

# People Services Newsletter

Buletin informativ - decembrie 2016



## În pragul sărbătorilor de iarnă

La final de 2016, vă invit să citiți ultimul nostru Buletin din acest an, ce include o serie de articole de interes pentru profesioniștii de Resurse Umane.

Încheiem un an plin cu proiecte de succes dar și de provocări, și sperăm ca 2017 să fie cel puțin la fel de interesant pentru lumea de HR.

Vă doresc un sfârșit de an liniștit, în care să vă bucurați alături de cei dragi, și vă aștept în 2017 cu noi ediții ale publicației noastre, și cu promisiunea că vom găsi subiecte cât mai interesante pentru voi. Aștept părerile voastre la adresa mea de email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

Sărbători liniștite și fericite!

Cu drag,

*Madalina*

Sumar

### Trenduri în HR

Cadrele de competență – cât de necesare sunt?

Pagina 2

### Dreptul muncii

Detașarea transnațională intra-grup. Sancțiune impusă de ITM atacată și câștigată în instanță

Pagina 3

### Meet the Consultant

Andrei Popescu – Tax Consultant, Global Mobility Services

Pagina 4

### Opinii Fiscale

Noi modificări anunțate pentru anul 2017 privind planurile de tipul "stock option plan"

Pagina 4

### Noutăți Legislative

Sumarul lunii Noiembrie 2016

Pagina 5

## Trenduri în HR

### Cadrele de competență – cât de necesare sunt?



**Claudia Stan**

Manager, People & Change Advisory

În zilele noastre, nu mai e un secret pentru oamenii de HR că un management solid al resurselor umane dintr-o organizație trebuie să aibă la bază și un cadru de competențe specific organizației respective.

În esență, un astfel de cadru oferă definiții transparente privind abilitățile sau cunoștințele considerate esențiale în organizație. Aceste competențe

Ne oprim în articolul de astăzi asupra acestui subiect, cu câteva sugestii pentru cei care sunt la început de drum în definirea de astfel de cadre sau modele de competențe, sau pentru cei care doresc să își revizuiască modelele actuale.

Un cadru de competențe este o colecție de competențe, de cele mai multe ori dezvoltate la nivel de funcție cheie în organizație, ce sunt organizate în anumite categorii (de ex. tehnice/comportamentale), și cascadeate pe mai multe niveluri de eficacitate care prezintă un "nivel de maturitate al competenței".

Bunele practici identifică o serie de caracteristici ce pot ghida dezvoltarea unor cadre de competențe solide, pornind de la numărul de competențe recomandat până la modul în care astfel de cadre sunt efectiv folosite în organizație.

cerințele necesare pentru ocuparea postului, facilitând astfel dezvoltarea unei baze de date cu candidați potriviți.

- **Selecție:** Cadru de competențe facilitează selecția obiectivă a candidaților și contribuie la crearea unei forțe de muncă mai agile și mobile.
- **Evaluarea performanței:** asigură consecvență și obiectivitate în evaluarea abilităților și capacităților angajaților.
- **Dezvoltarea profesională:** Cadru de competențe prezintă progresia competenței în funcție de niveluri de eficacitate și facilitează identificarea nevoilor de formare prin dezvoltarea competențelor necesare pentru atingerea succesului.
- **Talent Management:** Cadru de competențe permite identificarea angajaților cu potențial ridicat și crearea unor planuri de dezvoltare în funcție de nevoile de dezvoltare.
- **Motivare/ angajament/ retenție :** Cadru de competențe poate facilita creșterea nivelului de implicare și angajament al personalului prin clarificarea rolurilor și a modalității prin care angajații contribuie la atingerea succesului la nivel organizațional, precum și prin identificarea competențelor care necesită îmbunătățire și construirea unor planuri de acțiune pentru facilitarea dezvoltării acestora.

Un proiect de dezvoltare a cadrului de competențe, e un proiect strategic, ce implică întreaga organizație, deși facilitat de HR, și include discuții active cu business-ul, indiferent de instrumentele efective folosite în dezvoltarea cadrului (pot fi folosite chestionare, focus group-uri, workshop-uri strategice, etc).

Deși implică de multe ori un efort, ce poate fi de durată, suntem de părere că un astfel de cadru este un pilon de bază al unui management strategic al resurselor umane în orice organizație, și e o investiție extrem de necesară.

### Cadru de competențe

#### Număr de competențe

Cadru de competențe trebuie să fie robust, dar în același timp simplu de folosit. Majoritatea modelelor încorporează maxim 5 – 7 competențe, general valabile la nivelul întregii organizații, și câteva competențe adiționale specifice tipului de activitate.

