

People Services Newsletter

Buletin informativ - mai 2016



Mobilitatea internațională pe înțelesul tuturor

Provocări și întrebări legate de mobilitatea internațională a angajaților apar tot mai des pentru profesioniștii de Resurse Umane, fie că sunt implicați în mod curent în procesele specifice de management al mobilității în cadrul organizațiilor, fie că tangențial se lovesc de situații punctuale (ce trebuie să conțină o scrisoare de detașare?, ce beneficii trebuie să acord unui angajat detașat? cine suportă taxele și impozitele pe perioada detașării?, ce este hypothetical tax?). KPMG LLP, firma corespondentă KPMG în Statele Unite, prin echipa Mobility Consulting Services a lansat o nouă publicație din seria "Back to Basics", o colecție de articole care analizează și explică la un nivel detaliat elemente specifice ale politicilor de mobilitate internațională. Cea mai recentă publicație examinează tema scrisorilor de detașare, din perspectiva conținutului, administrării și nu în ultimul rând a comunicării cu angajatul. Publicația nu își propune să substituie consultanța juridică de care are nevoie un angajator pentru a se asigura de conformitatea cu legislația muncii, însă poate fi un bun punct de pornire pentru acele organizații interesate să-și creioneze sau să-și actualizeze politica de mobilitate internațională.

Edițiile anterioare ale seriei "Back to Basics" sunt axate pe alte elemente ale politicilor de mobilitate internațională, precum: acordarea beneficiilor de transport pe perioada detașării, repatrierea sau detașările pe termen scurt (un document care vă ajută să înțelegeți complexitatea pe care o poate genera o detașare pe termen scurt, deși aparent o soluție simplă și la îndemână).

Vă invit să consultați întreaga serie "Back to Basics" [aici](#). Dacă doriți să discutăm mai multe detalii despre politicile de mobilitate internațională, vă invit să participați la evenimentele noastre dedicate din perioada următoare (găsiți detalii în secțiunea Evenimente), sau să îmi scrieți la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Cum păstrăm cunoștințele critice în organizație?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Diurna pentru șoferii care efectuează activități de transport rutier intern

Pagina 3

Evenimente

16 mai, Timișoara – Mobilitatea internațională a angajaților

17 mai, Cluj-Napoca – Aspecte legate de salarizare, legislația muncii și detașarea internațională a angajaților

27 mai, Constanța – Aspecte legate de salarizare, legislația muncii și detașarea internațională a angajaților

Pagina 3

Meet the Consultant

Irina Marinescu - Manager, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Noi prevederi referitoare la concediul pentru creșterea copiilor

Pagina 5

Noutăți Legislative

Sumarul lunii aprilie 2016.

Pagina 5

KPMG Training Academy

Academia de Training KPMG a fost creată pentru a aduce împreună cei mai talentați membri ai echipei noastre cu vastă experiență atât în furnizarea de servicii profesionale de training cât și de servicii de consultanță.

Programele noastre de pregătire profesională sunt interactive și practice

astfel încât să răspundă cât mai bine cerințelor clienților noștri.

Puteți regăsi o selecție a programelor de pregătire profesională în broșura Academiei, în **limba română** și **limba engleză**.



Trenduri în HR

Cum păstrăm cunoștințele critice în organizație?

Larisa Amarie
Consultant, People Services



Schimbările precum rotația personalului, pensionările și reorganizarea, expun organizațiile riscului de a pierde cunoștințe critice. Astfel, în ultimii ani

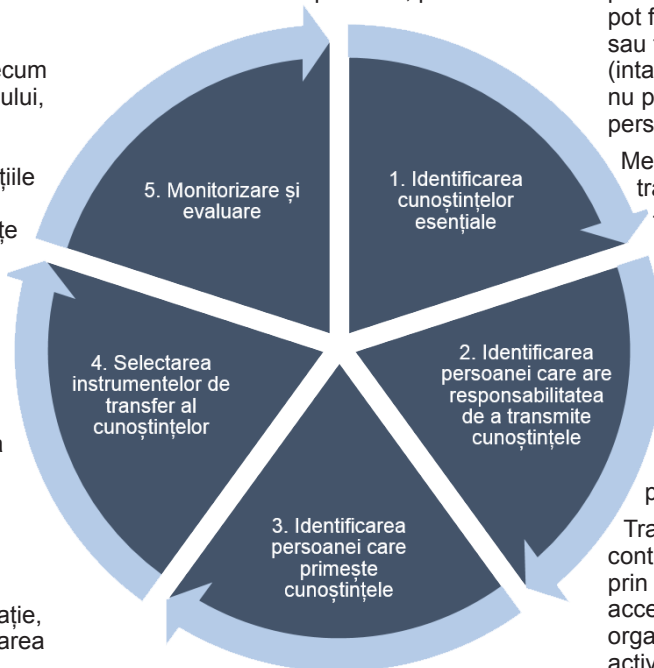
nevoia de a păstra cunoștințele critice în organizație a căpătat o importanță majoră pentru organizații, având în vedere mediul din ce în ce mai competitiv în care operează, dar și retragerea iminentă de pe piața forței de muncă a angajaților din generația "baby boomers".

