# People Services Newsletter

## Buletin informativ - aprilie 2017

## Despre Employer branding

Odată cu venirea primăverii, angajatorii încep campaniile de recrutare pentru poziții de entry-level, studenții în ani terminali încep să caute un job după absolvire, iată cum toată lumea intră într-o perioadă tumultoasă, agitată și aglomerată, cu evenimente organizate în universități, campanii în media online, interviuri, centre de evaluare, CV-uri și câte și mai câte. Dar ce garantează unui angajator că găsește cei mai buni candidați pentru pozițiile deschise? Cum convingi cei mai buni studenți să se alăture organizației, în loc să devină antreprenori, sau să plece în străinătate, sau poate chiar să ceara ajutor de șomaj, pentru că, nu-i așa, oricum nu-i angajează nimeni pentru că nu au experiență….

Brandul de angajator nu-l construiești peste noapte, cu o campanie online și participarea la câteva târguri de joburi.  E un efort continuu, de identificare a valorilor, viziunii și misiunii organizației cu nevoile și interesele angajaților actuali și ale potențialilor candidați, de comunicare continuă cu studenții și alți potențiali candidați pe parcursul unui întreg an universitar, prin susținerea educației în universități dar și în licee și școli cu proiecte care să aducă valoare adăugată, și nu în ultimul rând prin implicarea activă a cat mai multor angajați în aceste proiecte, nu doar a departamentului de Resurse Umane. Până la urmă, employer branding-ul e creat de oamenii din organizație, de valorile pe care aceștia le trăiesc zi de zi, și nu e doar un slogan pe un perete pe care să îl schimbăm în fiecare an.

Voi cum construiți employer branding în organizația voastră?  Care sunt provocările voastre? Aștept feedback-ul vostru la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar


### Trenduri în HR
5 realități despre on-boarding
**Pagina 2**

### Dreptul muncii
Clauza de fidelitate în contractele individuale de muncă
**Pagina 3**

### Meet the Consultant
Cristiana Provian – Tax Assistant, Global Mobility Services
**Pagina 4**

### Opinii Fiscale
Asigurarea voluntară la pensii – în ce condiții este posibilă plata retroactivă a contribuției de asigurări sociale (CAS)
**Pagina 4**

### Noutăți Legislative
Sumarul lunii martie 2017
**Pagina 5**

### Evenimente
Evenimentele lunii aprilie
**Pagina 7**

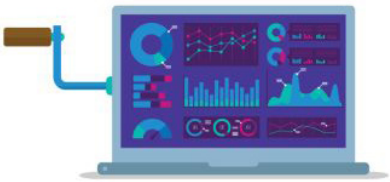
Trenduri în HR

# 5 realități despre on-boarding

Claudia Stan
Manager, People & Change Advisory

În ultimii ani recrutarea și selecția celor mai buni angajați a devenit una dintre cele mai mari provocări ale organizațiilor din România, indiferent de sectorul de activitate. Odată găsite însă persoanele potrivite, ce facem pentru a ne asigura că aceastea rămân, se dezvoltă și își ating potențialul în organizațiile noastre? Când începem să ne preocupăm de asta? Știm deja că decizia unui angajat de a rămâne sau pleca dintr-o organizație se ia în primele luni la un nou job. Prin urmare, având în vedere competiția acerbă pentru talente și costul important al fluctuației de personal, ar trebui să devină o prioritate pentru orice organizație să acorde atenția potrivită procesului de on-boarding.

On-boarding ar trebui să însemne mai mult decât un proces administrativ - completarea unor formulare, eventual alocarea unui birou și a unui computer. Aceasta este o primă oportunitate de a crea o relație pozitivă între angajat și organizație. Cu acestea în minte, am enumerat mai jos cinci realități despre on-boarding, care subliniază importanța unei experiențe pozitive ce ia în considerare perspectiva angajatului:



**1. O relație de durată începe înainte de prima zi la locul de muncă**

Pentru angajați procesul de on-boarding înseamnă efortul depus de organizație pentru a le ura bun venit. Modul în care este gestionat le arată imediat cât de importanți sunt ei pentru organizație. Procesul ar trebui să includă o serie de interacțiuni – înainte, în timpul și după ce trec pragul organizației. Comunicările timpurii ajută la gestionarea anxietății noilor veniți și la formarea sentimentului de apartanență.

