

People Services Newsletter

Buletin informativ - iulie 2017



Caniculă fiscală

Deși mi-aș fi dorit să abordez un subiect mai lejer pentru o lună fierbinte de vară, nu pot să nu comentez pe scurt cel mai important subiect al momentului, respectiv noul program de guvernare care vorbește, printre altele, de introducerea unei taxe de solidaritate precum și introducerea unui impozit pe venitul global pentru persoanele fizice.

Pe baza informațiilor disponibile la acest moment, taxa de solidaritate – aplicabilă începând cu 2018, ar viza persoanele “cu venituri excepționale”, calificându-se aici cei cu venituri de peste 10 salarii minime pe economie. Nu putem să nu observăm ca după lovitura data salariaților înalt calificați din România, la începutul lui 2017, când s-au eliminat plafoanele la CAS și CASS pentru cei care realizau venituri de peste 5 salarii medii pe economie, noua măsură are șanse să afecteze dramatic aceeași categorie de persoane. În plus, cum putem vorbi despre un venit brut lunar de 3200 de EURO (cât reprezintă 10 salarii minime pe economie) ca fiind unul “excepțional” într-o țară membră a UE, când un astfel de venit reprezintă doar cu 50% mai mult decât salariul minim din Luxembourg sau dublul salariului minim din Olanda. Dacă ne raportăm la țări est-europene membre UE, un astfel de venit este de doar trei ori mai mare decât venitul mediu din Croația sau de 4 ori mai mare decât venitul mediu din Cehia, Slovacia sau Polonia.

Cum cota unică s-a dovedit o măsură fiscală foarte eficientă, încă de la introducerea, în creșterea gradului de colectare și fiscalizare a veniturilor în România, schimbarea radicală a sistemului actual de impozitare într-un sistem de impozitare cu cote progresive atât asupra veniturilor persoanelor fizice, cât și asupra veniturilor companiilor, nu poate fi decât rezultatul lipsei fundamentării impactului acestor măsuri.

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Cultura și productivitatea – o formulă pentru succes

Pagina 2

Dreptul muncii

Timpul necesar deplasării salariaților spre și de la locul delegării constituie timp de muncă?

Pagina 3

Meet the Consultant

Alina Negoită – Associate Manager, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Gestionarea lipsei de personal

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iunie 2017

Pagina 5

Trenduri în HR

Cultura și productivitatea – o formulă pentru succes



Andra Gatea

Senior Assistant, People Services

Productivitatea a reprezentat întotdeauna un indicator măsurat de organizații în toate procesele de business, fiind definită ca un raport simplu între efort versus rezultate. În contextul în care organizațiile trec prin procese complexe de schimbare, productivitatea poate fi afectată de strategii de transformare ineficiente, lipsa de comunicare, pierderea motivației și a angajamentului din partea angajaților sau chiar o viziune neclară și valori neîmpărtășite. Pentru a evita aceste capcane, axarea pe crearea unei culturi puternice, reprezentative și pozitive poate ajuta organizația să rămână competitivă, să se adapteze cu succes la schimbări și să aibă angajați motivați și productivi.

Legătura dintre cultură și productivitate

Pe măsură ce organizațiile se orientează către automatizare și adaptarea produselor și serviciilor pentru a face față concurenței și cerințelor clienților, conceptul clasic de productivitate – efort versus rezultat, este provocat.

Astfel, productivitatea depinde și de alți factori, precum: motivația angajaților, diversitate, tehnologie și inovație.

Cultura modelează comportamente la locul de muncă, modalități de percepție a muncii și, astfel, HR-ul împreună cu leadership-ul trebuie să colaboreze pentru a crea o cultură care să susțină transformările tehnologice necesare la nivelul organizației, să încurajeze inovația și diversitatea și să contribuie la creșterea angajamentului. Astfel angajații vor fi motivați la locul de muncă și implicit mai productivi.

Fără o cultură care să susțină aceste elemente, șansele ca organizația să rămână competitivă sunt minime.

Cum susținem schimbarea culturii?

