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 şi contribuţii sociale, EY România***
- ***Dan Răuţ, Manager, Impozit pe venit şi contribuţii 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 instituţiilor 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 exacerbat, 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 recreaționale, 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 şi 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 prezinta 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** (căruia 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.**

Calculele 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 calculele 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 dispoziţia organului fiscal evidenţele contabile sau fiscale ori declaraţiile fiscale sau documentele şi informaţiile necesare nu poate să înlăture rezultatul estimării realizate de către organul fiscal prin prezentarea ulterioară, în instanţă, a registrelor, documentelor şi informaţiilor pe care ar fi trebuit să le prezinte organului fiscal la solicitarea acestuia, întrucât situaţia acestui contribuabil care, deşi notificat în mod repetat în acest sens, a omis să îşi îndeplinească obligaţia legală de a prezenta organului fiscal cele solicitate nu este similară contribuabilului care se manifestă cu bună-credinţă, punând la dispoziţia organului fiscal informaţiile şi documentele solicitate, iar în instanţă doar suplimentând aceste informaţii şi documente cu unele pe care nu le-a putut procura la momentul inspecţiei fiscale. În ceea ce priveşte TVA-ul, situaţia este diferită, întrucât, spre deosebire de stabilirea bazei de impozitare prin estimare, care nu mai poate fi combătută cu probe suplimentare depuse în instanţă, dacă se concluzionează că a fost realizată legal, din perspectiva TVA-ului, contribuabilul poate depune dovezi în susţinerea apărărilor formulate inclusiv în instanţă, numai o astfel de interpretare fiind în acord cu principiile statuate în jurisprudenţa 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 judecăţii, 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 instanţa de fond a înlăturat în mod nelegal înscrisurile administrate ca probe în faţa instanţei, că, în ceea ce priveşte impozitul pe venit, nu erau întrunite condiţiile pentru estimarea bazei impozabile, iar, în ceea ce priveşte modul de aplicare a metodei estimării, în mod nelegal se iau în considerare doar veniturile, iar nu şi cheltuielile, și referitor la taxa pe valoare adăugată, recurenta a formulat critici din perspectiva locului prestării serviciilor şi al calităţii de persoană impozabilă a beneficiarului serviciilor.

Analizând susţinerile recurentei, Curtea reţine că, potrivit stării de fapt reţinute de instanţa de fond, prin Decizia de impunere nr. 2576 din data de 27.01.2017, emisă de Administraţia Judeţeană a Finanţelor Publice Bistriţa-Năsăud – Serviciul inspecţie fiscală persoane fizice, s-au stabilit în sarcina reclamantei PFA A.T.A. obligaţii fiscale suplimentare de plată cu titlu de TVA în valoare totală de 67.111 lei, obligaţii aferente perioadei 01.11.2011 – 01.11.2016, iar, prin Decizia de impunere nr. 2577 din data de 27.01.2017, obligaţii suplimentare cu titlu de impozit pe venit în valoare totală de 19.906 lei, precum şi contribuţii sociale în valoare totală de 4.876 lei, obligaţii 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 inspecţiei fiscale.

Astfel, potrivit Procesului-verbal nr. 1882/26.09.2016, în data de 07.06.2016, i-a fost comunicat reclamantei Avizul de inspecţie fiscală nr. 1118/01.06.2016, iar, ulterior, echipa de inspecţie fiscală s-a deplasat la domiciliul fiscal al contribuabilului în vederea începerii inspecţiei fiscale, însă reprezentantul reclamantei nu a fost găsit la domiciliul

cunoscut, acesta aflându-se în acel moment în Franța, unde desfăşoară activitate, împrejurare în raport cu care a fost emisă Invitaţia nr. 1883/26.09.2016, prin care s-a solicitat prezenţa 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 şi plăţi, Registrul inventar, Registrul unic de control, declaraţii de venit, deconturi TVA, Jurnale de vânzări, Jurnale de cumpărări, documente privind înregistrarea veniturilor şi cheltuielilor pentru perioada 24.08.2011-30.04.2016.

