

People Services Newsletter

Buletin informativ - iunie 2017



Paradigma unei vieți de 100 de ani

Recent am avut onoarea de a o asculta pe Lynda Gratton, profesor la London Business School, coordonator al programului 'Human Resource Strategy in Transforming Companies' vorbind despre "100-year life". Lynda, împreună cu Andrew Scott, au publicat în 2016 cartea cu același nume, fiind considerată una dintre cele mai de succes cărți ale anului 2016. Subiectul central al publicației îl reprezintă faptul că majoritatea copiilor născuți astăzi în țările dezvoltate vor avea o speranță de viață de peste 100 ani. Creșterea speranței de viață a crescut constant decenii la rând, însă noi continuăm să ne organizăm viața la fel cum o făceau părinții sau chiar bunicii noștri. În cazul în care nu vor avea loc modificări esențiale ale modelului social, o viață mai lungă ar putea avea o perspectivă sumbră, iar longevitatea ar putea fi considerată un blestem, și nu o binecuvântare. Practicile noastre actuale (inclusiv cele de HR) nu sunt pregătite să gestioneze situația oamenilor care vor trăi peste 100 ani. Nu ne vom mai permite să ne pensionăm la vârsta la care s-au pensionat părinții noștri, sau va trebui să muncim pentru perioade lungi de timp, care vor afecta atât starea noastră fizică și mentală, dar și entuziasmul și motivația fiecăruia. De aceea, indivizi, organizații și guverne, cu toții au un rol esențial în a asigura o structură diferită a vieții, care ne poate ajuta să beneficiem cât mai mult de pe urma longevității crescute. Dacă vreți să citiți mai multe despre conceptul "100-year life", puteți accesa adresa 100yearlife.com.

Cât de pregătită e organizația ta pentru viața de 100 ani?

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Indicatori și metrici de HR

Pagina 2

Dreptul muncii

Clauza de neconcurență în contractele individuale de muncă

Pagina 3

Meet the Consultant

Adrian Dumnici, Asistent, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Creditele fiscale – un instrument eficient pentru evitarea dublei impozitări

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii mai 2017

Pagina 5

Evenimente

[Breakfast cu KPMG: Take a Tax Break!](#) -

Detașarea transnațională a salariaților | 28 iunie 2017, București

Pagina 7

Trenduri în HR

Indicatori și metrice de HR



Elena Vizireanu
Consultant, People Services

Atenția acordată identificării și utilizării metricilor și indicatorilor de HR a crescut din ce în ce mai mult în ultima perioadă, devenind o prioritate pentru multe organizații. Analiza indicatorilor de HR permite identificarea aspectelor care necesită o atenție mai sporită, cât și a ariilor care au o performanță ridicată. Mai mult decât atât, analiza metricilor contribuie la identificarea priorităților organizaționale și la conturarea unei imagini clare a aspectelor care influențează organizația și pot contribui la luarea unor decizii sustenabile.

În acest context, principala provocare a HR-ului este aceea de a identifica și măsura indicatorii și metrice relevante pentru organizație și de a dezvolta instrumente și metode specifice de evaluare și monitorizare a indicatorilor, pentru a putea defini noi direcții de acțiune și pentru a susține performanța organizațională.

De multe ori se întâmplă ca organizația să măsoare fie prea mulți indicatori de HR, având o cantitate mult prea mare de date și informații și un proces greoi, fie să măsoare indicatori irelevanți, care nu aduc informații valoroase. În acest context, este deosebit de important ca indicatorii de HR selectați să fie aliniați cu obiectivele de business, să vină în întâmpinarea nevoilor managerilor și să urmărească consolidarea capabilităților organizaționale. Pentru ca acest lucru să se întâmple este critic ca HR-ul să cunoască prioritățile business-ului și modalitatea în care poate contribui la atingerea obiectivelor, precum și principalele nevoi și dificultăți cu care managerii se confruntă. Cunoașterea și înțelegerea acestor aspecte este esențială pentru ca HR-ul să fie perceput ca un partener de business.