O cultură organizațională puternică și eficientă nu este ușor de creat, întrucât aceasta trebuie să reprezinte atât leadership-ul și managementul, dar și fiecare angajat de la nivelul organizației, astfel încât fiecare să se identifice cu această cultură.

Pentru a pregăti organizația pentru schimbare și pentru a asigura productivitatea continuă pe tot parcursul acestui proces, comunicarea este vitală. Gestionarea neadecvată a comunicării poate rezulta în confuzie, speculații, scăderea productivității, motivației, retenției, prin urmare, comunicarea trebuie să fie cât se poate de transparentă. Este indicat să fie utilizate canale de comunicare cât mai diverse, astfel încât să se asigure că acestea sunt primite, dar și înțelese corect.

Mai mult, liderii organizațiilor trebuie să transmită cultura și prin comportament, astfel încât angajații să nu perceapă mesaje mixte și să aibă comportamente contradictorii.

Comunicarea viziunii, obiectivelor, rezultatelor așteptate și explicarea rolului individual al angajaților, reprezintă mesaje cheie și contribuie la asumarea acestora de către angajați și, implicit, la creșterea motivației de a contribui la atingerea acestora.

Cultura în contextul programelor de muncă flexibile

Tehnologia schimbă modul în care oamenii lucrează, și angajatul remote este din ce în ce mai întâlnit. Fără o cultură puternică, pe care angajații să o resimtă și atunci când aleg să lucreze de acasă sau din alte locuri, riscul de neproductivitate este major. Astfel, cultura trebuie să fie suficient de puternică și semnificativă pentru a încuraja comportamentele care susțin atingerea obiectivelor nu doar la locul de muncă.

Impactul tehnologiei asupra productivității

Pe măsură ce vorbim din ce în ce mai mult de roboți și automatizare, rolul angajaților se va schimba și în majoritatea timpului aceștia nu vor mai fi axați pe realizarea efectivă a unui task, ci își vor utiliza mult mai mult abilitatea de a lua decizii. Prin urmare, conceptul

de productivitate va trebui redefinit prin prisma implicării tehnologiilor avansate în proces, în contextul în care rolul angajaților va fi unul de luare a deciziilor și nu de realizare a procesului integral.

Mai mult, HR-ul și liderii vor trebui să comunice impactul și beneficiile introducerii unor tehnologii avansate, cu rol esențial în creșterea productivității, dar în același timp să evidențieze și impactul crescut al implicării angajaților în proces, pentru a evita sentimentul de nesiguranță generat de introducerea acestora. Mai mult, integritatea nu poate fi evaluată de o mașinărie, aceasta este o abilitate umană și mesajul cheie este că tehnologiile ajută la eficientizare, nu înlocuiesc forța de muncă, prin urmare rolul angajaților devine mai puțin tranzacțional și mai mult decizional.

O ecuație pentru succes

Este clar că în viitorul apropiat, cultura poate gestiona riscuri de productivitate scăzută, angajament scăzut din partea angajaților, și va avea un rol esențial în motivarea tuturor către un singur țel comun. De multe ori, o strategie performantă, poate să nu aibă efectele anticipate atunci când angajații nu au comportamentele potrivite pentru a duce la îndeplinire această strategie. Astfel, rolul culturii este esențial și o cultură puternică poate avea beneficii precum:

- creșterea satisfacției și crearea unei atitudini pozitive la nivelul organizației atunci când aceasta este atentă la nevoile angajaților productivitatea poate crește semnificativ.
- creșterea motivației – o cultură care funcționează ca un instrument motivațional, încurajează angajații să performeze și, implicit, să fie mai productivi
- avantaj competitiv – crearea unei culturi pozitive într-o organizație contribuie la creșterea performanței și oferă, implicit, și un avantaj competitiv.

Prin urmare, crearea unei culturi puternice și pozitive contribuie la creșterea eficacității organizaționale și are impact atât în performanța financiară, satisfacția clienților, angajamentul personalului cât și asupra productivității.

Dreptul Muncii

Timpul necesar deplasării salariaților spre și de la locul delegării constituie timp de muncă?