Ulterior, ca urmare a faptului că reprezentantul contribuabilului nu a dat curs invitaţiei, a fost emisă Somaţia 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 menţionate, nici această somaţie nefiind respectată, astfel că organul de inspecţie fiscală a stabilit o nouă dată a începerii inspecţiei fiscale, comunicată reprezentantului contribuabilului prin e-mail, la data de 18.01.2017, la care acesta a răspuns, arătând că, aflându-se în Franţa, a fost în imposibilitate de a se prezenta în faţa organului fiscal, menţionând, totodată, că urma ca în curând să vină în România şi 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 cunoştinţă că inspecţia fiscală nu mai poate fi amânată, îndrumând contribuabilul și cu privire la modalităţile de transmitere a documentelor solicitate expres pentru verificarea fiscală, respectiv că acestea pot fi transmise prin poştă (servicii de curierat), printr-o terţă persoană (contabil) sau scanate şi trimise pe adresa de e-mail. Totodată, contribuabilul a fost avertizat că, în situaţia în care nu prezintă documentele solicitate, organul fiscal va proceda la stabilirea obligaţiilor fiscale prin estimarea

bazei de impunere.

Or, în raport de această stare de fapt, Curtea nu poate reţine că estimarea bazei impozabile s-ar fi realizat de către organul fiscal în mod arbitrar, fără a fi îndeplinite condiţiile 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 şi percepţia 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 şi/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, pentru ocazii speciale – sunt beneficiile pe care peste 85% dintre respondenți aleg să le ofere suplimentar salariaților**
- **Decontarea contravalorii transportului la şi 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, reţinerea și fidelizarea angajaților. Întrebarea este dacă se întâmplă acest lucru și care sunt cele mai utilizate beneficii ataşate 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 şi/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 şi 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 şi contribuţii 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 substanţiale", 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 facilităţilor sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic** oferite de furnizori ale căror activităţi sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum şi contravaloarea abonamentelor, oferite de acelaşi furnizor care acţionează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât şi dreptul de a utiliza facilităţile sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic, **suportate de angajator pentru angajaţii 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 întreţinerea 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 lărgească orizonturile de analiză și să privească cu atenție întreaga gamă de astfel de servicii (și nu doar centrele fitness), întrucât pot fi plăcut suprinși 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 şi contribuţii 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 respondenţi 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 Cârtițe, 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), acontribuția 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 acest 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 serviciilte 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 informaţii în cazierul fiscal al contribuabililor, potrivit legislaţiei 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 şi combaterea**

evaziunii fiscale

– reținerea/încasarea și neplata impozitelor și contribuțiilor cu reținere la sursă.

- **Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului**

– nerespectarea obligației de depunere a declarației de beneficiar real.

- **Legea contabilităţii 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 şi 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.

Tratamentul fiscal al remunerațiilor administratorilor și legătura cu formularul 402

Autori:

- ***Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România***
- ***Andra Ciotic, Senior Manager, Impozit pe venit şi***

contribuţii sociale, EY România

Din perspectiva impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii, legislația fiscală din România încadrează, fără niciun dubiu, remunerațiile primite de către persoane fizice în calitate de administratori, reprezentanți în adunarea generală a acționarilor și în consiliile de administrație, directori, membri ai directoratului sau ai consiliului de supraveghere, dar și de manageri în baza contractului de management, ca **venituri asimilate salariilor**.

Având această prevedere explicită în Codul fiscal, remunerațiile astfel obținute sunt supuse regimului fiscal de impozitare aplicat în cazul salariului pe care îl obține orice angajat. Cu alte cuvinte, acestea vor suporta impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii, până la același termen și în aceleași condiții, ca veniturile salariale obținute de către persoanele fizice încadrate cu **contracte individuale de muncă în România, care lucrează la noi în țară**.

În practică, apar însă diferențe și vom vedea în analiza de mai jos care sunt acestea și potențialele unghiuri de abordare a acestora. Este vorba despre ipostazele concrete în care o astfel de persoană se poate afla, generând unele neclarități în tratamentul fiscal și, implicit, necesitatea unor verificări și analize suplimentare.

