

## Activitatea independenta antreprenoriala (de freelance) și noile provocari ale angajatorilor



**Pandemia Covid-19 a însemnat pentru noi toți o adaptare forțată la un nou stil de viață, iar munca de la distanță, care a îmbracat adesea forma home office-ului, a fost una dintre principalele provocari cu care s-au confruntat atât angajatorii, cât și angajații.**

Cu toate acestea, munca de la distanță sau, așa cum a descris-o Forbes, „un dar născut în tragedie”, s-a dovedit a fi nu numai posibilă și eficientă, ci și atractivă, în special pentru anumite domenii de activitate. Spus altfel, munca de la distanță a devenit cu ușurință un accelerator pentru activitățile independente (antreprenoriale sau de tip „freelancing”) (desfașurate ca PFA-uri sau SRL-uri unipersonale). Credem că această schimbare nu este una trecătoare, ci, având în vedere apetitul crescut pentru tranziția de la statutul de angajat la cel de freelancer/liber profesionist/antreprenor, mai degrabă una care va șlefui definitiv felul în care ne vom desfășura activitatea de zi cu zi.

Cu toate acestea, având în vedere modul în care autoritățile fiscale române se raportează (încă) la relațiile comerciale cu persoanele liber profesioniste, este cel puțin firesc ca societățile românești, în special cele mari, să se întrebe dacă este oportună o trecere de la o politică de HR centrată exclusiv pe angajați la o cultură care să încurajeze diversitatea, promovând (chiar și parțial) colaborarea cu persoanele liber profesioniste. Știm că o asemenea tranziție nu este ușor de făcut și ne dorim să trecem în revistă principalele aspecte juridice și fiscale care trebuie luate în considerare. Ne dorim să ne sprijinim clienții în procesul lor decizional și să îi ajutăm să se adapteze cât mai ușor la această nouă realitate sociologică. Iată cele trei subiecte principale de avut în vedere:

### **#1 Procesele și procedurile interne trebuie adaptate**

Societățile au investit și investesc în continuare resurse substanțiale pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru eficient și funcțional – iar o mare parte din eforturile lor au fost direcționate către elaborarea și implementarea unor politici interne integrate, menite să reglementeze raporturile de muncă, sub toate aspectele lor. Un alt aspect important este dat de faptul că multe societăți din România nu se supun doar politicilor locale, ci și politicilor de grup. Acesta este probabil unul din motivele pentru care angajatorii tind să respingă solicitările tot mai frecvente ale angajaților de a trece de la un raport de muncă, la un contract de colaborare cu un PFA sau o microîntreprindere.

În acest context, angajatorii au intuit deja foarte corect că vor fi nevoiți să adapteze procedurile interne în funcție de noua realitate cu care se confruntă. Demersul este bineînțeles unul elaborat. Recomandarea constantă pe care o facem în acest context clienților noștri este de a apela din timp la specialiști în politici de conformitate, pentru a putea susține tendințele de piață, fără a compromite modelul operațional practicat de societate și fără a se supune

unor riscuri inutile.

## #2 Implicațiile fiscale sunt esențiale

Deși munca la distanță poate parea similară cu activitatea independentă în anumite privințe, angajații care lucrează de acasă și liber profesioniștii nu sunt unul și același lucru. De fapt, ei fac obiectul unor regimuri juridice și fiscale complet diferite. Și relația lor cu societățile pentru care își desfășoară activitatea este, de asemenea, foarte diferită.

Este important să nu cadem în capcana structurării personalului exclusiv pe considerente fiscale. Este bine cunoscut faptul că, în general, contractele de muncă poartă o sarcină fiscală foarte mare (aproximativ 44% din venitul brut), în timp ce contractele de colaborare cu liber-profesioniștii sunt supuse unui regim de impozitare mult mai blând, în funcție de modul cum sunt structurate. Din acest motiv, este întotdeauna tentant pentru angajatori și angajați, deopotrivă, să se îndrepte spre această formă de colaborare.

Pe de altă parte, în activitatea de inspecție fiscală pe care o întreprind, autoritățile fiscale acordă o atenție deosebită contractelor de colaborare și, de cele mai multe ori, le reclassifică drept contracte de muncă în scopul perceperii impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale. Bineînțeles, în urma acestor inspecții fiscale, se emit deciziile de impunere corespunzătoare potențialilor angajatori care se trezesc obligați să plătească sume considerabile de impozite și contribuții restante plus penalități de întârziere și dobânzi, care se ridică la un total amețitor de 36,5% pe an de întârziere.

Pentru a decide dacă reclassifică un contract de colaborare drept contract de muncă (strict în scopuri fiscale), autoritățile fiscale utilizează de obicei unul din cele două instrumente juridice: un set de șapte criterii pentru a determina dacă o relație este dependentă sau independentă sau principiul prevalenței economicului asupra juridicului, care impune ca relația să fie analizată mai degrabă din punct de vedere al fondului sau economic decât al formei sale juridice.

## #3 Raspunderea societății

Munca de la distanță și activitatea de liber-profesionist sunt încă privite cu un oarecare grad de reticență de către mulți manageri, în principal din cauza unui control mai redus asupra activității celor care nu se află sub supravegherea lor directă, precum și din cauza implicațiilor fiscale descrise mai sus. Iar acest lucru este complet de înțeles: protecția datelor, creșterea îngrijorătoare a cazurilor de fraudă privind compromiterea corespondenței (fraudele de tip BEC - Business Email Compromise) și perspectiva unei decizii de impunere cu efecte catastrofale asupra afacerii sunt subiecte care nu trebuie tratate cu lejeritate. Cu toate acestea, implementarea soluțiilor tehnice adecvate (despre care știm acum că există) și conștientizarea riscurilor potențiale, pe care le-ar putea aduce în discuție o eventuală reorientare către colaborarea cu persoanele liber-profesioniste, constituie un bun punct de plecare.

Prin urmare, considerăm că o colaborare cu liber profesioniști nu ar trebui respinsă din principiu de către angajatori, iar managerii și directorii de companii ar trebui încurajați să se axeze pe beneficiile evidente pe care aceasta le poate presupune. Credem că ar trebui adoptată o abordare mai echilibrată, în care circumstanțele specifice fiecărei situații să fie analizate ca atare, iar companiile să implementeze un set clar de reguli și proceduri care să le permită să utilizeze serviciile liber profesioniștilor, dacă acest lucru se dovedește a fi benefic și posibil. Obținerea unui avantaj fiscal ar trebui să fie ultimul obiectiv pe agenda oricui.

Cu alte cuvinte, societățile, și în special cele din anumite sectoare (de exemplu, asigurări, IT, imobiliare, servicii medicale private, divertisment etc.) ar trebui să ia în considerare și apoi să documenteze de ce ar alege un liber profesionist și nu un angajat pentru o anumită sarcină sau misiune, să analizeze circumstanțele exacte în care profesioniștii își vor desfășura activitatea (activele utilizate, riscurile asumate, natura activității, forma de

remunerare etc.) și sa configureze un cadru contractual adecvat pentru aceasta forma de colaborare, care reflecta în mod corespunzator fondul economic al relației cu respectivii liber-profesioniști.