Lavinia Scarlat
Legal Senior Consultant

În situația în care, din dispoziția angajatorului, salariații exercită temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului lor de muncă, ne aflăm în prezența delegării. Așadar, delegarea este o cauză de modificare temporară a locului muncii salariatului, cu mențiunea că pe durata delegării salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

În practică, în ipoteza delegării, s-a ridicat problema dacă timpul de deplasare petrecut de salariați spre și de la locul delegării constituie timp de muncă.

În vederea identificării soluției problemei ridicate este necesar a se avea în vedere modul în care timpul de muncă este definit de Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează "Codul Muncii").

În acest sens, potrivit dispozițiilor Codului Muncii, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare.

Astfel, în conformitate cu dispozițiile legale, pentru a ne afla în fața noțiunii de timp de muncă, salariatul trebuie să îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții (i) să presteze muncă, (ii) să se afle la dispoziția angajatorului și (iii) să își îndeplinească obligațiile asumate prin contractul de muncă.

Din perspectiva normelor dreptului Uniunii Europene, conform prevederilor Directivei 2003/88/CE privind protecția securității și sănătății lucrătorilor (denumită în cele ce urmează "Directiva"), prin timp de lucru se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

Revenind la problema pusă în discuție, având în vedere definiția dată de Codul Muncii noțiunii de timp de muncă, precum și practica judiciară

identificată în acest sens, se poate susține că timpul necesar salariaților pentru a se deplasa spre locul delegării, precum și timpul necesar a se reîntoarce de la locul delegării, nu reprezintă timp de muncă, ci constituie timp desfășurat în condițiile delegării.

Pe cale de consecință, nu tot intervalul de timp cuprins între ora de plecare și de sosire din delegație constituie timp de lucru, ci numai intervalul în care salariatul prestează munca, se află dispoziția angajatorului și își îndeplinește obligațiile ce îi revin conform fișei de post.

Având în vedere această împrejurare, rezultă că pentru inconvenientele cauzate de delegare, salariații vor beneficia, în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, de indemnizația de delegare, precum și de plata cheltuielilor de transport și cazare.

Cu toate acestea, având în vedere că împrejurarea descrisă mai sus nu este expres reglementată de lege, nu este exclusă în totalitate posibilitatea ca, în eventualitatea unui litigiu de muncă, instanța de judecată să considere timpul petrecut de salariați spre și de la locul delegării drept timp de muncă, cu consecințele aferente (e.g. posibilitatea ca instanța să dispună obligarea angajatorului la plata către salariați a sporului pentru munca suplimentară efectuată, dacă este cazul).

Totodată, dorim să menționăm faptul că aspectele mai sus menționate au în vedere situația în care salariații au un loc de muncă fix însă, în anumite situații, aceștia călătoresc, la solicitarea angajatorului, în scopul desfășurării atribuțiilor de serviciu.

În caz contrar, în ipoteza în care salariații au o clauză de mobilitate inclusă în contractul individual de muncă, iar aceștia se deplasează în mod regulat, ca o consecință a naturii funcției pe care o dețin, se recomandă a fi avută în vedere practica judiciară a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

În acest sens, într-o cauză supusă spre soluționare Curții de Justiție a Uniunii Europene (i.e. C-266/14), întrebarea preliminară adresată a vizat situația în care articolul 2 din Directivă trebuie interpretat în sensul în care un lucrător care nu are un loc de muncă fix, ci trebuie să se deplaseze în fiecare zi de la domiciliu la unitatea unui client al întreprinderii, diferit în fiecare zi, și să revină la domiciliu de la unitatea unui alt client, la rândul său diferit (în baza unui traseu sau a unei liste comunicate de întreprindere în ziua anterioară), unități situate într-o zonă geografică mai mult sau mai puțin întinsă, timpul pe care acest lucrător îl petrece cu deplasarea la începutul și la finalul zilei de lucru constituie timp de lucru în înțelesul Directivei sau, dimpotrivă, trebuie considerat perioadă de repaus.

În cauza înaintată, soluția Curții a fost în sensul că, în înțelesul articolului 2 din Directivă, în ipoteza în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator, constituie timp de lucru.

