

Studiu EY și Endeavor: 53% dintre inițiativele antreprenorilor români în tehnologie țintesc piața globală

Autori: Bogdan Ion, Country Managing Partner, EY România

Mihnea Crăciun, Managing Director, Endeavor România

EY România și Endeavor lansează astăzi [studiul „Profilul antreprenorului român în tehnologie”](#), care oferă o privire de ansamblu asupra mediului antreprenorial din sectorul tehnologic din România. Studiul evidențiază tendințele demografice, provocările și succesele antreprenorilor români din tehnologie, subliniind contribuția lor la economia națională și globală.

Bogdan Ion, Country Managing Partner, EY România și Chief Operating Officer pentru EY Europa Centrală și de Sud-Est și Regiunea Asiei Centrală, subliniază importanța antreprenoriatului în contextul economic actual: „În România, antreprenoriatul este un fenomen în plină expansiune, reflectând reziliența și evoluția mediului de afaceri local. Studiul nostru arată că 53% dintre antreprenorii din tehnologie își orientează inițiativele către piețele internaționale, demonstrând adaptabilitate, planificare strategică și o viziune globală. Profilul antreprenorului român care se distinge din acest studiu este caracterizat de perseverență, reziliență, dar și spirit autodidact și determinare, trăsături esențiale care îi ajută să depășească dificultățile și să creeze noi oportunități. În plus, aceștia sunt tineri, educați și capabili să colaboreze eficient în

echipă. În colaborare cu Endeavor, o organizație globală care sprijină antreprenorii să-și scaleze afacerile și să aibă un impact pozitiv asupra economiilor locale și globale, am realizat această cercetare pentru a evidenția contribuția vitală a antreprenorilor la creșterea economică și la inovarea mediului de afaceri.”

„Acest raport spune o poveste despre curajul și perseverența antreprenorilor români care au reușit să transforme obstacolele în oportunități. Dincolo de date, descoperim o comunitate de lideri care și-au construit afacerile pe o fundație de inovație și colaborare, iar succesul lor este o dovadă că, în ciuda provocărilor economice, antreprenorii români continuă să își urmeze viziunea, sprijiniți de o rețea solidă de mentori și parteneri strategici,” a declarat Mihnea Crăciun, Managing Director, Endeavor România.

Conform studiului, București și Cluj-Napoca sunt orașele care sprijină antreprenoriatul tehnologic în România. Din 2014, Bucureștiul a înregistrat o creștere de 35,9% a numărului de inițiative antreprenoriale, în timp ce Cluj-Napoca a avut o creștere remarcabilă de 66,5%. Aceste orașe beneficiază de ecosisteme economice puternice și instituții academice de renume, care creează medii propice pentru inovație și dezvoltare de afaceri.

Jumătate dintre antreprenorii români din sectorul tehnologic își încep afacerile înainte de vârsta de 25 de ani, iar un procent notabil de 11% încep chiar înainte de a împlini 18 ani. Nivelul de educație este ridicat în rândul acestor antreprenori, 90% dintre ei având cel puțin o diplomă de licență. Domeniile predominante de studiu sunt disciplinele tehnice (45%) și finanțele sau economia (29%).

Antreprenorii români din tehnologie demonstrează reziliență și adaptabilitate, vizând adesea piețele internaționale, cu 53% dintre inițiativele lor orientate global. Această orientare internațională subliniază ambiția de a scala și inova dincolo

de granițele naționale. Mulți antreprenori acumulează experiență valoroasă de muncă și își completează educația înainte de a-și lansa afacerile, ceea ce le oferă abilități esențiale și o înțelegere cuprinzătoare a dinamicii pieței. Totodată, ei preferă inițiativele colaborative, datele arătând rate de succes mai mari pentru afacerile fondate de mai multe persoane (80%) comparativ cu inițiativele solo (20%). Abordarea colaborativă îmbunătățește performanța afacerii prin diversificarea abilităților, împărțirea responsabilităților și îmbunătățirea lucrului în echipă.

Provocări și tendințe strategice

În pofida succeselor lor, antreprenorii români din tehnologie se confruntă cu provocări semnificative, în special în obținerea investițiilor externe. Un procent covârșitor de 95% preferă să mențină controlul privat asupra afacerilor lor, ceea ce poate limita potențialul de creștere din cauza reticenței de a accepta finanțare externă. De asemenea, antreprenoriatul pare să fie influențat de familie și cercurile sociale apropiate, 53% dintre respondenți raportând o conexiune familială sau socială cu antreprenoriatul.