De exemplu, aceste persoane fizice, în calitate de administratori, directori, membri ai unui consiliu de administrație/directorat, pot fi persoane **nerezidente**. Pentru acestea, legislația fiscală din România indică impunerea veniturilor potrivit prevederilor legislației naționale, luând în considerare, totodată, și **prevederile convenției de evitare a dublei impuneri aplicabile, încheiate de România cu statul de rezidență fiscală a persoanei fizice în cauză**.

Având în vedere prevederile legislației domestice a statului de rezidență fiscală a persoanei fizice, precum și pe cele ale

convențiilor de evitare a dublei impuneri, aceeași persoană, pentru aceleași venituri, ar putea fi considerată că obține sume ce se încadrează în categorii diferite, în funcție de accepțiunea fiecărui stat – statul sursă a venitului *versus* statul de rezidență fiscală a persoanei fizice.

În practică, acest lucru se va translata în discuții de clarificare pentru a rezolva eventuale divergențe în abordarea impozitării respectivului venit. La fel, din perspectiva contribuțiilor sociale, atunci când sunt mai multe state implicate care trebuie să facă propria analiză, ar putea exista situații când aceeași activitate, să spunem cea a unui administrator dintr-o companie înregistrată într-un stat membru al Uniunii Europene, care este și salariat al unei societăți cu activitate într-un alt stat membru al Uniunii Europene, să fie considerată **activitate dependentă** de către unul dintre state și independentă în celălalt stat. Implicit, acest lucru va determina discuții suplimentare în vederea stabilirii legislației de securitate socială aplicabilă respectivei persoane.

Și dacă tot suntem în aria contribuțiilor sociale, ar mai trebui menționat că într-o astfel de situație internațională, în măsura în care se aplică legislația română de asigurări sociale, iar administratorul/directorul/membru al directoratului, consiliului de administrație și altele similare, își desfășoară activitatea în străinătate, la angajatori/plătitori care nu au sediul permanent sau rezidența fiscală în România, apare obligația de declarare și plată a contribuțiilor sociale aferente. Acest lucru se realizează de către persoana fizică prin intermediul Declaraţiei Unice privind impozitul pe venit şi contribuţiile sociale datorate de persoanele fizice.

Activități de consultanță pentru afaceri și management (cod CAEN 7022) pot fi prestate și prin alte forme de organizare a activității, precum PFA sau ca persoană juridică, în măsura în care acestea au un scop economic.

În cazul derulării activității ca PFA, este bine de știut că **trebuie să fie asigurată independența relației dintre părți**. În acest sens, legislația fiscală din România prevede o serie de criterii din care trebuie îndeplinite cel puțin patru pentru a se putea vorbi despre o relație independentă.

Un detaliu foarte important este acela că independența relației nu se rezumă doar la asigurarea îndeplinirii acestor criterii din perspectiva formei contractuale dintre părțile implicate, ci și la îndeplinirea acestora în practică. Altfel, vorbim de o relație dependentă, caz în care desfășurarea activității sub formă de PFA (cu implicații fiscale mai reduse) nu își are sensul.

Reamintim că, începând cu veniturile anului 2023, au intrat în vigoare o serie de modificări fiscale cu impact asupra veniturilor din activități independente. Este vorba, în primul rând, despre diminuarea pragului minim anual, stabilit cumulat cu alte venituri anuale, astfel cum sunt prevăzute de lege, de la care se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, de la 12 la 6 salarii minime brute la nivel național.

De asemenea, au fost modificate bazele anuale de calcul pentru această contribuție, fiind stabilite în funcție de nivelul anual al venitului realizat – avem baze anuale de calcul de 6, 12 sau 24 salarii minime brute la nivel național. Similar, și pentru contribuția de asigurări sociale, venitul ales ca bază anuală de calcul nu poate fi mai mic de 12 sau 24 de salarii minime brute la nivel național, în funcție de nivelul anual al venitului realizat. Iar din perspectiva impozitului pe venit, se reduce plafonul anual, de la 100.000 euro la 25.000 euro, de la care este obligatorie trecerea de la sistemul de impozitare pe bază de norme de venit (ceva mai favorabil, în funcție de situație) la cel real.

