

Tax & Legal Newsletter Iunie 2023

1. Extinderea sistemului RO e-Factură pentru tranzacțiile efectuate între operatori economici (B2B)

Comisia Europeană a depus recent la Consiliul European o propunere de decizie de punere în aplicare a Consiliului prin care ar urma să se acorde României dreptul de a introduce o măsură specială de derogare de la articolele 218 și 232 din Directiva TVA.

Sub rezerva adoptării propunerii de către Consiliul European, România va putea introduce facturarea electronică obligatorie pentru tranzacțiile realizate între persoane impozabile (i.e. tranzacții „Business to Business” - B2B).

Conform propunerii, derogarea ar urma să se aplice de la 01.01.2024, până la 31.12.2026 sau până la data la care statele membre vor aplica dispozițiile naționale implementate ca urmare a adoptării reformelor ViDA („TVA în era digitală”), în funcție de data care intervine prima.

Context: Amintim că, începând cu 1 iulie 2022, toți operatorii economici care desfășoară tranzacții cu instituții publice (i.e. tranzacții „Business to Government” – B2G) sau care comercializează produse cu risc fiscal ridicat au obligația de a utiliza sistemul național RO e-Factură pentru emiterea și transmiterea facturilor electronice.

Amintim de asemenea că art. 218 și 232 din Directiva TVA, de la a căror aplicare România a solicitat derogare, vizează (i) obligația statelor membre de a accepta ca facturi toate documentele și mesaje, atât pe suport de hârtie, cât și în format electronic, respectiv (ii) faptul că utilizarea unei facturi electronice trebuie acceptată de către destinatar. România dorește, așadar, ca numai documentele în format electronic să fie considerate facturi de către administrația fiscală, iar emitentul să nu mai fie nevoit să obțină acordul destinatarului pentru a trimite o factură în format electronic.

Sursa: Propunere de Decizie de Punere în Aplicare a Consiliului de autorizare a României de a introduce o măsură specială de derogare de la articolele 218 și 232 din Directiva 2006/112/CE privind sistemul comun al TVA, publicată în data de 23 Iunie 2023.

2. Procedura de aplicare a amnistiei fiscale privind tichetele cadou

Autoritățile române au publicat Procedura pentru anularea obligațiilor fiscale principale și accesorii stabilite de organul fiscal pentru societățile care au acordat tichete cadou salariaților altor societăți (ca urmare a reîncadrării veniturilor din tichete cadou obținute de persoanele fizice din categoria veniturilor din alte surse în categoria veniturilor din salarii și asimilate salariilor).

Obligațiile fiscale principale și/sau accesorii supuse anulării vizează acele obligații suplimentare stabilite de organul fiscal pentru perioada 26.05.2006 - 31.12.2020.

Potrivit Procedurii, anularea obligațiilor fiscale are loc din oficiu (la inițiativa organului fiscal) sau în baza unei cereri depuse de contribuabil (urmând modelul prezentat în Procedură).

Contribuabilii care au stins obligațiile fiscale principale și/sau accesorii pot depune la organul fiscal o cerere de restituire a sumelor respective, în termen de 5 ani de la data intrării în vigoare a Legii privind amnistia tichetelor cadou (i.e. de la 27.02.2023).

Tax & Legal Newsletter Iunie 2023

Sursa: Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 906 privind aprobarea Procedurii pentru anularea obligațiilor fiscale ce pot face obiectul anulării prevăzute de Legea nr. 43/2023 pentru anularea unor obligații fiscale, cuprinse în lista întocmită și transmisă de către structura de control, precum și modalitățile de restituire a acestora, publicat în data de 28 iunie 2023.

3. Clarificări privind raportarea publică pentru fiecare țară în parte

Prin intermediul Ordinului nr. 1730/2023, autoritățile române aduc o serie de clarificări cu privire la raportarea publică pentru fiecare țară în parte.

Mai exact, una dintre aceste clarificări se referă la faptul că doar filialele mijlocii și mari care sunt controlate de către o societate-mamă finală având sediul într-un stat terț sunt obligate să publice raportul privind informațiile referitoare la impozitul pe profit în situația în care venituri consolidate ale societății-mamă depășesc plafonul de 3,7 miliarde de RON pentru fiecare dintre ultimele două exerciții financiare consecutive.

De asemenea, se clarifică și faptul că obligația de a publica raportul privind informațiile referitoare la impozitul pe profit pentru filialele controlate de către o societate-mamă situată într-un stat terț poate fi îndeplinită de orice filială din cadrul grupului de companii, situată într-un stat membru UE.

Termenul de publicare a primului raport a rămas neschimbat față de legislația inițială (Ordinul 2048/2022), ceea ce înseamnă că primul exercițiu financiar pentru care se va întocmi raportarea este cel care începe la sau după 01.01.2023. Raportul va trebui publicat în maximum 12 luni de la încheierea anului fiscal.

În situațiile în care societatea-mamă și filiala din România au exerciții financiare diferite, anul de raportare se va alinia cu exercițiul financiar al societății-mamă, asigurând astfel o abordare consecventă în raportare.

Suplimentar cadrului legal inițial, se stipulează faptul că, în scopul raportării, entitățile cu sediul într-o țară din Spațiul Economic European (SEE) sunt considerate ca fiind stabilite într-un stat membru (și nu într-o țară terță). Aceasta implică faptul că entitățile din SEE sunt supuse aceluiași cerințe de raportare ca și entitățile din UE.