Obținerea finanțării este o provocare semnificativă, majoritatea antreprenorilor bazându-se pe fonduri personale (42%) pentru capitalul inițial, urmate de angel investors (19%) și fonduri de investiții (15%). Experiența în industrie se dovedește crucială pentru succes, 71% dintre antreprenori valorificând cunoștințele anterioare pentru a-și conduce afacerile.

Succesul pentru antreprenorii români din tehnologie este multifacțat, măsurat de obicei prin creșterea companiei, generarea de venituri și validarea pieței. Dorința lor de a se extinde și de a genera profit este alimentată de angajamentul de a construi echipe competente și de a dezvolta produse pregătite pentru piață. Acest parcurs, caracterizat de ambiție, planificare strategică și reziliență, ilustrează un

ecosistem antreprenorial promițător și inovator în România.

Noi obligații ale angajatorilor privind angajarea persoanelor cu dizabilități

În *Monitorul Oficial* al României, Partea I, nr. 1124/11.11.2024, a fost publicată **OUG 127/2024 privind unele măsuri în domeniul social („OUG 127/2024“)**.

OUG 127/2024 stabilește noi obligații pentru angajatori în legătură cu angajarea persoanelor cu dizabilități.

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap („**Legea 448/2006**”) prevede faptul că autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin **50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.**

Pentru îndeplinirea obligației prevăzute mai sus, potrivit OUG 127/2024, începând cu luna **ianuarie 2025**, angajatorii trebuie:

1. să facă dovada că, printr-o cerere scrisă, au solicitat sprijinul organizațiilor nonguvernamentale („**ONG**”) care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități, în vederea respectării procentului de 4% stabilit de Legea 448 / 2006;
2. să prezinte către Autoritatea Națională pentru Protecția

Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă **(a)** cererea scrisă, precum și **(b)** dovada transmiterii acesteia către ONG, pentru a comunica posturile vacante adecvate ocupării de către persoanele cu dizabilități.

Cererea va cuprinde descrierea atribuțiilor pentru posturile respective, calificările necesare, precum și norma de lucru.

3. să transmită anual, până la data de 31 ianuarie pentru anul anterior, către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă o situație centralizată a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate și un inventar al competențelor solicitate la angajare.

Reglementări în vederea determinării cadrului legal pentru asigurarea unui nivel adecvat de stabilire a salariilor minime

Autori: Anca Iulia Zegrean, Partener Biriș Goran

Mara Bîndar, Paralegal, Biriș Goran

Legea nr. 283/13.11.2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, publicată în M. Of. nr. 1139 din 14.11. 2024,

transpune Directiva (UE) 2022/2041 și îndeplinește Jalonul 392 din PNRR (C13). Prin urmare, *Legea nr. 53/2003 – Codul muncii*, se modifică și se completează cu următoarele dispoziții referitoare la:

1. Salariul de bază

Este definit ca fiind componenta fixă a renumerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

2. Salariul minim brut pe țară garantat în plată

Se actualizează anual, prin hotărârea Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale. Modificarea devine aplicabilă de la data de 1 ianuarie a anului următor.

Nivelul acestui salariu se stabilește prin **procedura de aplicare a mecanismului** de stabilire și actualizare adoptată prin hotărârea Guvernului.

Are ca indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare, salariul mediu brut. Nivelul orientativ al ponderii salariului minim în salariul mediu este între **47% – 52%**.

Se menține perioada limită de **max. 24 luni** pe durata căreia se poate stabili salariul minim pentru un lucrător. Ulterior, salariul se majorează.

Angajatorii au obligația de a informa lucrătorii cu privire la nivelul salariului minim brut pe țară.

3. Promovarea negocierilor colective

Se introduc în Codul muncii prevederile privind adoptarea prin hotărâre de Guvern a unui **plan de acțiune** care să susțină negocierile colective și accesul salariaților la drepturi salariale negociate colectiv. Planul se revizuieste periodic sau cel puțin o dată la cinci ani. Prin adoptarea planului se urmărește ca rata de acoperire a negocierilor colective în plan național să ajungă la 80%.

4. Amenzi și infracțiuni

Nerespectarea dispozițiilor privind salariul minim garantat în plată atrage aplicarea unei amenzi de la 3.000 la 5.000 lei /per lucrător, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei; Constituie infracțiune stabilirea în mod repetat a unor salarii mai mici decât salariul minim garantat.

5. Conflicte de muncă

Sunt incluse în această categorie și conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce au la bază raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, neîntemeiate pe un contract individual de muncă.

6. Impactul cu privire la procedurile de achiziții publice sau concesiuni

Operatorii participanți trebuie să respecte obligațiile aplicabile în domeniul relațiilor de muncă și cerințele vizând acordarea salariului minim, precum și să aplice prevederile Legii dialogului social.

