

# People Services Newsletter

Buletin informativ - februarie 2017



## Angajatul viitorului – între Popescu și R2D2

Am vorbit la conferința KPMG România, cu tema "Intrăm într-o nouă eră a fiscalității?", despre profilul angajatului în 2020. Am vorbit despre tendințele care influențează piața forței de muncă, respectiv mixul de generații, globalizare, schimbări legislative, tehnologice. Toți acești factori au impact asupra forței de muncă, și în acest context, indivizii trebuie să își schimbe un pic profilul pentru a fi amployabili și în viitor, companiile trebuie să investească dezvoltarea unor abilități noi pentru angajații lor, iar guvernele să adapteze legislația pentru a face față schimbărilor.

Vedem din ce în ce mai mult că angajații cer flexibilitate a timpului de lucru, și nu doar generațiile tinere exprimă această nevoie, ci și cele mai în vârstă (multe contracte part-time la angajații aflați aproape de pensionare, generațiile X și Y au nevoie de timp pentru familiile lor, generația 2020 nu mai apreciază deloc locul de muncă tradițional cu 8 ore la birou).

Multe firme permit lucrul de acasă, în echipe virtuale. Rolurile angajaților se schimbă, aceștia vor flexibilitate din perspectiva tipului de activitate desfășurată, proiecte noi, diferite, așa că vedem schimbări și la nivelul tipurilor de contracte folosite (subcontractori, contracte part-time, outsourcing).

Vorbim de a patra revoluție industrială, care are loc sub ochii noștri, despre internet of things, despre transformări tehnologice, digitalizare, inteligență artificială și toate vor schimba modul în care lucrăm. Sunt tot felul de opinii privind roboții, unele pesimiste (conform cărora între o treime și două treimi din joburi vor fi înlocuite de mașini), altele optimiste, conform cărora roboții și inteligența artificială vor aduce noi oportunități și vor crea noi locuri de muncă.

Un lucru e cert. Abilitățile necesare unui angajat pentru a avea succes în secolul 21 sunt abilități de rezolvare a problemelor complexe, gândire critică, creativitate, managementul oamenilor, inteligență emoțională și, în general, așa numitele soft-skills care, până recent, erau considerate de organizații, mai mult "nice to have", decât abilități necesare angajaților.

Voi cum vedeți profilul angajatului în 2020? Care credeți că sunt cele mai importante abilități pe care angajații trebuie să le aibă pentru a avea succes în următorii 5-10 ani? Aștept mesajele voastre la adresa mea de email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

*Madalina*

Sumar

## Trenduri în HR

7 tendințe și provocări ale HR-ului în 2017

Pagina 2

## Dreptul muncii

Consecințele nerespectării de către salariat a termenului de preaviz în caz de demisie

Pagina 3

## Meet the Consultant

Iulia Pușcașu - Tax Consultant, Global Mobility Services

Pagina 3

## Opinii Fiscale

Schimbări importante în 2017 privind contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate

Pagina 4

## Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie 2017

Pagina 5

## Evenimente

21 Februarie 2017 – Seminarul Anual de salarizare, legislația muncii și mobilitate internațională

Pagina 7

## Trenduri în HR

### 7 tendințe și provocări ale HR-ului în 2017



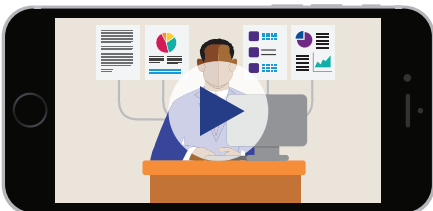
**Elena Vizireanu**  
Senior Consultant, People Services

Principala provocare a HR-ului în anul 2017 va fi aceea de a cataliza transformarea la nivel organizațional, astfel încât organizația să ofere cea mai bună experiență de muncă angajaților săi. În acest sens, noile tendințe și provocări, precum digitalizarea, automatizarea, inteligența artificială și HR analytics, vor facilita dezvoltarea unor noi soluții de HR cu impact semnificativ asupra unor procese și proiecte precum recrutarea, formarea și dezvoltarea angajaților, managementul performanței și creșterea gradului de implicare a angajaților.