**2. Noii angajați văd lucrurile diferit decât le vedem noi.**

Cu siguranță perspectiva noilor angajați e diferită de a noastră. Ajută să încercăm să ne punem în pantofii lor. Totul este nou pentru ei iar brandul de angajator transmite un anumit mesaj noilor recruți, crează anumite așteptări. Realitatea primei zile are potențialul de a fi consecventă cu brandul sau de a descuraja. Noul angajat a venit la birou dar laptopul nu e gata decât a doua zi, colegii sunt în ziua unui deadline și nu au prea mult timp pentru noul venit, programul de induction e planificat peste două săptămâni... Comunicarea insuficientă sau erorile logistice, deși par minore, pot avea un efect important asupra angajamentului noului venit.

**3. Un proces de on-boarding poate deveni obositor pentru cei implicați**

Un proces de on-boarding are potențialul de a deveni obositor pentru toți cei implicați dacă nu este construit corect. Am vazut situații în care angajații treceau zile în șir prin prezentări susținute de colegi din diferite departamente despre produsele sau serviciile lor, dar nu aveau interacțiuni cu colegii din propria echipă. Pentru managerii noilor angajați, procesele greoaie se pot dovedi o povară. În ultimii ani, au apărut pe piață aplicații și instrumente tehnologice dedicate acestui proces. Prin intermediul unei platforme de tip social media, toți cei implicați sunt conectați la proces, au roluri și task-uri bine definite, procesul este centralizat și e bazat pe comunicare și pe nevoile noului venit.

**4. Un proces eficace de on-boarding poate fi măsurat**

De obicei organizațiile care investesc în procesul de on-boarding au două elemente în vedere: reducerea costurilor generată din automatizare și integrarea proceselor de HR și costul fluctuației de personal. Un proces eficace de on-boarding ar trebui să își poată demonstra valoarea adusă prin reducerea timpului necesar unui angajat pentru a deveni productiv, și prin creșterea retenției la nivelul noilor angajați.

**5. Așteptările noastre de la on-boarding influențează rezultatele procesului**

Dacă avem angajați noi cu o mai bună înțelegere a rolului lor și a culturii organizaționale, vom avea angajați cu un moral mai bun și o mai bună retenție în organizații.

Organizațiile ar trebui să privească acest proces ca pe unul menit să dezvolte o relație de lungă durată între organizație și noii angajații, mai degrabă decât un instrument care să ne ajute în procesul administrativ. Nu în ultimul rând, în zilele noastre, există o nevoie crescută de flexibilitate atât din partea angajaților, dar și din partea managerilor noilor angajați sau a departamentelor de HR. Cu instrumentele tehnologice din ziua de azi, on-boardingul poate aduce mai multă valoare, fără a deveni o povară.

O experiență pozitivă a unui nou angajat cu procesul de on-boarding poate face noul angajat să rămână în organizație. Statisticile arată că mai mult de 80% dintre noii angajați decid dacă rămân în organizație în primele șase luni, și mai mult de jumătate (58%) dintre cei care trec printr-un proces eficace de on-boarding sunt mai predispuși să rămână în organizație și după trei ani. Prin urmare, o soluție solidă de on-boarding este o investiție ce merită făcută.

Dreptul Muncii

# Clauza de fidelitate în contractele individuale de muncă

Izabela Tănase
Legal Consultant

Obligația de fidelitate sau loialitatea este reglementată cu titlu generic de Codul Muncii la art. 39 alin. (2) lit. d), care stipulează că salariatului îi revine, pe durata valabilității contractului individual de muncă, obligația de fidelitate față de angajator în executarea sarcinilor de serviciu. Cu toate acestea, părțile pot, la încheierea contractului de muncă, sau pe durata valabilității acestuia, conveni dezvoltarea acestei obligații.

Astfel, prin negociere, părțile pot stabili în sarcina salariatului îndatorirea, pe întreaga durată de valabilitate a contractului de muncă, de a se abține, în mod direct ori indirect, să presteze, în lipsa acordului angajatorului, acele activități de natură a-l concura și a-i compromite interesele acestuia din urmă. Practic, obligația de fidelitate concepută în acest mod include obligația de neconcurență, însă aceasta își găsește aplicabilitatea atât timp cât contractul individual de muncă este în ființă.