Astfel, în cauza menționată, Curtea a reținut că lucrătorii care folosesc un vehicul de serviciu pentru a se duce de la domiciliu la un client desemnat de angajator sau pentru a se întoarce la domiciliu de la locul în care se află un astfel de client, precum și pentru a se duce de la locul în care se află un client la altul în timpul zilei de lucru, trebuie considerați, în cursul acestor deplasări, ca aflându-se la locul de muncă.

Așadar, este de subliniat că nu trebuie confundată delegarea cu clauza de mobilitate inclusă în contractul individual de muncă. Astfel, în timp ce clauza de mobilitate presupune absența unui loc de muncă stabil, salariații schimbând în permanență locul muncii, delegarea reprezintă măsura schimbării locului de muncă în mod excepțional, salariatul bucurându-se de stabilitatea locului de muncă, spre deosebire de lucrătorii mobili.

În consecință, regimul juridic al timpului petrecut de salariați spre și de la locul delegării este diferit față de regimul juridic al timpului necesar deplasării salariaților mobili de la domiciliul acestora la client sau pentru a se întoarce la domiciliu ori pentru a se deplasa la locul în care se află un client în timpul zilei de lucru.

Ca o concluzie, revenind la subiectul discuției, referitor la timpul petrecut de salariați spre și de la locul delegării acestora, având în vedere dispozițiile legale și practica judiciară în materie, se poate argumenta în sensul că acest timp nu este considerat timp de muncă, ci timp desfășurat în condițiile delegării.

Meet the Consultant

Alina Negoită, Associate Manager, Global Mobility Services



Alina Negoită
Associate Manager,
Global Mobility Services

M-am alăturat echipei de mobilitate internațională a biroului KPMG din Timișoara în urmă cu mai bine de 10 ani. În tot acest timp am avut șansa de a face parte din proiecte importante care m-au ajutat să mă dezvolt

atât pe plan profesional, cât și personal. Am acumulat experiență în acordarea de consultanță pe aspecte legate de impozite și contribuții sociale la nivel național și internațional, atât pentru expatriați, cât și pentru personalul retribuit al societăților românești, și în acordarea de consultanță societăților naționale și multinaționale pe aspecte fiscale, precum și identificarea eventualelor riscuri și oportunități fiscale. În impozitarea persoanelor fizice m-am

specializat pe planificarea fiscală a structurilor de remunerare, asistență privind contribuțiile de asigurări sociale în cazul personalului detașat în străinătate, însoțit și de către membrii de familie, și asistență în obținerea rambursărilor de impozite. În același timp m-am axat și pe partea de training, prin susținerea cursurilor de instruire pentru clienți, pe teme din aria mobilității internaționale.

Opinii Fiscale

Gestionarea lipsei de personal

Alina Negoită

Associate Manager, Global Mobility Services

Într-o piață în continuă dezvoltare, în care societățile încearcă să depășească în mod continuu așteptările clienților și/sau să respecte cerințele grupului, lipsa de personal calificat poate reprezenta cea mai mare provocare. În astfel de situații, toate eforturile companiei de a schița o politică de beneficii cât mai bună pentru proprii angajați sau implementarea unor programe de talent management, pot să nu aibă efectele scontate.

Ce putem face pentru a preîntâmpina lipsa de personal calificat în cadrul societății?

Considerăm că unul dintre demersurile esențiale ce trebuie avute în vedere în orice moment al activității unei societăți se referă la planul curent și viitor de afaceri. Cunoașterea situației personalului calificat și fluctuația acestuia de către persoanele din conducerea societății/grupului, atrage după sine luare unor decizii mult mai chibzuite privind planul viitor de afaceri. Astfel, un schimb permanent de informații de ambele părți (conducere vs. departament HR) poate preîntâmpina un deficit major de personal calificat.

