

People Services Newsletter

Buletin informativ – Aprilie 2018



Studiul KPMG – Provocările HR-ului în Noua Eră a Muncii

Tehnologiile avansate oferă o importantă oportunitate organizațiilor de a se reinventa – de la modelul de business, la modelul de operare și ulterior la structurile, procesele și practicile organizaționale. O astfel de schimbare, făcută bine, cu o mare atenție acordată oamenilor și agendei de HR, credem că poate oferi o sursă reală de avantaj competitiv. Pe de altă parte, o astfel de schimbare aduce și nenumărate provocări. În articolul nostru de astăzi despre Tendințe în HR enumerăm doar o serie dintre ele, pornind de la lecțiile învățate de câteva organizații globale. Iar tehnologia este doar una din tendințele disruptive care influențează modul în care lucrăm în organizații în zilele noastre, alături de altele de ordin economic sau social. Am mai vorbit despre aceste subiecte care credem că ar trebui să fie pe masa oricărui om de HR zilele acestea.

Între timp, am mai făcut un pas și ne dorim să aflăm mai multe de la voi, prin intermediul studiului [Provocările HR-ului în Noua Eră a Muncii](#), lansat de KPMG în această lună. Studiul își propune să exploreze provocările și oportunitățile determinate în organizațiile din România de noua eră a muncii, cât și implicațiile pentru funcția de HR. Vă încurajez să participați în număr cât mai mare la acest [studiu](#), pentru a avea o imagine cât mai completă asupra realității din piața noastră.

Aștept comentariile și părerile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

[Trenduri în HR](#)

Conversații despre "noua eră a muncii"
Pagina 2

[Dreptul Muncii](#)

Decizie emisă de Înalta Curte de Casație și Justiție. Contractul individual de muncă încetează de drept numai în cazul în care salariatul condamnat execută efectiv pedeapsa în penitenciar
Pagina 3

[Noutăți Legislative](#)

Sumarul lunii martie 2018
Pagina 4

[Opinii Fiscale](#)

Declarația unică (cod 212) și implicațiile sale
Pagina 6

[Meet the Consultant](#)

Alexandra Măruntu – Tax Assistant, People Services
Pagina 6

[Evenimente](#)

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/
Abilități de scriere în limba engleză
Pagina 7

Trenduri în HR

Conversații despre “noua eră a muncii”

“Future of work” este deja o realitate. Dacă până acum discutăm despre acest concept la viitor sau la modul destul de abstract, acum a sosit momentul în care organizațiile trebuie să adopte o poziție – să se schimbe sau să fie schimbate.

Multe organizații au început deja să planifice și să își implementeze programe de transformare complexe care implică schimbarea modelului operațional, redesignarea anumitor procese, implementarea tehnologiilor moderne și introducerea roboților pentru a crește productivitatea și pentru a stimula inovația.

Deși nu există “rețete” universal valabile, vă prezentăm în continuare câteva lecții învățate de organizațiile care au avut curajul să “fie schimbarea” și au implementat tehnologii avansate care să îi pregătească pentru noua eră a muncii*.



Claudia Stan
Manager, People Services

1 Construiți atent un business-case

Atunci când evaluați ideea introducerii tehnologiilor avansate, evitați să vă raportați doar la costul tehnologiei. Aceste tehnologii contribuie la creșterea eficienței și oferă oportunitatea de a folosi resursele umane pentru activități care pot aduce valoare adăugată suplimentară. Nu tratați izolat această automatizare, întrucât, dacă este analizată și evaluată la întregul potențial, ea poate duce la redefinirea proceselor și crearea unei experiențe diferite a clienților cât și a angajaților.

2 Începeți cu pași mici dar aveți în vedere întregul proces

Decizia de a investi în tehnologii avansate este una dificilă, mai ales din cauza costurilor majore pe care le implică. Prin urmare, multe organizații aleg să înceapă cu un proiect pilot, pentru a testa rezultatele produse. Ceea ce contează de fapt, într-o etapă inițială, este analiza procesului de la A la Z, pentru a asigura că fiecare etapă este luată în considerare și eficientizată. De multe ori, în etapele pilot organizațiile eficientizează doar anumite părți din proces, însă neavând în vedere întregul proces, acesta poate fi mai puțin eficient decât era inițial.

3 Nu este doar despre IT

Crearea unei echipe mixte, care să aibă cunoștințele necesare despre proces, resurse, strategie, creativitate și tehnologii este critică pentru succes. Nu subestimați nici beneficiile filozofilor “la modă” în management, precum „design thinking” sau „customer journey” care pot fi la fel de importante precum cunoștințele tehnice de programare a roboților.