Odată înțelese prioritățile de business, HR-ul trebuie să identifice care sunt principalele inițiative sau procese de HR care pot avea un impact semnificativ în atingerea obiectivelor organizaționale și plecând de la acestea, să definească principalii indicatori și metrice relevanți de HR.

În acest sens, se pot avea în vedere 3 tipuri de indicatori:

- Indicatori de eficiență – În ce măsură inițiativele și procesele de HR sunt desfășurate cu o utilizare optimă a resurselor?
- Exemple de indicatori: nivelul absenteismului și costurile asociate, timpul de recrutare per poziție, numărul de posturi acoperite intern vs. extern, nivelul fluctuației de personal, numărul de zile de training și costul asociat per angajat, etc.
- Indicatori de eficacitate – În ce măsură HR-ul susține, prin inițiative și procese specifice, dezvoltarea și consolidarea competențelor cheie ale forței de muncă?
- Exemple de indicatori: gradul de dezvoltare a angajaților cu potențial, nivelul de engagement, gradul de retenție a competențelor cheie, etc.
- Indicatori de impact – Care este contribuția HR-ului la atingerea obiectivelor organizaționale și la rezolvarea problemelor cu care business-ul se confruntă?

Acest tip de indicator se definește plecând de la analiza inițiativelor specifice pe care HR-ul le desfășoară pentru atingerea priorităților specifice de business, priorități care pot viza creșterea gradului de inovație la nivel organizațional, creșterea calității produselor sau serviciilor oferite sau îmbunătățirea experienței clienților.

HR-ul ar trebui să vizeze măsurarea atât a indicatorilor cantitativi, cât a celor calitativi. De multe ori, indicatorii calitativi facilitează înțelegerea celor cantitativi sau oferă informații suplimentare asupra unor inițiative și procese care nu pot fi

cuantificate.

Identificarea, evaluarea și monitorizarea indicatorilor și metricilor de HR reprezintă un proces complex, iar pentru a susține acest proces cu succes, specialiștii de HR trebuie să își dezvolte o serie de competențe cheie. Printre aceste competențe cheie se numără înțelegerea priorităților organizaționale și a business-ului, abilitatea de analiză a datelor, precum și capacitatea de a acționa într-un mediu agil și în continuă schimbare.

Prin urmare, deși funcția de HR a făcut de-a lungul timpului pași importanți către evaluarea și monitorizarea activității prin indicatori și metrice specifice, în continuare o atenție sporită ar trebui acordată identificării acelor indicatori relevanți în raport cu prioritățile organizației, astfel încât HR-ul să poată demonstra valoarea adăugată pe care o aduce organizației.



Dreptul Muncii

Clauza de neconcurență în contractele individuale de muncă



Izabela Tănase
Legal Consultant

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează "Codul Muncii"), în afara clauzelor esențiale prevăzute de art. 17 din Codul Muncii, părțile au posibilitatea de a negocia și cuprinde în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, prin acestea numărându-se și clauza de neconcurență.

Inserarea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă apare ca o măsură de protecție luată de către angajator în scopul prevenirii săvârșirii, în domeniul său de activitate, după încetarea contractului de muncă, a unei eventuale fapte de concurență neloială de către salariat.

În acest sens, dispozițiile art. 21 alin. (1) din Codul Muncii prevăd că părțile unui raport juridic de muncă au posibilitatea negocierii și includerii în contractul individual de muncă a unei clauze prin care, ulterior încetării contractului, salariatul se obligă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunară pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență. Clauza de neconcurență poate fi inserată în contractul de muncă atât la momentul încheierii acestuia, cât și pe parcursul executării sale, prin încheierea unui act adițional.

Din punct de vedere al momentului la care clauza de neconcurență își produce efectele, menționăm că aceasta se activează la momentul încetării contractului individual de muncă și poate produce efecte pe o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului. Așadar, atât obligația salariatului de a nu presta, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, cât și obligația angajatorului de plată a indemnizației de neconcurență lunară, pe toată perioada de neconcurență, se nasc din momentul încetării contractului individual de muncă.