Însă, deși organizațiile recunosc importanța asigurării unui nivel al cunoștințelor sustenabil în organizație, nu multe au pe agendă implementarea unui sistem eficient de transfer al cunoștințelor în organizație, care ar putea aduce o serie de beneficii, precum:

- Impact negativ redus ca urmare a plecării angajaților
- Asigurarea continuității activității
- Grad crescut de eficiență și productivitate
- Performanță îmbunătățită a angajaților
- Limitarea riscului de duplicare a efortului și rereluare
- Costuri operaționale reduse
- Adaptarea mai rapidă a noilor angajați

Realizarea transferului de cunoștințe poate fi susținută printr-un proces

formal creionat de organizații și care să răspundă nevoilor specifice ale acestora. În general, un astfel de proces include câteva etape cheie, printre care:



Un element important în cadrul procesului îl reprezintă tipul de instrumente folosite de organizație pentru susținerea transferului de cunoștințe. În selectarea instrumentelor folosite se ține seama de stilul de învățare al celui

ce primește cunoștințele, stilul de comunicare al ambelor persoane, dar și de tipul de cunoștințe, care pot fi explicite (ușor de cuantificat, pot fi documentate și comunicate cu sau fără contact personal) și tacite (intangibile, comportamentale și care nu pot fi explicate cu ușurință unei alte persoane).

Metode și instrumente folosite pentru transferul de cunoștințe:

Transferul de cunoștințe se realizează cu succes în cadrul unui mediu de învățare, ce încurajează schimbul de cunoștințe în ambele sensuri între angajați. Nu în ultimul rând, documentarea sistematică a proceselor cheie din organizație nu ar trebui să lipsească din organizații, astfel încât acestea să fie înțelese și preluate cu ușurință.

Transferul de cunoștințe susține o continuitate în cadrul organizațiilor prin crearea unui mediu de învățare, accesul la cunoștințele critice din cadrul organizației, împărtășirea și includerea activă a practicilor de gestionare a cunoștințelor în interacțiunile zilnice, iar formalizarea unor astfel de procese ajută organizațiile să minimizeze riscul pierderii cunoștințelor critice.

Metode și instrumente de transfer de cunoștințe tacite

Coaching, Ateliere de lucru, Colaborări, Comunități de practică, Analiza incidentelor critice (lecții învățate), Formare pe diferite arii, Stagii de practică, job shadowing, Învățare la locul de muncă (on-the-job learning), Rotația sarcinilor, Detașare, Simulări, Împărtășirea de experiențe.

Metode și instrumente de transfer de cunoștințe explicite

Educație și învățare formală, întâlnire formală de predare a activității/cunoștințelor, documente oficiale, învățare online, training, briefing papers

Dreptul Muncii

Diurna pentru șoferii care efectuează activități de transport rutier intern



Daniela Gladunea

Managing Associate, NTMO Attorneys at Law

Dorim să aducem în discuție situația șoferilor, care efectuează activități de transport rutier intern.

Astfel, în practică, atât șoferilor care efectuează activități de transport rutier extern cât și celor care sunt implicați în activități de transport rutier intern li se acordă diurne.

În ceea ce privește situația șoferilor salariați ai firmelor de transport din România, care desfășoară activități de transport, pe o perioadă limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene și care nu se încadrează în situațiile prevăzute de Legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, acestora li se aplică prevederile din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicat cu modificările și completările ulterioare ("Codul Muncii") cu privire la delegare, inclusiv cu privire la dreptul a primi indemnizația de delegare/diurna. Această aplicare este reglementată expres în Legea 344/2006.