Un alt demers ce poate fi apoi făcut de către departamentul HR se referă la structurarea/modificarea politicii de beneficii ce se acordă salariaților companiei. Astfel, în funcție de domeniul de activitate, categoriile de salariați și preferințele acestora privind tipurile de beneficii acordate de către companie, departamentul HR ar trebui să poată identifica ce beneficii pot fi acordate salariaților astfel încât să se prevină lipsa de personal (de ex. bonusul de recomandare, ce se poate acorda salariatului care recomandă angajarea unei persoane noi, ce va rămâne angajată în cadrul societății minim 6 luni).

O altă modalitate pentru a preîntâmpina lipsa de personal ar putea fi mobilitatea locală/internațională a salariaților în cadrul grupului. Astfel, pentru companiile care au mai multe puncte de lucru în țară, se poate avea în vedere delegarea/detașarea către una dintre societăți

care are nevoie de personal în vederea finalizării unor proiecte.

De asemenea, în cazul societăților românești care sunt parte a unui grup din străinătate se poate avea în vedere și o detașare în România. În acest sens, o platformă de mobilitate internațională accesibilă tuturor companiilor din grup ar putea facilita identificarea salariaților străini ce ar fi interesați de detașarea în străinătate, în funcție de domeniul de activitate al companiei din România, competențele necesare finalizării proiectelor pentru care ar fi detașați etc. Totuși, în astfel de situații este necesară o analiză prealabilă a implicațiilor fiscale, de asigurări sociale, dar mai ales și de imigrare.

Contactul cu liceele și/sau facultățile din zonă poate reprezenta o altă modalitate de a face cunoscută societatea și activitatea ei. În plus, atât societatea, cât și elevii și studenții pot beneficia de stimulente privind încadrarea în muncă. Astfel, pentru încadrarea în muncă cu 6h/zi doar pe perioada vacanțelor, compania va beneficia de un stimulent lunar de 50% din valoarea indicatorului social de referință (500 lei) potrivit Legii 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților. În cazul tinerilor absolvenți înregistrați ANOFM, aceștia pot beneficia de o primă de încadrare (echivalentul valorii indicatorului social de referință (500 lei)) pentru angajarea cu normă întreagă timp de minim 12 luni.

În situația angajării șomerilor înregistrați în baza de date ANOFM, compania poate beneficia timp de 12 luni de o sumă de 900 lei/lună pentru menținerea raportului de muncă minim 18 luni. În plus, șomerii a căror domiciliu se situează la o distanță mai mare de 15km de locul de muncă, pot beneficia de o primă de mobilitate în cuantum de 0.5 lei/km (maxim 55 lei/zi) pentru angajarea pentru o perioadă de minim 12 luni. Mai mult, în cazul în care distanța față de locul muncii este mai mare de 50km, atunci persoana va beneficia de o primă de instalare în sumă de 12.500 lei. Un alt stimulent ce se acordă pentru ocuparea unui loc de muncă aflat la o distanță mai mare de 50km de domiciliul persoanei, este prima de relocare ce reprezintă 75% din cheltuielile de locuire. De

avut în vedere că Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede care dintre aceste stimulente se pot cumula și în ce condiții.

Ce se întâmplă însă cu acele companii care au nevoie de personal cu o anumită calificare sau specializare, care de cele mai multe ori nu se mai studiază în puținele licee de profil sau în facultăți?

În această situație, multe dintre societăți au apelat la formarea la locul de muncă a noilor salariați. Acest lucru însă poate avea unele dificultăți în practică: blocarea din muncă a personalului propriu ce va forma noii salariați, fluctuația personalului nou angajat sau/și a salariaților care s-au orientat spre a forma noii angajați etc.

În vederea încurajării companiilor pentru formarea la locul de muncă a noilor salariați, autoritățile au modificat Legea 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, care în prezent este trimisă spre promulgare Președintelui României. Noul proiect al Legii menționează că angajatorul care încheie un contract de ucenicie va beneficia pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie de o sumă în cuantum de 1.125 lei/lună (în prezent Legea menționează echivalentul a 60% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor de șomaj - 500 lei).

