în actualul context economic dificil și complex, dacă ar desfășura astfel de proiecte.

Pe de altă parte, deși 61% dintre respondenți declară că sunt în cunoștință de cauză privind facilitățile acordate în cazul derulării proiectelor de cercetare-dezvoltare, doar 31% au accesat una dintre cele două facilități, respectiv, 69% nu au aplicat pentru obținerea acestora.

Pasul aplicării acestor facilități fiscale, indiferent de rezultatul obținut, a fost urmat în 80% dintre cazuri și de o inspecție fiscală care a vizat impozitul pe profit și/sau impozitul pe venit pentru perioada în care compania a aplicat facilitățile.

Cel mai îngrijorător aspect, în ceea ce privește rezultatele inspecției, este acela că organele de control fiscal au contestat (în 50% din cazuri) aplicarea facilităților fiscale, fapt determinat de mai multe motive, cel mai des invocat fiind însă **lipsa certificării din partea unui expert din cadrul Registrul experților pe domenii de cercetare-dezvoltare.**

O întrebare la fel de importantă în cadrul studiului s-a referit la întocmirea proiectului specific activităților de cercetare-dezvoltare pentru care s-au aplicat facilitățile fiscale, care trebuie să conțină elementele minime prevăzute de legislația aplicabilă. Răspunsurile au fost în totalitate

pozitive, ceea ce duce la concluzia că, în cadrul companiilor s-a înțeles importanța documentației în aplicarea facilităților.

Dar aici este de analizat pasul premergător întocmirii dosarului de proiect cerut de lege, și anume **modalitatea prin care a fost realizată certificarea activităților de cercetare-dezvoltare**. Cele mai multe companii au realizat intern (80% dintre respondenți) și doar 20 % dintre cei intervievați au obținut și certificarea de către un expert desemnat conform Registrului experților.

Realizarea și documentarea dosarelor proiectelor de cercetare-dezvoltare a constituit, potrivit studiului, pentru toți respondenții, cea mai mare provocare a companiei în aplicarea acestei facilități fiscale.

Deși cunosc legislația și, prin urmare, facilitățile pe care aceasta le conține în cazul în care derulează unul sau mai multe proiecte de cercetare-dezvoltare, companiile nu aplică pentru acestea. Sondajul evidențiază faptul că societățile românești – în speță persoanele abilitate să se ocupe de acest segment în cadrul companiilor – se confruntă cu mai multe probleme simultan.

Principalul motiv pentru care companiile nu au aplicat pentru a beneficia de aceste facilități fiscale sunt **dificultățile în determinarea activităților de cercetare-dezvoltare eligibile**, cu peste 67% dintre răspunsuri, la egalitate cu **dificultățile în întocmirea documentației solicitate** – 67% urmat. Urmează în ordine: prevederile legislative neclare – 44%, la egalitate cu riscul ca autoritățile de control să conteste aplicabilitatea acestei facilități (44%) și dificultățile în determinarea cheltuielilor eligibile și a cheii de alocare a costurilor eligibile (44%) și dificultățile în contractarea unui expert desemnat conform Registrului experților pe domenii de cercetare-dezvoltare (22).

Din rezultatele studiului se desprind cel puțin trei lucruri importante cărora companiile din România ar trebui să le acorde atenție:

- analiza temeinică, premergătoare deciziei de a aplica, pentru a evita „munca în zadar”;
- înțelegerea pașilor și a documentației de pregătit;
- importanța serviciilor unui consultant și certificării de către un expert, opțiune prin care se scutește timp, se economisesc bani și este evitată situația în care aplicarea facilității în sine să fie contestată.

Andra Cașu, Partener, liderul departamentului de Impozite directe, EY România: *„Consider că zona de cercetare-dezvoltare este foarte ofertantă și potrivită pentru multe industrii în perioada următoare, iar companiile din România ar trebui să aibă în vedere în avantajele oferite de Codul Fiscal prin aceste facilități, aducând inclusiv beneficii de cash-flow. Recomand contribuabililor să analizeze în ce măsură activitățile pe care le au sunt potrivite pentru a aplica aceste facilități în perioada următoare”.*

În România, legislația în domeniu este foarte favorabilă acestor proiecte de cercetare-dezvoltare și ar putea genera un impact foarte mare pentru companii, inclusiv avantaj de cash-flow din punct de vedere fiscal.

Răzvan Ungureanu, Director, Impozite Directe, EY România: *„Facilitățile fiscale pentru activitățile de cercetare-dezvoltare există de mulți ani în legislația românească, însă nu au fost accesate pe scară largă de companiile care ar putea beneficia de ele. Anul 2023 a venit cu modificări importante privind procedura de aplicare a acestor facilități, care clarifică anumite aspecte neclare sau insuficient reglementate și care ar trebui să încurajeze tot mai multe companii să aplice facilitățile fiscale pentru activitățile de cercetare-dezvoltare desfășurate”.*

Principala recomandare pe baza rezultatelor studiului este reconsiderarea acestor facilități de către companiile care au activități de cercetare-dezvoltare în sensul aplicării lor pe scară mai largă. Faptul că, recent, legislația s-a schimbat și au apărut inclusiv precizări legate de lista experților în domeniu arată că autoritățile sunt deschise și favorabile în ceea ce privește încurajarea companiilor românești spre a beneficia de astfel de facilități.

Cele 12 detalii fiscale importante cu privire la câștigurile obținute din tranzacții cu monede virtuale

Autori:

- *Stela Andrei, Partener, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România*
- *Cristina Cristea, Senior Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România*
- **Câștigurile din tranzacții cu criptomonede** se declară și se impozitează dacă au fost valorificate într-o monedă clasică, bunuri sau servicii
- **Nedeclararea și eludarea obligațiilor fiscale** pe câștiguri astfel obținute suportă aceleași consecințe ca în cazul oricărui alt venit nedeclarat
- **Conformarea voluntară** în declararea veniturilor din tranzacții cu monede virtuale elimină riscul unor consecințe nedorite în urma verificărilor ANAF

Lumea monedelor virtuale – a criptomonedelor, cum generic sunt denumite, pentru că sunt create pe tehnologia blockchain, prin criptare – este una complexă. În România, s-a tot scris despre tratamentul fiscal al veniturilor obținute din astfel de tranzacții și a fost sumarizat foarte recent și de către Autoritatea Națională de Administrare Fiscală (ANAF) în unul dintre ghidurile puse la dispoziția contribuabililor – *Broșura privind tratamentul fiscal al veniturilor realizate de persoanele fizice din transferul de monedă virtuală*.

https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabililor/Brosusa_Criptomonedede_2023.pdf

În legătură cu acest subiect, se pot desprinde **12 aspecte** pe care le considerăm importante de reținut:

1. Poate ANAF să afle despre câștigurile din astfel de tranzacții?

Când vorbim despre momentul monetizării, tranzacțiile se derulează exclusiv prin conturi bancare clasice. ANAF primește deja informații de la terți, inclusiv informații de la instituțiile bancare privind mișcările pe conturi. La nivelul Comisiei Europene se discută despre un pachet de reglementări privind raportarea unor astfel de tranzacții, cu scopul de a avea acces rapid și transparent la informații privind câștigurile obținute.