Cu toate acestea, obligația de fidelitate a salariatului  nu trebuie să fie absolută. Cu alte cuvinte, obligația de fidelitate nu trebuie stabilită de o asemenea manieră încât salariatului să îi fie interzis un cumul de funcții ori posturi la un alt angajator, dacă printr-un astfel de cumul interesele angajatorului său primar nu sunt vătămate. A proceda în sens contrar ar echivala, practic, cu încălcarea dreptului legal al salariatului de a presta muncă în același timp pentru angajatori diferiți. Conform dispozițiilor Codului Muncii, cumulul de funcții este permis, însă acesta poate fi limitat prin includerea în contractul de muncă a unei clauze de fidelitate.

Cu privire la aplicabilitatea obligației de fidelitate, dat fiind faptul că în practica judiciară de specialitate s-au născut controverse pe marginea stabilirii încălcării sau nu a obligației de fidelitate de către salariat, în doctrină s-a afirmat că, pentru a elimina pe cât posibil  eventuale neînțelegeri, pot fi aplicate prin analogie criteriile avute în vedere la concretizarea clauzei de neconcurență, aplicabilă după încetarea raporturilor de muncă. Astfel, în redactarea clauzei de fidelitate, este recomandabil ca părțile să concretizeze în mod expres conținutul acestei obligații prin menționarea activităților interzise salariatului, terții în favoarea cărora este interzisă prestarea activităților, precum și aria geografică în care concurența, prin cumul, ar putea exista.

Mai mult, tot în practica judiciară am întâlnit o serie de cazuri în care angajatorul a concretizat această clauză de fidelitate prin stabilirea în sarcina salariatului a obligației de a nu iniția încetarea raporturilor de muncă pe o perioadă de timp determinată de la încheierea contractului (e.g. 2 ani, iar în alte cauze s-a mers chiar și pe o durată mai mare, respectiv 5 ani), sub sancțiunea plății unor daune-interese, în schimbul dobândirii de către salariat a unor cunoștințe specifice în cadrul activității sale. Raportat la aceasta împrejurare, instanțele, în motivarea anulării unei astfel de clauze, au statuat că îndatorirea de fidelitate a salariatului nu dă dreptul angajatorului să solicite și să convină cu acesta să rămână în unitate un număr minim de ani din momentul încheierii contractului individual de muncă, în considerarea faptului că o astfel de solicitare încalcă dreptul esențial al individului la muncă, drept (prevăzut de Constituția României și Codul Muncii) ce are un conținut complex, incluzând și dreptul salariatului la demisie în orice moment al executării contractului individual de muncă.

Așadar, stabilirea în sarcina salariaților a obligației de a avea inițiativa încetării contractului individual de muncă numai după o anumită perioadă de timp (perioadă ce excede duratei de preaviz reglementată de lege), nu decurge din obligația de fidelitate a salariaților față de angajator, stabilirea acestei sarcini implicând o serie de alte consecințe juridice negative pentru angajator.

În materie de remunerare a clauzei de fidelitate asumate de salariat, în practica judiciară de specialitate s-a afirmat că părțile sunt libere să negocieze plata unei indemnizații în plus față de salariul lunar convenit. Cu toate acestea, legea nu prevede în mod expres obligația angajatorului de remunerare a salariatului ca urmare a clauzei de fidelitate, însă trebuie avut în vedere că prin stabilirea acesteia, salariatului îi este restricționat, într-o anumită măsură, dreptul său recunoscut de lege de a presta munca pentru diferiți angajatori în același timp.

În materie de răspundere, părțile pot prevedea că încălcarea clauzei de fidelitate inserate în contractul individual de muncă, constituie abatere disciplinară, salariatul putând fi sancționat. Alternativ, în cazul încălcării cu vinovăție de către salariat a obligației de fidelitate, angajatorul are dreptul de a pretinde pe cale judiciară daune-interese corespunzătoare prejudiciului suferit.

Dintr-o altă perspectivă, important de menționat este că, în practică, sunt întâlnite situații în care obligația de fidelitate este confundată cu clauza de neconcurență.

În acest sens, este de reținut că prin clauza de neconcurență, astfel cum aceasta este reglementată la art. 22-24 din Codul Muncii, salariatul se obligă ca, după încetarea contractului de muncă, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență, perioadă ce nu poate depăși maxim 2 ani de la data încetării contractului de muncă.