În plus și un proiect de modificare a Legii 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior este transmis spre promulgare Președintelui României. Proiectul urmărește încurajarea companiilor spre a încheia contracte de stagiul de practică pentru care se va acorda o sumă în cuantum de 1.350 lei/lună din bugetul asigurărilor de șomaj (în prezent Legea menționează echivalentul a 1.5 ori valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor de șomaj - 500 lei).

Scopul stagiilor de practică este acela de a: a) asigura tranziția absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii; b) consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă în vederea integrării în muncă; c) dobândi experiență și vechime în muncă.

Noutăți legislative - sumarul lunii iunie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017** a fost publicată Hotărârea nr. 337 din 18 mai 2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, în baza prevederilor Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. La data intrării în vigoare a acestei hotărâri, se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României.

În **Monitorul Oficial nr. 414 din 6 iunie 2017** a fost publicată Hotărârea nr. 374 din 25 mai 2017 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, și pentru modificarea și completarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002. Astfel, prin acest act normativ se modifică și se completează Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

În **Monitorul Oficial nr. 438 din 13 iunie 2017** a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 42 din 9 iunie 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală.

Ordonanța introduce un nou articol, art. 291³, menționând domeniul de aplicare și condițiile schimbului automat obligatoriu de informații cu privire la raportul pentru fiecare țară în parte. Spre exemplu, acest articol menționează că o societate-mamă finală a unui grup de întreprinderi multinaționale care își are rezidența fiscală în România sau o altă entitate raportoare, au obligația să depună un raport pentru fiecare țară în parte, pentru fiecare an fiscal de raportare, în termen de 12 luni de la ultima zi a anului fiscal de raportare a grupului de întreprinderi multinaționale.

Raportul pentru fiecare țară în parte trebuie să conțină următoarele informații cu privire la grupul de întreprinderi multinaționale:

- informații agregate referitoare la suma veniturilor, profitul/pierderile anterioare impozitării veniturilor, impozitul pe venit plătit, impozitul pe venit acumulat, etc.
- identificarea fiecărei entități constitutive din grupul de întreprinderi multinaționale, precizând jurisdicția în care își are rezidența fiscală respectiva entitate constitutivă

În ceea ce privește transmiterea de informații sau documente, ordonanța mai sus menționată aduce în completare faptul că

informațiile comunicate de statele membre între ele în temeiul art. 2913 sunt utilizate în scopul evaluării riscurilor de nivel înalt aferente prețurilor de transfer și a riscurilor aferente erodării bazei impozabile și transferului profiturilor, inclusiv al evaluării riscului de neconformare de către membrii grupului de întreprinderi multinaționale la normele aplicabile în materie de prețuri de transfer și, după caz, în scopul analizelor economice și statistice. De asemenea, Ordonanța aduce precizarea că ajustarea prețurilor de transfer de către autoritățile fiscale din statul membru destinat nu se bazează pe informațiile care fac obiectul schimbului în temeiul art. 2913.

Ordonanța mai precizează și că informațiile comunicate în temeiul art. 2913 alin. (2) se furnizează exclusiv prin mijloace electronice, utilizând rețeaua CCN.

De asemenea, se menționează și ca depunerea cu întârziere de către entitățile raportoare a raportului pentru fiecare țară în parte potrivit art. 2913 alin. (1) sau transmiterea de informații incorecte ori incomplete, se sancționează cu amendă de la 30,000 lei la 50,000 lei, iar nedepunerea de către entitățile raportoare a raportului pentru fiecare țară în parte, se sancționează cu amendă de la 70,000 lei la 100,000 lei.

În **Monitorul Oficial nr. 440 din 14 iunie 2017** a fost publicată Legea nr. 135 din 13 iunie 2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2016 pentru completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale, conținând prevederi cu privire la scutirea de impozit pe venit pentru veniturile din salarii obținute de persoanele care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare și inovare. Astfel, se extinde sfera activităților eligibile pentru aplicarea scutirii, aceasta acordându-se scutirea pentru toate persoanele care sunt induse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare).