Experții Comisiei Europene susțin că: „Mijloacele alternative de plată și de investiție, cum ar fi criptoactivele și moneda electronică, reprezintă o nouă realitate în era digitală. Acestea au un mare potențial de stimulare a activității economice și a inovației, dar prezintă, de asemenea, riscul de a reduce transparența și de a permite evaziunea fiscală sau fraudă. În cadrul programului nostru de impozitare echitabilă, ne vom actualiza normele fiscale pentru a aborda aceste aspecte, introducând un standard comun pentru a alinia diferitele abordări naționale de impozitare a criptoactivelor.

Acest lucru va ajuta administrațiile naționale să colecteze mai eficient impozitele prin includerea veniturilor din criptoactive și să țină pasul cu evoluția tehnologiei, pe măsură ce Europa avansează în tranziția sa digitală”.

Astfel, este evidentă atenția autorităților privind tranzacțiile cu criptomonedă, și nu doar la nivelul României. În acest sens, și *Strategia ANAF de creștere a conformării voluntare în domeniul impozitului pe veniturile persoanelor fizice în România 2023-2025* (pe care o puteți găsi pe site-ul ANAF) prevede acțiuni cu privire la astfel de venituri. De altfel, ANAF a anunțat deja în repetate rânduri rezultatele obținute/sume colectate în urma unor verificări/controlate derulate în cazul persoanelor fizice care au obținut câștiguri din criptomonedă.

2. Când vorbim despre posibile obligații fiscale?

Trebuie să recunoaștem că legislația fiscală din România nu este extrem de clară privind momentul determinării câștigului ce trebuie declarat. Noi înțelegem următoarele: când moneda virtuală este monetizată, adică se transformă în monedă clasică (fiat) – lei, euro, dolari SUA etc., în bunuri sau servicii, veți avea o obligație fiscală, dacă aveți un câștig.

3. Cum se calculează câștigul?

Ca diferență favorabilă între suma investită inițial și suma obținută în final prin vânzarea criptomonedelor, mai precis diferența între prețul de vânzare și prețul de achiziție, luând în calcul și costurile directe aferente tranzacției. Cu alte cuvinte, dacă valoarea monedei reale, a bunului/serviciului primit este mai mare decât suma investită inițial în criptomonedă, atunci aveți un câștig și, evident, se nasc obligații fiscale.

Având în vedere faptul că pierderile din astfel de tranzacții nu sunt reportabile de la un an la altul, nu există obligația de a le declara.

4. Ce cotă de impozit pe venit se datorează?

10% – doar când diferența dintre prețul de achiziție și cel de vânzare (precum și costurile directe, dacă este cazul) este pozitivă.

5. Este impozabil întreg câștigul?

Pragul neimpozabil este de 200 lei/tranzacție, condiția fiind ca, într-un an, câștigul să nu depășească suma de 600 lei.

Atenție! În cazul în care se înregistrează un câștig anual de peste 600 lei (de exemplu, 605 lei), întreaga sumă este impozabilă și nu doar suma care depășește respectivul prag.

6. Ce contribuții sociale se datorează?

Pentru anul 2022, contribuția de sănătate (CASS) se datorează pentru câștigurile care, în mod singular sau împreună cu alte tipuri de venituri într-un an, depășesc plafonul de 12 salarii minime pe țară. CASS de 10% se datorează la acest plafon, rezultând într-o sumă de plată de 3.060 lei pentru anul 2022.

Atenție la modificările fiscale privind plafoanele (și anume cele de 6, 12 sau 24 de salarii minime), la care se datorează CASS începând cu veniturile obținute în anul 2023, fiind raportabile în 2024, dar și în Declarația Unică estimativă care se va depune până pe 25 mai 2023.

7. Până când și cum se declară câștigurile?

Până la 25 mai, inclusiv, a anului următor celui în care au fost realizate veniturile, în baza Declarației Unice care poate fi depusă online (prin SPV sau e-guvernare utilizând semnătura electronică) sau fizic, prin poștă sau la ghișeu.

Recomandarea este deschiderea și utilizarea spațiului virtual privat de pe website-ul ANAF (SPV), pentru că este platforma care oferă mai multe servicii și metode eficiente de solicitare și obținere de documente fiscale.

8. Care este termenul de plată a obligațiilor fiscale datorate?

Până la data de 25 mai, inclusiv, a anului următor celui în care au fost realizate veniturile, similar termenului de depunere a Declarației Unice.

9. Există beneficii pentru plăți anticipate?

La acest moment, nu au fost prevăzute astfel de beneficii și este greu de crezut că vor apărea, cel puțin pentru veniturile din 2022.

10. Există sancțiuni pentru nedeclararea și neplata obligațiilor fiscale care decurg din astfel de tranzacții?

Categoric, sunt sancțiuni similare oricăror altor venituri nedeclarate – amenzi, dobânzi, penalități, iar în cel mai rău caz și urmăriri penale.

11. Ce se întâmplă dacă se decide transformarea activității de tranzacționare a monedelor virtuale într-o activitate regulată?

Activitatea începe să capete un caracter economic și se transformă într-o activitate independentă, care poate să se deruleze sub diferite forme de organizare (de exemplu, PFA, SRL), fiecărei forme aplicându-i-se prevederi fiscale diferite (de exemplu, mod de calcul, raportare, taxe datorate).

12. Sunt oportune tranzacțiile cu criptomonede?

Lucrurile nu sunt chiar atât de simple cum ar putea să pară la prima vedere, dar putem avea **două mari concluzii** relativ simple în ceea ce privește tranzacțiile cu criptomonede:

- **Investițiile de orice tip vin la pachet nu doar cu oportunități, dar și cu riscuri și responsabilități** – și de a câștiga, și de a pierde, în ambele cazuri fiind

nevoie de o foarte bună înțelegere a tipului de investiție, a piețelor investiționale, a regimului activelor respective, precum și a regimului fiscal.

- **Informația înseamnă putere** – nu este un simplu slogan, ci un principiu esențial, mai ales în domeniul investițiilor financiare, inclusiv în criptomonede. Cu alte cuvinte, nu investiți în ceea ce nu cunoașteți foarte bine și optați pentru corectitudine și conformare fiscală. Poate suna clișeic, dar este cu certitudine adevărat!