#### Standardizare

Cadru de competențe reprezintă un instrument de standardizare la nivelul întregii organizații. Majoritatea organizațiilor au o abordare standardizată, permițând doar modificări minore ale definițiilor competențelor pentru a surprinde diferențele culturale.

#### Sistem integrat

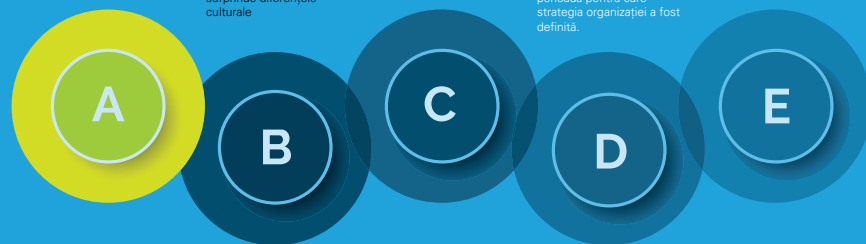
Cadru de competențe trebuie să fie integrat cu celelalte procese de RU pentru a permite identificarea angajaților cu potențial și asigurarea mobilității interne.

#### Revizuire periodică

Luând în considerare că strategia organizației determină identificarea priorităților organizaționale, priorități care determină nevoia de competențe, Cadru de competențe trebuie revizuit periodic, acesta fiind valid pe perioadă pentru care strategia organizației a fost definită.

#### Aliniat cu evaluarea psihometrică

În contextul în care instrumentele psihometrice sunt din ce în ce mai utilizate în procesele de selecție și promovare, organizațiile folosesc din ce în ce mai mult instrumente specifice pentru definirea competențelor pentru a obține aliniere și predictibilitate.



fundamentale sunt folosite, în general, în toate procesele de HR din organizație astfel încât, integrând cadrul de competențe cu recrutarea, managementul performanței, training sau dezvoltarea carierei, se asigură baza unei culturi a înaltei performanțe în organizație.

Un astfel de cadru este un instrument extrem de util într-o serie de procese de management al oamenilor, de la planificare strategică a forței de muncă până la recrutare, evaluare, dezvoltarea carierei sau training:

- **Recrutare:** Prin definirea competențelor se pot identifica

## KPMG Training Academy

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

Programele noastre de pregătire profesională sunt interactive și practice.

astfel încât să răspundă cât mai bine cerințelor clienților noștri.

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



## Dreptul Muncii

# Detașarea transnațională intra-grup. Sancțiune impusă de ITM atacată și câștigată în instanță.



**Lavinia Cioc Scarlat**

Senior Associate, MMO Attorneys

Mobilitatea salariaților în spațiul european a devenit în ultimii ani un important izvor de resurse umane pentru angajatorii din același grup de companii care efectuează, cu frecvență semnificativă, detașări transnaționale pentru a suplimenta forța de muncă la compania gazdă.

Astfel, detașarea transnațională a devenit un mecanism eficient de migrație a lucrătorilor în spațiul UE, fiind o măsură care implică o complexitate de elemente, formalități și proceduri care trebuie îndeplinite în mod cumulativ de către ambii angajatori angrenați în detașarea transnațională (cu respectarea și acordarea corespunzătoare a tuturor drepturilor către salariații detașați).

Cadrul legal care reglementează detașarea transnațională în cadrul aceluiași grup de companii este dat de Legea nr. 344/2006 (care a transpus în legislația națională Directiva CE nr. 96/71) și Hotărârea Guvernului nr. 104/2007.

Referitor la acest subiect, într-o speță recentă din practica noastră de litigii, finalizată favorabil pentru clientul nostru, instanța de judecată a procedat la anularea procesului-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor emis de ITM în urma controlului efectuat la o societate la care erau detașați salariați străini de la o altă societate din grup localizată în UE.

În acest caz, angajatorul a fost sancționat de autoritățile de muncă pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 344/2006, inspectorii de muncă considerând că (i) activitatea desfășurată de salariații detașați nu se înscrie în

condițiile prevăzute de art. 4 (1) litera b) din Legea nr. 344/2006 (detașare la o întreprindere din cadrul aceluiași grup de întreprinderi) pentru a putea fi considerați detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale și prin urmare, (ii) angajatorul a primit la muncă persoanele respective fără să le fi încheiat contracte individuale de muncă.