Vor fi excluși din procedurile de achiziții publice operatorii care în ultimii 2 ani anterior depunerii ofertei au fost condamnați penal pentru nerespectarea prevederilor privind acordarea salariului minim.

Contractele de achiziții publice/ de concesiune vor conține prevederi referitoare la respectarea de către operatorii economici a prevederilor legale privind observarea salariului minim.

Se introduce un nou factor de evaluare care poate fi luat în considerare pentru atribuirea contractelor de achiziții publice, anume dacă ofertantul are încheiat un contract colectiv de muncă.

Instanța de control judiciar învătită cu căi de atac în reformare promovate atât de debitor, cât și de creditor judecă toate căile de atac

Decizia nr. 22 în dosarul nr. 1533/1/2024

Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea art. 75 alin. (1) coroborate cu cele stipulate de art. 75 alin. (2) lit. a) teza întâi din Legea nr. 85/2014, dispozițiile Codului insolvenței nu derogă de la prevederile de drept comun ale Codului de procedură civilă, care obligă instanța de control judiciar, învătită cu căi de atac în reformare promovate atât de debitor cât și de creditor, în condițiile deschiderii procedurii insolvenței față de debitorul pârât ulterior închiderii dezbaterilor sau în cursul soluționării căilor de atac, să judece toate căile de atac.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 18 noiembrie 2024.

Munca la distanță în contextul BEPS 2.0: provocări și implicații fiscale pentru angajați și angajatori

Autori: Corina Mîndoiu, Partener, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România

Crina Onuț, Manager, People Advisory Services, EY România

Maria Ciudin, Consultant Senior, People Advisory Services, EY România

Digitalizarea economiei globale și adoptarea accelerată a muncii la distanță au determinat Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) să inițieze The Base Erosion and Profit Shifting, cunoscut deja ca BEPS 2.0, un set de reguli de planificare fiscală menite să împiedice companiile să exploateze lacunele din legile fiscale naționale ca modalitate de a evita plata taxelor. În timp ce conceptul de bază permanentă (Permanent establishment – PE) rămâne un aspect important, munca la distanță introduce noi straturi de complexitate fiscală, care necesită o atenție sporită din partea companiilor.

Conform unui [raport](#) recent al OCDE (OECD releases BEPS 2.0 Pillar Two Blueprint and invites public comments), implementarea Pilonului I și Pilonului II ar putea crește veniturile globale din impozitul pe profit cu aproximativ 50 – 80 miliarde USD pe an.

În România, BEPS Pilonul II se aplică începând cu 1 ianuarie 2024. Companiile au obligația pregătirii calculelor pentru acest an, însă raportarea și plățile aferente se vor face în 2026, astfel că angajatorii trebuie să aibă deja în vedere

impactul acestei noutăți. De adăugat faptul că, prin implementarea Pilonului II, care stabilește o rată minimă globală de impozitare de 15% pentru grupurile de întreprinderi multinaționale cu venituri consolidate anuale de cel puțin 750 de milioane de euro, companiile trebuie să se asigure că toate impozitele sunt raportate corect pe baza locului în care au rezidența oficială și locul în care lucrează efectiv angajații, nu doar unde sunt plătiți. Mai mult, BEPS 2.0 intensifică monitorizarea riscului companiilor de a crea o bază permanentă în diferite jurisdicții prin intermediul angajaților mobili, ceea ce înseamnă că angajații care lucrează în diferite țări ar putea declanșa obligații fiscale pentru angajatorii lor.

De exemplu, un angajat cu contract individual de muncă cu o companie din țara A, decide să îmbine utilul cu plăcutul și să lucreze pe parcursul unui an câteva zile pe lună din țări mai calde, țările B, C și D, în care avea deja planificate concedii, fără să își anunțe angajatorul de intenția sa de a lucra remote. După câteva luni, în urma unui audit inițiat de autoritățile fiscale din statul C, se descoperă că respectiva persoană desfășoară activități dependente de pe teritoriul țării în favoarea companiei din țara A și impune plata taxelor datorate conform legii atât la nivelul angajatului, cât și la nivelul angajatorului. Acest proces declanșează verificări suplimentare din partea angajatorului care scot la iveală că angajatul a prestat activități similare și de pe teritoriile țărilor B și D. Situația nu a fost gestionată în mod corect nici de angajat, care trebuia în mod normal (conform unei politici interne, după caz) să solicite acordul angajatorului să presteze muncă de la distanță, nici de angajator, care avea obligația monitorizării activității angajaților și a echipamentelor tehnice utilizate. Deși exemplul prezentat este unul simplist, în practică situațiile pot fi mult mai complexe și pot atrage riscuri fiscale pentru angajați și companii, deopotrivă.