Studiu EY: Sustenabilitatea este în topul agendei de investiții în tehnologii emergente

- 76% dintre companii spun că temele de mediu, sociale și de guvernanță (ESG) sunt importante pentru investițiile lor în tehnologii emergente
- 77% dintre companii acordă prioritate furnizorilor de tehnologii emergente care pot articula impactul asupra mediului
- Investițiile în 5G se extind: strategiile privind internetul lucrurilor (IoT) vizează din ce în ce mai mult creșterea

Deciziile companiilor de a investi în tehnologii emergente sunt din ce în ce mai mult determinate de obiectivele lor de sustenabilitate și ESG – arată cea de-a patra ediție a studiului [EY Reimagining Industry Futures](#). Dintre cele 1.325

de companii intervievate, 76% consideră că ESG este un criteriu de investiții principal sau important, iar investițiile în 5G sunt cele mai susceptibile de a implica ESG ca principal obiectiv (citat în 81% din cazuri). Un procent de 76% dintre respondenți consideră că tehnologiile emergente pot juca un rol esențial în reducerea emisiilor lor de carbon.

Atunci când vine vorba de selectarea unui furnizor pentru tehnologii emergente, 77% dintre respondenți spun că vor acorda prioritate celor care înțeleg impactul asupra mediului. Tot mai multe companii clasează „capacitățile și acreditările în materie de sustenabilitate” ca fiind principalul criteriu de alegere a furnizorilor, înaintea „prețurilor competitive”, aflate pe locul al doilea. Aceste atribute devansează „viteza de implementare și execuție” și „capacitățile de soluționare end-to-end” care sunt în prezent pe primele două locuri în procesul de selecție a furnizorilor.

Tom Loozen, EY Global Telecommunications Leader, declară: *„Studiul din acest an evidențiază o schimbare marcantă a priorităților, indicând că sustenabilitatea este pe cale să devină factorul dominant care stă la baza alegerii furnizorilor de tehnologie. Pentru a ține pasul, directorii IT trebuie să facă mai mult pentru a se asigura că nivelul ridicat de așteptări se traduce în crearea de valoare pe termen lung, colaborând cu echipele de conducere pentru a face din sustenabilitate un principiu director care definește relațiile cu furnizorii. În egală măsură, furnizorii trebuie să joace rolul lor, mergând mai departe pentru a reflecta sustenabilitatea în ofertele lor și făcând mai mult pentru a aborda suficient de mult considerațiile ESG prin intermediul cazurilor de utilizare”.*

Comaniile respondente au spus că tehnologiile emergente oferă o gamă largă de contribuții pozitive la eforturile lor de sustenabilitate. Reducerea consumului de energie (46%) se află în topul listei, în timp ce îmbunătățirea măsurării sustenabilității (39%) și a planificării (39%) ocupă un loc

important. Cu toate acestea, beneficiile percepute variază în funcție de sector: 54% dintre companiile din sectorul auto citează reducerea consumului de energie ca fiind un beneficiu principal, în timp ce procentul scade la 38% în rândul respondenților din domeniul sănătății; iar reducerea deșeurilor este favorizată de 50% dintre respondenții din sectorul producției, în comparație cu doar 35% dintre organizațiile guvernamentale.

Dincolo de imperativul sustenabilității, studiul mai arată că nivelurile de investiții sunt în creștere pentru toate cele opt tehnologii emergente urmărite în cadrul studiului: robotică și automatizare, analiză și inteligență artificială (AI), edge computing, IoT, 5G, realitate augmentată sau virtuală, blockchain și calcul cuantic. 5G și edge computing înregistrează cea mai mare creștere – ambele cu 4% față de anul precedent. 5G are cel mai activ profil în ceea ce privește investițiile viitoare, 57% dintre companiile respondente plănuiind să investească în această direcție în următorii trei ani. La nivel regional, companiile din Americi conduc în prezent, 35% dintre acestea investind în 5G – în creștere cu 15% de la an la an. Nivelurile de investiții actuale și planificate în Europa și Asia rămân stabile de la an la an, constatările indicând că respondenții din Asia ar putea amâna investițiile.

În special, strategiile 5G și IoT ale companiilor sunt mai orientate spre creștere în acest an. 30% dintre respondenți citează „revizuirea modelelor de afaceri existente” ca fiind un factor important al cheltuielilor IoT, față de 25% anul trecut. Iar cazurile de utilizare 5G-IoT, cum ar fi realitatea virtuală și augmentată (citate de 50% dintre respondenți), punctează acum înaintea aplicațiilor care oferă funcții de continuitate a afacerii – în contrast cu anii anteriori, când continuitatea și reziliența erau prioritare.

Adrian Baschnonga, EY Global TMT Lead Analyst, spune: *„Pe măsură ce companiile devin tot mai atente la oportunitățile pe*

care 5G și IoT le oferă în stimularea creșterii, furnizorii trebuie să răspundă proactiv la evoluția cererilor de cazuri de utilizare. Un aspect esențial pentru această agendă este cartografierea eficientă a soluțiilor în funcție de nevoile de afaceri în schimbare, valorificând în același timp 5G și IoT împreună cu alte tehnologii, cum ar fi inteligența artificială și edge computing, pentru a maximiza impactul lor colectiv”.

România trebuie să implementeze Venitul Minim European Adecvat până în 2024. Ce prevede directiva europeană în acest sens și ce impact are pentru români?

Autori:

- *Claudia Sofianu, Partener, lider Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România*
- *Dan Răuț, Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România*
- Prin stabilirea unui „salariu minim adecvat” (*fair minimum wage*), UE consideră că vor fi protejate categoriile vulnerabile de lucrători din țările membre
- Fiecare stat va stabili nivelul venitului minim în funcție de condițiile sociale, economice și de evoluția indicatorilor macroeconomici
- Punctul de pornire în calcul ar putea fi valoarea

coșului de consum ori o cotă de 60% din salariul median sau la 50% din salariul mediu brut pe economie

Din cele mai recente date Eurostat cu privire la salariul minim lunar, reiese că România (cu puțin peste 600 euro) se poziționează printre ultimele țări din UE, pe locul 20 din 22, doar înaintea Ungariei și Bulgariei, pe o scară a acestui indicator cuprinsă între 2.387 euro în Luxemburg și 399 euro în Bulgaria. Deși reprezintă o problemă stringentă doar pentru o parte dintre țările membre, tema *venitului minim* este poziționată în continuare cu prioritate pe agenda de lucru a instituțiilor europene.

Un pas important în acest sens a fost adoptarea de către Parlamentul European, în toamna anului trecut, a **Directivei 2041/2022 privind salariul minim adecvat în UE**, iar din momentul intrării în vigoare a acesteia (octombrie 2022), statele membre au la dispoziție doi ani pentru a transpune prevederile acesteia în legislația locală.

Cum a apărut inițiativa și cum se concretizează?