În această speță, inspectorii de muncă au susținut în mod eronat faptul că între angajatorii antrenati în detașarea transnațională în cadrul aceluiași grup de companii trebuie să se facă dovada existenței unui contract de prestări de servicii încheiat între aceștia pe motiv că atât prevederile Legii nr. 344/2006 cât și cele ale Hotărârii nr. 104/2007 fac referire la prestări de servicii.

Așadar, în accepțiunea ITM, referirea la caracterul activității, aceea de prestări servicii dintre întreprinderi, presupune existența unui prestator și a unui beneficiar și, implicit, ca persoanele prin care se prestează serviciul în favoarea beneficiarului să fie subordonate prestatorului.

Cu alte cuvinte, inspectorii de muncă au susținut că prestarea de servicii reprezintă o condiție pentru ca angajatorii să efectueze detașări transnaționale la o societate din cadrul aceluiași grup de companii.

Susținerile noastre la argumentele prezentate de inspectorii ITM au vizat prevederile Legii nr. 344/2006 cu privire la acest tip de detașare, care stipulează că efectuarea acestei detașări este condiționată doar de existența unui raport de muncă, pe durata detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

În plus, Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 face referire generic la documentele ce trebuie încheiate între întreprinderea străină care detașează și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României în baza cărora se face detașarea salariatului străin în condițiile

art. 4 (1) litera b) din Legea nr. 344/2006, necondiționând efectuarea detașării transnaționale în cadrul aceluiași grup de companii de existența unui contract de prestări servicii între angajatori.

În acest sens a fost și aprecierea instanței de judecată, care a arătat că singura condiție cerută în această situație (i.e. detașarea în cadrul aceluiași grup de companii) este existența unui document scris între cele două întreprinderi (contractul de detașare), condiție îndeplinită în speța noastră prin prisma contractelor încheiate între întreprinderea străină care a detașat salariații și întreprinderea situată pe teritoriul României. Așadar, nu era necesară încheierea unui nou contract de muncă între salariații detașați și societatea la care aceștia erau detașați.

Prin urmare, instanța a reținut că în cazul detașării transnaționale în cadrul aceluiași grup de companii, Legea nr. 344/2006 nu face referire la tipul de activitate prestată de salariat, ci doar la raportul de muncă dintre salariat și întreprinderea care face detașarea.

Pe cale de consecință, în speța prezentată mai sus, instanța de judecată a conchis că prestarea de servicii nu este o condiție pentru detașarea transnațională în cadrul aceluiași grup de companii.

În lumina celor de mai sus, deși suntem conștienți că o aplicare corectă a legislației în materie de către angajatorii care efectuează detașări transnaționale în cadrul aceluiași grup de societăți nu atenuează riscul apariției de interpretări variate cu privire la acest tip de detașare, pentru a evita, pe cât posibil, riscul aplicării de sancțiuni de către inspectorii de muncă cu ocazia controalelor efectuate (așa cum s-a întâmplat și în speța descrisă mai sus), este recomandabilă o analiză în detaliu a detașărilor ce urmează a fi efectuate și o aplicare corespunzătoare a tuturor prevederilor legale referitoare la detașarea transnațională.

## Meet the Consultant Andrei Popescu – Tax Consultant, Global Mobility Services



**Andrei Popescu**  
Tax Consultant, Global  
Mobility Services

M-am alăturat echipei People Services din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG în urmă cu 2 ani, iar până în prezent, am fost implicat în diverse proiecte ce privesc mobilitatea

internațională a angajaților, prin oferirea de servicii fiscale precum analiza rezidenței fiscale a persoanelor fizice, calculul impozitului pe venit și contribuțiilor sociale datorate de angajat și angajator.

Un aspect aparte al activității noastre este acela că avem prilejul de a intra în contact cu cetățeni străini de naționalități diferite, cu instituții sau firme din străinătate, și că avem oportunitatea de a lucra pe proiecte internaționale alături de echipele KPMG

din alte țări. În acest context, perioada petrecută la studii în Franța și în Belgia reprezintă un avantaj în interacțiunea cu clienții vorbitori de limba franceză.

Dețin un masterat în Economie Internațională și Afaceri Europene, am beneficiat de o bursă de studiu în cadrul programului Erasmus în Belgia și sunt absolvent al Facultății de Relații Economice Internaționale din cadrul Academiei de Studii Economice.

