People Services

Newsletter

Buletin informativ

Iunie 2021

Toate informațiile prezentate au un caracter general şi nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deşi încercăm să furnizăm informații corecte şi de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației gobale KPMG.

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4
Trenduri în HR
Cultura învățării în organizații

PAG 5
Dreptul Muncii
Documentele emise în executarea contractului individual de muncă se pot semna electronic de către părți

PAG 8
Noutăți Legislative
Sumarul lunii mai 2021

PAG 15
Mobilitate internațională
Digital Nomad Visa

PAG 16
Opinii Fiscale
Importanța identificării implicațiilor fiscale, de asigurări sociale și de raportare potrivit prevederilor Legii 16/2017 privind detașările transnaționale

PAG 17
Meet the Consultant
Robert Cucala, Assistant, People Services, KPMG România

Iată-ne la aproape 18 luni de la izbucnirea pandemiei COVID-19, într-o perioadă în care lucrurile par să se îndrepte în direcția bună. Însă majoritatea companiilor sunt încă în situația de telemuncă, cu o pondere relativ mică a celor care se pregătesc pentru o revenire a angajaților la birou. Chiar și în aceste cazuri, vorbim de o revenire treptată, cu o perioadă de muncă hibridă, atât de la birou cât și în sistem remote. Din discuțiile pe care le am cu liderii din organizații pare tot mai clar faptul că o reîntoarcere 100% la situația dinainte de pandemie este încă neplauzibilă și se vorbește tot mai mult de adoptarea sistemului de lucru hibrid ca fiind noua normalitate.
Care va fi impactul acestui mod de lucru pentru organizații? Cu siguranță vor apărea o serie de provocări, cele mai multe legate pe de o parte de modul de adopție a acestui sistem, și asigurarea resurselor și instrumentelor necesare pentru a face modul de lucru hibrid posibil, pe de altă parte managementul oamenilor care lucrează în sistem hibrid va fi cu totul diferit decât cel pe care l-am folosit până acum.

Pe de o parte, acele companii care nu vor oferi posibilitatea angajaților de a lucra în sistem hibrid ar putea să piardă o parte din talente în fața celor care oferă această posibilitate, în condițiile în care angajații cer acest "beneficiu". Însă, aceiași angajați se tem că un sistem hibrid ar putea să le afecteze oportunitățile de dezvoltare și de carieră în organizație. De aceea, rolul liderilor și al echipelor de HR este cu atât mai relevant și important în această perioadă. Aceștia au datoria de a asigura un climat și culturi organizationale sănătoase, constructive, și de a oferi șanse egale în funcție de performanță și potențial și mai puțin în funcție de prezența fizică la birou.

Voi cum mențineți cultura organizațională în organizația voastră? Ce funcționează și ce ați vrea să schimbați?

Aștept feedback-ul vostru la adesa mea de email:
mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Mădălina
#staysafe #totulvafibine

Mădălina Racoviță
Partener,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Cultura învățării în organizații

Cum arată o organizație orientată către învățare?

Conceptul de „organizație orientată către învățare" descrie o organizație cu un mediu ideal pentru învățare, management al cunoaşterii, inovare, perfect armonizat cu obiectivele organizației.

Există o serie de definiții în literatura de specialitate, una dintre acestea descriind organizațiile orientate către învățare ca organizații în cadrul cărora angajații îşi dezvoltă în mod continuu capacitatea de a crea rezultatele pe care şi le doresc, unde se susțin modele de gândire noi şi complexe, unde aspirațiile colective sunt permise şi unde oamenii învață continuu pentru a vedea imaginea de ansamblu împreună (Senge, 1990).

Claudia Stan

Senior Manager, People Services, KPMG România

Organizațiile orientate către învățare împărtășesc o serie de caracteristici, precum:

1. Oferă oportunități de învățare continuă – nu doar învățare formală, la clasă, ci și la locul de muncă, prin proiecte, colaborări, expunere (mentorat, coaching) și alte modalități cunoscute de învățare și dezvoltare
2. Corelează performanța individuală cu cea organizațională
3. Au o cultură solidă a feedback-ului continuu
4. Stimulează întrebările şi încurajează dialogul – au o cultură a dialogului deschis, un mediu în care este în regulă să vorbești deschis indiferent de cât de controversat poate fi un anumit subiect
5. Crează un cadru pentru încurajarea inovației, a colaborării
6. Folosesc învățarea pentru atingerea obiectivelor organizaționale

O cultură a învățării se referă la o serie de convenții, valori, practici şi procese organizaționale. Aceste convenții încurajează angajații şi organizațiile să-şi dezvolte cunoştințele şi competențele.