Momentul „zero” al inițiativei a fost anul 2017, când întreg ansamblul instituțional al Uniunii Europene a proclamat Pilonul european al drepturilor sociale. Principiul numărul 6 al acestuia se referă la „salariul minim adecvat” (*fair minimum wage*), cu mențiunea expresă că în UE este nevoie de asigurarea unui venit decent tuturor lucrătorilor, considerându-se că salariile minime adecvate au un rol important în protejarea categoriilor vulnerabile.

Prin aceasta Directivă se urmărește ca venitul minim să poată fi determinat transparent și previzibil de către fiecare stat membru, în conformitate cu realitatea socială și în acord cu legislațiile naționale. Asta deoarece, în ciuda faptului că toate țările UE au o formă sau alta de asigurare a unor venituri minime prin diferite sisteme de protecție socială, în majoritatea cazurilor această remunerație nu acoperă toate

costurile unui așa-zis trai decent.

Digitalizarea, noile forme de muncă atipice, globalizarea, alături de consumerismul exacerbant, au erodat și au remodelat piața muncii, generând discrepanțe mari între anumite domenii, atunci când este vorba despre venituri.

Rolul acestor praguri de venit minim devine și mai important în contextul economic și social actual, complicat și complex deopotrivă, după anii de pandemie, crize sanitare, de mobilitate și inflație în creștere, plus un război regional în Europa. Astfel, această inițiativă este caracterizată de ambivalența dată în primul rând de necesitatea ameliorării condițiilor de trai și de muncă în Uniunea Europeană, dar și de ideea de a asigura progresul economic și social în cadrul acesteia.

Foarte important de reținut este faptul că nu toate țările UE vor avea același venit minim adecvat! Fiecare stat va stabili nivelul acestuia în funcție de condițiile sociale și economice, puterea de cumpărare, nivelul productivității și evoluțiile indicatorilor macroeconomici la nivel național, însă având drept ghid tocmai prevederile directivei europene și principiile pe care aceasta le cuprinde.

Astfel, țările care deja au un salariu minim pe economie stabilit se angajează să modifice nivelul acestuia după o formulă care să asigure un trai decent, să fie în concordanță cu rata inflației și să poată acoperi coșul de cumpărături minim pentru diverse bunuri și servicii necesare (fără însă a se limita doar la lista celor esențiale, ci să poată acoperi adițional chiar și anumite cheltuieli dedicate bunăstării și derulării unor activități recreative, culturale, educaționale sau sociale).

Nu în ultimul rând, directiva precizează că statele care au deja implementate politici de protecție socială privind venitul minim garantat prin acorduri colective, nu vor fi

obligate să introducă acest nou set de reguli privind venitul minim adecvat european, cu condiția să aibă deja prevăzute, prin legislația națională, condiții și standarde mai avantajoase decât ceea ce ar rezulta din implementarea acestui concept.

Pe de altă parte, se dorește încurajarea negocierilor colective asupra nivelului salariilor, dar și monitorizarea condițiilor de muncă printr-un sistem de controale și inspecții pe teren pentru a evita fie subcontractarea abuzivă, activitatea independentă fictivă ori nedeclararea orelor suplimentare. Astfel, se recomandă statelor membre să-și actualizeze salariile minime cel puțin o dată la doi ani, iar în țările care folosesc un mecanism de indexare automată, cel puțin o dată la patru ani.

În vederea calculării corecte a acestui venit, oficialii europeni recomandă statelor membre să ia ca punct de pornire **valoarea coșului de consum** (așa cum este prevăzut de rapoartele statistice naționale), ori să seteze acest venit la *60% din salariul median* sau la *50% din salariul mediu brut pe economie*. Spre exemplu, un coș de consum pentru un trai decent poate fi compus din costuri pentru: alimentație, îmbrăcăminte și încălțăminte, asigurarea unei locuințe, dotarea și întreținerea acesteia, produse de uz casnic și igienă personală, servicii, educație și cultură, îngrijirea sănătății, recreere și vacanță, fond de economii.

Unde se situează România la ora actuală?

România face parte din grupul țărilor cu venituri minime statutare, adică în grupul majoritar al statelor cu venituri reglementate prin legi sau statute. Spre deosebire, veniturile minime negociate colectiv se găsesc în Uniunea Europeană în doar 6 țări, și anume: Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Italia și Suedia (unde sunt stabilite prin negocieri între sindicate și angajatori). Din păcate, România nu se situează pe o poziție avantajoasă când vorbim despre salariul minim

garantat la nivel național, dar nici când vine vorba despre indicele nivelului prețurilor pentru consumul final al gospodăriilor – actualmente, 55% fiind punctul la care se află țara noastră.

Cu privire la veniturile medii, țările din Europa de Est se regăsesc tot în jumătatea de jos a clasamentului. Unele au înregistrat creșteri semnificative în această direcție (de exemplu, Letonia, Slovacia, Bulgaria și Lituania), pe când România și Estonia prezintă evoluții mai lente, potrivit unui Raport Eurofound aferent anului 2021.

Este important însă să se țină cont de marile diferențe între economiile țărilor membre, pe indicatori esențiali, cum sunt produsul intern brut (PIB) și nivelul prețurilor de consum. Spre exemplu, în 2021, Irlanda a înregistrat cel mai ridicat nivel al prețurilor dintre statele membre, cu 44% **peste** media UE (care a fost stabilită la 100%), în timp ce în România nivelul prețurilor a fost cu 45% **sub** media UE.

Separat, conform celor mai recente date statistice disponibile pentru anul 2022 în țara noastră, observăm următoarele serii de date relevante:

1. **Câștigul salarial mediu brut: 6.430 lei**
2. **Câștigul salarial mediu net: 3.974 lei**
3. **Valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent pentru o persoană adultă singură: 708 lei pe lună** (*astfel cum este prevăzut în Raportul Avocatului Poporului*)
4. **Salariul lunar minim brut la nivel național** (de la 1 ianuarie 2023): **3.000 lei** (cărui îi revine, în funcție de deduceri, un **net** de aproximativ **1.900 lei**)

Așadar, remarcăm cum în România de azi, salariul minim garantat este cu mult mai mic decât ar fi venitul minim necesar unui trai decent (așa cum prevede Directiva), iar discrepanțele pot fi subliniate astfel:

- Făcând un exercițiu de imaginație, dacă astăzi s-ar determina *în funcție de coșul de consum zilnic pentru un trai decent*, atunci venitul (net) minim garantat în România ar trebui să fie mai mare cu cel puțin 800 lei net.
- Mai mult, dacă venitul minim garantat în România s-ar calcula având ca reper echivalentul a 50% din *câștigul mediu brut pe economie – una dintre alternativele de calcul propuse de Directivă* – (i.e. 50% din 6.430 lei = 3.215 lei), sesizăm că decalajul ar crește cu încă aproximativ 500 lei net și deci venitul minim garantat în România ar trebui să crească cu aproximativ 1.300 lei.
- **Astfel, putem considera că venitul minim încasat astăzi (i.e. 1.900 lei) de un român este cu 50% mai mic (1.000 lei, în medie, în valori absolute) decât pragul care se presupune că îi asigură traiul decent.**

Calcululele de mai sus sunt exemple pentru o persoană adultă singură. Dacă, pe de altă parte, am vorbi despre o familie mai numeroasă, care eventual include și copii și/sau alte persoane în întreținere, atunci discrepanțele devin cu atât mai mari și ne dăm seama că nivelul de trai din România (pentru o bună parte a populației) este departe de a fi „decent”.

