

Când credeam că nimic nu ne mai poate surprinde...

Mădălina Racovițan
Partner, Head of People Services



Când credeam că nimic nu ne mai poate surprinde, am aflat zilele acestea că a apărut un nou model al Declarației 112 (aprobat prin Ordinul comun al Ministrului Finanțelor Publice, Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Sănătății).

„Ce se modifică?” vă întrebați cu toții. În primul rând, noul model de declarație se aplică pentru veniturile salariale aferente lunii iulie 2019, și în al doilea rând, se modifică modul de declarare al veniturilor salariale care beneficiază de scutirea pentru domeniul construcțiilor, introdusă la 1 ianuarie 2019 prin OUG 114/2018, și modificată prin OUG 43/2019. Da, nu e o greșeală. Tot ce am declarat deja pentru lunile iulie și august 2019, în cazul în care am aplicat scutirea pentru construcții trebuie declarat din nou, utilizând noul formular, și lucrurile pot fi chiar mai complicate având în vedere că OUG 43 se aplica de la data de 22 iulie 2019, și deci pentru luna iulie avem două modalități

de calcul și declarare a veniturilor.

Cu toate că ne așteptăm ca legislația privind salarizarea să se simplifice și să se clarifice, iată că încă o modificare legislativă ne ține foarte ocupați în această perioadă, încercând să deslușim ițele unor acte normative întortocheate. Mă bucur însă că am alături de mine colegi foarte dedicați și pasionați de domeniul salarizării, care pot veni în ajutorul oricărei organizații interesate să colaboreze cu noi.

Pentru orice detalii suplimentare legate de domeniul fiscalității, salarizării și resurselor umane, nu ezitați să mă contactați la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Madalina

Sumar

Dreptul muncii

Admisibilitatea clauzei penale în raporturile de muncă

Opinii fiscale

Utilizarea mașinilor de serviciu

Meet the consultant

Medeea Popescu
Manager, People Services



Trenduri în HR

Cum construiești un proces de management al performanței cu accent asupra experienței angajatului?

Noutăți legislative

Sumarul lunii septembrie 2019

Mobilitate internațională

Noutăți despre Brexit



Cum construiești un proces de management al performanței cu accent asupra experienței angajatului?



În ultimii ani se vorbește din ce în ce mai mult despre experiența angajatului în companie și cum o putem îmbunătăți. Această experiență nu se limitează la perioada de acomodare și inducție, ci vizează întreaga călătorie a angajatului în organizație, de la prima interacțiune cu compania în procesul de recrutare, trecând prin experiențele de învățare, dezvoltare, evaluare, iar la final momentul plecării din companie.

Astăzi ne oprim asupra procesului de management al performanței și cum poate fi acesta îmbunătățit din perspectiva experienței angajatului. Luând în considerare impactul foarte mare pe care managementul performanței îl are asupra carierei și dezvoltării angajaților și implicit asupra angajamentului acestora, putem spune cu certitudine că evaluarea performanței este un moment semnificativ din experiența angajaților.

De obicei, evaluarea performanței se întâmplă anual, fiind de cele mai multe ori un proces foarte birocratic și complicat pentru toate părțile implicate. În același timp, cercetările ne arată că feedback-ul primit o singură dată pe an și doar de la managerul direct nu este în mod neapărat semnificativ și nu ne ajută să ne dezvoltăm.

În acest context, cum poate fi îmbunătățit procesul de management al performanței, astfel încât să fie mai relevant și o experiență pozitivă pentru angajat? Metoda design thinking poate ajuta o organizație să revizuiască procesul, cu accent asupra experienței angajaților.

Design thinking-ul este o abordare inovativă, prin care poți să dobândești o nouă perspectivă asupra diferitelor procese din cadrul organizației tale. Folosit cu precădere în marketing, pentru a oferi o experiență deosebită clienților, metoda de design thinking începe să devină folosită și în HR, din dorința de a oferi angajaților o experiență pozitivă în cadrul companiilor.