Cum creezi o cultură a învățării într-o organizație

Și aici, tonul se dă de la top management. Rolul liderilor este esențial, ei sunt cei pot avea o contribuție reală la crearea unei astfel de culturi. Câțiva paşi esențiali în crearea unei culturi a învățării sunt:

1. Formalizarea planurilor de formare şi dezvoltare. Pentru ca o cultură a învățării să fie bine înrădăcinată, învățarea trebuie să fie obligatorie pentru toți angajații și liderii acesteia.
2. Recunoaşterea importanței învățării. Angajații care au deprins cu succes noi competențe şi abilități merită să fie evidențiați, încurajându-se astfel și alți angajați să facă la fel.
3. Evidențierea valorii programelor de formare: managerii trebuie stimulați să promoveze astfel de oportunități şi să permită angajaților să-și aloce timpul necesar să învețe.
4. Promovarea şi recompensarea expertizei: forța de muncă din ziua de azi este mai specializată ca niciodată. Cei mai talentați oameni nu vor fi neapărat în management. Organizațiile orientate către învățare valorifică experții şi implementează programe care să promoveze şi să recompenseze niveluri superioare de expertiză.
5. Educarea managerilor și angajaților cu privire la beneficiile feedback-ului continuu și dezvoltarea abilităților acestora de a da și a primi feedback.
6. Evaluarea beneficiilor formării şi dezvoltării, astfel încât să se înțeleagă dacă investiția în formare este utilă, dacă este direcționată acolo unde e nevoie, dacă aceasta are impactul dorit.
7. Susținera promovării din interior, a mobilității și a rotațiilor. Nu se exclude însă recrutarea externă pentru a obține un aflux continuu de noi perspective și experiențe.
8. Dezvoltarea schimbului de cunoştințe şi informații într-un proces formal de management sau transfer al cunoștințelor. Angajații se vor simți mai încurajați să împărtăşească informații şi cunoştințe dacă li se cere acest lucru. Prin formalizarea procesului, te asiguri că toată lumea care are nevoie de informații le va şi obține.

Există multe beneficii ale unei culturi a învățării bine formate în cadrul unei organizații. Acestea includ, printre altele: îmbunătățirea abilității angajaților de a se adapta la schimbări, creştere semnificativă a responsabilității și asumării individuale, ușurarea procesului de management al succesiunii, până la sporirea eficienței, productivității, satisfacției angajaților şi a profitului.

O organizație cu o cultură a învățării încurajează învățarea continuă şi consideră că sistemele se influențează unul pe altul. Deoarece învățarea permanentă îl dezvoltă pe individ ca profesionist şi ca persoană, ea deschide oportunități și pentru organizație să se dezvolte continuu.

DreptulMuncii

Documentele emise în executarea contractului individual de muncă se pot semna electronic de către părți

În Monitorul Oficial al României nr. 472 din 6 mai 2021 a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative („**OUG nr. 36/2021**"). OUG nr. 36/2021 a intrat în vigoare la data de 6 mai 2021, data publicării în Monitorul Oficial.

Principalele modificări aduse de OUG nr. 36/2021 privesc flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale în raport la evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți.

OUG nr. 36/2021 a modificat Legea nr. 53/2003 – Codul muncii („**Codul Muncii**") și a introdus ca element de noutate, **posibilitatea angajatorului de a utiliza semnătura electronică** avansată sau semnătura electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marcă temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului la **încheierea contractului individual de muncă sau actului adițional la contractul individual de muncă**. Mai precis, conform noilor modificări legislative, angajatorul are posibilitatea de a opta să încheie cu salariații contractul individual de muncă sau actul adițional la acesta în formă electronică.

Totuși, Codul Muncii, astfel cum a fost modificat și completat prin OUG nr. 36/2021, prevede că **angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării sau salariatul să folosească semnătura electronică** la încheierea contractului individual de muncă sau actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă.

Astfel, pentru încheierea contractului individual de muncă, actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă în formă electronică va fi necesar ca persoana selectată în vederea angajării sau salariatul să fie de acord cu această modalitate de semnare sau încheiere a contractului individual de muncă, actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă. În forma anterioară a Codului Muncii, părțile semnau olograf (de mână) contractul individual de muncă sau actul adițional la acesta, întrucât Codul Muncii nu prevedea posibilitatea semnării în formă electronică.