## Opinii Fiscale Noi modificări anunțate pentru anul 2017 privind planurile de tipul “stock option plan”

**Andrei Popescu**  
Tax Consultant, Global Mobility Services

După introducerea la începutul anului 2016 în Codul Fiscal a definiției privind planurile de tipul stock – option, autoritățile fiscale au extins definiția incluzând și titlurile emise de către companiile nelistate, începând cu anul 2017.

Astfel, în luna noiembrie 2016, Guvernul României a lansat proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, care include o extindere a tratamentului fiscal favorabil aplicabil în cazul programelor de tip stock option plan și pentru titlurile de participare care nu sunt tranzacționate pe o piață reglementată sau în cadrul unui sistem alternativ de tranzacționare, acordate angajaților, administratorilor și directorilor persoanelor juridice, inclusiv celor afiliate. Pe data de 6 decembrie 2016, a apărut în Monitorul Oficial nr. 977, Ordonanța de Urgență nr. 84 / 2016, prin care proiectul mai sus menționat a fost aprobat.

Noile prevederi vin să corecteze o situație discriminatorie față de societățile nelistate, dat fiind faptul că, potrivit legislației curente, se observă o discrepanță între regimul fiscal acordat companiilor listate și cel acordat companiilor nelistate, acestea din urmă neîmplinind condițiile impuse de Codul Fiscal pentru a putea beneficia de tratamentul fiscal favorabil. Prin urmare,

pentru firmele nelistate (de cele mai multe ori companii start-up, companii din categoria Întreprinderilor Micro, Mici și Mijlocii -IMM) costul fiscal era mai ridicat, comparat cu cel al unei companii listate, în cazul acordării, pe lângă salariu, de acțiuni (sau părți sociale) angajaților săi.

De asemenea, precizăm că noile modificări nu vizează schimbări privind tratamentul fiscal al planurilor de tip stock-option, ci doar o extindere a aplicării definiției, pentru ca mai mulți contribuabili să poată beneficia de tratamentul fiscal favorabil. Astfel, amintim că avantajele sub forma dreptului la stock option plan nu sunt asimilate salariilor și prin urmare, nu fac subiectul impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale obligatorii la momentul acordării, respectiv exercitării drepturilor, ci doar la momentul vânzării titlurilor de participare achiziționate în cadrul programului stock-option plan. La acest moment, beneficiarul – angajatul eligibil – realizează un venit din investiții, supus impozitului pe venit (în cotă de 16%). În plus, deși pentru câștigul înregistrat ca urmare a vânzării titlurilor de participare se datorează contribuții de asigurări sociale de sănătate (CASS) în cotă de 5,5%, Codul Fiscal prevede o excepție de la această regulă pentru anul 2016, conform căreia nu se datorează CASS în cazul în care se obțin, printre altele, venituri din salarii. Pe de altă parte, această prevedere nu va mai fi aplicabilă de la 1 ianuarie 2017, când

persoana fizică va datora CASS asupra veniturilor din investiții în toate situațiile, cu precizarea că, începând cu 1 ianuarie 2017, baza lunară CASS va fi limitată la de 5 ori câștigul salarial mediu brut.

În concluzie, având în vedere ultimele modificări legislative, se poate remarca intenția unei uniformizări progresive în ceea ce privește tratamentul fiscal favorabil aplicabil programului stock option plan, prin eliminarea disparităților între regimul preferențial acordat companiilor listate (în general entități cu o putere financiară mai mare) și regimul fiscal mai costisitor cu care se confruntau companiile nelistate (companii nou-înființate, IMM-uri cu o putere financiară mai redusă). Astfel, înaintea implementării unui program de recompensare a angajaților, recomandăm companiilor o analiză, pentru a verifica dacă programele respective intră în categoria stock option plan sau în ce măsură un SRL ar putea beneficia de aceste prevederi legislative, luând în seamă totodată și prevederile legii societăților comerciale.

## Noutăți legislative - sumarul lunii noiembrie 2016

### În Monitorul Oficial nr. 913 din data de 14 noiembrie

**2016** s-a publicat Legea nr. 209/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 193/2002 privind introducerea sistemelor moderne de plată. Astfel, printre prevederile cele mai importante menționăm:

- introducerea obligativității pentru operatorii economici furnizori de servicii de utilitate publică, precum și pentru instituțiile publice care încasează impozite, taxe, amenzi, dobânzi, penalități de întârziere, penalități și alte obligații de plată, să accepte încasări și prin intermediul cardurilor de debit și de credit (vechea reglementare menționa că acești furnizori și/sau instituții publice pot accepta încasări și prin intermediul cardurilor de debit și de credit).
- micșorarea plafonului (de la o cifră de afaceri anuală de 100.000 de euro în echivalent lei la 10.000 de euro în echivalent lei) de la care persoanele juridice care desfășoară activități de comerț cu amănuntul au obligația să accepte ca mijloc de plată și cardurile de debit și cardurile de credit;