Este vreuna dintre formulele de calcul „perfectă”, așa încât să asigure echitatea vizată? Greu de spus. Totuși, Statul va trebui să găsească (odată cu transpunerea Directivei) **formula de calcul cea mai potrivită și adaptată realității cotidiene din România**. Aparent, în orice ipoteză de calcul ne-am încadra (după cum ne arată și calcululele simpliste de mai sus), salariatul român va avea doar de câștigat, fiindcă venitul său minim ar crește simțitor.

Impactul directivei va putea fi însă măsurat în ani buni de-acum încolo, după o perioadă de implementare, probabil graduală, din partea statelor membre. Speranțele sunt însă că acest act normativ UE va genera o mai mare transparență,

certitudine, stabilitate și predictibilitate pe piața muncii, iar în vremuri de criză va deveni o ancoră pentru cetățenii vulnerabili din țările UE, implicit și pentru cei din România.

Sinteză de jurisprudență fiscală națională

Autor: Anca-Mihaela Ion, judecător, Curtea de Apel Cluj, secția a III-a de contencios administrativ și fiscal

1. Stabilirea bazei de impozitare prin estimare – impozit pe venit vs. TVA. Nepunere la dispoziția organului fiscal a documentelor necesare. Depunere dovezi în instanță

Din perspectiva impozitului pe venit, contribuabilul care nu a pus la dispoziția organului fiscal evidențele contabile sau fiscale ori declarațiile fiscale sau documentele și informațiile necesare nu poate să înlăture rezultatul estimării realizate de către organul fiscal prin prezentarea ulterioară, în instanță, a registrelor, documentelor și informațiilor pe care ar fi trebuit să le prezinte organului fiscal la solicitarea acestuia, întrucât situația acestui contribuabil care, deși notificat în mod repetat în acest sens, a omis să își îndeplinească obligația legală de a prezenta organului fiscal cele solicitate nu este similară contribuabilului care se manifestă cu bună-credință, punând la dispoziția organului fiscal informațiile și documentele solicitate, iar în instanță doar suplimentând aceste informații și documente cu unele pe care nu le-a putut procura la momentul inspecției fiscale. În ceea ce privește TVA-ul, situația este diferită, întrucât, spre deosebire de stabilirea bazei de impozitare prin estimare, care nu mai poate fi

combătută cu probe suplimentare depuse în instanță, dacă se concluzionează că a fost realizată legal, din perspectiva TVA-ului, contribuabilul poate depune dovezi în susținerea apărărilor formulate inclusiv în instanță, numai o astfel de interpretare fiind în acord cu principiile statuate în jurisprudența CJUE privitoare la sistemul comun al taxei pe valoare adăugată.

(C.A. Cluj, dec. civ. nr. 543 din 11 mai 2022)

În memoriul de recurs dedus judecății, recurenta PFA A.T.A. a invocat argumente care pot fi încadrate în motivul de recurs reglementat de prevederile art. 488 alin. (1) pct. 8 C.proc.civ., arătând că instanța de fond a înlăturat în mod nelegal înscrisurile administrate ca probe în fața instanței, că, în ceea ce privește impozitul pe venit, nu erau întrunite condițiile pentru estimarea bazei impozabile, iar, în ceea ce privește modul de aplicare a metodei estimării, în mod nelegal se iau în considerare doar veniturile, iar nu și cheltuielile, și referitor la taxa pe valoare adăugată, recurenta a formulat critici din perspectiva locului prestării serviciilor și al calității de persoană impozabilă a beneficiarului serviciilor.

Analizând susținerile recurente, Curtea reține că, potrivit stării de fapt reținute de instanța de fond, prin Decizia de impunere nr. 2576 din data de 27.01.2017, emisă de Administrația Județeană a Finanțelor Publice Bistrița-Năsăud – Serviciul inspecție fiscală persoane fizice, s-au stabilit în sarcina reclamantei PFA A.T.A. obligații fiscale suplimentare de plată cu titlu de TVA în valoare totală de 67.111 lei, obligații aferente perioadei 01.11.2011 – 01.11.2016, iar, prin Decizia de impunere nr. 2577 din data de 27.01.2017, obligații suplimentare cu titlu de impozit pe venit în valoare totală de 19.906 lei, precum și contribuții sociale în valoare totală de 4.876 lei, obligații aferente perioadei 24.08.2011-31.12.2014.

Anterior emiterii acestor decizii de impunere, organul fiscal

a realizat mai multe demersuri pentru contactarea reprezentantului reclamantului în vederea efectuării inspecției fiscale.

Astfel, potrivit Procesului-verbal nr. 1882/26.09.2016, în data de 07.06.2016, i-a fost comunicat reclamantei Avizul de inspecție fiscală nr. 1118/01.06.2016, iar, ulterior, echipa de inspecție fiscală s-a deplasat la domiciliul fiscal al contribuabilului în vederea începerii inspecției fiscale, însă reprezentantul reclamantei nu a fost găsit la domiciliul cunoscut, acesta aflându-se în acel moment în Franța, unde desfășoară activitate, împrejurare în raport cu care a fost emisă Invitația nr. 1883/26.09.2016, prin care s-a solicitat prezența contribuabilului în data de 10.10.2016 la sediul organului fiscal, punându-i-se în vedere să prezinte o serie de documente: Registrul-jurnal de încasări și plăți, Registrul inventar, Registrul unic de control, declarații de venit, deconturi TVA, Jurnale de vânzări, Jurnale de cumpărări, documente privind înregistrarea veniturilor și cheltuielilor pentru perioada 24.08.2011-30.04.2016.

Ulterior, ca urmare a faptului că reprezentantul contribuabilului nu a dat curs invitației, a fost emisă Somația nr. 1973/11.10.2016, prin care se punea în vedere contribuabilului să se prezinte, în data de 19.10.2016, la sediul organului fiscal, cu documentele anterior menționate, nici această somație nefiind respectată, astfel că organul de inspecție fiscală a stabilit o nouă dată a începerii inspecției fiscale, comunicată reprezentantului contribuabilului prin e-mail, la data de 18.01.2017, la care acesta a răspuns, arătând că, aflându-se în Franța, a fost în imposibilitate de a se prezenta în fața organului fiscal, menționând, totodată, că urma ca în curând să vină în România și să se prezinte cu documentele solicitate la control.