Așadar, dacă un lucrător stabilește o prezență într-o țară, iar angajatorul nu este la curent cu această schimbare a locului muncii (situație cu care angajatorii s-au cam întâlnit în practică și în pandemie, dar și după), acest lucru ar putea expune compania la crearea unei baze permanente, dar și la obligativitatea de a se conforma unor reglementări fiscale diferite, ceea ce poate complica semnificativ sarcina departamentelor de resurse umane, taxe și contabilitate. Să nu neglijăm faptul că, deși în pandemie (dar și după) angajații lucrau în mare măsură remote, există în continuare companii care nu au implementat o politică de lucru la distanță care să prevadă în mod expres condițiile de lucru de oriunde (cum ar fi perioada pentru care angajații pot lucra remote, locațiile permise, modul de informare a angajatorului). Poate că odată cu implementarea BEPS companiile vor acorda atenția cuvenită introducerii unei astfel de politici.

Obligația de a monitoriza locația și activitatea angajaților la distanță devine astfel o prioritate pentru companii. Sistemele de urmărire a timpului și a prezenței trebuie să fie adaptate pentru a reflecta cu precizie locația de lucru a angajaților și a se asigura că datele sunt raportate corespunzător autorităților fiscale. Prin urmare, angajatorii trebuie să investească în tehnologie și formare, precum și în dezvoltarea de politici interne care să ghideze angajații cu privire la modul în care munca lor la distanță poate avea implicații asupra obligațiilor fiscale. În acest sens, se recomandă ca angajatorii să înceapă aceste verificări încă dinainte ca BEPS să intre în vigoare în România.

În concluzie, munca la distanță, în contextul BEPS 2.0, reprezintă un nou teritoriu fiscal care necesită o abordare strategică și detaliată. Companiile trebuie să fie proactive în identificarea riscurilor fiscale și în implementarea de soluții pentru a asigura conformitatea. Educația continuă a angajaților și adaptarea la legislația în schimbare sunt esențiale pentru a naviga cu succes în acest peisaj fiscal

complex.

Tax alert – Modificări ale Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal

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

Prin Hotărârea de Guvern nr. 1393/2024, publicată în data de 11 noiembrie 2024, se aduc modificări Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal în ceea ce privește impozitul minim pe cifra de afaceri (IMCA), impozitul suplimentar (ICAS), impozitul pe veniturile microîntreprinderilor și accizelor.

Referitor la ICAS și IMCA, sunt aduse explicații referitoare la stabilirea acestor tipuri de impozite și sunt introduse exemple referitoare la modul de calcul.

Privind impozitul pe veniturile microîntreprinderilor, se clarifică domeniul de aplicare al acestuia în ceea ce privește condițiile care trebuie îndeplinite pentru a se aplica, persoanele excluse de la aplicare și se adaugă prevederi despre depunerea bilanțurilor anuale.

Regimul accizelor se modifică în domeniul tutunului, în sensul în care se detaliază activitățile de producție pe care le pot desfășura antrepozitarii autorizați pentru producția de tutun prelucrat.

Tax Magazine Nr. 5 – sept – oct 2024

Sumar Tax Magazine Nr. 5/2024

[Cuprins](#) | [Table of contents](#)

Editorial

Luisiana Dobrinescu – Provocări clasice, în era digitală

De actualitate

Ioana Cârtițe – Guvernul amână o serie de sancțiuni vizând casele de marcat și relaxează regulile pentru anumite afaceri. Codul QR de pe bonurile fiscale, suspendat temporar

Adrian Rus, Georgiana Bizdrigheanu, Andrei Boian – Ajustările voluntare de prețuri de transfer în contextul amnistiei fiscale – oportunități și conformitate

Impozite directe

Diana Pohață – Eludarea bugetului de stat pentru neplata CAS, CASS și a impozitului pe venit, prin intermediul unui centru financiar offshore

Procedură fiscală

George Trantea – Recunoașterea drepturilor avocatului de drept fiscal de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene

Ana Marițiu – Eroarea de fapt: cauză de nulitate a actului administrativ

Raluca Petrariu – Suspendarea executării silite a obligațiilor fiscale

Sorin-Andreias Vasile – Noi reglementări în materia prescripției răspunderii penale pentru infracțiunile de evaziune fiscală

Jurisprudență fiscală națională

Daniela-Ioana Stăncioi, Alexandra Irina Ghergheșanu, Viorel Terzea – Sinteză de jurisprudență fiscală națională comentată

Jurisprudența fiscală a instanțelor europene

Sinteza hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în perioada septembrie-octombrie 2024

Modificări privind sistemul R0 e-transport

În *Monitorul Oficial al României* (Partea I) nr. 1124/11.11.2024 a fost publicată **OUG 129/2024 privind modificarea și completarea OUG 41/2022 („OUG 129/2024”)**. OUG 129/2024 aduce modificări importante cadrului legislativ actual care guvernează **sistemul R0 e-Transport**.