Așadar, în timp ce clauza de fidelitate își găsește aplicabilitatea pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă, clauza de neconcurență devine aplicabilă numai după momentul încetării acestuia.

Sintetizând cele de mai sus, părțile raporturilor juridice de muncă au dreptul de negocia și insera în contractul individual de muncă o clauză de fidelitate conform căreia salariatul își asumă obligația de a rămâne fidel, loial și de a se abține de la orice act sau fapt care ar dăuna intereselor angajatorului său pe durata executării contractului individual de muncă, în măsura în care aceasta nu limitează în mod absolut dreptul esențial la muncă al salariatului.

## Meet the Consultant

# Cristiana Provian – Tax Assistant, Global Mobility Services

Cristiana Provian
Tax Assistant, Global Mobility Services

În martie 2016 m-am alăturat echipei People Services din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG.

Împreună cu ceilalți colegi din echipa People Services – Global Mobility Services, oferim clienților noștri asistență în domeniul fiscal și al asigurărilor sociale fiscală în cazul angajaților străini detașați în România, precum și în cazul angajaților români detașați în străinătate.

În prezent, sunt implicată în cea mai mare parte a timpului în proiecte de tax compliance, pregătire declarații fiscale dar și în proiecte ce acoperă arii diverse precum determinarea rezidenței fiscale a persoanelor fizice, impozitarea diferitelor tipuri de venit, precum și aspecte privind securitatea socială. Totodată, am ocazia de a participa la cursurile profesionale organizate frecvent la nivelul KPMG.

Sunt absolventă a Facultății de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori din cadrul Academiei de Studii Economice București și dețin un master în Fiscalitate din cadrul aceleiași facultăți.

## Opinii Fiscale

# Asigurarea voluntară la pensii – în ce condiții este posibilă plata retroactivă a contribuției de asigurări sociale (CAS)

Andrei Popescu
Tax Consultant, Global Mobility Services

Contribuția de asigurări sociale (CAS) a reprezentat dintotdeauna un subiect de interes pentru persoanele asigurate în sistemul public de pensii, având în vedere că prestațiile viitoare la pensie sunt determinate și de cuantumul contribuțiilor plătite.

Cadrul legal care reglementează dreptul de a beneficia de asigurări sociale în sistemul public este reprezentat de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii („Legea Pensiei").

Regula generală din legislația aplicabilă prevede că persoanele asigurate obligatoriu în sistemul public de pensii trebuie să plătească CAS în sistemul public de pensii, bineînțeles în funcție de categoria de contribuabil, tipurile de venit obținute etc.

O particularitate a Legii Pensiei este aceea legată de posibilitatea plății voluntare a CAS, în cazul persoanelor care nu sunt asigurate obligatoriu în sistemul public de pensii. Prin exercitarea acestei opțiuni, persoanele care nu au obligația plății CAS reușesc să își asigure atât continuitate din punct de vedere al stagiului de cotizare, cât și suplimentarea prestațiilor viitoare la pensie.

Această procedură funcționează prin încheierea în mod voluntar a unui contract de asigurare socială cu casa teritorială de pensii de care persoana aparține.

Contractul de asigurare socială reglementat de Legea Pensiei este limitat la producerea de efecte doar pe viitor, respectiv de la data încheierii acestuia cu Casa de Pensii și rămâne în vigoare până la data rezilierii sale la inițiativa uneia dintre părți.

Așadar, Legea Pensiei reglementează numai procedura de asigurare voluntară cu producere de efecte pe viitor, însă nu include posibilitatea acoperirii retroactive a unei perioade din trecut.

Începând însă cu data de 27 octombrie 2016, a intrat în vigoare Legea nr. 186/2016 privind unele măsuri în domeniul asigurării unor categorii de persoane în sistemul public de pensii.

Noutatea adusă de această lege este aceea că reglementează posibilitatea asigurării retroactive în baza unui contract de asigurare socială, pentru o perioadă de maxim 5 ani. Contractul de asigurare socială prevăzut de Legea nr. 186/2016 se încheie numai pentru perioade anterioare, fiind diferit ca procedură de contractul de asigurare socială reglementat de Legea Pensiei, care produce efecte doar pe viitor.