Conform modificărilor aduse Codului Muncii de OUG nr. 36/2021, pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă sau actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, angajatorul și persoana selectată în vederea angajării sau salariatul trebuie **să utilizeze același tip de semnătură la semnarea documentelor**, respectiv fie semnătura olografă, fie semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat. În aceste condiții, nu va fi posibil ca una dintre părți să semneze olograf documentele emise în executarea contractului individual de muncă, iar cealaltă partea să utilizeze modalitatea de semnare electronică.

De asemenea, potrivit modificărilor aduse Codului Muncii de OUG nr. 36/2021, angajatorul are posibilitatea de a folosi semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat și în raporturile pe care le are cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor sau documentelor din domeniul relațiilor de muncă sau securității și sănătății în muncă.

Toate documentele încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului, se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996 şi ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronica și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

În același timp, potrivit noilor modificări și completări aduse Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă („**Legea nr. 81/2018**") prin OUG nr. 36/2021, angajatorul are dreptul de a verifica activitatea telesariatului în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă. Anterior modificărilor legislative aduse prin OUG nr. 36/2021, angajatorul putea verifica activitatea telesariatului prin orice metode, însă conform noilor modificări legislative, angajatorul este obligat să verifice activitatea telesariatului mai întâi prin metode electronice.

Totodată, OUG nr. 36/2021 a eliminat sintagma „cel puțin o zi pe lună" din definiția „telemuncii" prevăzută de Legea nr. 81/2018 și obligația de a menționa expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta „locul/locurile desfășurării activității de telemuncă",ceea ce oferă mai multă flexibilitate raporturilor de muncă.

Astfel, angajatorul și telesariatul sunt liberi să convină perioada şi/sau zilele în care telesalariatul îşi desfăşoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator și telesariatul nu mai este obligat să indice expres locul sau locurile desfășurării activității de telemuncă.

Suplimentar aspectelor de mai sus, OUG nr. 36/2021 modifică și Legea nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă („**Legea nr. 319/2006**"), astfel că:

1. **dovada instruirii în domeniul securității şi sănătății în muncă poate fi realizată în format electronic sau pe suport hârtie în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern;**

2. **în cazul în care dovada instruirii se realizează în format electronic, aceasta trebuie să fie semnată cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.**

Anterior modificărilor legislative aduse prin OUG nr. 36/2021, Legea nr. 319/2006 nu prevedea posibilitatea angajatorului de a face dovada instruirii lucrătorilor în domeniul securității şi sănătății în muncă în format electronic

Sevinci Mujdaba

Senior Consultant,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

KPMG Legal
TONCESCU & ASOCIATII

Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 474 din 06 mai 2021

a fost publicată Ordonanța de Urgentă a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative.

Astfel a fost reglemantată, prin modificarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii și a Legii securității şi sănătății în muncă nr. 319/2006, posibilitatea de a utiliza în semnarea contractelor individuale de muncă şi actelor adiționale precum și a fișei de sănătate și securitate țn muncă, a unei semnături electronice avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului.

Este important de menționat că părțile trebuie să utilizeze acelaşi tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat.

Prin aceeași ordonanță a fost modificată și Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, principalele modificări aduse fiind:

1. Înlocuirea in definitia telemuncii a sintagmei conform căreia telesalariatul trebuie să lucreze cel puțin o zi pe lună în regim de telemuncă cu sintagma "în mod regulat şi voluntar";
2. Eliminarea obligației de a include în contractul de telemuncă a locul/locurile desfăşurării activității de telemuncă.

În Monitorul Oficial nr. 474 din 06 mai 2021

a fost publicată Ordonanța de Urgentă a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii prin care se elimină obligativitatea fișei postului pentru salariaților microîntreprinderilor definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării şi dezvoltării întreprinderilor mici şi mijlocii, cu modificările şi completările ulterioare, pentru care specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal.

În Monitorul Oficial nr. 474 din 06 mai 2021

a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 510/2021 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 2002006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.850/2006. Principala modificare adusă de aceasta este creșterea numărului maxim de la 3 la 4 salarii medii brute pe economie pe care un salariat le poate solicita în condițiile legii din Fondului de garantare.