Principalele modificări se referă la:

- **Posibilitatea modificării denumirii, caracteristicilor, cantităților și contravalorii bunurilor transportate după expirarea termenului de valabilitate a codului UIT, până cel târziu la data de 25 a lunii următoare celei în care s-a finalizat transportul de bunuri. Totuși, astfel de modificări pot afecta gradul de risc fiscal al contribuabilului.**
- **Sanctiunea complementară pentru nedeclararea în sistemul R0 e-Transport / pentru lipsa codului UIT, precum și pentru declararea unor cantități diferite:**
- Nu se aplică în cazul primei contravenții dintre cele menționate;
- Este de 15% din contravaloarea bunurilor nedeclarate dacă contribuabilul săvârșește o a doua contravenție de acest tip în termen de maximum 12 luni de la prima sancționare;
- Este de 50% din contravaloarea bunurilor nedeclarate

începând cu săvârșirea celei de-a treia contravenții din aceste categorii;

- Este de 100% din contravaloarea bunurilor nedecarate începând cu săvârșirea celei de-a patra contravenții din aceste categorii;
- Nu se aplică dacă a doua contravenție este săvârșită într-un termen mai mare de 12 luni de la prima sancționare;
- Sancțiunea aplicabilă operatorului de transport pentru nerespectarea obligației privind monitorizarea transporturilor utilizând dispozitive GPS se suspendă până la data de 31 martie 2025.
- Se va organiza un registru electronic de evidență centralizată a sancțiunilor aplicate.

Impozitarea telemuncii transfrontaliere: tendințe și preocupări la nivel european

Autori: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România

Maria Ciudin, Consultant Senior, People Advisory Services, EY România

Olivia Roșca, Consultant, People Advisory Services, EY România

Devenite de mare actualitate și, în același timp, subiecte sensibile, reglementarea lucrului la distanță și, respectiv, impozitarea muncii transfrontaliere încep să preocupe din ce în ce mai mult pe plan național, țările membre UE, dar și la nivelul Comisiei Europene. Chiar dacă pare că a fost ușor

lăsată deoparte, este probabil ca, odată cu numirea noilor comisari europeni (care se va finaliza în cursul lunii noiembrie a.c.), analiza opțiunilor de impozitare a muncii transfrontaliere la distanță în țările UE să fie reluată. Fiind un subiect complex, aflat în continuă evoluție și având în vedere creșterea popularității muncii la distanță și a telemuncii, autoritățile locale și europene sunt de acord că reglementările fiscale actuale trebuie completate, astfel încât au apărut inițiative recente menite să aducă necesare și obligatorii clarificări.

În acest moment, la nivelul Uniunii Europene (UE) nu există o legislație fiscală unificată specifică pentru lucrătorii la distanță. Impozitarea în UE este o chestiune complexă, deoarece fiecare stat membru are propriile lui legi și reglementări fiscale. Acum există însă câteva principii și acorduri generale care impactează lucrătorii la distanță în UE, astfel:

- Impozitarea pe bază de rezidență fiscală vs. Impozitarea pe bază de sursă a venitului.
- Tratatate de dublă impunere: pentru a preveni dubla impunere (impozitarea în două țări pentru același venit), țările UE au semnat tratatate de evitare a dublei impunerii între ele și cu multe țări din afara UE. Aceste tratatate stabilesc unde ar trebui să fie impozitate diferite tipuri de venituri.
- Lucrători transfrontalieri: unele țări din UE au încheiat acorduri speciale pentru lucrătorii transfrontalieri, care locuiesc într-o țară din UE, dar lucrează în altă țară. Aceste acorduri pot afecta locul în care sunt plătite impozitele pe veniturile obținute de persoanele fizice în cauză.
- Libertatea de circulație: cetățenii UE au dreptul de a lucra în orice stat membru al UE, fără a avea nevoie de un permis de muncă. Acest lucru înseamnă, de asemenea, că se pot muta într-o altă țară și pot lucra de acolo de

la distanță, în beneficiul angajatorului/ unei companii din țara de origine.