Pentru a aplica această abordare, începeți prin a analiza interacțiunile (touchpoints) cele mai importante ale angajatului în timpul procesului de evaluare și cum acestea îi influențează experiența? Interacțiunile pot fi legate de pașii procesului de evaluare, rolurile asumate în proces și tehnologia folosită. Mai jos sunt câteva întrebări care te pot ajuta:

Real time, real performance

KPMG QuercusApp Performance

KPMG QuercusApp Performance

Soluția pentru un management al performanței continuu

- **Proces**



Care este durata procesului de evaluare și cât de agil este acesta? Care este valoarea adusă de acest proces? Cât de mult facilitează dezvoltarea oamenilor sau cât de mult ajută la identificarea angajaților cu potențial? Care este frecvența interacțiunilor din proces? Cum se leagă acest proces de alte procese de management al oamenilor?

- **Roluri**



Cine primește și cine oferă feedback în proces? În ce măsură managerii primesc feedback de la subordonații lor? Cât de dezvoltată este competența oamenilor de a primi sau oferi feedback?

- **Tehnologie**



Ce fel de sistem informatic este folosit în proces? În ce măsură sistemul informatic este ușor de folosit și oferă informații relevante?

Folosirea unei tehnologii inovatoare pentru gestionarea performanței, poate contribui la îmbunătățirea acestor interacțiuni din proces. Aceasta permite nu doar schimbul de feedback între evaluator și evaluat, ci crearea unei imagini complete asupra performanței angajatului, prin obținerea de feedback de la toate persoanele cu care acesta interacționează, inclusiv de la subalternii săi. Mai mult decât atât, facilitează un proces agil, mai puțin birocratic și mai mult axat pe dezvoltarea oamenilor.

Dacă ești curios să afli mai mult despre cum poți implementa o tehnologie inovatoare de management al performanței și cum funcționează aceasta, contactează-ne pentru o sesiune demo la team@quercusapp.com.

Dreptul Muncii

Admisibilitatea clauzei penale în raporturile de muncă



Irina Stănică

Manager
KPMG Legal - Toncescu și
Asociații SPRL



Izabela Tănase

Senior Consultant
KPMG Legal - Toncescu și
Asociații SPRL

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost sesizată cu privire la pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept referitor la admisibilitatea clauzei penale în raporturile de muncă. Ca urmare a sesizării, Înalta Curte, prin decizia* pronunțată, a stabilit că includerea unei clauze penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional la acesta, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de către salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

În motivarea soluției pronunțate, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că negocierea unei clauze penale în cadrul raporturilor de muncă reprezintă o stipulație în contractul individual de muncă sau într-un act adițional la acesta prin care angajatorul și salariatul ar evalua anticipat producerii ei întinderea pagubei pe care angajatorul ar suferi-o ca urmare a neexecutării sau a executării necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu ale salariatului. Astfel că, prin stipularea unei asemenea clauze, angajatorul nu ar mai fi obligat să dovedească existența și întinderea pagubei, în vederea angajării răspunderii patrimoniale a salariatului, fiind suficient să probeze neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor contractuale ce incumbă salariatului său, împrejurare nefavorabilă salariatului întrucât acesta ar fi lipsit de o evaluare echitabilă a prejudiciului pe care acesta l-a cauzat în detrimentul angajatorului, din vina și în legătură cu munca sa.

Prin urmare, în dreptul muncii, spre deosebire de dreptul comun, libertatea contractuală este limitată de lege tocmai în scopul asigurării unei protecții sporite salariaților, angajatorul aflându-se pe poziție de superioritate față de aceștia.

În plus, articolele 37 și 38 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare ("**Codul Muncii**"), prevăd că drepturile și obligațiile părților se stabilesc prin negociere și că orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute prin lege salariaților sau limitarea drepturilor este lovită de nulitate. Prin urmare, chiar dacă salariatul și-ar da acordul cu privire la inserarea unei clauze penale în cadrul contractului individual de muncă sau a actului adițional la contractul individual de muncă, această împrejurare urmează a fi

interpretată în favoarea sa, iar angajatorul ar fi obligat, în această situație să dovedească existența și întinderea pagubei suferite, iar nu numai a neexecutării ori executării necorespunzătoare a obligațiilor contractuale, cum am menționat mai sus.