Unele dintre tendințele și provocările importante cu care HR-ul se va confrunta în 2017 sunt următoarele:

#### Crearea celei mai bune experiențe de muncă

În contextul războiului pentru talente, atragerea și retenția angajaților cu potențial sunt critice pentru orice organizație. Mai mult decât atât, studiile desfășurate în ultimii ani arată faptul că experiența de muncă pe care angajații o au în cadrul organizației are un impact semnificativ asupra succesului organizației. Prin urmare din ce în ce mai multe companii investesc în îmbunătățirea spațiilor și mediului de lucru, precum și în noi soluții de învățare și dezvoltare.



#### O abordare agilă în recrutarea și dezvoltarea angajaților

Deși inițial specifică industriei IT, metodologia Agile este folosită din ce în ce mai mult și în alte domenii de activitate, având la baza principiul precum flexibilitate, viteză și îmbunătățire continuă. Recrutarea și dezvoltarea angajaților printr-o abordare agilă,

reprezintă una dintre cele mai importante tendințe în HR, determinând îmbunătățiri concrete în ceea ce privește timpii de recrutare sau accesul la formare al angajaților.

#### Digitalizarea HR-ului



Digitalizarea HR-ului este din ce în ce mai prezentă, determinând soluții inovatoare care au condus la obținerea datelor în timp real și la automatizarea proceselor tranzacționale de HR. Printre aceste soluții putem aminti crearea unor soluții bazate pe inteligență artificială (chatbots) care să răspundă întrebărilor standard ale angajaților sau roboți care gestionează cu succes activități de zi cu zi și au statutul de membru al echipei.

#### Diversitatea forței de muncă

În ceea ce privește forța de muncă, automatizarea va conduce la scăderea semnificativă a numărului de angajați full-time, determinând creșterea numărului de freelanceri, contractori, consultanți sau angajați cu jumătate de normă, și o mai mare mobilitate a acestora datorită competențelor transferabile pe care le vor dobândi. De asemenea, o provocare majoră pentru HR o va reprezenta integrarea în organizație a generației Z.

#### O abordare integrată a wellbeing-ului angajaților

Companiile investesc din ce în ce mai mult în programe care au ca scop îmbunătățirea wellbeing-ului angajaților, însă puține companii au o strategie care să vizeze o abordare integrată a wellbeing-ului, vizând atât sănătatea fizică, cât și cea mentală și emoțională a angajaților. Un trend puternic îl va reprezenta integrarea tehnologiei în astfel de inițiative, aspect care va permite implicarea unui număr mai mare de angajați.

#### Transformarea continuă a rolului HR-ului

O dată cu digitalizarea și automatizarea proceselor tranzacționale de HR, rolurile specifice HR-ului se vor transforma în roluri foarte specializate și tehnice,

pe de altă parte, rolul de partener al business-ului va deveni critic, ținând cont de importanța facilitării schimbării în organizație.

#### O nouă paradigmă a managementului performanței

Am văzut deja cum unele companii



au renunțat la sistemul tradițional de evaluare a performanței, orientându-se către o abordare care se bazează pe feedback continuu și o atenție mai mare la dezvoltarea angajaților. Provocarea HR-ului va consta în crearea unui sistem de management al performanței viabil, care să fie echitabil și corelat cu sistemul de recompensare, în contextul în care se renunță la evaluarea anuală și ratingul de performanță.

Deși anumite tendințe enumerate aici, de exemplu generația Z, inteligența artificială, sau forța de muncă digitală, își vor face simțite efectele mai degrabă pe termen mediu, organizațiile nu pot amâna modul în care se pregătesc pentru forța de muncă a viitorului. Credem că 2017 trebuie să fie anul în care facem pași concreți în direcția planificării sistematice pentru viitor. Dezvoltarea unor strategii eficiente de gestionare a forței de muncă a viitorului, realizarea unor programe de formare adecvate pentru a acoperi decalajul de competențe raportat la abilitățile critice anticipate pentru următorii ani sau realizarea unei planificări strategice a forței de muncă sunt procese care necesită o investiție de timp, însă sunt esențiale pentru a asigura succesul organizației pentru viitor.