Ca urmare a celor de mai sus, în data de 20.01.2017, organul fiscal a realizat o nouă comunicare cu reprezentantul contribuabilului, tot prin e-mail, prin care i se aducea la

cunoștință că inspecția fiscală nu mai poate fi amânată, îndrumând contribuabilul și cu privire la modalitățile de transmitere a documentelor solicitate expres pentru verificarea fiscală, respectiv că acestea pot fi transmise prin poștă (servicii de curierat), printr-o terță persoană (contabil) sau scanate și trimise pe adresa de e-mail. Totodată, contribuabilul a fost avertizat că, în situația în care nu prezintă documentele solicitate, organul fiscal va proceda la stabilirea obligațiilor fiscale prin estimarea bazei de impunere.

Or, în raport de această stare de fapt, Curtea nu poate reține că estimarea bazei impozabile s-ar fi realizat de către organul fiscal în mod arbitrar, fără a fi îndeplinite condițiile legale pentru a se proceda în această manieră.

Puteți citi continuarea articolului în [nr. 6/2022](#) al revistei Tax Magazine. Găsiți [aici](#) mai multe detalii despre abonamentele Tax Magazine.

Sondaj EY: Cele mai folosite beneficii extrasalariale și percepția angajatorilor români vizavi de modificările legislative aplicabile acestora

- Beneficiile salariale cele mai oferite angajaților de

- către companiile românești sunt tichetele de masă
- Cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, pentru ocazii speciale – sunt beneficiile pe care peste 85% dintre respondenți aleg să le ofere suplimentar salariilor
 - Decontarea contravalorii transportului la și de la locul de muncă se află pe locul trei în topul celor mai accesate beneficii care însoțesc salariul de bază: 67% dintre angajatori au declarat că suportă costul deplasării la și de la locul de muncă pentru angajații lor
 - La mijlocul clasamentului se află beneficiile prin care angajații își acoperă nevoile sociale (servicii de sănătate, asigurări de viață, pensii facultative și vouchere de vacanță)
 - Cele mai puțin accesate și/sau oferite beneficii sunt tichetele culturale, abonamentele pentru activități sportive

Codul fiscal românesc prevede o diversitate de beneficii extrasalariale, pentru care angajatorul, în unele cazuri, nu datorează impozit și/sau contribuții sociale sau care, în alte cazuri, pot fi deduse din baza impozabilă pentru angajați, astfel încât rezultă un impozit pe salariu mai mic. Tabloul general al acestor avantaje reprezintă instrumentul pe care companiile din România îl pot utiliza, astfel încât să ofere un venit suficient de motivant pentru atragerea, reținerea și fidelizarea angajaților. Întrebarea este dacă se întâmplă acest lucru și care sunt cele mai utilizate beneficii atașate pachetelor salariale de către angajatorii români.

Din cel mai recent studiu EY România referitor la abordarea angajatorilor români privind acordarea beneficiilor extrasalariale se desprind concluzii relevante despre paleta de beneficii accesată de companii și corelarea acesteia cu tratamentul fiscal aplicabil.

Vestea bună este că majoritatea covârșitoare a respondenților

din cadrul sondajului EY (93%) au declarat că oferă angajaților, pe lângă salariul de încadrare, și diverse beneficii, ceea ce înseamnă că departamentele de resurse umane și top managementul companiilor au înțeles cele două mari avantaje ale acestei opțiuni: fidelizarea și menținerea forței de muncă, iar pe de altă parte, diminuarea bazei de impozitare, implicit a efortului fiscal și disponibilizarea unor fonduri care pot fi utilizate în dezvoltarea companiei.

În topul celor mai populare beneficii regăsim:

Tichetele de masă – se confirmă din nou, dacă mai era nevoie, că acestea reprezintă beneficiul cu cea mai mare notorietate, fiind oferite de aproape toți angajatorii. Conform sondajului EY, pentru mai bine de 9 din 10 companii, tichetele de masă sunt nelipsite din pachetul salarial. Astfel, acestea au devenit atât un punct fix în crearea ofertelor de angajare, cât și un element permanent în remunerarea forței de muncă.

Cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou pentru ocazii speciale – mai mult de 85% dintre respondenți au confirmat că agreează facilitățile fiscale de care beneficiază în cazul acestui tip de beneficiu, astfel că îl oferă salariaților pentru diferitele ocazii speciale din timpul anului, cum sunt sărbătorile de Paște, Crăciunul, Ziua Copilului – 1 Iunie, 8 Martie.

Decontarea contravalorii transportului la și de la locul de muncă – 67% dintre angajatori suportă costul deplasării la și de la locul de muncă pentru angajații proprii.

Urmează în ordine descrescătoare ca pondere în topul beneficiilor oferite pe lângă salariul de bază: **primele de asigurare voluntară de sănătate și/sau servicii medicale furnizate sub formă de abonament**. În jur de două treimi dintre companii (60%) facilitează angajaților accesul la servicii medicale private. De asemenea, aproape 40% dintre respondenți consideră utile, prin urmare suportă costurile aferente pentru

asigurările de viață și/sau profesionale, iar aproape o treime dintre aceștia (32%) cotizează suplimentar la **fonduri de pensii facultative** pentru salariații lor.

„Toate acestea pot conduce la ideea că angajatorii din România pun accentul nu doar pe starea de bine actuală/imediată a angajaților, dar sunt atenți și la situația acestora pe un termen mediu sau lung”, este de părere Dan Răuț, Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale EY România. „Nu mai puțin important – ca o notă excepțională, dat fiind că sondajul EY a fost realizat înainte ca acestui beneficiu să îi fie asociată o facilitate fiscală favorabilă – este de menționat faptul că doi angajatori din 10 acordau deja în pachetul lor de beneficii extrasalariale și posibilitatea ca salariații să acceseze servicii de wellness/activități sportive. Va fi interesant să urmărim evoluția acestui beneficiu în perioada următoare, ținând cont că, de la 1 februarie 2023, acesta va avea avantaje fiscale substanțiale”, adaugă Dan Răuț.

Astfel, începând cu luna februarie 2023, angajatorii pot include în lista beneficiilor extralasariale neimpozabile (această categorie intră în lista celor plafonate lunar la cel mult 33% din salariul de bază) și **„contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic** oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, **suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană”**.

Separat, dacă salariatul alege să suporte direct costurile

pentru activitățile sportive, acestea vor putea fi deduse (în anumite condiții) din baza salarială impozabilă, în conformitate cu prevederile legii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual. În plus, acest cost poate fi deductibil dacă este suportat de angajat chiar și pentru persoanele aflate în întreținerea sa, dar tot în limita cumulată a celor 400 euro pe an.