Nu este mai puțin adevărat că în condițiile expres prevăzute de Codul Muncii angajatorul poate să își recupereze prejudiciul suferit și prin convenție agreată cu salariatul, ca urmare a emiterii unei note de constatare și evaluare a pagubei, însă este de subliniat în acest caz faptul că evaluarea pagubei intervine ulterior producerii acesteia. În acest din urmă caz evaluarea pagubei produse se face pe baza elementelor de fapt constatate cu prilejul descoperirii sale, întinderea despăgubirii fiind de natură a acoperi prejudiciul efectiv suferit de angajator, iar nu un prejudiciu evaluat convențional, prealabil producerii pagubei, cum se întâmplă în cazul stabilirii unei clauzei penale.

Concluzionând, clauza penală stipulată în contractul individual de muncă sau într-un act adițional încheiat la acesta are semnificația de renunțare implicită la dreptul salariatului de a-i fi angajată răspunderea patrimonială pe baza unei evaluări judiciare, fapt interzis de dispozițiile Codului Muncii și sancționat cu nulitatea absolută a clauzei penale.





Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie

În **Monitorul Oficial Nr. 770** din data de 23 septembrie 2019, a fost publicat Ordinul nr. 2892/2019 al Ministrului Finanțelor Publice și al Ministrului Muncii și Justiției sociale pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2019.

Astfel, conform acestui act normativ, începând cu luna octombrie 2019 valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, nu poate depăși în continuare cuantumul de 15,18 RON. În plus, potrivit aceluiași act normativ această valoare se păstrează și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2020.

În **Monitorul Oficial Nr. 785** din data de 27 septembrie 2019, a fost publicat Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 2894/2019 pentru modificarea și completarea Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 660/2017 ce privește aprobarea Procedurii de comunicare prin mijloace electronice de transmitere la distanță între Ministerul Finanțelor Publice/organul fiscal central și persoanele fizice, persoanele juridice și alte entități fără personalitate juridică.

Astfel, prin adoptarea acestui act normativ Procedura de comunicare prin mijloace electronice de transmitere la distanță între Ministerul Finanțelor Publice/organul fiscal central și persoanele fizice, persoanele juridice și alte entități fără personalitate juridică, se modifică în ceea ce privește:

- procedura de înregistrare în SPV (spațiul privat virtual) la ghișeu;
- identificarea persoanei fizice prin NPOTP (nume și parolă) și înregistrarea ca utilizator SPV;
- documentele și informațiile ce pot fi comunicate prin intermediul SPV;
- condițiile de depunere a declarațiilor fiscale prin intermediul SPV de către persoanele fizice care se identifică cu NPOTP

În **Monitorul Oficial Nr. 786** din data de 27 septembrie 2019, a fost publicat Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 3126/2019 pentru aprobarea Procedurii de anulare a obligațiilor de plată accesorii și privind modificarea Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 2810/2019 pentru aprobarea procedurii de aplicare a măsurilor de restructurare a obligațiilor bugetare restante la 31 decembrie 2018 în cazul debitorilor care au datorii principale în cuantum mai mare sau egal cu suma de un milion lei.

Astfel, prezentul act normativ produce schimbări în ceea ce privește:

- Facilitățile fiscale care se acordă, precum și categoriile de obligații de plată accesorii care pot face obiectul facilităților fiscale;
- Procedura de acordare a amânării la plată, cât și procedura de acordare a anulării obligațiilor de plată accesorii;
- Colaborarea între organul fiscal central și autoritățile/instituțiile publice care transmit organului fiscal central titlurile executorii spre recuperare;
- Situația anulării obligațiilor în cazul persoanelor pentru care s-a atras răspunderea;
- Unele completări ale Anexelor nr. 1, 4, 5, 7, 10, 11, 12 la Procedura de aplicare a măsurilor de restructurare a obligațiilor bugetare restante la 31 decembrie 2018 în cazul debitorilor care au datorii principale în cuantum mai mare sau egal cu suma de un milion lei.

În **Monitorul Oficial Nr. 794** din data de 1 octombrie 2019, a fost publicat Ordinul comun al Ministrului Finanțelor Publice nr. 3063/2019, al Ministrului Muncii și Justiției Sociale nr. 134/2019 și al Ministrului Sănătății nr. 1430/2019, pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate" (D112).