În același timp, toate aceste tendințe și provocări enumerate aici pot determina creșterea importanței și a valorii adăugate pe care HR-ul o aduce organizației, iar modul în care HR-ul se va pregăti pentru aceste schimbări va fi esențial.

## Dreptul Muncii

# Consecințele nerespectării de către salariat a termenului de preaviz în caz de demisie



**Izabela Tănase**  
Legal Consultant, MMO Attorneys

Potrivit principiului libertății muncii, nicio persoană nu poate fi obligată să muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie. Prin urmare, în măsura în care salariatul este nemulțumit de mediul de lucru, acesta are dreptul de a demisiona.

Demisia reprezintă actul unilateral de voință prin care salariatul comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă.

Cu toate acestea, chiar dacă salariatul dispune de libertatea de a demisiona, acesta nu poate sista activitatea de îndată ce a procedat la notificarea angajatorului cu privire la demisie, ci are obligația legală de a respecta perioada de preaviz prevăzută în contractul său individual de muncă (care de obicei este de maximum 20 zile lucrătoare). Cu toate acestea,

salariatul are opțiunea încetării activității anterior împlinirii acestui termen, în măsura în care angajatorul renunță total sau parțial la termenul respectiv.

Pe durata perioadei de preaviz, contractul individual de muncă continuă să își producă efectele, ambele părți fiind ținute să își respecte obligațiile asumate prin contract. Astfel, salariatul este obligat să își desfășoare atribuțiile de serviciu, potrivit contractului său individual de muncă și fișei de post aferente, să respecte normele de disciplină aplicabile la nivelul angajatorului și instrucțiunile de lucru date de acesta, iar angajatorul, în mod corelativ, are obligația de a-l remunera în mod corespunzător.

În cazul în care salariatul nu se prezintă la locul de muncă în perioada de preaviz, fără a avea motive întemeiate (cum ar fi concediu medical, concediu de odihnă), iar această absentare nu este permisă de angajator prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, această acțiune a salariatului echivalează, practic, cu absentarea nemotivată de la locul de muncă, întrucât, așa cum am menționat mai sus, contractul produce efecte și pe perioada preavizului.

Așadar, în această situație angajatorul are la dispoziție două opțiuni conform

Codului muncii: (i) fie să inițieze procedura cercetării disciplinare în cazul în care absențele nemotivate constituie abatere disciplinară conform contractului colectiv de muncă sau regulamentul intern, (ii) fie să suspende contractul individual de muncă al salariatului pentru absențe nemotivate, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

În mod concret, în ipoteza prezentată la punctul (i) de mai sus, în măsura în care se constată vinovăția salariatului în cauză, angajatorul este îndreptățit a dispune o sancțiune disciplinară împotriva acestuia, inclusiv, concedierea disciplinară.

În cazul prevăzut la punctul (ii) de mai sus, consecința suspendării contractului de muncă este suspendarea termenului de preaviz, în mod corespunzător, având ca efect întârzierea încetării raportului de muncă cu salariatul.

În concluzie, nerespectarea de către salariatul ce a demisionat a perioadei de preaviz nu este lipsită de consecințe, angajatorul având la dispoziție mijloace legale de sancționare a acestuia.

## Meet the Consultant

### Iulia Pușcașu – Tax Consultant, Global Mobility Services

M-am alăturat echipei People Services din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG în urmă cu aproape 4 ani.



**Iulia Pușcașu**  
Tax Consultant, Global Mobility Services

Până în prezent am fost implicată în numeroase proiecte ce privesc mobilitatea

internațională a angajaților străini detașați în România, dar și a angajaților români detașați în străinătate, acoperind arii precum determinarea rezidenței fiscale, impozitarea diferitelor tipuri de venit dar și aspecte privind securitatea socială.

De asemenea, am susținut prezentări pe teme fiscale și sunt implicată în proiecte de consultanță privind tratamentul fiscal al diverselor tipuri de venituri obținute de persoanele fizice, aplicarea prevederilor

convențiilor de evitare a dublei impuneri sau a Regulamentelor Europene și tratatelor bilaterale în domeniul asigurărilor sociale.