În Monitorul Oficial nr. 531 din 11 mai 2021

a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 531/2021 privind prelungirea cu 30 de zile a stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 13 mai 2021, precum şi stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

În Monitorul Oficial nr. 501 din 13 mai 2021

a fost publicată Legea nr. 138/2021 pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se introduce un nou alineat ce prevede că în cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților un document care să ateste activitatea desfăşurată de aceştia, să înceteze şi să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

În Monitorul Oficial nr. 502 din 14 mai 2021

a fost publicată Decizia CCR nr. 149/2021 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

Purtarea măştii de protecție la locul de muncă nu mai este obligatorie în anumite condiții

În Monitorul Oficial al României cu nr. 506 din data de 14 mai 2021, a fost publicat Ordinul Ministerului Sănătății nr. 699/2021 pentru modificarea Ordinului ministrului sănătății şi al ministrului afacerilor interne nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic şi dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă („Ordinul nr. 699/2021"), în vigoare din data de 14 mai 2021.

Conform noilor modificări legislative aduse de Ordinul nr. 699/2021, începând din 14 mai 2021, în funcție de evaluarea riscului, efectuată de medicul de medicina muncii, angajatorul poate adopta reguli prin care purtarea măștii de protecție la locul de muncă să nu mai fie obligatorie pentru toate persoanele care lucrează într-un birou, dacă sunt vaccinate împotriva virusului SARS-CoV-2 și au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare. Anterior modificărilor legislative, numai angajatul care se afla singur în birou era exceptat de la purtarea măștii de protecție la locul de muncă.

În Monitorul Oficial nr. 352 din 6 aprilie 2021

a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 536/2021 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011. Reamintim că la aceeași dată au intrat în vigoare și modificările Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 aduse prin Ordonanța de urgență 26/2021. Astfel, principale modificări aduse, aplicabile începând cu data de 17 mai 2021, sunt:

1. Modificarea valorii stimulentului de inserție de la 650 lei la 1500 lei dacă părintele obține venituri impozabile (se reîntoarce în activitate) înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni;
2. În cazul în care revenirea in activitate a părintelui are loc după împlinirea vârstei de 6 luni a copilului, valoarea lunară a stimulentului este de 650 lei;
3. Introducerea posibilității de acordare a stimulentului de inserție până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului și în cazul în care părintele efectuează întreg concediul pentru creșterea copiilor, dacă ulterior va obține venituri supuse impozitului pe venit.
4. În situația persoanelor îndreptățite, aflate în plata stimulentului de inserție, care solicită concediile medicale, cu excepția celui de maternitate, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, plata stimulentului de inserție nu se suspendă;
5. Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului (inclusiv luna tatălui). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul;
6. Se elimină interdicția de concediere a salariatului pe perioada de 6 luni, după revenirea definitivă în unitate, însă rămâne protejat pe perioada cât se află in concediul pentru creșterea copiilor precum și pe perioada cât beneficiază de stimulent de inserție.