Principalele modificări aduse de ordinul mai sus menționat, sunt:

- Introducerea a două tipuri noi de asigurați:
 - Persoane fizice care primesc avantaje în bani sau în natură de la terți, ca urmare a unei relații generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor;
 - Persoane fizice nerezidente care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor de la un plătitor de venituri din România și care nu datorează contribuții sociale în România;

- Modalitate nouă de declarare a veniturilor, contribuțiilor și impozitului angajaților din domeniul contractărilor;
- Introducerea de câmpuri noi pentru declararea venitului scutit și a impozitului scutit pentru fiecare categorie de venituri prevăzute la articolul 60 din Codul Fiscal.

Precizăm că prevederile ordinului se aplică începând cu obligațiile declarative ale lunii **ieulie 2019** și că D112 se poate depune pe noua structura după publicarea pe site-ul Agenției Naționale de Administrare Fiscală a programelor de asistență a contribuabililor.

Opinii Fiscale

Medeea Popescu
Manager – Taxation Services



Utilizarea mașinilor de serviciu

Tratamentul fiscal aplicabil utilizării vehiculelor de serviciu în interes personal ridică unele semne de întrebare, mai ales în ceea ce privește cheltuielile aferente acestor vehicule (e.g. cheltuielile cu combustibilul). Am analizat mai jos prevederile legale referitoare la utilizarea vehiculelor de serviciu în interes personal pentru a putea determina ce anume poate fi considerat

un avantaj neimpozabil în aceste situații.

La art. 76, alin (4) lit (ț), Codul Fiscal prevede faptul că nu sunt venituri impozabile avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50% conform prevederilor art.25 alin. (3) lit.l) și art.68 alin.(7) lit.k)

art. 25 alin. (3) lit. l)

(3) Următoarele cheltuieli au deductibilitate limitată:

l) 50% din cheltuielile aferente vehiculelor rutiere motorizate care nu sunt utilizate exclusiv în scopul activității economice, cu o masă totală maximă autorizată care să nu depășească 3.500 kg și care să nu aibă mai mult de 9 scaune de pasageri, incluzând și scaunul șoferului, aflate în proprietatea sau în folosința contribuabilului.

Normele de aplicare a Art. 25 alin. (3) lit. l) :

16. (1) În sensul prevederilor art. 25 alin. (3) lit. l) din Codul fiscal, regulile de deducere, termenii și expresiile utilizate, condițiile în care vehiculele rutiere motorizate sunt supuse limitării fiscale, sunt cele prevăzute la pct. 68 din normele metodologice date în aplicarea art. 298 al titlului VII Taxa pe valoarea adăugată din Codul fiscal.

(3) În cadrul cheltuielilor aferente vehiculelor rutiere motorizate supuse limitării fiscale se cuprind **cheltuielile direct atribuibile unui vehicul**, cum sunt: **impozitele locale, asigurarea obligatorie de răspundere civilă auto, inspecțiile tehnice periodice, rovinietă, chirile, partea nedeductibilă din taxa pe valoarea adăugată, dobânzile, comisioanele, diferențele de curs valutar înregistrate ca urmare a derulării altor contracte decât cele de leasing.**

art. 68 alin. (7) lit. k).

(7) Nu sunt cheltuieli deductibile:

k) 50% din cheltuielile aferente vehiculelor rutiere motorizate care nu sunt utilizate exclusiv în scopul desfășurării activității și a căror masă totală maximă autorizată nu depășește 3.500 kg și nu au mai mult de 9 scaune de pasageri, incluzând și scaunul șoferului, aflate în proprietate sau în folosință. Cheltuielile care intră sub incidența acestor prevederi nu includ cheltuielile privind amortizarea.

Normele de aplicare a art. 68 alin. (7) lit. k):

În sensul prevederilor art. 68 alin. (7) lit. k) din Codul fiscal, regulile de deducere, termenii și expresiile prevăzute, condițiile în care vehiculele rutiere motorizate supuse limitării fiscale, se consideră a fi utilizate exclusiv în scopul desfășurării activității au semnificațiile prevăzute la pct. 68 din normele metodologice date în aplicarea art. 298 alin. (6) din Codul fiscal din titlul VII Taxa pe valoarea adăugată.