4 Procesul de Învățare și Dezvoltare este cheia

Organizațiile intervievate de KPMG* au menționat două provocări importante legate de L&D într-o astfel de transformare. Pe de-o parte, nivelul de pregătire al organizației de a livra noi experiențe de training, adaptate noii realități („blended learning”, utilizarea platformelor, etc) și pe de alta parte nevoia pregătirii forței de muncă pentru construirea, gestionarea și utilizarea roboților.

5 Gestionarea schimbării

Implementarea tehnologiilor avansate va avea succes doar dacă tranziția este gestionată adecvat, dacă ne gândim că tehnologia poate modifica semnificativ modele de business, structuri organizaționale, procese și politici organizaționale. Prin urmare, leadership-ul trebuie să gestioneze atent procesul de schimbare și comunicarea cu angajații, pentru a crea un climat de încredere și colaborare. Gestionarea unei forțe de muncă diversă (diferite generații, implicarea roboților și integrarea cu forța de muncă activă) va rămâne o provocare pentru lideri, care vor trebui să fie din ce în ce mai agili.

Cât de mult ne pregătim în România pentru noua eră a muncii?

Așteptăm opiniile Dvs. prin participarea la studiul KPMG *Provocările HR-ului în noua eră a muncii*.

În ce măsură sunt organizațiile din România preocupate de schimbările aduse de tehnologiile avansate sau de alte tendințe care influențează natura muncii? Ne pregătim pentru această nouă eră a muncii și care sunt implicațiile și inițiativele planificate de HR?

KPMG Romania a demarat recent studiul Provocările HR-ului în noua eră a muncii. Ne-am bucura să aflăm și opiniile și experiențele Dvs. pe care vă rugăm să ni le împărtășiți fie direct, fie prin intermediul chestionarului pe care îl puteți accesa [AICI](#).

Vă mulțumim pentru implicare!

Dreptul Muncii

Decizie emisă de Înalta Curte de Casație și Justiție. Contractul individual de muncă încetează de drept numai în cazul în care salariatul condamnat execută efectiv pedeapsa în penitenciar

În decursul anului trecut Înalta Curte de Casație și Justiție a pronunțat o hotărâre prealabilă de dezlegare a unor chestiuni de drept cu privire la modul de aplicare a dispozițiilor articolului 56 litera f) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează "Codul Muncii") – încetarea de drept a contractului individual de muncă ca urmare a condamnării salariatului la executarea unui pedepse privative de libertate.

Obiectul sesizării a fost acela de a se stabili dacă dispozițiile articolului 56 litera f) din Codul Muncii sunt aplicabile în toate cazurile condamnării unui salariat, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, inclusiv cu suspendarea executării pedepsei sub supraveghere.

Conform procedurii prevăzute de lege, au fost solicitate opiniile instanțelor din țară pe tema supusă dezlegării, iar sub acest aspect s-au reținut puncte de vedere conform cărora încetarea de drept a contractului individual de muncă nu operează în cazul condamnării unui salariat la o pedeapsă privată de libertate cu suspendarea executării pedepsei.

În motivarea acestui punct de vedere instanțele au reținut că rațiunea legii (motivul pentru care contractul individual de muncă ar înceta de drept) a fost aceea a imposibilității obiective de derulare a contractului de muncă în ipoteza în care salariatul a fost condamnat la o pedeapsă privativă de libertate, rațiune care nu se regăsește în cazul salariaților pentru care s-a suspendat executarea pedepsei sub supraveghere.

Cu toate acestea au fost emise de către instanțe și opinii contrare, conform cărora dispozițiile articolului 56 litera f) din Codul Muncii sunt imperative fiind, prin urmare, aplicabile chiar și în situația executării pedepsei sub supraveghere.

În același timp, asupra problemei supuse dezlegării, a fost solicitată și opinia specialiștilor în materia dreptului muncii. Opinia majoritară a acestora a fost că în ipoteza suspendării executării pedepsei sub supraveghere, având în vedere că salariatul se află în libertate și astfel își poate onora obligațiile contractuale față de angajator, contractul său de muncă nu ar putea înceta decât în ipoteza în care acestuia i s-a aplicat o pedeapsă complementară sau o măsură de siguranță ce l-ar putea împiedica să își exercite efectiv profesia. O interpretare contrară ar presupune îngrădirea nejustificată a dreptului la muncă al salariatului.