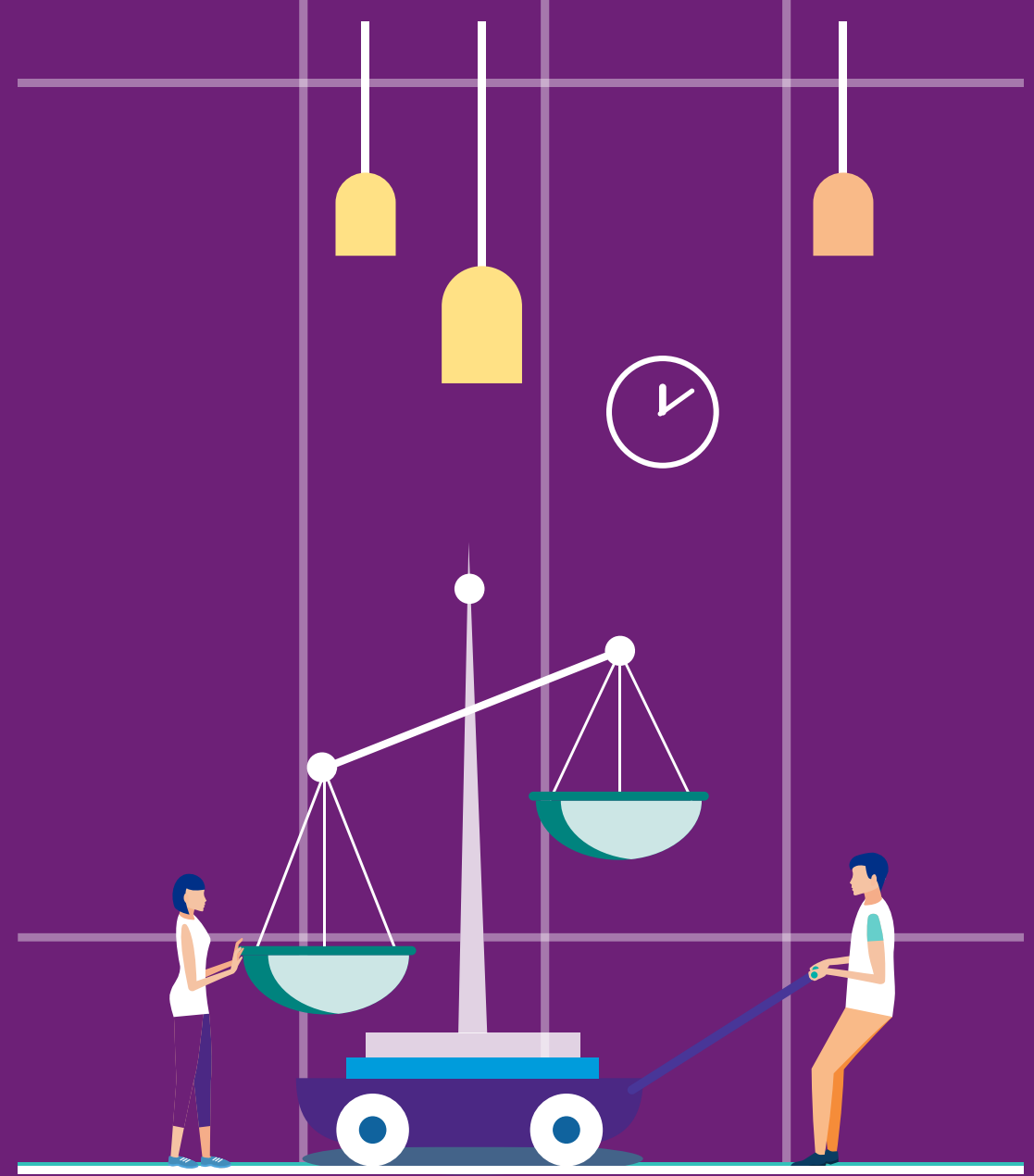
În Monitorul Oficial nr. 549 din 27 mai 2021

a fost publicată Decizia CCR nr. 232/2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 20 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizația lunară pentru creşterea copiilor, cu referire la indemnizația lunară pentru creşterea copiilor prevăzută la art. 2 alin. (1) din acest act normativ. Se admite excepția de neconstituționalitate şi se constată că dispozițiile art. 20 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizația lunară pentru creşterea copiilor, cu referire la indemnizația lunară pentru creşterea copiilor prevăzută la art. 2 alin. (1) din acest act normativ, sunt neconstituționale. Art. 20, alin (1) prevede că drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență nu pot fi urmărite silit decât în vederea recuperării, conform legii, a sumelor încasate necuvenit cu acest titlu.

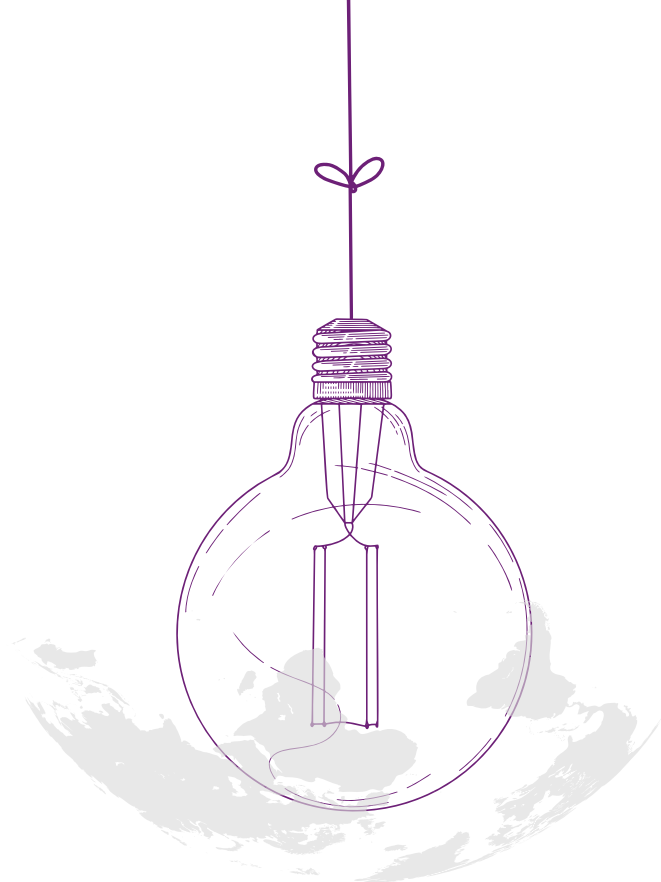
În Monitorul Oficial nr. 555 din 28 mai 2021

a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 580/2021 pentru modificarea și completarea anexelor nr. 2 și 3 la Hotărârea Guvernului nr. 531/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 13 mai 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