Un aspect important al mecanismului de funcționare al clauzei de neconcurență constă în faptul că instituirea acesteia nu trebuie să aibă drept efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care

acesta o deține. În caz contrar, salariatul se poate adresa inspectoratului teritorial de muncă, respectiv instanței de judecată competente în vederea diminuării efectelor clauzei de neconcurență.

Cu privire la conținutul clauzei de neconcurență, dispozițiile Codului Muncii prevăd în mod clar aspectele pe care părțile raporturilor de muncă trebuie să le aibă în vedere la momentul negocierii unei astfel de clauze. În acest sens, clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului de muncă sunt prevăzute în mod concret (i) activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, (ii) cuantumul indemnizației lunare, (iii) perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, (iv) terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și (v) aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul. Lipsa unora dintre aceste elemente ori precizarea neclară, ambiguă a acestora atrag după sine nevalabilitatea clauzei de neconcurență inserate în contractului individual de muncă.

Astfel, în practica judiciară de specialitate s-au întâlnit cazuri în care clauzele de neconcurență au fost declarate nule de către instanță din pricina conținutului insuficient ori neclar al acestora.

În acest sens, într-o speță analizată de noi, instanța de fond a apreciat clauza de neconcurență inserată în contract ca fiind concepută de părți într-un mod prea generic. Astfel, prima instanță a considerat că obligația salariatului, în virtutea clauzei de neconcurență, de a nu desfășura pe întreg teritoriul României, direct sau indirect, individual sau ca salariat, colaborator, director, administrator, asociat, acționar, finanțator, consilier, partener, investitor sau în orice altă calitate, activități sau servicii concurente celor desfășurate de părți este lipsită de eficacitate, nefiind aptă să își producă efectele urmărite. În schimb, în faza de judecată a apelului, instanța a apreciat că în speță dedusă judecătii clauza de neconcurență nu are caracter ambiguu, neechivoc, cum nejustificat a susținut prima instanță, termenii utilizați de părți (în privința ariei geografice) fiind clari, preciși, de natură a produce efectele specifice clauzei de neconcurență.

În raport de acest aspect, suntem de părere că inserarea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă prin care să i se interzică salariatului prestarea, după încetarea raporturilor de muncă, pe întreg teritoriul României, a activităților care se află în concurență cu angajatorul inițial, poate fi considerată valabilă în măsura în care s-ar putea face dovada că pe o astfel de arie geografică salariatul s-ar afla într-o reală competiție cu angajatorul.

Tot în privința conținutului clauzei de neconcurență, în practică s-a reținut că se impune

a se stabili în mod concret posibilități terți-angajatori la care se interzice prestarea activității de către salariat, în ciuda faptului că, de cele mai multe ori, aceasta reprezintă o cerință dificil de materializat, în contextul în care agenții economici apar și dispar cu o frecvență relativ ridicată. Cu toate acestea, în ipoteza în care o enumerare cât mai exhaustivă a posibilităților terți la care este interzice prestarea activităților care se află în concurență cu cele prestate la fostul angajator este, practic, imposibilă, se recomandă a se insera în cuprinsul clauzei de neconcurență enumerarea acestora drept o categorie de angajatori, spre exemplu agenți de turism, producători de automobile, produse alimentare, prestatori servicii financiare, etc.

Referitor la perioada de valabilitate a clauzei de neconcurență, în practica judiciară de specialitate s-a invocat nevalabilitatea clauzei întrucât în cuprinsul acesteia nu era menționat în mod expres termenul în care aceasta opera. În raport de acest aspect, într-o altă speță analizată, instanța de judecată a reținut că o astfel de omisiune nu este de natură a afecta valabilitatea clauzei de neconcurență, atât timp cât durata maximă pentru care poate fi instituită această clauză este prevăzută de lege, respectiv maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă. Practic, în această situație instanța a interpretat această împrejurare ca un acord tacit al părților de a menține valabilitatea clauzei de neconcurență pe toată perioada de valabilitate prevăzută de Codul Muncii.