În **Monitorul Oficial nr. 468 din 22 iunie 2017** a fost publicat Ordinul ministrului comunicațiilor și societății informaționale, al ministrului educației naționale, al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului finanțelor publice privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator (Ordin nr. 409/4.020/737/703) prin care au fost aduse o serie de modificări cu privire la încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator. Prezentul Ordin corectează problema creată de Ordinul 872/2016, în prezent abrogat, cu privire la sintagma "...în scopul realizării unui produs final sau a unei componente a unui produs final, destinat comercializării". Pe de altă parte însă, se reintroduce condiția cu privire la venitul minim realizat în anul precedent din activități eligibile, de această dată fiind vorba despre un plafon de 10.000 EUR per angajat care beneficiază de scutire. Companiile aflate în primii doi ani de activitate și cele ce au suferit o reorganizare în anul respectiv, sunt în continuare exceptate de la îndeplinirea acestei condiții. Noile prevederi sunt aplicabile începând cu veniturile aferente lunii iulie 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 486 din 27 iunie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 1817/2017 pentru modificarea și completarea Ordinului președintelui ANAF nr. 3695/2015 privind competența de exercitare a verificării situației fiscale personale și a activităților preliminare acesteia. Prin acesta se clarifică care sunt organele fiscale competente pentru efectuarea verificării fiscale personale – oficiile ANAF în a căror rază se află domiciliul persoanei fizice verificate. Totodată, se clarifică alte aspecte administrative, privind efectuarea analizei de risc, coordonarea activității de verificare personală și actualizarea aplicațiilor informatice.

În **Monitorul Oficial nr. 500 din 30 iunie 2017** a fost publicată Hotărârea nr. 85/2017 privind instituirea unui Pilon European al Drepturilor Sociale – COM (2017) 250 final, prin care Senatul României își formulează opinia privind dezvoltarea acestuia. Conform hotărârii, Senatul consideră că realizarea Pilonului European al Drepturilor Sociale este o acțiune pozitivă și necesară, însă critică faptul că acesta conține doar măsuri paliative. Totodată, Senatul respinge ideea implementării acestuia doar în zona euro și face un apel către statele din zona non-euro pentru adoptarea măsurilor propuse, în vederea diminuării diferențelor la nivel UE. Instituirea Pilonului European al Drepturilor Sociale este susținută și de Camera Deputaților prin opinia formulată în Hotărârea nr. 59/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 502 din 30 iunie 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 504 din 30 iunie 2017** a fost publicată Legea nr. 160/2017 pentru completarea Legii 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Modificările aduse Legii 263/2010 prevăd faptul că majorările punctului de pensie prevăzute la art. 102 reprezintă valori minime ale acestuia, valori superioare ale punctului de pensie putând fi stabilite prin legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat. Totodată, în cazul în care indicele de corecție calculat conform art. 170 este mai mic decât cel precedent calculat, se păstrează valoarea celui din urmă (aplicabil persoanelor înscrise la pensie începând cu data intrării în vigoare a Legii 263/2010).

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

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: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700
Internet: www.kpmg.ro

Proiecte legislative

La data de 14.06.2017 a fost publicat Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri care urmărește crearea unui cadru legislativ favorabil angajării pe piața muncii a persoanelor care desfășoară activități cu caracter ocazional și facilitarea accesului pe piața muncii prin înființarea unor agenții de mediere între cerere și ofertă, care vor avea rolul de a intermedia solicitările zilierilor și oferta existentă.

Proiectul de lege poate fi consultat pe site-ul [Ministerului Muncii](#).

Noutăți fiscale internaționale

Mobilitatea internațională a angajaților este un domeniu dinamic care trebuie să se adapteze la cerințele pieței aflate în continuă schimbare. La nivel global, KPMG monitorizează cu atenție schimbările care influențează domeniul mobilității internaționale și încearcă să vină în ajutorul companiilor, dar și a indivizilor, care au nevoie de asistență specializată în ceea ce privește impozitarea, contribuțiile sociale sau serviciile de imigrare. În acest sens, echipa de mobilitate internațională a KPMG pregătește un sumar lunar cu principalele noutăți legislative din fiecare țară în parte, care poate fi accesat la următoarea [adresă](#).