Pe scurt, **dacă prețul abonamentelor sportive este suportat personal de angajat** (pentru el și/sau persoanele în întreținere), **acesta poate reprezenta o cheltuială deductibilă la calculul impozitului pe salariu**, iar **dacă este un beneficiu acordat de angajator, acesta poate fi asimilat unui beneficiu neimpozabil**, în condițiile legii și doar pentru salariații proprii.

„În gama beneficiilor ce țin de activități sportive, asigurarea accesului la serviciile centrelor de fitness a fost poate cel mai frecvent folosit de angajatori în pachetele salariale și chiar în condițiile în care acesta nu avea neapărat vreun avantaj fiscal suplimentar. Cu atât mai mult cu cât, în prezent, beneficiul devine atractiv și din punct de vedere al taxelor, recomandăm companiilor să își lărgască orizonturile de analiză și să privească cu atenție întreaga gamă de astfel de servicii (și nu doar centrele fitness), întrucât pot fi plăcut surprinși să descopere o paletă mult mai cuprinzătoare de activități sportive eligibile care – prin tratamentul fiscal favorabil – ar putea îmbogăți lista existentă de beneficii extrasalariale. Fără îndoială, interesul este crescut și din partea salariaților, iar multe departamente de HR probabil că deja au primit și întrebări pe această temă din partea angajaților. Așadar, pare a fi momentul oportun ca acest beneficiu să fie analizat și luat în considerare”, explică Dan Răuț.

Activitățile potențial eligibile, potrivit legislației, sunt cele încadrate la codurile CAEN de mai jos:

9311 – Activități ale bazelor sportive – prin exploatarea instalațiilor destinate evenimentelor sportive desfășurate în sală sau în aer liber, cum ar fi stadioane de fotbal, hockey, cricket, rugby; piste pentru cursele de automobile, câini, cai; bazine de înot și stadioane de atletism; arene și stadioane pentru sporturi de iarnă; arene de hochei pe gheață; arene de box; terenuri de golf; piste de popice.

9312 – Activități ale cluburilor sportive (fie că sunt cluburi profesioniste, semi-profesioniste sau de amatori) – ex.: cluburi de fotbal, popice, natație, golf, box, sporturi de iarnă, șah, atletism, tir etc.

9313 – Activități ale cluburilor și centrelor de fitness și culturism.

Din această perspectivă, angajatorii au la îndemână și pot concepe programe și pachete atractive pentru salariați, în contextul trendului general, de creștere a interesului pentru sport și o viață sănătoasă.

Un rezultat îmbucurător al sondajului este și acela că **8 din 10 angajatori au afirmat că sunt la curent cu noutățile fiscale în ceea ce privește beneficiile salariale, așa cum sunt prevăzute de O.U.G. nr. 16/2022** care au intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2023.

„Este o dovadă de maturitate și educație fiscală de un nivel din ce în ce mai ridicat al companiilor autohtone, al trendului ascendent pe care se află necesitatea de a înțelege în profunzime și de a aplica intern, pentru angajați, cât mai multe dintre facilitățile permise de Codul Fiscal românesc”, este de părere **Claudia Sofianu, Partener, lider Impozit pe venit și contribuții sociale EY România, EY CESA People Advisory Services Leader.**

Dintre cei intervievați, doar **3 din 10 angajatori consideră că modificările legislative (i.e., privind beneficiile extralasariale limitate la 33% din salariul de bază) nu le**

impactează deloc politica de compensații și beneficii, ceea ce înseamnă că pentru un procent mare (aproximativ 70%), anul acesta va însemna, inevitabil, un moment de analiză în detaliu a pachetului de beneficii.

Cu toate acestea, **80% dintre respondenți consideră că noile modificări legislative nu le impactează semnificativ bugetul alocat în prezent**, astfel preconizează că nu vor suporta costuri suplimentare în mod substanțial. Se remarcă termenul „substanțial”, deoarece este evident că într-o măsură mai mică sau mai mare, majoritatea angajatorilor vor ajunge măcar să pună pe agenda de discuții și acest punct, așa cum reiese și din cele menționate anterior.

Singura egalitate din sondajul EY s-a înregistrat la întrebarea privind varianta pentru care vor opta în cazul în care vor surveni modificări legislative cu impact asupra costurilor și, astfel, vor fi nevoiți să efectueze modificări ale politicii actuale de beneficii. **Jumătate dintre companiile respondente au declarat că, la nevoie, vor opera modificări ale categoriilor de beneficii, astfel încât să păstreze bugetul actual și, deci, să nu suporte cheltuieli suplimentare.**

Cealaltă jumătate, partea plină a paharului, se arată deschisă creșterii bugetului actual de compensații și beneficii salariale, ținând cont și de facilitățile fiscale ce pot aduce plusvaloare, atât din perspectiva angajatorului, cât și din perspectiva salariatului.

„Orice modificare legislativă care se referă la impozitarea salariilor și la eventualele facilități fiscale pe care le aduc ofertei de beneficii extrasalariale va trebui atent analizată de către angajatorii din România, pentru că aceștia vor fi nevoiți să-și reconfigureze politica de compensații și beneficii, să-și ajusteze bugetele și să adapteze realitatea internă a companiei la noul context fiscal, pe măsura apariției acestor modificări – și, nu în ultimul rând, să-și

mențină sau chiar să-și crească atractivitatea în ochii salariaților și/sau a candidaților”, a concluzionat **Claudia Sofianu**.

Angajatorii trebuie să aplice cu atenție scutirea de taxe pentru abonamentele la săli de sport oferite salariaților

Autor: Ioana Cârțițe, Senior Tax Manager, Biriș Goran



Începând cu veniturile aferente lunii februarie, companiile nu mai plătesc taxe salariale dacă oferă angajaților abonamente la săli de fitness sau cluburi sportive, pentru servicii de întreținere, prevenire sau terapie. Scutirea de taxe salariale se aplică doar pentru sumele care se încadrează într-o limită de 400 de euro pe an pentru fiecare salariat, dar noul beneficiu trebuie calculat și prin raportare la plafonul de 33% din salariul de bază al angajatului, aplicabil din acest an, cumulativ, pentru mai multe tipuri de beneficii cu taxare favorabilă.

Codul fiscal a fost modificat în Parlament la începutul acestui an, pe lista beneficiilor extrasalariale cu taxare favorabilă care pot fi oferite salariaților fiind incluse și abonamentele de sport, recuperare sau terapie plătite de

angajatori. Facilitatea se aplică începând cu veniturile aferente lunii februarie 2023, însă sunt câteva aspecte obligatorii care trebuie analizate cu atenție de angajatori pentru a putea aplica noul regimul fiscal mai favorabil.