Cu toate acestea, situația șoferilor salariați ai firmelor de transport din România, din perspectiva diurnelor acordate șoferilor, care fac transport rutier intern, nu este expres reglementată de lege.

În practică, s-au remarcat două interpretări posibile, bazate pe textele de lege existente:

- Într-o primă interpretare, salariații care efectuează transport rutier intern nu au un loc de muncă fix de unde ar putea să fie delegați. Reamintim că, în condițiile Codului Muncii, delegarea operează în mod excepțional, raportul de muncă fiind ca regulă caracterizat de stabilitate.

În această situație, contractele individuale de muncă ale șoferilor ar trebui să includă o clauză de mobilitate, având în vedere că executarea obligațiilor de serviciu, în considerarea specificului muncii, nu se realizează într-un loc stabil de muncă. Clauza de mobilitate implică acordarea de către angajator a unor prestații suplimentare în natură sau în bani salariatului respectiv.

De asemenea, facem mențiunea că s-a reținut și de către doctrină faptul că în absența reglementării exprese din Legea 344/2006, menționată mai sus, nici șoferii, care fac curse externe în alte state membre ale Uniunii Europene, nu ar putea fi considerați delegați în accepțiunea Codului Muncii, tocmai având în vedere natura activității desfășurate.

- A doua interpretare aduce în atenție posibilitatea ca salariații care desfășoară activități de transport rutier intern au dreptul la diurnă, în măsura în care sunt delegați în condițiile Codului Muncii, prin raportare la locul muncii, astfel cum acesta este menționat în contractul individual de muncă.

Facem precizarea că în legislația specială este definit locul de muncă al lucrătorului mobil (adică orice angajat al unei întreprinderi care face transport rutier) ca fiind "locul de la sediul principal al întreprinderii sau de la sediile secundare ale acesteia, unde

lucrătorul mobil își îndeplinește atribuțiile ori vehiculul pe care îl utilizează în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde acesta desfășoară activități de transport".

Astfel, facem mențiunea că, în măsura în care, în contractul individual de muncă locul muncii ar fi indicat la sediul angajatorului, șoferul respectiv ar putea fi delegat.

Această interpretare a fost exprimată și de reprezentanții Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice cu referire expresă la "șoferii care desfășoară activități de transport internațional de mărfuri".

De asemenea, există practica instanțelor judecătorești, care este în sensul recunoașterii dreptului șoferilor, care desfășoară activitate atât de transport intern cât și internațional la diurne (inclusiv anterior introducerii prevederii exprese din Legea 344/2006 menționată mai sus, care însă îi vizează exclusiv pe cei care desfășoară transport în alte state membre ale Uniunii).

În încheiere, menționăm că Uniunea Națională a Transportatorilor din România (UNTRR), organizația profesională și patronală care reprezintă interesele transportatorilor, care efectuează transporturi interne și internaționale de marfă și de persoane, a fost foarte activă, solicitând autorităților să clarifice legislația în ceea ce privește acordarea diurnei șoferilor precum și interpretarea acesteia, cu precădere având în vedere impactul fiscal asupra transportatorilor. Putem spune că scopul declarat de UNTRR a fost parțial atins, fiind clarificată situația șoferilor, care efectuează operațiuni de transport internațional prin modificarea Legii 344/2006.

Evenimentele lunii mai 2016

- Mobilitatea internațională a angajaților (Seminar privind implicațiile fiscale și alte aspecte practice legate de detașări internaționale) – Timișoara, 16 Mai
- Aspecte legate de salarizare, legislația muncii și detașarea internațională a angajaților, Cluj Napoca, 17 Mai
- Aspecte legate de salarizare, legislația muncii și detașarea internațională a angajaților, Constanța, 27 Mai

Puteți solicita mai multe informații colegelor noastre Ana David (anadavid@kpmg.com) și Oana Iatan (otudorache@kpmg.com).



Meet the Consultant

Irina Marinescu - Manager, Global Mobility Services



Irina Marinescu

Manager, Global Mobility Services

Irina este Manager în cadrul echipei de Global Mobility Services din cadrul Departamentului de Taxe al KPMG Romania și are o experiență de peste 12 ani în domeniul consultanței fiscale,

în special implicații fiscale ce rezultă din mobilitatea internațională a angajaților.