Sunt absolventă a Facultății de Marketing din cadrul Academiei de Studii Economice și dețin un master în Afaceri Internaționale din cadrul Facultății de Relații Economice Internaționale.

## Opinii Fiscale

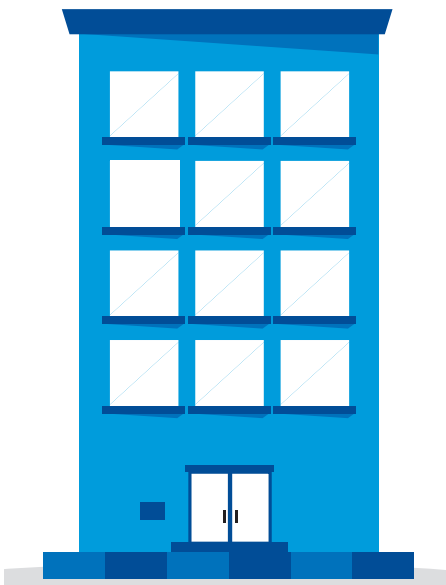
# Vânzarea proprietăților imobiliare sub 450.000 lei – scutită de impozit de la 1 februarie 2017

Iulia Pușcașu

Tax Consultant, Global Mobility Services

Începutul anului 2017 a adus numeroase modificări fiscale din perspectiva impozitului pe venit, impozitului pe profit, contribuțiilor sociale și TVA. Deși promovate ca fiind menite să reducă povara fiscală a contribuabilului, multe dintre aceste măsuri iscă în continuare controverse.

Spre exemplu, *Ordonanța de urgență nr. 3 din 6 ianuarie 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal* aduce modificări importante cu privire la impozitarea veniturilor obținute



din vânzarea construcțiilor de orice fel și a terenurilor aferente acestora, aspect reglementat la acest moment prin art. 111 alin. (1) din Codul Fiscal.

Conform Ordonanței, veniturile obținute din vânzarea construcțiilor de orice fel și a terenurilor aferente acestora, **în limita a 450.000 lei, sunt neimpozabile**. Peste această sumă, contribuabilii datorează o cotă de impozit de **3% calculată asupra diferenței** dintre valoarea declarată de părți și suma neimpozabilă de 450.000 lei.

Noua metodă de impozitare intră în vigoare începând cu **1 februarie 2017**. Prin urmare, este important de reținut faptul că tranzacțiile desfășurate până la această dată se conformează regulilor de impozitare anterioare, bazate pe diferențierea în funcție de perioada în care construcția s-a aflat în proprietatea vânzătorului și a valorii construcției, astfel:

- Pentru cazurile în care construcția s-a aflat în proprietatea vânzătorului pentru o perioadă mai mică de 3 ani, și are o valoare de până la 200.000 lei, se datorează un impozit de 3%. În același caz, pentru construcțiile care depășesc suma de 200.000 lei se datorează un impozit de **6.000 lei + 2%** aplicat la valoarea ce depășește 200.000 lei.
- Pentru cazurile în care construcția s-a aflat în proprietatea vânzătorului pentru o perioadă mai mare de 3 ani, și are o valoare de până la 200.000 lei, se datorează un impozit de 2%. În același caz, pentru construcțiile care depășesc suma de 200.000 lei se datorează un impozit de **4.000 lei + 1%** aplicat la valoarea ce depășește 200.000 lei.

Instituirea plafonului neimpozabil destul de ridicat, de aproximativ 100.000 euro, are scopul de a încuraja piața imobiliară. Însă, această nouă prevedere începe să afecteze negativ contribuabilul odată ce

valoarea imobilului depășește 775.000 lei (echivalentul a aproximativ 172.000 euro).

Astfel, dacă la vânzarea unei proprietăți în valoare de 172.000 euro (presupunând o perioadă de deținere de peste 3 ani), contribuabilul datora același impozit și înainte și după 1 februarie 2017, la vânzarea unei proprietăți în valoare de aproximativ 344.000 euro, în februarie 2017 contribuabilul va plăti aproape dublu față de situația în care vânzarea ar fi avut loc în luna ianuarie 2017.

