

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.