Cu privire la indemnizația de neconcurență lunară, Codul Muncii prevede că aceasta nu este de natură salarială, se negociază și este în cuantum de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă. În cazul în care durata raporturilor de muncă dintre părți a fost mai mică de 6 luni, cuantumul indemnizației va fi calculat ca medie a veniturilor brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

În materie de răspundere, în ipoteza încălcării, cu vinovăție, a obligației de neconcurență asumate, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la plata de daune-interese corespunzătoare prejudiciului creat angajatorului.

În concluzie, este recomandabil ca angajatorii să aibă în vedere o redactare cât mai atentă a conținutului acestei clauze în sensul includerii într-o manieră cât mai clară, precisă și concisă a tuturor elementelor obligatorii stipulate de Codul Muncii în vederea eliminării riscului de declarare ca nulă de către instanță, în ipoteza unui litigiu, a clauzei de neconcurență inserată în contractul individual de muncă.

Meet the Consultant

Adrian Dumnici – Assistant, Global Mobility Services



Adrian Dumnici
Assistant, Global Mobility
Services

În mai 2016 m-am alăturat colegilor din cadrul echipei de la KPMG Tax din Timișoara, iar din octombrie 2016 sunt membru în cadrul echipei de People Services din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG.

În cadrul echipei de People Services – Global Mobility Services, oferim clienților noștri asistență în domeniul fiscal și al asigurărilor sociale, pentru angajații străini detașați în România, precum și în cazul angajaților români detașați în străinătate.

În prezent, sunt implicat în diverse proiecte care variază de la proiecte de tax compliance, pregătirea declarațiilor fiscale, aspecte privind procedurile de imigrare, la proiecte care presupun determinarea rezidenței

fiscale a persoanelor fizice, impozitarea diverselor tipuri de venit, precum și aspecte care țin de asigurările sociale.

Fiind absolvent al Facultății de Drept din cadrul Universității de Vest din Timișoara consider că pregătirea mea teoretică îmi oferă o perspectivă diferită asupra anumitor aspecte care pot cauza dificultăți sau, din contră, pot reprezenta oportunități în cadrul activității noastre curente.

Opinii Fiscale

Creditele fiscale – un instrument eficient pentru evitarea dublei impozitări

Adrian Dumnici

Assistant, Global Mobility Services

Având în vedere că data de 25 mai a trecut, și o dată cu ea și termenul de depunere a Declarației 201 privind veniturile din străinătate, considerăm ca fiind oportună o trecere în revistă a noțiunii de credit fiscal și rolul său în evitarea dublei impuneri. Pentru a putea discuta despre credite fiscale, trebuie mai întâi să înțelegem mai exact ce anume presupun acestea.

Cadrul legal care reglementează instituția creditului fiscal este Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal ("Codul Fiscal") alături de Normele metodologice de aplicare a acestei Legi. La art. 131 din cadrul Codului Fiscal, găsim definiția creditului fiscal, anume dreptul persoanelor fizice de a își deduce din cuantumul impozitului pe venit datorat în România valoarea creditului fiscal plătit în străinătate.

Pentru a putea beneficia de prevederile art. 131 din Codul Fiscal, este necesară îndeplinirea câtorva condiții cumulative menționate de către legislația fiscală:

- Aplicarea prevederilor convenției de evitare a dublei impuneri încheiate între România și statul străin în care s-a plătit impozitul;
- Impozitul plătit în străinătate, pentru venitul obținut în străinătate, a fost efectiv plătit de către persoana fizică;
- Venitul pentru care se acordă credit fiscal face parte din una din categoriile de venituri prevăzute în cadrul art. 61 din Codul Fiscal (ex. venituri din salarii, investiții, etc.).

Așa cum se întâmplă de multe ori în practică, răspunsul la întrebarea "Cât de grea este finalizarea unui dosar de credit fiscal?" este că

depinde. Pentru că, în ciuda aparenței relativ simple a Declarației 201 privind veniturile din străinătate, completarea acesteia într-o manieră care să reflecte realitatea, se poate dovedi un proces dificil.