Sursa: Ordinul ministrului finanțelor nr. 1730 privind reglementarea unor aspecte contabile, publicat în data de 21 Iunie 2023

4. Acordarea voucherelor de vacanță angajaților din mediul privat

Deși OUG 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță a fost adoptată inițial ca o soluție de moment pentru sprijinirea angajatului și angajatorului ca urmare a crizei financiare din 2008, prevederile acestui act normativ au revenit în atenția publică în perioada vacanțelor și în contextul evenimentelor globale actuale, care au avut efecte negative directe asupra întreprinderilor mici și mijlocii din România.

În schimbul reglementării acestui beneficiu acordat angajatului, statul român a renunțat la obligațiile fiscale care îi reveneau angajatorului, cu excepția impozitului pe profit. Scopul principal este acela de a reține cât mai mulți bani în circuitul intern, voucherelor de vacanță putând fi utilizate exclusiv pe teritoriul României, cu

Tax & Legal Newsletter Iunie 2023

consecințe benefice asupra mediului de afaceri. Aplicarea dispozițiilor privind acordarea voucherelor de vacanță nu reprezintă o obligație, însă multe companii au adoptat această reglementare, atrase de bonificațiile fiscale.

În timp ce unii angajatori au adoptat acest mecanism de fidelizare a angajaților, de încurajare a relațiilor de muncă bazate pe încredere dintre angajat și angajator, de încurajare a recuperării capacității de muncă, de creștere a productivității muncii salariatului și de motivare a acestuia pentru a-și menține calitatea de salariat în respectiva companie, acest mecanism poate ajuta, de asemenea, companiile să rămână competitive pe piața forței de muncă, permițându-le să ofere aceste beneficii suplimentare ca parte a ofertelor de recrutare.

Voucherele de vacanță pot fi acordate de angajatori în urma negocierilor și a consultărilor purtate cu reprezentanții angajaților, iar rezultatul este prevăzut fie în contractele colective de muncă, fie în regulamentele interne ale companiilor, după caz. Printre prevederile importante care fac obiectul negocierilor dintre angajator și reprezentanții salariaților sunt cele privind categoriile de beneficiari și cuantumul valoric al unui voucher, care poate ajunge până la nivelul maxim echivalent a șase salarii de bază minime brute pe țară, în decursul unui an fiscal.

Totodată, având în vedere că beneficiul extrasalarial este rezultatul negocierii și consultării la nivel colectiv, excluderea unui angajat care face parte din categoria beneficiarilor contravine dispozițiilor privind egalitatea de tratament, prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, dacă nu sunt invocate motive obiective și temeinic justificate în mod corespunzător pentru refuzul angajatorului de a acorda un voucher de vacanță.

Cu titlu de exemplu, în cazul suspendării contractului individual de muncă din cauze neimputabile angajatului, precum și în situația în care acesta a beneficiat de mai multe concedii medicale în decursul unui an, angajatul nu îi poate fi exclus de la acordarea voucherelor de vacanțe.

Salariatul beneficiază de vouchere de vacanță în cuantumul prevăzut de contractul colectiv de muncă sau de regulamentul intern, în condițiile legii, proporțional cu perioada lucrată într-un an calendaristic. Astfel, pentru salariat beneficiul extrasalarial reprezintă o creștere a veniturilor reale, iar pentru angajator reprezintă un avantaj fiscal major, banii folosiți pentru achiziționarea voucherelor de vacanță constituie cheltuieli ale companiei și sunt deductibile la calculul impozitului pe profit.

În cazul încetării contractului individual de muncă, legea prevede că beneficiarul are obligația de a restitui angajatorului voucherul de vacanță acordat, iar în cazul în care un voucher a fost deja utilizat, salariatul este obligat la plata contravalorii acestuia către angajator. Prin urmare, dreptul extrasalarial nu se acordă și dar nici nu poate rămâne în beneficiul salariatului în lipsa unui contract individual de muncă încheiat între părți.

În timp ce în prezent contravaloarea voucherelor de vacanță este suportată în integralitate de către angajator, în viitor statul român intenționează să acorde aceste beneficii extrasalariale de la bugetul de stat, propunerea fiind aceea de a acorda din fonduri de stat aceeași sumă de care beneficiază bugetarii. Astfel că unii salariați din mediul privat ar urma să beneficieze de mai multe venituri extrasalariale. Rămâne de văzut care va fi politica fiscală în cazul companiilor exceptate de la plata impozitului din domenii precum IT, agricultură sau construcții, în condițiile în care valoarea voucherelor de vacanță reprezintă o scutire de la obligația de plată a impozitului pe venit până la limita legală de 1.450 de lei per salariat.

Sursa: Ordonanță de urgență nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță.

Tax & Legal Newsletter Iunie 2023

Acest buletin informativ este un serviciu al TPA.

Cu stimă,
Echipa TPA

Contact:

TPA Romania

Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bucharest

Tel.: +40 21 310 06-69

Fax: +40 21 310 06-68

<http://www.tpa-group.ro>

<http://www.tpa-group.com>

Dacă doriți să primiți regulat Noutăți fiscale și legislative vă rugăm să vă abonați la newsletter.

Cristina Gheorghită

Partener Serviciu Juridice

cristina.gheorghita@tpa-group.ro



Daniela Zar, FCCA

Partener Taxe

daniela.zar@tpa-group.ro



IMPRINT Information update: 05 July 2023. This information has been simplified and is not a substitute for individual advice. Responsibility for the content lies with [Cristina Gheorghita, Legal Partner](#) and [Daniela Zar, Tax Partner](#), of TPA Romania, Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bucharest, Romania. TPA Romania is an independent member of the Baker Tilly Europe Alliance. Tel: +40 21 3100669. Homepage: www.tpa-group.ro; Concept and design: TPA Romania

Copyright ©2023 TPA Romania, Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bucharest, Romania