Pe de altă parte, la fel de important de știut pentru persoanele juridice și activitățile de consultanță pentru

afaceri și management pe care le realizează este faptul că, pe lângă substanța economică care trebuie să fie asigurată atunci când vorbim despre astfel de forme de organizare, modificările fiscale cu aplicabilitate din anul 2023 limitează prestarea acestui tip de activități de consultanță și/sau management, la o pondere de sub 20% din veniturile totale, pentru ca regimul fiscal al microîntreprinderii să mai poată fi aplicat.

Este important de menționat faptul că trendul general în fiscalitatea europeană, cel puțin la nivelul statelor membre UE, este acela de a se alinia din punctul de vedere al schimbului de informații, astfel încât să fie respectate <<ad literam>> convențiile de evitare a dublei impuneri, dar și de a determina exact statutul persoanelor care obțin venituri, iar impozitele pe venituri să fie corect calculate și plătite, conform regulilor de impunere fiscală corespunzătoare.

În cazul acestor tipuri de venituri asimilate salariilor, pentru a pune în practică schimbul automat obligatoriu de informaţii în cadrul UE și pentru a putea colecta astfel date relevante privind anumite venituri realizate în România inclusiv remuneraţiile administratorilor şi ale altor persoane asimilate acestora, rezidenţi ai altor state membre ale Uniunii Europene, entităţile raportoare stabilite de legislația aplicabilă au obligația de depunere a unei declarații informative (formularul 402), până în ultima zi a lunii februarie a anului curent, pentru anul anterior.

Camioane cu produse alimentare întoarse de la

frontiera României din cauza lipsei autorizației de acces la sistemul TRACES NT de avizare sanitar-veterinară

Autor: Cosmin Dincă, Senior Manager, Comerţ Internaţional, EY România

Atât sfârșitul anului 2022, cât și începutul lui 2023 au creat probleme transportatorilor și importatorilor de produse alimentare destinate consumului uman provenind din importuri ce nu și-au obținut la timp autorizațiile de acces la sistemul de procesare a vizei sanitar-veterinare TRACES NT.

Sistemul TRACES NT (*Trade Control and Expert System*) este platforma electronică de certificare sanitar-veterinară pentru importurile și exporturile de animale vii și produse alimentare de origine animală/non-animală utilizată la nivel global.

Dacă astfel de produse alimentare de origine non-animală pătrund în România direct dintr-un stat terț UE (de ex., Serbia, Ucraina, Republica Moldova sau Portul Constanța) acestea pot fi ulterior puse în liberă circulație în România numai dacă obțin viza sanitar-veterinară prin sistemul electronic TRACES NT direct la punctul de frontieră. Excepție de la regula utilizării TRACES NT la frontieră fac produsele destinate României care intră în UE prin granița aparținând altui Stat Membru UE (de ex., Bulgaria), unde procedura manuală de obținere a vizei sanitar-veterinare este în continuare aplicată la destinație în România.

În cazul unui astfel de import, operatorul economic are obligația să notifice în prealabil punctul de intrare de la frontiera României despre data estimată pentru sosirea

transportului, precum și natura acestuia. Notificarea se poate realiza numai dacă importatorul responsabil de transport are acces prealabil la sistemul TRACES NT și poate completa și transmite către autoritatea sanitar-veterinară de la frontiera României documentul de intrare necesar. Documentele aferente transportului pot fi încărcate electronic și rămân stocate în baza de date TRACES NT.

Obținerea autorizației de acces la TRACES NT durează, în general, 1-2 zile de la depunerea unei cereri către autoritatea sanitar-veterinară regională din România responsabilă cu aria de jurisdicție în care operatorul economic își are sediul social (de ex., DSVSA București pentru operatorii economici cu sediul social în București). Odată ce rolurile au fost acordate corect în sistem, operatorul economic poate iniția procesul de obținere a vizei sanitar-veterinare la punctul de frontieră.