Dificultatea derivă, printre altele, din identificarea corectă a veniturilor supuse dublei impozitări, atât în România cât și în statul unde este detașată persoana fizică. Deoarece doar veniturile primite de la angajatorii români (care sunt incluse în art. 61 Cod Fiscal), pentru munca prestată în străinătate și pentru care a fost plătit efectiv impozit pe venit în străinătate, pot să beneficieze de aplicarea mecanismului creditului fiscal. În situația în care angajatul român, care este detașat în străinătate primește venituri din mai multe surse pentru munca depusă în străinătate, atunci va fi necesară identificarea exactă a fracțiunii din veniturile primite, care sunt supuse dublei impozitări. În cazul determinării incorecte a sumelor pentru care se poate solicita acordarea creditului fiscal, există riscul ca autoritățile fiscale să emită un răspuns negativ, astfel solicitantul fiind nevoit să reia un proces care este și așa unul de durată.

O altă dificultate este legată de data emiterii deciziilor finale de impunere din țările unde există sistemul declarării anuale a impozitului pe venit (ex. Austria, etc.). Deoarece, alături de Declarația 201 privind veniturile din străinătate, trebuie depuse anumite documente justificative, printre care și dovada cuantumului impozitului plătit în străinătate care de multe ori sunt emise de către autoritățile fiscale din străinătate ulterior termenului de 25 mai, depunerea dosarului de credit fiscal complet cu toate documentele necesare până la termenul de 25 mai, se poate dovedi improbabil. În cazul nedepunerii la termen a Declarației 201 privind veniturile din străinătate, autoritățile fiscale din

România pot să aplice amenzi persoanelor în cauză.

În concluzie, în ciuda dificultăților care pot surveni, creditul fiscal rămâne un instrument eficient pentru evitarea dublei impozitări. În ceea ce privește dificultatea întocmirii/completării dosarului de credit fiscal, acesta va depinde foarte mult de anumite variabile (ex. ușurința identificării veniturilor dublu impozitate, accesul la documentele/informațiile necesare, etc.) care se pot afla ori nu, sub controlul solicitantului. Dar în cazul finalizării cu succes a unei cereri de credit fiscal, se vor putea opera anumite reduceri de costuri, prin impozitarea veniturilor o singură dată, și doar într-un singur stat.



Noutăți legislative - sumarul lunii mai 2017

În **Monitorul Oficial nr. 316 din 3 mai 2017** a fost publicat Ordinul Ministerului Muncii și Justiției Sociale nr. 625/2017 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2017 (nu poate depăși 15.09 lei).

În **Monitorul Oficial nr. 316 din 3 mai 2017** - a fost publicat Ordinul Ministerului Muncii și Justiției Sociale nr. 626/2017 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2017 (440 lei).

În **Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017** a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 284/2017 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016. Printre aspectele importante menționăm :

- la pct. 43, alin. (7) În situația în care persoanele fizice care au desfășurat activitatea în România într-o perioadă mai mică de 183 de zile în orice perioadă de 12 luni consecutive care se încheie în anul calendaristic (...) și au fost plătite din străinătate își prelungească perioada de ședere în România peste 183 de zile sau peste perioada menționată în convenție, impozitul pe veniturile din salarii pentru activitatea desfășurată în România este datorat începând cu prima zi de sosire în România. În acest caz, contribuabilul depune la organul fiscal competent declarații lunare de impunere, care vor cuprinde veniturile lunare realizate în perioada anterioară prelungirii șederii în România, în termen de 15 zile de la ultima zi (devine "potrivit art. 82 alin (3) până la data de 25 inclusiv a lunii următoare..") a perioadei de 183 de zile expirate sau a perioadei menționate în convenție. În situația în care beneficiarul venitului realizează salariul într-o sumă globală pe un interval de timp, după ce a expirat perioada de 183 de zile sau perioada menționată în convenție, sumele înscrise în declarații se pot stabili la nivelul unei medii lunare, respectiv suma globală a salariului declarat împărțită la numărul de luni din acea perioadă.
- în aplicarea art. 176 alin. 2, veniturile din dividende care constituie baza lunară de calcul al CASS sunt dividendele brute distribuite indiferent dacă acestea au fost plătite sau nu de către persoanele juridice în cursul anului fiscal precedent.
- se introduce pct. 19 – în aplicarea art. 179, alin. 3, la încadrarea bazei anuale de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate în plafonul minim reprezentând valoarea a 12 salarii minime brute pe țară, se au în vedere toate bazele lunare de calcul asupra cărora se datorează contribuții, inclusiv cele aferente veniturilor din salarii sau asimilate salariilor, veniturilor din investiții și/sau din alte surse".