- Nomazii digitali: unele țări au început să introducă tipuri de vize sau regimuri fiscale speciale pentru nomazii digitali. Acestea pot oferi condiții fiscale favorabile pentru a atrage lucrători la distanță din alte țări.
- Teleworking din străinătate: în timpul pandemiei COVID-19, multe țări din UE au emis orientări specifice pentru telelucrătorii la distanță care prestau munca din străinătate.

Pe lângă toate aceste considerente fiscale, nu trebuie neglijate nici alte arii conexe, cum ar fi siguranța și securitatea muncii, securitatea și acoperirea socială (i.e., plata contribuțiilor de asigurări sociale și modul de a beneficia de protecție și servicii sociale etc.), aspecte care țin de dreptul muncii și condițiile minime specifice fiecărui stat etc.

Practica fiscală actuală aplicată la nivelul UE, întărită de Convenția-model a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) și Convenția-model a Organizației Națiunilor Unite (ONU), este aceea de impozitare a veniturilor salariale în țara în care angajatul își exercită activitatea profesională. Totuși, dacă angajatorul nu are sediul permanent în țara respectivă și nici angajatul nu petrece, de exemplu, mai mult de 183 de zile într-o perioadă de 12 luni sau o perioadă mai mare decât cea prevăzută în Tratatul de Evitare a Dublei Impuneri, dreptul de impunere asupra veniturilor salariale poate reveni statului de reședință al angajatorului.

În mod generic, putem spune că UE încurajează mobilitatea forței de muncă între statele membre, dar Comisia Europeană este cea care, până la implicarea altui organism internațional (de exemplu, OCDE), trebuie să propună diverse inițiative pentru a facilita munca transfrontalieră și a armoniza legislația fiscală.

De menționat faptul că perspective asupra impozitării telelucrătorilor transfrontalieri a oferit și Comitetul Economic și Social European (CESE), având în vedere faptul că în perioada pandemiei COVID-19 s-a lucrat foarte mult de la distanță. Post-pandemie, fenomenul în care angajații, dar și alte tipuri de lucrători, au ales să desfășoare activitățile din alte locații, s-a extins și a dus la o creștere accelerată a numărului de lucrători transfrontalieri la distanță.

Acest lucru a fost posibil și datorită expansiunii digitalizării și dezvoltării tehnologice foarte avansate din ultima vreme, dar și ca urmare a faptului că mentalitatea lucrătorilor s-a schimbat radical după pandemie, iar o bună parte dintre aceștia au îmbrățișat această nouă cale de a lucra chiar ca un nou mod și stil de viață.

Chestiunea esențială de rezolvat, cu beneficiile tuturor celor trei părți implicate în acest tablou – angajat, țara de reședință a acestuia și țara de origine a companiei pentru care lucrează – este stabilirea clară a locului în care se impozitează veniturile astfel obținute, iar determinarea acestuia rămâne o provocare constantă în contextul fiscal actual.

Tendențe și propuneri

Există numeroase provocări/ întrebări în impozitarea muncii transfrontaliere ce țin mai ales de alocarea drepturilor de impozitare între țări. Dezbaterile pe subiect pornesc de la necesitatea găsirii aceluși ideal echilibru între flexibilitatea lucrătorilor și necesitatea de a asigura o bază fiscală echitabilă pentru țările implicate. Au fost sugerate diverse reforme, inclusiv introducerea unor reguli fiscale standardizate pentru telemuncă în UE, clarificarea statutului lucrătorilor transfrontalieri și îmbunătățirea cooperării fiscale între statele membre.

O posibilitate ar consta în perceperea impozitului în țara de

reședință a angajatului, într-un mod similar, în general, impozitării persoanelor care desfășoară activități independente. Cu toate acestea, un argument împotriva unui astfel de regim este acela că, din moment ce activitatea este în continuare desfășurată pentru angajatorul situat în alt stat, dreptul de a percepe impozit pe venitul angajaților ar trebui să rămână în țara angajatorului. La urma urmei, costurile cu salariile sunt deductibile la calculul impozitului pe profit datorat în țara angajatorului.

CESE susține astfel tratamentul fiscal nediscriminatoriu între lucrătorii aceluiși angajator care își desfășoară activitatea din țări diferite, mai exact între categoriile de lucrători care sunt prezenți fizic în țara angajatorului și cei care prestează de la distanță din altă țară și sugerează ca țara de origine a angajatorului să fie opțiunea preferată pentru impozitare. Acest principiu ar simplifica procesele pentru angajați și ar fi atractiv și pentru angajatori. Totuși, un mecanism de partajare a veniturilor ar fi esențial pentru a compensa pierderea de venituri fiscale în țara de reședință a angajatului. CESE recomandă ca autoritățile fiscale să poată partaja veniturile fie folosind date reale privind prezența fizică a persoanei în fiecare stat, fie utilizând o cheie macroeconomică standardizată[1].