În concluzie, înainte de planificarea importurilor de produse alimentare destinate consumului uman, operatorii economici importatori trebuie să verifice obligațiile ce le revin privind obținerea vizei sanitar-veterinare, în funcție de logistica aprovizionării. Mai precis, obținerea autorizației de acces la TRACES NT, identificarea regulilor de îndeplinit pentru control, verificarea excepțiilor, completarea documentelor de intrare adecvate și transmiterea lor la punctul de frontieră al României în timp util. Se evită, astfel, întârzierile și costurile nedorite.

Din 2023, companiile pot

oferi salariaților un nou beneficiu extrasalarial cu scutire de taxe: asigurarea mesei la sediul angajatorului

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

Începând din acest an, companiile pot oferi angajaților un nou beneficiu extrasalarial cu regim fiscal preferențial: acordarea de hrană, în locul tichetelor de masă, hrană ce poate fi preparată în unitățile proprii ale angajatorilor sau oferită în sistem de catering de unități specializate. Acest beneficiu este scutit de taxe salariale – impozit pe venit și contribuții sociale, dar pentru a se putea aplica acest regim fiscal favorabil mai trebuie respectate și alte condiții.

O.G. nr. 16/2022 a introdus în Codul fiscal un nou beneficiu extrasalarial care poate fi acordat salariaților, cu un regim fiscal mai avantajos: asigurarea directă a mesei salariaților la sediul angajatorului (nu doar indirect ca până acum, prin tichete de masă).

Noile reguli fiscale se aplică începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023 și stabilesc că este scutită de impozit pe venit și contribuții sociale ”contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor (…), în limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi”.

Practic, angajatorii pot acorda în prezent hrană de cel mult 30 de lei/zi (cât este valoarea unui tichet de masă acum), numai această sumă fiind scutită de taxele salariale. Hrana poate fi preparată în unitățile proprii ale angajatorilor (cei

care au cantină, spre exemplu), dar pot fi oferite și mese preparate de unități specializate (firme de catering sau restaurante).

De asemenea, pentru a putea fi acordat cu regimul fiscal de scutire de taxe, beneficiul trebuie să fie formalizat și din punct de vedere birocratic, fiind necesar să fie cuprins în regulamentul intern al companiei sau în contractele individuale de muncă ale salariaților.

Salariații nu pot primi și hrană, și tichete de masă

Companiile care vor să ofere acest nou beneficiu salariaților proprii trebuie să știe că nu pot acorda în același timp și tichete de masă, și hrană angajaților, fiind necesar să aleagă doar unul dintre beneficii pentru a putea aplica regimul fiscal favorabil. Cu alte cuvinte, un angajat nu poate primi în același timp și tichete de masă, și o masă plătită de angajator la sediul acestuia.

Hrana poate fi acordată doar pentru salariații care lucrează la sediul angajatorului

Un alt aspect important este că noul beneficiu poate fi oferit doar salariaților care lucrează la sediul angajatorului sau într-un punct de lucru al acestuia, nefiind disponibil și pentru angajații care își prestează activitatea în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu.

Din acestă perspectivă, noul beneficiu este mai rigid decât cel care vizează acordarea tichetelor de masă, căci acestea pot fi oferite și angajaților care lucrează remote sau hibrid.

Noul beneficiu e pe lista de beneficii extrasalariale care trebuie să se încadreze și în plafonul de 33% din salariul de bază

Vă reamintim că tot începând din 2023, au fost introduse reguli noi pentru taxarea beneficiilor extrasalariale, în

sensul în care Guvernul a introdus o listă de beneficii care sunt scutite de impozit și contribuții sociale doar în limita unui plafon lunar, aplicabil pentru toate beneficiile cumulate. Este vorba de un plafon lunar de 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat în care vor intra, pe lângă contravaloarea hranei acordate salariaților prin catering sau în sistem propriu, și prestațiile primite în baza clauzei de mobilitate, contribuțiile facultative la pensii, primele de asigurare voluntară de sănătate, banii de telemuncă, contravaloarea serviciilor turistice acordate de angajatori sau decontarea chiriei când salariatul nu deține locuință.