KPMG Legal
TONCESCU & ASOCIATII



Mobilitate internațională



Digital Nomad Visa

KPMG

Digital Nomad Visa
could be adopted soon in Romania

In response to the new reality and dynamic changes on the labour market thanks to the widespread use of telecommunication technologies, particularly since the onset of COVID-19, Romania intends to adopt new legislative measures to enable more flexibility for remote working.

The new draft law aims to modify Emergency Ordinance no. 194 /2002 on regulations for foreigners in Romania through the introduction of a specific type of visa for **digital nomads** who are defined as third-country nationals (i.e. non-EU/EEA nationals) working remotely from Romania for an international employer, or for a company they have registered outside Romania, while living in and exploring the country.

The digital nomad visa may be issued if certain specific conditions are observed, including: proof of being an employee, or an owner of a company registered outside of Romania, proof that for 6 months before applying for the visa, and for the period during which the visa is being applied for, the digital nomad has had and will have an income amounting to at least the equivalent of the average national income, proof of health insurance for the period for which the visa will be issued, as well as further requirements.

This legislative measure is not applicable yet. It is still a draft law, which is subject to approval by the Romanian Parliament and publication in the Official Journal of Romania.

If you are interested in this topic, please contact us and our consultants will be able to provide you with more specific details.

Mădălina Racoviţan
Tax Partner
Head of People Services

Simona Duncă
Tax Manager
People Services

Pentru mai multe detalii despre Automatizarea verificărilor la frontiera UE; Interzicerea călătoriilor în Germania - extinsă pentru unele țări, accesati link-ul : *https://bit.ly/2TFK9My*

Opinii fiscale

Importanța identificării implicațiilor fiscale, de asigurări sociale și de raportare potrivit prevederilor Legii 16/2017 privind detașările transnaționale

Alina Negoiță

Manager,
People Services,
KPMG în România

Prezentul articol dorește să readucă în discuție importanța analizării tuturor implicațiilor fiscale și juridice pentru salariații români ce călătoresc în străinătate, dat fiind faptul că restricțiile de circulație impuse de pandemia Covid-19 s-au mai relaxat în ultima perioadă.

Așadar vom adresa punctual principalele aspecte ce trebuie urmărite în cazul angajaților care călătoresc frecvent în state membre UE/SEE pentru a desfășura activitate, dar și cum ne poate ajuta tehnologia în această direcție. În ceea ce privește salariații români care se deplasează în țări non-UE, vom adresa in articolele viitoare aspecte similare ce trebuie avute în vedere.

Dacă în cazul salariaților care sunt detașați în state membre UE/SEE pentru o durată mai mare de 6 luni, angajatorul român poate identifica încă din faza inițială de detașare care sunt implicațiile fiscale și ce demersuri trebuie sa întreprindă atât din perspectiva impozitului pe venit cât si a contribuțiilor sociale, în cazul salariaților care au călătorii frecvente de scurtă durată (de câteva zile) în diferite țări membre UE/SEE în funcție de necesitățile de afaceri ale companiei, atunci devine mult mai dificilă identificarea tuturor implicațiilor fiscale și juridice ce trebuie avute în vedere.

Într-o astfel de situație, păstrarea unei evidențe clare a zilelor de ședere din fiecare țară este foarte importantă.

În baza unei asemenea evidențe angajatorul va determina dacă poate stopa reținerea impozitului la sursă în România. Potrivit Codului Fiscal, în vederea stopării reținerii la sursă a impozitului pe venit, persoana fizică detașată trebuie:

1. să fie rezidentă din punct de vedere fiscal în România (supusă impozitului pe venit în România asupra veniturilor de sursă mondială),
2. să desfășoare activitatea într-un stat cu care România are încheiată în convenția de evitare a dublei impuneri și
3. perioada de activitate în străinătate trebuie să aibă o durată mai mare decât cea prevăzută în convenția de evitare a dublei impuneri (de obicei 183 de zile în anul fiscal vizat/sau în orice 12 luni, cu mici excepții)

Prin urmare, dacă angajatul detașat este prezent în celălalt stat pentru o perioadă/mai multe perioade care însumate depășesc perioada prevăzută în tratat, angajatorul român nu mai calculează, nu mai reține și nu mai virează impozitul pe venitul din salarii lunar.