Dacă vehiculele respective nu sunt utilizate exclusiv în scopul desfășurării activității, se limitează la 50% dreptul de deducere a cheltuielilor efectuate conform art. 68 alin. (4) și (5) din Codul fiscal legate de aceste vehicule, cu excepția cheltuielilor privind amortizarea pentru care se aplică regulile privind amortizarea prevăzute la art. 28 titlul II din Codul fiscal, după caz. În cadrul cheltuielilor supuse limitării fiscale se cuprind **cheltuielile direct atribuibile fiecărui vehicul**, inclusiv cele reprezentând: **impozitele locale, asigurarea obligatorie de răspundere civilă auto, inspecțiile tehnice periodice, rovinietă etc.**

Normele de aplicare a art. 298

68. (1) În aplicarea art. 298 alin. (1) din Codul fiscal, prin cheltuieli legate de vehiculele aflate în proprietatea sau în folosința persoanei impozabile se înțelege orice cheltuieli direct atribuibile unui vehicul, cum sunt **cheltuielile de reparații, de întreținere, cheltuielile cu lubrifianți, cu piese de schimb, cheltuielile cu combustibilul utilizat pentru funcționarea vehiculului.** Nu reprezintă cheltuieli legate de vehiculele aflate în proprietatea sau în folosința persoanei impozabile orice cheltuieli care nu pot fi direct atribuibile pentru un anumit vehicul.

Având în vedere cele de mai sus, se poate înțelege că în cazul vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50%, nu sunt considerate venituri impozabile utilizarea vehiculului de serviciu în scop personal și nici cheltuielile direct atribuibile aceluși vehicul. Întrucât normele de aplicare atât a art. 25 cât și a art. 68 fac trimitere la punctul 68 din normele de aplicare a art. 298, abordarea ANAF (confirmată în situația specifică a unui client dintr-o listă) este că inclusiv cheltuielile cu combustibilul pot fi incluse în categoria cheltuielilor direct atribuibile vehiculelor, și deci se circumscriu utilizării în scop personal a vehiculelor respective, și nu reprezintă venituri impozabile, conform art. 76 din Codul Fiscal.



Mobilitate Internațională

Noutăți despre Brexit

Instabilitatea în cazul Brexit și incertitudinea pe care o reprezintă pentru companii au devenit, din păcate, o nouă normalitate. Vă invităm să parcurgeți site-ul nostru despre Brexit, unde puteți găsi date statistice, analize ale experților, opinie și îndrumări etc. KPMG a creat un instrument de autoevaluare conceput pentru clienți pentru a-i ajuta să identifice riscurile potențiale și să găsească strategii pentru planurile lor în cazul în care Brexit devine realitate. Acesta se poate accesa [aici](#).

Ulterior transmiterii chestionarului, un membru al echipei KPMG va va contacta, pentru a analiza următorii pași ce pot fi întreprinși, în funcție de specificul fiecărui client.

Meet the Consultant

Medeea Popescu
Manager – Taxation Services



În această toamnă împlinesc 10 ani de KPMG și tot 10 ani de consultanță fiscală. Pare mult dar nu știu exact când a trecut timpul pentru că nu am avut timp să mă plictisesc. Ne ajută și legislația în continuă schimbare, ne ajută și cazurile tot mai diverse ale clienților dar cel mai mult ne ajută specificul job-ului care ne încurajează să fim curioși, să ne implicăm în proiecte interesante și în general să ne provocăm singuri.

Ce am făcut în acești ani? Am început ca junior și am crescut odată cu echipa. Am învățat taxare internațională, calcul salarial,

imigrări, concepte privind legislația muncii. Am participat la cursuri internaționale și am și lucrat, temporar, într-un alt birou KPMG din afara țării. Am participat la proiecte interesante împreună cu colegi din rețeaua internațională KPMG sau împreună cu specialiști din alte domenii (de exemplu din domeniul artei și filmului). Am cunoscut o mulțime de oameni interesanți și am avut de învățat câte ceva de la fiecare.

Ce voi face în următorii ani? Sigur nu mă voi plictisi!

Contact

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
Tel: +40 (372) 377 782
Email: mracovitan@kpmg.com

KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania
P.O. Box 18-191
T: +40 (372) 377 800
F: +40 (372) 377 700
E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50, Building A,
7th floor, Timis, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation. The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

© 2019 KPMG Romania S.R.L., a Romanian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Romania.