Pe de altă parte, aceste noi prevederi par a încuraja deținerea de proprietăți pe termen scurt și vânzările speculative de proprietăți imobiliare, întrucât pentru proprietățile deținute pentru o perioadă mai mică de 3 ani contribuabilul este afectat numai în cazul vânzării de proprietăți cu valori de peste aproximativ 344.000 euro.

Prin urmare, deși noul tratament fiscal aplicabil tranzacțiilor imobiliare vine în sprijinul contribuabililor care tranzacționează proprietăți de valori mici (până în 172.000 euro), impozitarea tranzacțiilor privind proprietăți de valori mai ridicate este înăsprită, contribuabilii ajungând să fie impozitați chiar și peste dublu, odată ce valoarea proprietății vândute depășește 400.000 euro.

Valoare imobil		Impozit datorat până în ianuarie 2017 (lei)		Impozit datorat după ianuarie 2017 (lei)
		Perioada de deținere		
Euro	Lei*	<3 ani	>3 ani	Indiferent de perioada de deținere
60.000	270.000	7.400	4.700	0
100.000	450.000	11.000	6.500	0
172.222	774.999	17.500	9.750	9.750
344.444	1.549.998	33.000	17.500	33.000
400.000	1.800.000	38.000	20.000	40.500
500.000	2.250.000	47.000	24.500	54.000

\* În scopul acestui calcul ilustrativ a fost folosit un curs de schimb estimativ de 4.5 lei/euro

## Noutăți legislative - sumarul lunii ianuarie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 1068 din 30 decembrie 2016** a fost publicat Ordinul 3695/2016 pentru aprobarea formularelor privind definitivarea impozitului anual pe venit și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice. Se aprobă modelul și instrucțiunile de completare ale următoarelor formulare:

- 200 – “Declarație privind veniturile realizate din România”
- 201 – “Declarație privind veniturile realizate din străinătate”
- 204 – “Declarație anuală de venit pentru asocierile fără personalitate juridică și entități supuse regimului transparenței fiscale”
- 205 – “Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștiguri / pierderi din investiții, pe beneficiarii de venit”
- 207 – “Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă / veniturile scutite pe beneficiarii de venit nerezidenți”
- 230 – “Cerere privind destinația sumei reprezentând până la 2% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii”
- 250 – “Decizie de impunere anuală pentru veniturile realizate din România de persoanele fizice”
- 251 – “Decizie de impunere pentru veniturile realizate din străinătate de persoanele fizice”.

În **Monitorul Oficial nr. 1.069 din 30 decembrie 2016** a fost publicat Ordinul 3696/2016 pentru aprobarea procedurii privind recalcularea plăților anticipate cu titlu de impozit, contribuții de asigurări sociale de sănătate și contribuții de asigurări sociale. Totodată, prezentul ordin aprobă modificarea și înlocuirea Ordinului 3655/2015 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 600 - “Declarație privind îndeplinirea condițiilor de încadrare în categoria persoanelor asigurate obligatoriu în sistemul public de pensii”.

În **Monitorul Oficial nr. 6 din 4 ianuarie 2017** a fost publicat Ordinul 1573/2016 privind aprobarea modelului declarației de avere și al declarației de interese. Actul normativ prevede ca persoanele cu funcții de conducere și control din cadrul spitalului public, inclusiv managerul, membrii consiliului director, șefii de secție, de laborator sau de serviciu medical, și membrii consiliului de administrație au obligația de a depune o declarație de avere.

În **Monitorul Oficial nr. 9 din 5 ianuarie 2017** a fost publicat Ordinul 2353/2016 privind ieșirea din vigoare a unor tratate internaționale. Actul normativ anunță ieșirea din vigoare a Acordului dintre România și Guernsey, respectiv a Acordului dintre România și Jersey privind impunerea veniturilor din economii.

În **Monitorul Oficial nr. 15 din 6 ianuarie 2017** a fost publicată Legea 1/2017 privind eliminarea unor taxe și tarife, precum și

pentru modificarea și completarea unor acte normative. Astfel, certificatul de cazier fiscal se poate emite în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, fără perceperea de taxe.