### În Monitorul Oficial nr. 914 din data de 14 noiembrie 2016

a fost publicat Ordinul nr. 3249/ 2016 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.698/2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal. Astfel, prin intermediul acestui Ordin, se modifică structura următoarelor formulare:

- 015 (Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru contribuabilii nerezidenți care nu au sediu permanent în România)
- 020 (Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoane fizice române și străine care dețin cod numeric personal)
- 030 (Declarație de înregistrare fiscală/ Declarație de mențiuni pentru persoane fizice care nu dețin cod numeric personal).

Se introduce, de asemenea, un nou formular, 016 (Declarație de înregistrare fiscală/ Declarație de mențiuni/ Declarație de radiere pentru persoanele juridice străine care au locul de exercitare a conducerii efective în România), prin care persoanele juridice străine care au locul de exercitare a conducerii efective în România se pot înregistra în România în vederea îndeplinirii obligațiilor fiscale.

### În Monitorul Oficial nr. 922 din data de 16 noiembrie 2016 a

fost publicată Legea nr. 204/2016 privind ratificarea Acordului dintre România și Regiunea Administrativă Specială Hong Kong a Republicii Populare Chineze pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnat la București la 18 noiembrie 2015.

### În Monitorul Oficial nr. 931 din data de 18 noiembrie 2016

s-a publicat Legea nr. 218/2016 pentru modificarea art. 3 alin. (1) din Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă. Astfel, valoarea nominală a tichetului de masă nu poate depăși suma de 15 lei.

De asemenea, Legea nr. 220/2016 completează alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii prin includerea zilei de 1 iunie ca zi de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

**În Monitorul Oficial nr. 942 din 23 noiembrie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 2162/ 2016 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate, care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2016, la 440 lei.

**În Monitorul Oficial nr. 954 din 25 noiembrie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 3396/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor „Adeverință de venit” și „Cerere de eliberare a unei adeverințe de venit” pentru persoane fizice.

**În Monitorul Oficial nr. 963 din 28 noiembrie 2016** a fost publicată Hotărârea 877 / 2016 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 500/ 2011 privind registrul general de evidență a salariaților și pentru aplicarea unitară a unor dispoziții legale. Hotărârea aduce clarificări și completări privind metodologia de întocmire, completare și transmitere către inspectoratele teritoriale de muncă a datelor în registrul general de evidență a salariaților (REVISAL), administrat de Inspecția Muncii.

Registrul general de evidență a salariaților se compune din două părți și se va întocmi în formă electronică:

- registrul privat, completat de angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat
- registrul public, completat de către instituțiile/autoritățile publice cărora le sunt aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii persoane fizice sau persoane juridice de drept privat, care au externalizat completarea și depunerea datelor în registrul privat, au obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă despre încheierea contractelor de prestări servicii, anterior transmiterii de către prestator a datelor în registrul privat (anterior, termenul prevăzut de Ordinul 1918/2011 era de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări servicii).

În afara elementelor obligatorii prevăzute de HG 500/ 2011, în registrul privat se introduc următoarele date:

- Data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, statul în care urmează să se realizeze

detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/ utilizatorului la care va presta activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități - termenul de transmitere a registrului cu aceste informații fiind cel târziu în ziua lucrătoare anterioară datei de începere a detașării salariatului

- Data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/ utilizatorului la care va presta activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități - termenul de transmitere a registrului cu aceste informații fiind cel târziu în ziua lucrătoare anterioară datei de începere a detașării salariatului
- Perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale
- Datele din actele de studii de lungă durată ale persoanei, precum și datele privitoare la profilul/specializarea/calificarea, conform actelor/certificatelor de calificare
- Datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară.

Termenul de transmitere a modificărilor elementelor contractuale (ex. suspendare, funcție, tipul contractului, salariul de bază, etc.) este de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării (anterior erau 19 zile lucrătoare).

Orice modificare privind datele de identificare ale angajatorului, respectiv sediul sau, după caz, domiciliul acestuia se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării.

