Claudia Sofianu, EY: Corecțiile aduse „Revoluției Fiscale”

„Revoluția Fiscală” continuă … Și este din ce în ce mai greu să identificăm beneficiile ei, atât din perspectiva veniturilor ce se doreau a fi colectate în plus la bugetul de stat în urma implementării pachetului de măsuri, dar și a incertitudinii, confuziei sporite și nesiguranței pe care au generat-o modificările legislative din ultimele luni în general, iar pentru angajatori și angajați în particular.

Din nou în fapt de seară, a apărut un proiect de ordonanță de urgență care vizează compensarea (adică înțelegem suportarea de la bugetul de stat) unei părți din contribuția la asigurări sociale de sănătate (CASS) pentru a diminua pierderea cauzată de mutarea contribuțiilor sociale de la angajator la angajat pentru persoanele care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe venitul din salarii. Ca urmare a bine-cunoscutei și mult discutatei deja Ordonanțe de Urgență a Guvernului nr. 79/2017, printre categoriile de salariați afectați în mod negativ sunt persoanele fizice care desfășoară activități în domeniul IT, precum și cei din domeniul cercetării –dezvoltării și inovării.

În nota de fundamentare a proiectului de act normativ se subliniază – de apreciat, de altfel – importanța adoptării unei astfel de măsuri în vederea asigurării „stabilității locurilor de muncă și […] a aceluiași nivel al veniturilor din salarii și asimilate salariilor realizate în anul 2017 de persoanele fizice”, cu păstrarea aceluiași nivel de costuri asociate pentru angajatorii în cauză.

Concret, măsura (compensarea) este condiționată de majorarea de către angajator a salariului brut lunar cu cel puțin 20%

față de nivelul din luna decembrie 2017 pentru angajații beneficiari. În principiu, s-ar rezolva astfel problema „discriminării” din punct de vedere fiscal a angajaților din domeniul IT și cercetare-dezvoltare ca urmare a diminuării venitului lor net cu 7-8% în cazul păstrării acelorași costuri pentru angajator, în raport cu ceilalți angajați.

Fără a contesta bunele intenții ale inițiatorilor proiectului de act normativ de a corecta „răul” făcut în decembrie 2017, acesta pare a aduce cu el niște „provocări” din punct de vedere al implementării, printre care:

– Pare a institui o nouă formalitate administrativă pentru angajatorii din domeniul IT și de cercetare-dezvoltare, întrucât atrage o raportare separată în cuprinsul Declarației 112;

– Facilitatea fiscală (compensarea) ar putea fi cerută după data intrării în vigoare și până la 31 decembrie 2018, adică din nou un act normativ cu efect limitat; evident se naște întrebarea „și ce se va întâmpla în 2019”?

– Deși rămâne de confirmat cu reprezentanții Ministerului de Finanțe, el pare a nu se aplica în cazul angajatorilor care au decis să acorde bonusuri de compensare până la stabilizarea lucrurilor și nu au majorat salariile brute în schimb.

Deja compensarea de către angajatori a diferenței de venit net obținut de angajați – atunci când ea a îmbrăcat forma unui bonus (adică măsură cu caracter limitat în timp în mod normal) – a generat în unele cazuri nesiguranță, neîncredere din partea angajaților și chiar cereri de încetare a contractelor individuale de muncă din partea acestora, în „favoarea” unor angajatori care au implementat măsura prin majorarea salariilor brute. În plus, acum, proiectul de ordonanță de urgență – cum este el scris în acest moment – pare să refuze acestei categorii/angajatori și beneficiul acestei facilități.

„Revoluția Fiscală” continuă, incertitudinea și nesiguranța la

fel. Cine câștigă?

Autor: Claudia Sofianu, Partener EY România