Angajatorii vor putea alege ordinea în care veniturile respective se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază, respectând în același timp și plafonul fiscal stabilit de Codul fiscal, ca și până acum, specific pe fiecare tip de beneficiu (spre exemplu, în cazul contribuțiilor facultative la pensii, angajatorii pot oferi acest beneficiu salariaților, dar deductibilitatea sa este permisă doar în limita a 400 de euro/an).

Și din această perspectivă, tichetele de masă rămân în continuare mai avantajoase la acordare decât oferirea unei mese salariaților, ele nefiind cuprinse în această listă de beneficii care trebuie cumulate pentru a respecta plafonul de 33% nou-introdus.

Totuși, merită clarificat și că tichetele de masă sunt scutite doar de contribuții sociale (nu și de impozit pe venit), în timp ce pentru asigurarea hranei salariaților, angajatorii pot fi scutiți și de contribuții sociale, și de impozit pe venit, atâta timp cât sunt respectate toate condițiile de acordare detaliate anterior.

Decalogul schimbărilor aplicabile de la 1 ianuarie 2023 în domeniul gestionării deșeurilor

Autor: Daniela Neagoe, Senior Manager, Comerţ Internaţional, EY România

În cursul anului 2022 au fost publicate o serie de acte normative ce aduceau modificări legislației privind gestionarea deșeurilor, inclusiv în privința obligațiilor la Fondul pentru Mediu, distanța aplicabilității acestora, de la 1 ianuarie 2023, părând îndepărtată. Lunile s-au scurs repede, am intrat în anul 2023 și agenții economici vizați de noile prevederi trebuie să se conformeze acestora.

Cele mai importante modificări de care trebuie să țină seama agenții economici ar fi:

1. **Creșterea costurilor cu gestionarea deșeurilor de ambalaje ca urmare a modificării obiectivelor de reciclare/valorificare.** Obiectivele globale de reciclare și valorificare pentru calculul contribuției aferente ambalajelor au crescut cu 5%. De asemenea, au crescut și obiectivele de reciclare pe tip de material, cea mai mare creștere fiind la deșeurile de ambalaje din aluminiu de la 20% în 2022, la 30% în 2023.
2. **Începând din 1 ianuarie 2023, îndeplinirea obiectivelor de valorificare/reciclare se calculează pe baza cantităților efectiv valorificate** și nu pe baza celor predate către reciclator, element maxim diferențiator față de situația de până acum. Cu alte cuvinte, crește

responsabilitatea reciclării pentru agenții economici și aceștia vor fi nevoiți să-și urmărească fluxul valorificării și al reciclării până la reciclarea efectivă, nu doar până în momentul predării către un reciclator.

3. **OIREP[1] va plăti contribuția de 2 lei/kg pentru ambalaje numai în limita garanției prevăzute de Legea nr. 249/2015**, la acest moment fiind de 2 milioane lei. În cazul în care OIREP nu vor îndeplini obiectivele prevăzute de lege, operatorii economici care au încheiat contracte cu aceștia vor plăti contribuția aferentă de 2 lei/kg după executarea garanției OIREP-ului, în baza unei decizii emisă de către AFM.

Astfel, este critic ca agenții economici să analizeze necesitatea unor modificări ale procedurilor interne, adresând în special cazul în care OIREP nu ar îndeplini obiectivele de valorificare/reciclare pentru cantitatea de deșeuri de ambalaje pentru care a preluat responsabilitatea. De asemenea, înainte de a contracta un OIREP, este recomandat să se facă un minim efort de *due dilligence* pentru a verifica activitatea OIREP-ului respectiv – de exemplu, cine sunt acționarii, clienții sau prestatorii de servicii aferenți tipurilor de ambalaje pentru care există obligația de gestionare.

4. Colectorii de deșeuri, firmele de salubritate, reciclatorii, valorificatorii și brokerii de deșeuri – care raportează cantități către OIREP-uri – constituie, la rândul lor, o garanție în cuantum de **500.000 lei în favoarea Administrației Fondului de Mediu, ce va fi actualizată la un cuantum de 15% din rulajul anului anterior**.
5. Referitor la **Ecotaxă** – taxa pentru pungi din plastic, de 0,15 lei/bucată, s-a introdus o exceptare de la plată pentru pungile de uz casnic introduse pe piața națională care sunt inscripționate individual cu sintagma „pungi de uz casnic”.