Abonamentele de acest fel sunt scutite de taxe doar în limita a 400 de euro/an

Legea nr. 34/2023 a introdus în Codul fiscal o scutire de taxe pentru companiile care plătesc salariaților abonamente de sport, recuperare sau terapie, aceste cheltuieli fiind scutite de impozit și contribuții sociale în limita a 400 euro/an pentru fiecare persoană angajată.

Mai exact, taxele scutite sunt: impozitul pe venit, contribuția socială pentru pensii (CAS), contribuția la sănătate (CASS) și contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM).

Serviciile nu trebuie să fie exclusiv sportive...

Scutirea de taxe vizează contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic.

Lista serviciilor de care poate beneficia salariatul în baza acestei facilități excede domeniul strict al fitness-ului și întreținerii corporale, fiind incluse în aria de aplicare a noului beneficiu și serviciile medicale practicate în cadrul sălilor de fitness sau a cluburilor sportive, cum ar fi fizioterapia, masajul terapeutic sau diverse alte tehnici de recuperare medicală ori sportivă.

... dar trebuie să fie prestate într-un centru sportiv

Pentru a beneficia de regimul fiscal favorabil, serviciile trebuie să fie oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate obligatoriu la unul dintre codurile CAEN menționate

expres de Codul fiscal.

Este vorba despre codurile: 9311 (activități ale bazelor sportive), 9312 (activități ale cluburilor sportive) sau 9313 (activități ale centrelor de fitness).

Facilitatea trebuie corelată și cu alte beneficii cu taxare favorabilă pe care le mai primește salariatul respectiv

Un lucru foarte important pe care angajatorii trebuie să îl ia în calcul este că acordarea noului beneficiu trebuie încadrată și în plafonul aplicabil de la începutul acestui an pentru mai multe tipuri de beneficii salariale, care sunt scutite de impozit și contribuții sociale doar dacă nu depășesc, când sunt cumulate, 33% din salariul de bază al salariatului.

Lista celorlalte beneficii care trebuie să fie incluse în acest plafon, **pe lângă noul beneficiu al abonamentelor sportive**, sunt: prestațiile primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, contribuțiile facultative la pensii, primele de asigurare voluntară de sănătate, banii de telemuncă, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, decontarea chiriei în anumite condiții, precum și contravaloarea hranei acordate salariaților prin catering sau în sistem propriu (în alte situații decât cele în care angajații primesc tichete de masă).

Verificarea încadrării în acest plafon trebuie făcută lunar, iar angajatorii pot alege singuri ordinea în care cele opt tipuri de beneficii se includ în plafonul de cel mult 33% din salariul de bază.

Vă reamintim, de asemenea, că fiecare dintre aceste beneficii mai are și propriul său plafon valoric și propriile reguli care trebuie verificate separat pentru acordarea scutirii de taxe, similar valorii de 400 de euro/anual permise pentru abonamentele la săli de fitness sau centre de sport. Spre exemplu, banii de telemuncă sunt scutiți de taxe salariale

numai dacă sunt acordați în limita a 400 de lei (pentru o lună lucrată complet în acest regim), contribuțiile la pensiile facultative sau primele de asigurare voluntară de sănătate, doar în limita a 400 de euro/an, iar serviciile turistice sunt plafonate la cel mult un câștig salarial mediu brut.

Practic, pentru a aplica regimul fiscal favorabil, un angajator trebuie să verifice mai întâi, pentru fiecare beneficiu în parte, că se încadrează în limita permisă de Codul fiscal specific pentru acel beneficiu, iar, ulterior, dacă aceasta este respectată, să analizeze mai departe și să adune toate beneficiile din această categorie, ca să verifice dacă valoarea lor cumulată respectă plafonul de 33% din salariul de bază al angajatului.

Cazier fiscal. Contribuabili. Fapte înscrise

Autori:

- ***Cosmin Ștefănescu, Managing Partner, Duncea, Ștefănescu & Associates***
- ***Andrei Coiciu-Trifan, Partner, Financial Services, Duncea, Ștefănescu & Associates***

În Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1279 din 30 decembrie 2022, a fost publicată H.G. nr. 1568/2022 pentru modificarea anexei la H.G. nr. 1000/2015 privind faptele pentru care se înscriu informații în cazierul fiscal al contribuabililor, potrivit legislației în vigoare („Hotărârea nr. 1568/2022”).

Hotărârea nr. 1568/2022 a intrat în vigoare începând cu data

de 29 ianuarie 2023.

! De la data intrării în vigoare a Hotărârii nr. 1568/2022 (i.e. 29.01.2023), autoritățile vor putea înscrie în cazierul fiscal (în plus față de cele deja cunoscute) al contribuabililor și fapte prevăzute de diferite legi speciale, precum:

- **Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale**
 - reținerea/încasarea și neplata impozitelor și contribuțiilor cu reținere la sursă.
- **Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului**
 - nerespectarea obligației de depunere a declarației de beneficiar real.
- **Legea contabilității nr. 82/1991**
 - nerespectarea reglementărilor cu privire la întocmirea, semnarea și depunerea în termenul legal a situațiilor financiare interimare;
 - nerespectarea obligației privind auditarea situațiilor financiare interimare;
 - nedepunerea situațiilor financiare interimare.



- **Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală**
 - nedepunerea la termenele legale a declarației privind fișierul SAF-T;
 - depunerea incorectă sau incompletă a declarației privind fișierul SAF-T;
 - nedepunerea la termenele legale a declarației unice pentru persoanele fizice;
 - nerespectarea obligației de întocmire a dosarului prețurilor de transfer;
 - nerespectarea obligației de a prezenta dosarul prețurilor de transfer;
 - depunerea de declarații recapitulative incorecte ori

incomplete;

– neraportarea sau raportarea cu întârziere a aranjamentelor fiscale transfrontaliere.

! Reamintim câteva dintre faptele care se regăseau și în Hotărârea nr. 1000/2015, preluate, de asemenea, și de dispozițiile Hotărârii nr. 1568/2022, ce pot fi înscrise în cazierul fiscal:

- omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii pentru obținerea de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri;
- neemiterea bonului fiscal pentru toate bunurile livrate sau serviciile prestate, emiterea de bonuri cu o valoare inferioară prețului de vânzare a bunului sau tarifului de prestare a serviciului, care se sancționează cu amendă cuprinsă între 3.500 LEI și 27.500 de LEI, în funcție de tipul contravenției;
- eliminarea din categoria situațiilor care constituie infracțiuni potrivit Legii nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, cu modificările ulterioare, a faptei privind *„reținerea și nevărsarea, cu intenție, în cel mult 30 de zile de la scadență, a sumelor reprezentând impozite sau contribuții cu reținere la sursă”*, care era sancționată în trecut cu închisoare de la un an la 3 ani sau amendă.