În examinarea sesizării, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a raportat la toate modalitățile de individualizare a pedepselor astfel cum sunt prevăzute de Codul Penal, și anume: suspendarea executării sub supraveghere a pedepsei, renunțarea la aplicarea pedepsei și amânarea aplicării pedepsei.

În urma analizei efectuate, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că dispozițiile articolului 56 litera f) din Codul Muncii, ce reglementează încetarea de drept a contractului individual de muncă ca urmare a condamnării salariatului la executarea unei pedepse privative de libertate, **sunt aplicabile numai în situația în care salariatul condamnat**



Izabela Tănase
Legal Consultant,
TMO Attorneys at Law
in association with KPMG Legal

execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind, prin urmare, în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.

În concluzie, înainte de a emite o decizie de constatare a încetării de drept a contractului de muncă a unui salariat condamnat la pedeapsa închisorii printr-o hotărâre definitivă, angajatorii trebuie să analizeze modalitatea de executare/ individualizare a pedepsei salariatului (i.e. dacă pedeapsa se execută în regim penitenciar, aplicarea ei este amânată, s-a renunțat la aplicarea pedepsei sau executarea acesteia este suspendată sub supraveghere) pentru a conchide dacă respectivul contract de muncă încetează sau nu de drept prin raportare la decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție menționată mai sus.

A se vedea în acest sens Hotărârea Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 15/2017, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 470 din data de 22 iunie 2017.



În data de **5 martie 2018**, Ministerul Finanțelor Publice a prezentat un nou mecanism fiscal privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale pentru persoanele fizice. Mai multe detalii puteți găsi în [buletinul informativ](#) pregătit la acel moment.

În **Monitorul Oficial nr. 218** din data de **12 martie 2018**, s-a publicat **Ordonanța de urgență nr. 14** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.

În **Monitorul Oficial nr. 257** din data de **23 martie 2018**, s-a publicat **Ordinul nr. 675** al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind aprobarea metodelor indirecte de stabilire a veniturilor și a procedurii de aplicare a acestora. Prin acest Ordin, se aprobă următoarele 3 metode indirecte de stabilirea a veniturilor de către organul fiscal cu ocazia verificării situației fiscale personale:

- Metoda sursei și utilizării fondului;
- Metoda fluxurilor de trezorerie;
- Metoda patrimoniului net.

În **Monitorul Oficial nr. 260** din data de **23 martie 2018**, s-a publicat **Legea nr. 72** privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. Pe partea de impozit pe venit, cea mai importantă modificare este că în cazul primelor de asigurare voluntară de sănătate și a serviciilor medicale de tip abonament, a fost eliminată prevederea "acordate conform Legii 95/2006". Prin urmare, facilitatea fiscală a neincluzării în baza de calcul a impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii, nu mai este condiționată de acordarea acestor beneficii (prime de asigurare voluntară de sănătate și servicii medicale de tip abonament) conform Legii 95/2006 - Legea sănătății. Limita de 400 de EUR/an este menținută.

În **Monitorul Oficial nr. 260** din data de **23 martie 2018**, s-a publicat **Decretul nr. 301** pentru promulgarea Legii nr. 72 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal.

În **Monitorul Oficial nr. 260** din data de **23 martie 2018**, s-a publicat **Ordonanța de Urgență nr. 18** privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Prezenta Ordonanță modifică Codul Fiscal prin introducerea declarației unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice pentru diverse categorii de venituri (de ex. venituri din activități independente, drepturi de proprietate intelectuală acolo unde impunerea nu este finală, venituri din cedarea folosinței bunurilor, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, venituri din alte surse etc.).

Declarația se depune pentru venitul estimat a se realiza în fiecare an fiscal, pentru fiecare sursă din cadrul fiecărei categorii de venit, până la data de 15 martie inclusiv a fiecărui an, prin mijloace electronice de transmitere la distanță. Ordonanța prevede că în anul 2018 declarația se poate depune și pe suport hârtie, termenul de depunere a declarației fiind 15 iulie 2018 pentru veniturile obținute în anul 2017.

Termenul de plată stabilit este 15 martie a anului următor celui de realizare a venitului, însă contribuabilii vor avea posibilitatea de a efectua plăți anticipate oricând pe parcursul anului. Mai mult, pentru plata integrală a obligațiilor fiscale estimate, contribuabilii vor avea parte de anumite bonificații. Mai multe detalii puteți găsi în buletinul informativ pregătit la acel moment.