Acest act normativ se aplică în cazul persoanelor de orice cetățenie, cu domiciliul sau reședința în România, care nu au calitatea de pensionar în momentul în care optează pentru asigurarea retroactivă în sistemul public de pensii. De asemenea, în vederea încheierii unui contract de asigurare socială pentru o perioadă anterioară, persoanele interesate trebuie să nu fi avut calitatea de asigurat în sistemul public de pensii în perioada pentru care se solicită asigurarea și nici obligația asigurării în sistemul public de pensii în perioada pentru care se solicită o astfel de asigurare.

Important de menționat este faptul că posibilitatea de asigurare retroactivă este aparent limitată în timp, în sensul în care contractul de asigurare socială poate fi încheiat în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a Legii 186/2016, după care nu va mai putea fi solicitată asigurarea retroactivă în sistemul public de pensii. Astfel, persoanele interesate de completarea stagiului lor de cotizare au posibilitatea exercitării acestei opțiuni până la data de 27 aprilie 2017.

Baza de calcul a contribuției de asigurări sociale, respectiv venitul asigurat la care se achită contribuția de asigurări sociale, înscris în contractul de asigurare socială, este ales de persoana care încheie contractul și nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător fiecărei luni din perioada pentru care se solicită asigurarea în sistemul public și nici mai mare decât valoarea corespunzătoare a de 5 ori câștigul salarial mediu brut.

Plata CAS se efectuează într-o singură tranșă sau eșalonat, în tranșe lunare, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a Legii nr. 186/2016, adică până în data de 27 aprilie 2017.

În concluzie, având în vedere prevederile Legii nr. 186/2016, acesta este un moment propice pentru întregirea stagiului de cotizare în sistemul public de pensii pentru perioade anterioare. În prezent, completarea stagiului de cotizare pentru perioade anterioare mai este posibilă doar până la data de 27 aprilie 2017. Cu toate acestea, luând în considerare perioada scurtă de timp prevăzută de legislația în vigoare pentru plata retroactivă a CAS care nu a dat posibilitatea tuturor categoriilor de solicitanți de a plăti contribuțiile sociale pe o perioadă anterioară, Guvernul României a lansat în data de 10 aprilie 2017 proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea Legii nr. 186/2016, conform căruia termenul pentru încheierea unui contract de asigurare socială, precum și a plății CAS, se prelungește până la data de 31 decembrie 2017.

Puteți accesa proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea Legii nr. 186/2016 la adresa următoare.

## Noutăți legislative - sumarul lunii ianuarie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 175 din 10 martie 2017** a fost publicat Ordinul 869/2017 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor şi taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

Prin intermediul acestui ordin sunt modificate Instrucțiunile de completare ale formularului 100 „*Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat*".

Ordinul intră în vigoare de la data publicării în Monitorul Oficial (i.e. 8 martie 2017), în cuprinsul acestuia nefiind prevăzută o dată ulterioară.

În **Monitorul Oficial nr. 176 din 10 martie 2017** a fost publicată Hotărârea Parlamentului nr. 16/2017 referitoare la Propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială şi a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 - COM (2016) 815 final.

Prin această Hotărâre s-a decis formularea unei opinii la propunerea de modificare a Regulamentului 883/2004.

În **Monitorul Oficial nr. 194 din 20 martie 2017** a fost publicată Legea nr. 15 din 17 martie 2017 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 28 / 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 344 / 2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Totodată, în același Monitor Oficial a fost publicat Decretul nr. 300 din 16 martie 2017 pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 28 / 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 344 / 2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În **Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017** a fost publicată Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, precum și Decretul nr. 301 din 16 martie 2017 pentru promulgarea Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Principalele modificări aduse de Legea nr. 16/2017 în ceea ce privește procedura de detașare transnațională a salariaților se referă la:

**a) Definirea unor termeni și expresii**

- Legea nr. 16/2017 definește o serie mai largă de termeni și expresii, printre cele mai importante definiții regăsindu-se cea a noțiunii de grup de întreprinderi, noua lege enumerând condițiile pe care o întreprindere trebuie să le îndeplinească pentru a fi considerată afiliată, direct sau indirect, unei alte întreprinderi (i.e. trebuie să dețină majoritatea capitalului social subscris al celeilalte întreprinderi).