Coordonează proiecte legate de planificarea și administrarea detașărilor internaționale de personal, acoperind aspecte precum impozitul pe venit, contribuții de asigurări sociale, cerințe de imigrație, aplicarea prevederilor convențiilor de evitare a dublei impunerii, a Regulamentelor Europene și tratatelor bilaterale în domeniul asigurărilor sociale, precum și implementarea și gestionarea politicilor de egalizare fiscală în cadrul detașărilor.

De asemenea, Irina este activ implicată în proiecte de consultanță privind tratamentul fiscal al diverselor tipuri de venituri obținute de persoanele fizice (venituri salariale, venituri din activități independente, investiții, etc), analiza rezidenței fiscale și optimizarea acesteia, analiza din punct de vedere fiscal a relațiilor contractuale încheiate cu persoane fizice etc.

Este absolventă a facultății de Relații Economice Internaționale din cadrul Academiei de Studii Economice, deține un masterat în Comunicare în Afaceri și este membru activ al Camerei Consultanților Fiscali din România.

Opinii Fiscale

Noi prevederi referitoare la concediul pentru creșterea copiilor



Oana Iatan

Senior Manager, People Services

Începând cu 1 iulie 2016, noi prevederi referitoare la concediul și indemnizația lunară

pentru creșterea copiilor vor fi aplicabile, odată cu intrarea în vigoare a Legii 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din data de 20 aprilie 2016.

Care vor fi principalele noutăți începând cu 1 iulie 2016?

- Concediul de creștere și îngrijire copil de care pot beneficia părinții va avea o singură durată, de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap. În prezent există opțiunea de a beneficia de acest concediu fie până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului, fie până la împlinirea vârstei de 2 ani (sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani).
- Indemnizația acordată pe perioada concediului se va stabili în cuantum

de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, eliminându-se astfel plafonul maxim stabilit în prezent la 3.400 RON. Nivelul minim al indemnizației este stabilit la 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată (i.e. 1.063 RON).

- Plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în cazul în care persoana îndreptățită realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel nu depășește de 3 ori cuantumul minim al indemnizației (i.e. aproximativ 3.189 RON)
- Pentru persoanele care la data de 1 iulie 2016 se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau în plata stimulentei de inserție, precum și pentru cele aflate în concediu fără plată pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, modificarea opțiunii se realizează pe bază de cerere și acte doveditoare privind suspendarea realizării de venituri supuse impozitului, pentru perioada rămasă

până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

- Pentru persoanele care la data de 1 iulie 2016 se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, modificarea cuantumului indemnizației lunare aferente se realizează din oficiu, pe baza documentelor care au stat la baza acordării dreptului.
- Pentru persoanele aflate în plata stimulentei de inserție, la data de 1 iulie 2016, indiferent de opțiunea de concediu exprimată inițial, și care nu se afla în situația prevăzută la lit. a), prelungirea perioadei de acordare a stimulentei până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, 4 ani, în cazul copilului cu handicap, se face din oficiu.
- Stimulentul de inserție va fi de 50% din indemnizația minimă lunară de 85% din salariul minim brut pe țară, înregistrând o creștere de aproximativ 30 RON.

Pentru mai multe explicații, posibile formulare și proceduri de aplicare a noii legi, așteptăm publicarea Normelor

Noutăți legislative - sumarul lunii aprilie 2016

În Monitorul Oficial nr. 257 din 6 aprilie 2016 a fost publicat Ordinul nr. 1110 din 31 martie 2016 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.622/2015 pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare utilizate în administrarea impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice prin care sunt introduse modelul și conținutul următoarelor formulare: formularul 256 "Decizie de impunere din oficiu a veniturilor persoanelor fizice", "Anexă la Decizia de impunere din oficiu a veniturilor persoanelor fizice" și formularul 257 "Decizie de anulare a deciziei de impunere din oficiu a veniturilor persoanelor fizice". Aceste formulare se utilizează pentru impunerile din oficiu efectuate de organul fiscal central competent începând cu anul 2016.