Ce se poate întâmpla însă într-o situație de genul asta, este ca salariații să datoreze impozit în statul/statele străine în care desfășoară activitate.

Un aspect important de reținut cu privire la stoparea reținerii la sursă a impozitul pe venit al persoanelor detașate este că acesta nu echivalează cu scutirea de plată a impozitului pe veniturile din salarii. Astfel, în situațiile în care angajatorul stopează reținerea la sursă a impozitului pe venit, conform legislației în vigoare, impunerea are loc la finalul anului (regularizarea impozitului datorat în România), prin depunerea de către angajat a declarației anuale privind veniturile obținute din străinătate (i.e. Declarația 201 privind veniturile obținute în străinătate).

Este important de reținut că în cazul angajaților care desfășoară activitate în străinătate pot să apară implicații și în cazul contribuțiilor sociale.

Dacă în cazul impozitului pe venit ne raportam la prevederile Codul Fiscal și Convenția de evitare a dublei impuneri aplicabilă, în cazul contribuțiilor sociale, pe lângă prevederile Codului Fiscal, trebuie să ne raportăm și la prevederile Regulamentului 883/2004 privind coordonarea legislației de securitate socială (pentru deplasările în state membre UE/SEE) sau convențiilor bilaterale în domeniul asigurărilor sociale (pentru deplasările în state non-UE).

Cu titlu de exemplu, dacă ne referim la salariați români care efectuează călătorii multiple în scop de muncă în diverse state membre UE/SEE va trebui analizat specificul activității și tiparul mobilității internaționale pentru a putea concluziona dacă acestea desfășoară pluriactivitate în aceste state (adică, persoanele desfășoară simultan sau alternativ activități salariate pe teritoriul a două sau mai multe state membre conform art. 13 din Regulamentul 883/2004).

Într-un caz de pluriactivitate, pentru a continua să plătească contribuții sociale în România (și să fie scutit de plata contribuțiilor în străinătate), precizăm că una dintre condițiile care trebuie îndeplinite pentru eliberarea certificatului A1 pentru pluriactivitate (documentul care atestă asigurarea în sistemul de asigurări sociale din România) este ca angajatul român să desfășoare activitatea cel puțin 25% din timpul de lucru și/sau remunerații sunt în statul de reședință (România).

De asemenea, de avut în vedere că în cazul certificatelor A1 emise pentru pluriactivitate nu există o perioadă maximă pentru care acestea pot fi solicitate si în principiu ar trebui solicitate pentru orice perioadă de prezentă din celălalt stat membru.

Un alt aspect foarte important pentru deplasările în străinătate reprezintă analizarea prevederilor Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, pentru a se asigura că se acordă toate drepturile salariaților detașați. Această analiză trebuie corelată și cu verificarea în statul membru de destinație a obligațiilor de raportare la autoritățile de muncă, precum și cu verificarea aspectelor privind venitul minim obligatoriu sau remunerația ce trebuie acordată pentru salariații români ce călătoresc frecvent în aceste țări.

Pentru a putea urmări constant toate aceste aspecte KPMG vă poate pune la dispoziție o aplicație - **KPMG Business Traveller**, care include o serie de funcționalități din domeniul fiscal, securitate socială, legislația muncii, imigrare, etc.

1 Acoperă aspecte precum:

a. Implicații fiscale

- Impozit pe venit
- Analiza riscului de angajator economic în statul străin
- Prevederi Convenții de evitare a dublei impuneri
- Prevederi legislație domestică

b. Asigurări sociale

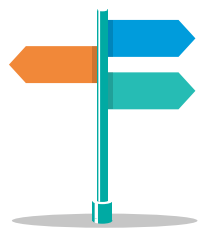
- Prevederi Regulament 883/2004

c. Impozit pe profit/Sediu permanent

- Analiza agent dependent
- Analiza loc fix de desfășurare activitate
- Analiza sediu permanent
- Impact BEPS

d. Altele

- Legislația muncii
- Aspecte politici de detașare
- Securitate muncă
- Costuri
- Taxe indirecte/TVA



1 2. Beneficiile acestei tehnologii:

a. Minimizează costurile și riscurile (oferă posibilitatea de a lua măsuri preventive înainte de apariția obligațiilor fiscale)

b. Salvează timp atât pentru salariații mobili cât și pentru echipa de HR/Tax implicată (oferă automatizarea proceselor salvând sute de ore de analiză pe an)