**b) Aspecte privitoare la detașarea reală**

- În scopul identificării situațiilor de detașare transnațională și pentru a preveni abuzurile și eludările dispozițiilor Legii nr. 16/2017, Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, va putea realiza o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează munca și situația salariaților detașați pe teritoriul României.

**c) Aspecte privitoare la autoritățile competente și cooperarea administrativă**

- Legea nr. 16/2017 detaliază procedura cooperării administrative dintre autoritățile competente ale statelor membre sau dintre autoritățile competente ale statelor membre cu Comisia Europeană.
- În acest sens, menționăm cu titlu exemplificativ, Legea nr. 16/2017 stabilește în sarcina Inspecției Muncii obligația: (i) de a comunica celorlalte state membre, respectiv Confederației Elvețiene, precum și Comisiei Europene calitatea sa de autoritate competentă cu atribuții de birou de legătură ce asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau Confederația Elvețiană, (ii) atribuțiile Inspecției Muncii ce îi revin din calitatea sa de autoritate competentă (i.e. răspunde cererilor motivate de informare ale autorităților competente din statele membre și din Confederația Elvețiană), (iii) prevede termenele în care Inspecția Muncii are obligația de a răspunde solicitărilor formulate de celelalte autorități competente, etc.
- În plus, Legea nr. 16/2017 stipulează faptul că, în funcție de tipurile de informații solicitate în cadrul cooperării cu privire la detașarea transnațională a salariaților, pot fi desemnate, în calitate de autorități competente, și alte instituții.

**d) Aspecte privitoare la apărarea drepturilor și răspunderea în materie de subcontractare**

- În materie de drepturi, Legea nr. 16/2017 prevede pentru salariații detașați pe teritoriul României posibilitatea de a se adresa Inspecției Muncii, instanțelor competente române ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de cooperare judiciară, în ipoteza încălcării drepturilor acestora cu privire la condițiile de muncă ori în cazul în care au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării de către angajator a dispozițiilor Legii nr. 16/2017. Aceste prevederi se aplică și după încetarea perioadei de detașare pe teritoriul României, însă cu respectarea prevederilor legislației române privind

termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni în justiție, plângeri, ori contestații.

- Totodată, Legea nr. 16/2017 prevede că în materie de drepturi, pot fi inițiate acțiuni judiciare sau administrative de către sindicate, asociații, organizații, precum și alte entități juridice (ce au interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați), în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor, însă numai cu acordul scris al acestora din urmă.
- În materie de subcontractare, contractantul căruia întreprinderea (dintr-un stat membru sau de pe teritoriul Confederației Elveției) care detașează pe teritoriul României salariații) îi este subcontractant direct, răspunde solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat potrivit prevederilor Legii nr. 16/2017. Răspunderea contractantului este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.

**e) Aspecte privind recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiar administrative și/sau a amenzilor contravenționale**

- Legea nr. 16/2017 conține dispoziții, aplicabile atât întreprinderilor stabilite pe teritoriul României, cât și celor stabilite într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elveției, referitoare la recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative și/sau a amenzilor aplicate. Recuperarea transfrontalieră are în vedere atât sancțiunile financiare administrative aplicate întreprinderilor de pe teritoriul României, cât și amenzilor contravenționale aplicate întreprinderilor care fac detașări pe teritoriul României de către inspectoratele teritoriale de muncă, ca urmare a nerespectării prevederilor Legii nr. 16/2017.
- În materie de recuperare a sumelor provenite din sancțiunile financiare administrative ori din sancțiunile contravenționale, Inspecția Muncii și Agenția Națională de Administrare Fiscală au rol de autorități solicitate și solicitante pentru aplicarea dispozițiilor de mai sus. În acest sens, Legea nr. 16/2017 descrie atât responsabilitățile fiecăreia dintre cele două instituții, cât și procedura de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale și financiare administrative.

**f) Aspecte privind răspunderea contravențională**

- În materie de răspundere contravențională, modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 16/2017, și după ce hotărârea a rămas definitivă, constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 3.000 lei la 100.000 lei.
- Legea nr. 16/2017 stabilește că prin derogare de la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, executarea sancțiunilor contravenționale aplicate pentru anumite contravenții săvârșite în condițiile prevăzute de Legea nr. 16/2017, inclusiv pentru fapta de la punctul anterior, se prescriu dacă procesul-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii nu a fost comunicat contravenientului în termen de 4 luni de la data aplicării sancțiunii.