În **Monitorul Oficial nr. 269** din data de **27 martie 2018** s-a aprobat **Legea nr. 75** pentru ratificarea Convenției dintre România și Bosnia și Herțegovina pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnată la Sarajevo la 6 decembrie 2016. Convenția urmează să intre în vigoare în a treizecea zi de la data ultimei notificări prin care statele contractante se informează reciproc cu privire la îndeplinirea procedurilor legale interne necesare intrării în vigoare a Convenției. Convenția va rămâne în vigoare pe o perioadă nedeterminată. Fiecare stat contractant poate denunța prezenta convenție după 5 ani de la data intrării în

Noutăți Legislative Sumarul lunii martie 2018 (continuare)

vigoare prin transmiterea către celălalt stat contractant, pe cale diplomatică, a unei notificări scrise. Convenția își încetează valabilitatea la 6 luni de la primirea notificării scrise.

În **Monitorul Oficial nr. 271** din data de **28 martie 2018** s-a publicat **Ordinul nr. 833** al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea procedurilor de anulare



a obligațiilor fiscale ce fac obiectul prevederilor Legii nr.29/2018 privind anularea unor obligații fiscale.

Prin intermediul acestui ordin se aprobă:

- Procedura privind întocmirea și transmiterea de către structura de inspecție fiscală a listei cu obligațiile fiscale reprezentând impozit pe venit și contribuții sociale precum și accesoriile aferente, ce fac obiectul anulării conform prevederilor art. 1 din Legea nr. 29/2018 privind anularea unor obligații fiscale, cuprinse în decizii de impunere emise și comunicată contribuabilului;
- Procedura privind întocmirea și transmiterea de către structura de inspecție fiscală a listei cu obligațiile fiscale reprezentând diferențe de TVA și accesoriile aferente acestora, stabilite în sarcina contribuabililor prevăzuți la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 29/2018 privind anularea unor obligații fiscale potrivit prevederilor art. 3 din acest act normativ;
- Procedura pentru emiterea deciziilor de anulare a obligațiilor fiscale în baza prevederilor Legii nr. 29/2018 privind anularea unor obligații fiscale; și
- Modelul formularului "Decizie de anulare a obligațiilor fiscale".

În **Monitorul Oficial nr. 279** din data de **29 martie 2018** s-a publicat **Ordinul nr. 888** al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului (212) „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.

Acest ordin prevede aprobarea modelului și conținutului formularului, precum și instrucțiunile de completare. Acest formular se utilizează pentru declararea veniturilor realizate în anul 2017 precum și pentru declararea impozitului pe venitul estimat și a contribuțiilor sociale obligatorii datorate de persoane fizice începând cu anul 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 291** din data de **30 martie 2018** s-a aprobat **Ordonanța de Urgență nr. 25** privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru aprobarea unor măsuri fiscal-bugetare. Mai multe detalii puteți găsi în [buletinul informativ](#) pregătit la acel moment.

Opinii Fiscale

Declarația unică (cod 212) și implicațiile sale



Alexandra Măruntu
Tax Assistant, People Services

În Monitorul Oficial nr. 279 din data de 29 martie 2018 s-a publicat Ordinul nr. 888 al Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului "Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice" (cod 212).

Noul formular comasează un număr de șapte declarații fiscale care erau depuse de către persoane fizice ce desfășurau activități economice sau care realizau unele categorii de venituri după cum urmează:

- D200 - Declarația privind veniturile realizate din România;
- D201 - Declarația privind veniturile realizate din străinătate;
- D220 - Declarația privind venitul estimat/ norma de venit;
- D221 - Declarația privind norma de venit - agricultură;
- D600 - Declarația privind venitul bază pentru CAS;
- D604 - Declarația privind stabilirea CASS-ului pentru personale fără venit;
- D605 - Declarația privind stoparea CASS-ului pentru persoanele fără venit.

Acest nou formular 212 este structurat în două părți după cum urmează:

- Prima parte cuprinde informațiile ce se referă la procedura de declarare a venitului realizat în anul 2017;
- Cea de-a doua parte cuprinde informații ce fac referire la declararea impozitului pe venitul estimat și a contribuțiilor sociale obligatorii datorate de către persoanele fizice începând cu anul 2018.

Declarația are termen de depunere 15 martie inclusiv a fiecărui an, prin mijloace electronice de transmitere la distanță. În anul 2018, declarația are drept termen de depunere data de 15 iulie 2018 și poate fi depusă și în format fizic. În cazul contribuabililor care încep o anumită activitate în cursul anului fiscal termenul de depunere va fi de 30 de zile de la data producerii evenimentului.