6. Contribuția AFM pentru **neatingerea țintelor de colectare a deșeurilor electrice** din categoria „lămpi” a scăzut de la 20 lei/kg în 2022, la 8 lei/kg în 2023.
7. **Sistemul informatic de trasabilitate al AFM (SIATD[2]) se extinde** (de la ambalaje) și asupra anvelopelor, bateriilor și echipamentelor electrice. Cantitățile care nu apar în SIATD nu pot fi luate în calculul la realizarea obiectivelor minime de gestionare a deşeurilor.
8. **Sistemul de Garanție Returnare (SGR) va fi obligatoriu începând cu data de 30 noiembrie 2023**, producătorii și comercianții care introduc pe piață ambalaje SGR, având obligația de a se înregistra în SGR până la data de 28 februarie 2023. SGR se referă la ambalaje primare nereutilizabile din sticlă, plastic sau metal, cu volume cuprinse între 0,1 l și 3 l, inclusiv pentru băuturi. Agenții economici implicați ar trebui să seteze până la această dată atât circuitul garanției, cât și al ambalajelor, inclusiv să creeze puncte de colectare la care consumatorul final va preda ambalajele SGR și vor primi contravaloarea garanției de 0,5 lei/ambalaj.
9. Producătorii care introduc pe piață anumite produse din plastic de unică folosință (de exemplu, filtre tutun, recipiente pentru alimente, cum ar fi cutiile cu sau fără capac, utilizate pentru a conține produse alimentare, pahare pentru băuturi, inclusiv capacele acestora) trebuie să implementeze **răspunderea extinsă a producătorilor prin intermediul unei organizații sau individual pentru deșeurile proprii, până la 31 decembrie 2024**. Pentru filtre tutun, deși termenul de implementare a răspunderii extinse a rămas 5 ianuarie 2023, nu s-a implementat încă, conform discuțiilor cu părțile implicate în acest demers, acest termen urmează să fie amânat.
10. Pentru a realiza o reducere cantitativă măsurabilă a consumului de produse din plastic de unică folosință, operatorii economici care introduc pe piața națională

aceste produse sunt obligați să **reducă progresiv cantitățile introduse pe piață și anume cu 5% pentru anul 2023**, raportat la anul 2022.

În concluzie, ne așteptăm ca aceste modificări să fie de impact la nivelul activității agenților economici şi recomandăm analize individuale în funcție de specificul activității.

[1] Organizații care implementează obligațiile privind Răspunderea Extinsă a Producătorului.

[2] Sistemul Informatic de Asigurare a Trasabilității Deșeurilor.

Loja visătorilor în materia TVA

(deductibilitatea TVA nu poate fi condiționată de eventualele beneficiile aduse de achizițiile efectuate)

Luisiana Dobrinescu,

Managing Partner, Dobrinescu Dobrev SCA

La 55 de ani de la introducerea sistemului de TVA în Europa și la aproape 20 de ani de la adoptarea de către România a sistemului de TVA european, se manifestă încă foarte puternic reacția autorităților fiscale române de respingere a principiilor de funcționare ale sistemului de TVA.

Îmi pare din ce în ce mai mult că cei ce scriu pe acest subiect, inclusiv subsemnata, trebuie să fie membrii lojei

visătorilor care se inspiră din surse oculte, accesibile doar pentru inițiați, când de fapt realitatea ce îi înconjoară este mult mai simplă și mai cruntă.

În particular, mă refer aici la respingerea continuă a dreptului de deducere a TVA, pe considerentul oportunității achiziției și a lipsei de beneficii pe care aceasta le-ar fi adus companiei (în analiza ANAF).

De unde până unde un sistem neutru de impozitare, creat anume pentru persoanele impozabile, poate fi cenzurat până la pierderea acestei caracteristici fundamentale?

Cu alte cuvinte, dacă o societate de producție de zahăr achiziționează servicii de intermediere pentru pătrunderea pe piețe străine sau servicii de marketing, furnizorii emițând facturi supuse TVA (în sistem normal sau în taxare inversă), cum ar putea ca o critică venită din partea unui organ fiscal privind oportunitatea acestor servicii, calitatea sau rezultatul lor, să influențeze exercitarea dreptului de deducere?