Dacă opinia CESE va fi implementată global, subiectul impozitării veniturilor salariale obținute de telelucrătorii transfrontalieri va impune revizuirea acordurilor bilaterale și multinaționale, precum și introducerea unor dispoziții noi în Convenția-model a OCDE.

Rămâne de văzut cum va implementa România posibilele modificări propuse de CESE în Aviz, dat fiind faptul că nu este încă membru al OCDE și nici în timpul pandemiei COVID-19 nu au fost adoptate măsuri fiscale speciale.

[1]

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-re>

Studiu EY: criza costului vieții anticipează o vânătoare de promoții pentru cumpărăturile de sărbători, deși consumatorii sunt tot mai sceptici cu privire la valoarea reală a reducerilor

Autor: Georgiana Iancu, Partener, coordonator al practicii de Impozite indirecte și liderul sectorului de Retail și Produse de Consum, EY România

- 69% dintre consumatorii globali profită de reducerile speciale, precum cele de Singles Day și Black Friday
- 64% se îndoiesc de valoarea reală a unei reduceri/promoții și 58% constată că articolele pe care le doresc nu sunt la promoție
- 45% dintre consumatorii globali sunt îngrijorați că nu vor putea acoperi cheltuielile de sărbători, iar jumătate dintre ei apelează la împrumuturi sau carduri de credit pentru a le finanța

Consumatorii continuă să dea dovadă de entuziasm pentru

promoțiile de sezon în contextul adâncirii crizei globale a costului vieții, care îi determină să caute mai multe oferte în încercarea de a valorifica la maximum veniturile de care dispun. În pofida popularității reducerilor, în rândul vânzătorilor avizați de promoții crește sentimentul de neîncredere în ceea ce privește valoarea reală a reducerii sau a ofertei, potrivit celui mai recent studiu EY referitor la cumpărăturile de sărbători, [EY Holiday Shopping Survey](#).

Studiul a sondat opiniile și atitudinile a 13.000 de consumatori din toată lumea cu privire la apropiatul sezon al promoțiilor de sărbători. 69% dintre respondenți au declarat că profită de evenimente de reduceri, precum Singles Day și Black Friday și le așteaptă cu interes (procentajul crește la 76% în cazul respondenților cu vârsta de până în 27 de ani și la 79% în cazul respondenților care au copii). Cu toate acestea, aproape două treimi (64%) dintre consumatorii intervievați sunt sceptici cu privire la promoțiile din perioada sărbătorilor, având îndoieli despre valoarea reală a reducerilor, iar un număr similar (58%) de respondenți constată că articolele pe care doresc să le cumpere nu sunt incluse în promoție.

Respondenții menționează presiunea existentă asupra veniturilor disponibile, 45% dintre ei fiind îngrijorați cu privire la capacitatea lor de a putea acoperi cheltuielile aferente acestui sezon de sărbători, procent care crește la 49% în cazul consumatorilor din Generația Z (cu vârste cuprinse între 18 și 27 de ani), în timp ce 57% intenționează să profite de reduceri din cauza situației lor financiare.

Reducerile încep devreme, dar vor face cumpărături consumatorii?

Reflectând concurența acerbă de pe piață, promoțiile de sărbători au început mai devreme în acest an, multe companii lansând campaniile de reduceri de sezon încă din septembrie sau octombrie. În pofida acestui fapt, mai mult de jumătate

dintre consumatorii intervievați la nivel global (52%) au declarat că vor începe să își cheltuiască bugetul de sărbători mai târziu.

Făcând o comparație între țări, datele sugerează că mulți consumatori sunt optimiști că vor apărea oferte mai bune, pe măsură ce se derulează campaniile de reduceri de sezon și comercianții devin tot mai motivați să scape de stocuri pentru a se pregăti pentru noul an. De fapt, șase din 10 consumatori respondenți au declarat că vor cumpăra anul acesta numai produse aflate la reducere sau oferite în cadrul unor promoții, iar 67% urmăresc în mod activ ofertele de pe piață pentru a obține cele mai bune oferte posibile, acest procent crescând la 73% în cazul consumatorilor cu copii.

Sunt cheltuielile impulsive de domeniul trecutului?

Consumatorii sunt, de asemenea, mai calculați cu privire la momentul și modul în care cheltuiesc, ceea ce reflectă în cazul multora preocupările legate de cheltuielile de sărbători. Patru din cinci (41%) dintre cei intervievați vor apela la împrumuturi sau carduri de credit pentru a-și finanța cheltuielile, iar soluțiile de tipul „cumperi acum, plătești mai târziu” vor fi o modalitate din ce în ce mai importantă de amânare a costurilor cu cumpărăturile, atât online, cât și în magazinele fizice.