Termenul de plată al impozitului este 15 martie a anului următor celui de realizare a venitului, fiind însă permise plăți anticipate oricând cu cursul anului.

Această declarație poate fi corectată ori de câte ori apar neconcordanțe între informațiile actuale și cele din cadrul declarației depuse anterior. De asemenea, aceasta se completează pe surse și categorii de venit, iar în cazul obținerii de venituri din mai multe surse sau categorii se va completa câte o secțiune pentru fiecare categorie în parte.

Declarația 212 este depusă și pentru determinarea contribuției de asigurări sociale (CAS) cât și pentru determinarea contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) estimate pentru anul 2018.

Potrivit legii, declarația se depune de către contribuabil la organul fiscal central în a cărui rază teritorială își are domiciliul, iar în cazul persoanelor fără domiciliu fiscal în România aceasta se depune la organul fiscal central competent în acest sens.

Prin intermediul declarației 212, contribuabilii își vor determina obligații fiscale datorate, fără ca autoritățile fiscale să emită decizii de impunere. Pentru anul 2017 însă, autoritățile fiscale vor stabili impozitul anual datorat prin emiterea deciziilor de impunere.

Rămâne de văzut dacă noul mecanism va crea probleme contribuabililor sau dacă într-adevăr va ușura modalitatea de declarare a veniturilor și contribuțiilor sociale.

Meet the Consultant

Alexandra Măruntu – Tax Assistant, People Services

Mă numesc Alexandra Măruntu și de aproximativ o lună m-am alăturat echipei de People Services, având funcția de Tax Assistant. Anul trecut am absolvit masterul de "Diplomație în Economie Internațională" din cadrul Facultății de Relații Economice Internaționale a Academiei de Studii Economice.

Odată cu oportunitatea angajării în cadrul KPMG au venit și o serie de responsabilități și lucruri interesante de studiat.

Mediul de lucru este unul cât se poate de plăcut, dinamic, bazat pe comunicare și, dacă inițial această nouă arie de activitate a reprezentat o provocare, acum pot spune că după doar o lună încep să mă familiarizez cu aceste "noutăți" și sunt dornică să evoluez cât mai bine.

Activitățile sunt diverse, iar cultura organizațională este una solidă, astfel încât pentru noii veniți este ușor și plăcut să îmbrățișeze acest mod de viață.

Evenimente

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză



KPMG în România oferă seminarii de limba engleză pentru afaceri/ abilități de scriere în limba engleză, personalizate sau deschise.

Seminarul se adresează vorbitorilor nativi de limbă română, care au un nivel mediu de cunoaștere a limbii engleze și care își doresc să poată vorbi mai corect și scrie mai eficient pe varii subiecte legate de mediul de afaceri. Seminarul este interactiv, structurat pe exerciții orale dar și scrise, care mai apoi sunt prezentate clasei și discutate.

Seminarul este prezentat de **Dr. Mark Percival** (KPMG

Romania Business Writer), vorbitor nativ de limba engleză (originar din Regatul Unit) cu cunoștințe solide de limba română. Mark are diploma de doctorat în relații româno-britanice, obținută la London University. Mark a devenit de curând cetățean român.

Alături de Mark va prezenta **Ana Maria David**, absolventă a facultății de Limbi și Literaturi Străine (specializarea Engleză-Italiană). Ana Maria cunoaște în detaliu gramatica limbii engleze, cu noțiuni solide de stil și vocabular.

Numărul maxim de participanți este de 15-20 de persoane, iar seminarul poate avea loc fie la

sediul KPMG din București, fie la sediul clientului. Seminarul poate fi organizat și în alte orașe din România. Durata seminarului este de o zi (8 ore, cu pauză de prânz inclusă). Suntem flexibili și deschiși discuțiilor în stabilirea programului de desfășurare a seminarului. (de ex. putem organiza o serie de sesiuni mai scurte).

Pentru detalii suplimentare vă rugăm să o contactați pe:

Ana Maria David

Telefon: +40 (751) 222 725

Fax: +40 (372) 377 700

E-mail: anadavid@kpmg.com

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Tax S.R.L.

Victoria Business Park

DN1 București Ploiești nr. 69-71, Sector 1, București 013685

România, P.O. Box 18 – 191

Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700

E-mail: kpmgro@kpmg.ro / Internet: www.kpmg.ro