În **Monitorul Oficial nr. 15 din 6 ianuarie 2017** a fost publicată Hotărârea Guvernului 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară, garantat în plată la valoarea de 1.450 lei. Stabilirea salariului de bază sub acest nivel constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei.

În **Monitorul Oficial nr. 16 din 6 ianuarie 2017** a fost publicată Ordonanța de urgență 2/2017 privind unele măsuri fiscale bugetare, precum și modificarea și completarea unor acte normative. Actul normativ prevede majorarea punctului de pensie la 1.000 lei începând cu 1 iulie 2017, precum și majorarea pensiei sociale minime la 520 lei începând cu 1 martie 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 16 din 6 ianuarie 2017** a fost publicată de Ordonanță de Urgență 3/2017 pentru modificarea și completarea Legii 227/2015 privind Codul Fiscal. Mai multe detalii puteți găsi în [buletinul informativ](#) pregătit la acel moment.

În **Monitorul Oficial nr. 19 din 9 ianuarie 2017** a fost publicat *Ordinul 3706/2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajatori nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează contribuțiile sociale obligatorii pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum și a altor aspecte procedurale*. Procedura de înregistrare menționată mai sus prevede depunerea formularelor 020 și 030, după caz.

Procedura nu reprezintă însă, în totalitate, o noutate, la data intrării în vigoare a prezentului Ordin (i.e. luna februarie 2017) abrogându-se Ordinul precedent în acest sens. (i.e. *Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 17/2013 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor privind declararea și plata contribuțiilor sociale, încheiate de angajatorii nerezidenți cu persoane fizice rezidente sau nerezidente care își desfășoară activitatea în România și obțin venituri din salarii, precum și pentru reglementarea unor aspecte procedurale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 36 din 16 ianuarie 2013*).

În **Monitorul Oficial nr. 22 din 9 ianuarie 2017** a fost publicat *Ordinul comun al Ministrului Comunicațiilor și pentru Societatea Informațională, Ministrului Educației și Cercetării Științifice, Ministrului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, și Ministrului Finanțelor Publice, cu nr.872/5932/2284/2903 din 2016, privind încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator*.

Ordinul modifică prevederile în domeniu, actualizate ultima dată

în luna iulie 2015. Astfel, începând cu 01 februarie 2017 se introduc o serie de prevederi noi detaliate în [buletinul informativ](#) publicat la data respectivă.

În **Monitorul Oficial nr. 36 din 12 ianuarie 2017** a fost publicată *Legea 2/2017 pentru modificarea și completarea Legii 227/2015 privind Codul fiscal și pentru modificarea Legii 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății*. Dispozițiile acestei legi se aplică începând cu veniturile aferente lunii următoare publicării prezentei legi în Monitorul Oficial (i.e. adică începând cu luna februarie 2017).

Printre principalele modificări și completări aduse de legea mai sus menționată se numără:

- Creșterea plafonului neimpozabil în cazul veniturilor din pensii de la 1.050 lei la 2.000 lei
- Eliminarea obligativității depunerii declarației 205 - Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit - pentru veniturile din salarii (modificare introdusă prin Ordinul nr. 3695 din 27 decembrie 2016 pentru aprobarea formularelor privind definitivarea impozitului anual pe venit și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice
- Pensionarii din sistemul public de pensii care nu mai au domiciliul în România și care își stabilesc reședința pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene (UE), al unui stat aparținând Spațiului Economic European (SEE) sau al Confederației Elvețiene (Elveția), respectiv își stabilesc domiciliul pe teritoriul unui stat cu care România a semnat un acord bilateral de securitate socială ce include prevederi privind asigurarea de boală-maternitate, care nu dețin o asigurare încheiată pe teritoriul altui stat membru care produce efecte pe teritoriul României, nu mai au calitatea de contribuabili/plătitori de venit la sistemul de asigurări sociale de sănătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, după caz
- Scutirea veniturilor din pensii de la plata contribuției de asigurări de sănătate.