Intrare în vigoare: Legea nr. 16/2017 intră în vigoare la 60 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, tot la acea dată fiind abrogată Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. În plus, în termen de 60 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a Legii nr. 16/2017, Ministerul Muncii și Justiției Sociale va elabora normele metodologice de aplicare a acesteia, care vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului. Hotărârea nr. 104/2007 privind procedura specifică detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României este valabilă până la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului privind aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 16/2017.

În **Monitorul Oficial nr. 212 din 28 martie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 429 din 22 martie 2017 privind intrarea în vigoare a unor tratate internaționale. Ordinul menționează că au fost îndeplinite condițiile pentru intrarea în vigoare a tratatelor internaționale precum Acordul dintre Guvernul României şi Guvernul Emiratelor Arabe Unite pentru evitarea dublei impuneri şi prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, etc., semnat la Dubai la 4 mai 2015, ratificat prin Legea nr. 26/2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 25 martie 2016 intrat în vigoare la data de 11 decembrie 2016.

În **Monitorul Oficial nr. 213 din 29 martie 2017** a fost publicată Legea nr. 24 din 21 martie 2017 privind emitenţii de instrumente financiare şi operaţiuni de piaţă. Aeastă lege stabileşte cadrul juridic aplicabil operaţiunilor de piaţă având ca obiect instrumente financiare admise sau care urmează să fie admise la tranzacţionare pe o piaţă reglementată sau tranzacţionate pe un sistem multilateral de tranzacţionare sau pe un sistem organizat de tranzacţionare supravegheat de Autoritatea de Supraveghere Financiară, , precum şi emitenţilor de astfel de instrumente financiare, ofertelor publice de valori mobiliare şi operaţiunilor privind abuzul pe piaţă.

## Proiecte legislative

La 03.03.2017, a fost publicat Proiectul Hotărâre pentru modificarea şi completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.1/2016.

În ceea ce privește impozitul pe venit, proiectul aduce clarificări privind modalitatea de aplicare a scutirii de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor în cazul persoanelor fizice care desfașoară activităti, pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioada de 12 luni, cu persoane juridice romane care desfășoară activităţi sezoniere prevazute la art. 1 al Legii nr. 170/2016 privind impozitul specific unor activitati, în cursul unui an (hoteluri, restaurante, activitati de alimentatie pentru evenimente).

Totodată, se reglementează modalitatea de stabilire a venitului impozabil în cazul veniturilor realizate din transferul dreptului de proprietate din patrimoniul personal, prin aplicarea plafonului neimpozabil de 450.000 lei.

În ceea ce privește contribuțiile sociale obligatorii, se aliniază prevederile  Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal cu Codul Fiscal în ceea ce privește eliminarea plafonului reprezentand valoarea a 5 castiguri salariale medii brute, in cazul veniturilor din salarii si asimilate salariilor, investitii si alte surse.

Un alt aspect inclus în proiect, se referă la clarificarea sintagmei “veniturile aferente lunii februarie 2017”, utilizata la art. II al Ordonantei de urgenta nr. 3/2017 pentru modificarea si completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, prin veniturile aferente lunii februarie 2017 înțelegandu-se « totalitatea drepturilor salariale pentru care plătitorul de venit a constituit, în luna februarie, obligația de a efectua plata acestor drepturi ».

## International

La 28 februarie 2017, Camera Deputaţilor a României a aprobat Tratat privind impozitul pe venit (2016) dintre Republica China si România. Odată intrat în vigoare, noul tratat va înlocui Tratatul privind impozitul pe venit din 1991.

## Evenimentele lunii aprilie 2017

Seminarul anual de salarizare, legislația muncii și mobilitate internațională | 19 Aprilie 2017, Cluj-Napoca

Seminarul anual de salarizare, legislația muncii și mobilitate internațională | 26 Aprilie 2017, Timișoara

### Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

**Mădălina Racoviţan**
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: i+40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700
Internet: www.kpmg.ro

© 2017 KPMG Tax S.R.L., o societate cu raspundere limitata de drept român, membra a retelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvetiana. Toate drepturile rezervate.