Datele se transmit în registrul privat/public doar on-line, pe portalul Inspecției Muncii (anterior se puteau transmite și prin e-mail, pe bază de semnătură electronică, sau prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic, însoțit de o adresă de înaintare semnată de angajator). Aceeași prevedere a transmiterii on-line cel târziu în ziua anterioară, este menținută și pentru cazul primul salariat al unui angajator.

S-a abrogat articolul 7, referitor la obligația angajatorului de a păstra registrul în formă electronică, la sediul său.

Datele din registrul privat/public și dosarele personale/ profesionale se păstrează respectând prevederile art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991, referitoare la statele de plată.

La încetarea contractului de muncă, angajatorii au obligația să îi elibereze angajatului respectiv, o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate.

Orice persoană are dreptul să obțină de la Inspecția Muncii date din registrul privat/public cu privire la activitatea pe care a desfășurat-o, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, în termen de 5 zile de la data solicitării.

A fost modificat cuantumul amenzilor, în cazul contravențiilor legate de registrul salariaților.

Pentru combaterea muncii nedecarate, Inspecția Muncii beneficiază de acces la bazele de date deținute de autorități/instituții publice (ex. declarații și înregistrări fiscale, evidența angajatorilor înregistrați în registrul comerțului sau la Ministerul Finanțelor Publice);

Până la data realizării noului sistem informatic pentru registrul privat/public gestionat de Inspecția Muncii, se aplică în continuare prevederile legale cu privire la obligația de completare și transmitere a REVISAL, conform Ordinului 1918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic.

La data realizării noului sistem informatic gestionat de Inspecția Muncii, va fi emis un nou ordin privind procedura de transmitere a datelor în registrul privat/public.

Hotărârea de Guvern a intrat în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial - 28 Noiembrie 2016.

**În Monitorul Oficial nr. 968 din 29 noiembrie 2016** a fost aprobat Ordinul nr. 3454/ 2016, privind procedura de executare silită în cazul debitorilor care au de încasat sume certe, lichide și exigibile de la autorități sau instituții publice. Astfel se simplifică procedura prin care creditorul își recuperează sumele restante de la autoritățile sau instituțiile publice.

## Proiecte și propuneri

**Proiect de Hotărâre de Guvern** privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2017 (Publicat la data 02.11.2016 până la data de 15.12.2016). Conform proiectului, pentru anul 2017 contingentul pe tipuri de lucrători nou - admiși pe piața forței de muncă din România, va fi după cum urmează: a) lucrători permanenți – 3.000; b) lucrători detașați – 700; c) lucrători ICT – 700; d) lucrători înalt calificați – 500; e) lucrători sezonieri - 400; f) lucrători stagiați - 100; g) lucrători transfrontalieri – 100.

**Propunere legislativă pentru modificarea Legii nr. 32/1994** privind sponsorizarea, prin care se propune adăugarea activităților de cercetare – dezvoltare la domeniile pentru care pot fi acordate sponsorizări, în vederea încurajării și susținerii prin aportul de capital privat din partea persoanelor fizice juridice a acestor activități.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a pus în dezbatere publică un proiect de Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

“Măsurile propuse vizează creșterea cantitativă și calitativă a formării profesionale de tip ucenicie la locul de muncă, precum și îmbunătățirea cadrului financiar de susținere a stagiilor pentru absolvenții de învățământ superior, în contextul în care reprezentanții mediului de afaceri au reclamat deficitul de forță de muncă în anumite regiuni, asociat cu tendința lor de a-și reloca activitatea în alte state” menționează comunicatul de pe site-ul Ministerului. Mai multe detalii puteți găsi [aici](#).

## Știri fiscale internaționale

Italia a introdus recent în legislația națională prevederile Directivei 2014/67/EU privind detașarea angajaților în cadrul Uniunii Europene. Astfel, Italia devine una dintre cele 16 state membre ale UE care au implementat Directiva, deși termenul prevăzut pentru transpunere (i.e. iunie 2016) a fost depășit. Noile prevederi aduc noi responsabilități pentru companii (atât din țara de origine, cât și din țara gazdă, în sensul introducerii unei notificări suplimentare și a altor proceduri administrative. Spre exemplu, angajatorii vor avea obligația de a notifica autoritățile italiene, privind noile detașări, cu cel puțin 24 de ore în avans. Un alt exemplu se referă la necesitatea traducerii scrisorilor de detașare în limba italiană.

Pentru detalii privind modificări legislative pe plan internațional, vă rugăm să accesați [buletinele informative](#) publicate de către KPMG.

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

### **Mădălina Racovițan**

Partner, Head of People Services

[mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

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

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

Internet: [www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)