În **Monitorul Oficial nr. 40 din 13 ianuarie 2017** a fost publicat Ordinul 210/2017 privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală 3698/2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal și pentru abrogarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală 3841/2015 privind aprobarea modelului și conținutului formularului (088) "Declarație pe propria răspundere pentru evaluarea intenției și a capacității de a desfășura activități economice care implică operațiuni din sfera TVA"

În **Monitorul Oficial nr. 65 din data de 26 ianuarie 2017**, s-a publicat Ordinul comun 3697/727 din 2016 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală și al președintelui

Casei Naționale de Asigurări Sociale de Sănătate pentru aprobarea Procedurii de exceptare de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate a persoanelor fizice care nu au calitatea de contribuabil la sistemul de asigurări sociale de sănătate, precum și a modelului și conținutului formularului 603 "Declarație pe propria răspundere pentru exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate".

Procedura de exceptare de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile realizate potrivit prevederilor art. 153 alin. 1 și 2 din Legea 227/2015 privind Codul Fiscal, se aplică persoanelor fizice care dețin o asigurare pentru boală și maternitate în sistemul de securitate socială din alt stat membru UE, SEE și Elveția sau din state cu care România are încheiate acorduri bilaterale de securitate socială ce includ prevederi privind asigurarea de boală și maternitate, care produce efecte pe teritoriul României și fac dovada valabilității asigurării, și anume:

- Cetățeni români cu domiciliul în țară
- Cetățeni străini și apatrizi care au solicitat și obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România
- Cetățenii statelor membre UE, SEE și Elveția care au solicitat și obținut prelungirea dreptului de a sta în România pentru o perioadă de peste 3 luni
- Persoanele din statele membre UE, SEE și Elveția care îndeplinesc condițiile de lucrător transfrontalier și desfășoară o activitate salarială sau independentă în România, și care rezidă în alt stat membru în care se întorc de regulă zilnic ori cel puțin o dată pe săptămână
- Pensionarii din sistemul public de pensii care nu mai au domiciliul în România și care își stabilesc reședința pe teritoriul unui stat membru UE, SEE sau Elveția, respectiv nu mai au domiciliul pe teritoriul unui stat cu care România a semnat un acord bilateral de securitate socială cu prevederi pentru asigurarea boală-maternitate.

În vederea exceptării de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, persoana fizică depune la organul fiscal competent formularul 603 - Declarație pe propria răspundere pentru exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate - împreună cu documentele justificative corespunzătoare (i.e. certificat privind legislația aplicabilă) care atestă faptul că se încadrează în una din situațiile descrise mai sus.

După analizarea documentației, organul fiscal emite o decizie de impunere, care se comunică contribuabilului.

Important de menționat este faptul că contribuția de asigurări sociale de sănătate se datorează inclusiv pentru luna în cursul căreia contribuabilul a îndeplinit condițiile scoaterii din evidență ca plătitor de contribuții de asigurări sociale.

În **Monitorul Oficial nr. 85 din data de 30 ianuarie 2017**,

s-a publicat Hotărârea Guvernului 35/2017 privind stabilirea contingentului de tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2017. Conform acestuia, în cursul anului 2017, companiile române sau străine pot angaja/detașa pe teritoriul României un număr de 5500 de cetățeni străini, din care:

- Lucrători permanenți – 3000
- Lucrători detașați – 700
- Persoane transferate în cadrul aceleiași companii -700
- Lucrători înalt calificați – 500
- Lucrători sezonieri – 400
- Lucrători stagiați – 100
- Lucrători transfrontalieri – 100.

În **Monitorul Oficial nr. 87 din data de 31 ianuarie 2017**, s-a publicat Ordinul 590/2017 pentru modificarea Procedurii de publicare a listelor debitorilor care înregistrează obligații fiscale restante, precum și cuantumul acestor obligații. Astfel, plafonul privind obligațiile fiscale restante care nu fac obiectul publicării a crescut pentru persoane fizice de la 1.500 lei la 15.000 lei, iar pentru persoane fizice autorizate de la 10.000 lei la 100.000 lei.

### Evenimentele lunii Februarie 2017

Pe 21 februarie va avea loc [Seminarul anual de salarizare, legislația muncii și mobilitate internațională.](#)

**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)