Cu ce ocazie (a se citi „în ce temei”) organul fiscal face analiza oportunității unei afaceri și din ce literă sau fărâmă de spirit al legislației armonizate de TVA ar rezulta pierderea dreptului de deducere?

Cel de mai sus nu este un exemplu dus la extrem, este chiar cel oferit de realitatea de zi cu zi a inspecțiilor fiscale efectuate nu doar de mici administrații din teritoriu, ci și de marea direcție de administrare a marilor contribuabili.

Și mai grav este că nou reformata, dar neschimbata direcție de soluționare a contestațiilor din cadrul MFP, menține o astfel de abordare absurdă și de nivel preșcolar, raportat la teoria de TVA: *„Deși societatea avea atât dreptul, cât și obligația de a face dovada îndeplinirii condiției de fond în vederea deducerii TVA, explicațiile, documentația și informațiile prezentate nu permit identificarea acestora în corelație cu*

serviciul prestat, fără a putea face dovada exactă a prestării acestor servicii în scopul operațiunilor taxabile ale societății verificate și fără a reieși că aceste servicii au condus la obținerea de beneficii pentru Societate” – citat dintr-o decizie emisă pe data de 05.09.2022.

Dacă am aprecia drepturile și obligațiile de TVA după însușirea măcar a principiilor fundamentale de funcționare a acestui sistem, și nu doar din interesul de a colecta bani la bugetul de stat cu orice preț, am putea face ușor distincția dintre condiția de fond ce trebuie îndeplinită pentru exercitarea dreptului de deducere și abuz.

Mai exact, art. 168 din Directiva TVA 2006/112/CE, comentat în spiritul său de doctrina și jurisprudența europeană vastă, conferă persoanelor impozabile dreptul de a deduce TVA-ul aferent achizițiilor lor, dacă acestea sunt în scopul operațiunilor lor taxabile.

Se pare că aici a intervenit o ruptură în transmiterea mesajului, având în vedere că organele fiscale române citesc acest „*în scopul operațiunilor taxabile*” drept „*în beneficiul operațiunilor taxabile*”. Cele două sunt sinonime imperfecte, putând fi înlocuite cu „în legătură cu operațiunile taxabile” și nicidecum cu „*dacă aduc beneficii operațiunilor taxabile*”.

Cu alte cuvinte, organele de inspecție trebuie să verifice doar dacă achizițiile au legătură cu activitatea beneficiarului/cumpărătorului, fără a avea dreptul să ridice critici de oportunitate sau de eficiență financiară cu privire la acestea.

Un fisc confrate, cel din Ungaria, a ridicat o problemă similară, care spre norocul nostru a ajuns pe rolul Curții de Justiție a Uniunii Europene. Pentru că această jurisprudență pare a fi rostită în șoaptă și pe la colțuri, misiunea membrilor lojei visătorilor în materie de TVA este să o facă atât de cunoscută, încât decizii precum cea a fiscului

român, citată mai sus, să fie asumate doar cu mare rușine, de organele fiscale:

„Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se constate că articolul 168 litera (a) din Directiva TVA trebuie interpretat în sensul că o persoană impozabilă poate deduce TVA-ul achitat în amonte pentru servicii de publicitate în cazul în care o asemenea prestare de servicii (…) ***prezintă o legătură directă și imediată cu una sau cu mai multe operațiuni impozabile în aval*** *sau cu ansamblul activității economice a persoanei impozabile, cu titlu de cheltuieli generale,* ***fără a fi necesar să se ia în considerare împrejurarea că prețul facturat pentru asemenea servicii ar fi excesiv*** *în raport cu o valoare de referință definită de administrația fiscală națională sau că aceste servicii* ***nu ar fi determinat o creștere a cifrei de afaceri*** *a respectivei persoane impozabile*” – a se vedea paragraful 40 din Hotărârea CJUE din 25.11.2021 în cauza C 334/20 *Amper Metal Kft*.