Tot mai mulți consumatori se declară hotărâți să fie mai chibzuiți în cheltuirea banilor în acest an. În general, aceștia sunt mai interesați să cumpere articole care să ofere valoare și după încheierea sezonului. De exemplu, 34% dintre respondenți intenționează să cheltuiască mai mult pe tehnologie și 58% intenționează să refolosească decorațiunile de sărbători de anul trecut. De asemenea, aceștia sunt mai cumpătați în privința bugetelor lor de sărbători, de exemplu renunțând la mâncărurile și băuturile de sărbători care par puțin prea pretențioase.

În cazul multor consumatori, comportamentul în materie de cumpărături de sărbători nu are nimic de-a face cu vânătarea de oferte. De exemplu, 48% dintre consumatorii respondenți la nivel mondial au declarat că, dacă găsesc cadoul ideal, îl vor achiziționa, indiferent dacă este la reducere sau nu.

Georgiana Iancu, Partener, coordonator al practicii de Impozite indirecte și liderul sectorului de Retail și Produse de Consum, EY România: „În contextul actualei crize a costului vieții, consumatorii devin din ce în ce mai prudenți și sceptici în privința valorii reale a reducerilor și promoțiilor. Observăm o schimbare semnificativă în comportamentul de cumpărare, unde accentul se pune pe găsirea celor mai bune oferte și pe maximizarea valorii fiecărei sume cheltuite. În ciuda entuziasmului pentru evenimentele de reduceri, consumatorii sunt mai calculați și mai atenți la autenticitatea ofertelor. Este esențial ca retailerii să răspundă acestor așteptări prin transparență și oferte reale, pentru a câștiga încrederea și loialitatea consumatorilor”.

Fragmentare festivă: găsirea unui echilibru între magazinele fizice, comerțul digital și logistică

Studiul arată că magazinele fizice sunt în continuare locul unde majoritatea consumatorilor respondenți (68%) intenționează să își facă cumpărăturile în acest sezon de sărbători. Mulți consumatori doresc să vadă, să atingă și să interacționeze fizic cu un produs înainte de a face o achiziție. În această privință, magazinele oferă un nivel de încredere care este greu de reprodus în spațiul digital.

Cu toate acestea, experiența digitală evoluează rapid, iar consumatorii abili și avizați sunt dispuși să facă trecerea de la un canal la altul pentru a beneficia de oferta ideală.

Preferințele Generației Z prefigurează viitorul: cadouri pentru sine și cumpărarea de produse durabile și second-hand

Consumatorii tineri vor fi, probabil, cei mai activi

cumpărători în acest sezon de sărbători. De fapt, aproximativ 40% dintre respondenții din Generația Z intenționează să își sporească cheltuielile în aproape toate categoriile, de la îmbrăcăminte, la tehnologie și experiențe.

Generațiile mai tinere acordă prioritate produselor care sunt organice sau sunt obținute în mod durabil, ei căutând în mod activ, mai mult decât oricare altă generație, mărcile armonizate cu valorile lor. Mai bine de o treime dintre respondenții din Generația Z (35%) intenționează să cumpere articole second-hand drept cadouri, fie pentru a-și conserva bugetul, fie pentru a investi în produse de calitate mai înaltă pe care nu și le-ar permite dacă ar fi noi. Unele mărci deja valorifică această tendință înființând sau investind mai mult în platforme de revânzare a propriilor produse.

Una dintre oportunitățile pe care le au companiile în acest sezon de sărbători este să satisfacă așteptările Generației Z în materie de confort. Există o probabilitate mai mare ca membrii acestei generații să aprecieze opțiunile mai rapide, transportul gratuit și intervalele de livrare flexibile, comparativ cu celelalte generații. De exemplu, 40% dintre respondenții din Generația Z apreciază livrarea în două ore sau în aceeași zi, comparativ cu doar 25% dintre cei din grupa de vârstă 60-65 de ani.

Deși aceste așteptări sunt dificil de satisfăcut într-un mod în care să fie și profitabil, acestea reprezintă în același timp și oportunități. Aproape jumătate dintre respondenții din Generația Z au declarat că ar achiziționa ceva pentru sine, atunci când fac cumpărături online pentru a atinge un prag valoric pentru transport gratuit, comparativ cu 35% dintre respondenții în vârstă de peste 60 de ani. Companiile care își adaptează pragurile valorice pentru transport gratuit ținând cont de acest aspect pot stimula achiziții suplimentare și își pot spori marjele de profit.