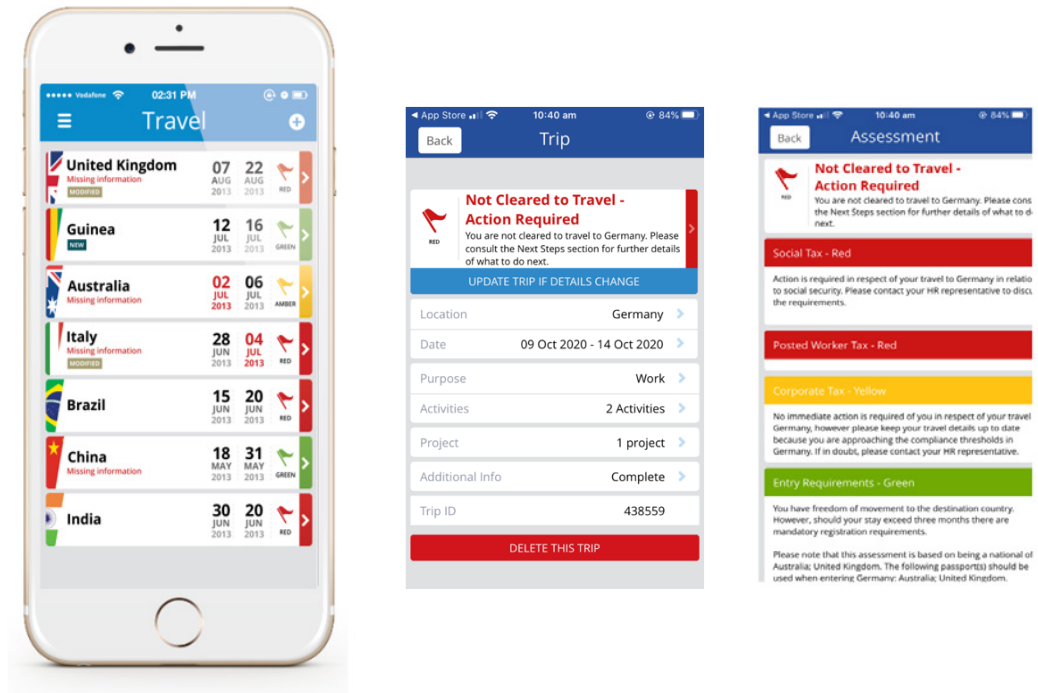
c. Gestionează riscul generat de schimbări (ex. Brexit – tehnologia permite actualizarea în timp real a tuturor modificărilor legislative)

d. Protejează salariații (asigură că sunt protejați de obligațiile declarative înainte de demararea călătoriilor)

e. Înlătură erorile umane (asigură o reducere în erorile de raportare fiscale)

f. Îmbunătățește analiza afacerii (reduce nerespectarea prevederilor politicilor de mobilitate, identifică costurile de afacere per proiect/departament, permite realizarea diferitelor rapoarte de mobilitate/riscuri pe diferite categorii fiscale/status-ul pe diferite proiecte ce sunt necesare afacerii)

Aplicația KPMG Businese Traveller se poate utiliza și pe telefonul mobil (Android sau Iphone) permițând astfel obținerea unei analize fiscale în orice moment al călătoriilor.



Pentru a afla mai multe despre această aplicație și cum vă poate ajuta în identificarea tuturor aspectelor de mobilitate internațională, contactați-ne la adresele de mai jos pentru a vă prezenta demo-ul acestei aplicații: acristoiu@kpmg.com, djinga@kpmg.com

Meet the Consultant

Robert Cucala

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Robert Cucala și m-am alăturat echipei de Global Mobility în luna mai 2021. Este într-adevăr un domeniu nou pentru mine, însă sunt deschis să învăț întotdeauna lucruri noi și de a ieși din zona mea de confort.

Am absolvit Facultatea de Economie și de Administrare a Afacerilor din Timișoara, fiind mai mereu pasionat de tot ce ține de business și economie. Până în acest moment nu am avut oportunitatea de a pune în practică studiile acumulate în timpul universității, acest lucru fiind unul din factorii decisivi în alegerea KPMG, pe lângă dorința de a învăța și de a mă dezvolta cât mai mult posibil.

Rolul meu în echipa de Global Mobility este acela de a păstra legătura atât cu cetățenii străini care sunt detașați în România cât și cu angajații români care călătoresc în străinătate pentru a-i informa cu privire la obligațiile lor fiscale în România. Îmi face mare plăcere că fac parte din această echipă unde pot învăța, mă pot dezvolta și forma profesional.

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

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.