În Monitorul Oficial nr. 274 din 12 aprilie 2016 a fost publicat Ordinul pentru modificarea procedurii de publicare a listelor debitorilor care înregistrează obligații fiscale restante, precum și cuantumul acestor obligații. Conform Ordinului mai sus menționat, nu fac obiectul publicării obligațiile restante sub 1,500 lei în cazul debitorilor persoane fizice. De asemenea, Ordinul prevede că dacă există neconcordanțe între evidența debitorilor și sumele cuprinse în notificări, debitorii au dreptul să se prezinte în termen de 5 zile de la data comunicării notificării în vederea punerii de acord asupra acestora.

În Monitorul Oficial nr. 292 din 18 aprilie 2016 a fost publicat Ordinul privind aprobarea Cartei și drepturilor și obligațiilor persoanei fizice supuse verificării situației fiscale personale.

În Monitorul Oficial nr. 304 din 20 aprilie 2016 a fost publicată Legea pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, ce intră în vigoare de la 1 iulie 2016. Legea aduce modificări importante cu privire la condițiile de acordare a concediului de creșterea a copilului și indemnizației lunare, limitele în care se acordă indemnizația lunară. De asemenea, Normele metodologice de aplicare a

prevederilor Ordonanței de urgență 111/2010 se vor modifica corespunzător în termen de 60 de la data publicării legii în Monitorul Oficial.

În Monitorul Oficial nr. 328 din 28 aprilie 2016 a fost publicată Legea nr. 70 pentru ratificarea Acordului multilateral al autorităților competente pentru schimb automat de informații privind conturi financiare, semnat la Berlin la 29 octombrie 2014 (denumit în continuare "Acord") și se detaliază prevederile acordului.

Conform Acordului, autoritățile competente vor schimba anual informații privind:

- Numele, adresa, NIF-ul și locul nașterii fiecărei persoane care este titularul unui cont,
- Numărul de cont,
- Numele și numărul de identificare al Instituției financiare raportoare,
- Soldul sau valoarea unui cont la sfârșitul anului calendaristic relevant.
- În cazul conturilor de custodie vor trebui schimbate informații privind:
- Sumele brute totale ale dobânzilor, dividendelor sau suma brută a altor venituri realizate în legătură cu activele deținute în cont,
- Veniturile brute din vânzarea sau răscumpărarea activelor financiare plătite sau creditate din cont în legătură cu care instituțiile raportoare acționează în calitate de custode, broker, împuternicit sau un agent pentru un titular de cont.

În cazul depozitarului de cont va trebui menționată suma totală brută a dobânzilor plătite sau creditate în cont în timpul anului calendaristic.

Informațiile vor fi schimbate începând cu septembrie 2017 pentru conturi financiare deschise după 1 ianuarie 2016. Pentru conturile menținute la 31 decembrie 2015 data diferă în funcție de valoarea acestora și în funcție de când a fost identificat ca fiind raportabil (i.e. septembrie 2017 sau septembrie 2018).

O nouă versiune a Revisal

Începând cu data de **29 aprilie 2016**, Inspekția Muncii pune la dispoziția angajatorilor o versiune actualizată 6.0.5. a portalului pentru transmiterea registrului de evidență a salariaților în format electronic conform prevederilor HG nr. 500/2011 cu modificările și completările ulterioare

Printre elementele de noutate aduse de noua versiune amintim:

- Introducerea unui nou modul în care se pot introduce detașările salariaților fără suspendarea contractului individual de muncă
- Actualizarea nomenclatorului COR
- Posibilitatea radierii înregistrării unui salariat și a contractului
- Integrarea funcționalității de transfer de întreprindere în condițiile Legii nr. 67/2006.

Mai multe detalii găsiți [aici](#).



Proiecte legislative în dezbatere publică

În data de 20 aprilie, pe site-ul Ministerului Comunicațiilor și pentru Societatea Informațională a fost publicată o **propunere de modificare a Ordinului comun privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator**, transmisă Ministerului de către Grupul de lucru pentru Tehnologia Informației și Comunicațiilor din cadrul Coaliției pentru Dezvoltarea României. Proiectul poate fi consultat aici, iar orice observații și propuneri pot fi trimise, până la data de 20 mai 2016, pe adresa: propuneri@msinf.ro.

Începând cu data de 29 martie, pe [site-ul](#) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice este publicat un **Proiect de lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale**. Proiectul de lege și expunerea de motive pot fi consultate [aici](#).

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti Ploiesti nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685,

Romania, P.O. Box 18 – 191, Tel: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700

Internet: www.kpmg.ro