În **Monitorul Oficial nr. 342 din 10 mai 2017** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 631/2016 privind aprobarea modelului și conținutului unor formulare de înregistrare/anulare a înregistrării în scopuri de taxă pe valoare adăugată. Ca anexe sunt prezentate formularele 091 (privind înregistrarea în scopuri de TVA/declarația de mențiuni a altor persoane care efectuează achiziții intracomunitare sau pentru servicii, precum și pentru agricultorii care efectuează livrări intracomunitare de bunuri) și 098 (cererea de înregistrare în scopuri de taxă pe valoarea adăugată) alături de instrucțiunile de completare pentru cele două formulare.

În **Monitorul Oficial nr. 342 din 10 mai 2017** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3698/2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal. Ca anexă este prezentat formularul 010 (privind înregistrarea fiscală/declarația de mențiuni/declarația de radiere pentru persoane juridice, asocieri și alte entități fără personalitate juridică) alături de instrucțiunile de completare.

În **Monitorul Oficial nr. 348 din 11 mai 2017** a fost publicată Legea privind ratificarea Protocolului semnat la București, la 4 iulie 2016, de modificare a Convenției dintre România și Republica Uzbekistan pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital, din 6 iunie 1996. Protocolul modifică câteva expresii folosite în cadrul Convenției, precum și adaugă un nou articol cu privire la asistența reciprocă dintre cele două state cu privire la colectarea impozitelor (articolul 27A).

În **Monitorul Oficial nr. 351 din 12 mai 2017** a fost publicată Legea privind ratificarea Acordului dintre România și Republica Populară Chineză pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plăților impozitelor, semnată în data de 4 iulie 2016.

În **Monitorul Oficial din 19 mai 2017** a fost publicată Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. Noua Lege aduce completări cu privire la zilierii care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv.

În **Monitorul Oficial nr. 381 din 22 mai 2017** a fost publicată Legea nr. 106/2017 privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene care facilitează aplicarea și asigurarea respectării drepturilor

conferite acestora (e.g. accesul la avantaje sociale și fiscale, accesul la formare fiscală, accesul la locuințe, etc.). Legea nr. 106/2017 se aplică atât cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Europene, cu excepția României, cât și familiilor acestora.

În **Monitorul Oficial nr. 383 din 23 mai 2017** a fost publicat Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 691 din 23 mai 2017 privind stabilirea mijloacelor electronice de transmitere la distanță a actelor de executare și a procedurii de comunicare a acestora. Conform acestui Ordin, Agenția Națională de Administrare Fiscală pune la dispoziția instituțiilor de credit un sistem informatic prin care utilizatorii încarcă și descarcă documente pe portalul său în vederea comunicării actelor de executare emise de organele fiscale centrale. În vederea aplicării acestei proceduri urmează să se semneze un protocol de colaborare între ANAF și Asociația Română a Băncilor.

În **Monitorul Oficial nr. 401 din 29 mai 2017** a fost publicată Legea nr. 116/2017 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor.

În **Monitorul Oficial nr. 411 din data de 31 mai 2017** a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare ale Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. Pentru mai multe informații, consultați [alerta legislativă](#) pregătită.

Proiecte legislative

La data de 09.06.2017 a fost publicat **Proiectul de lege privind internshipul** care urmărește reglementarea cadrului legislativ pentru efectuarea programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani. Prin această inițiativă legiuitorul urmărește să încurajeze angajarea tinerilor în programe de tip internship pentru a-i integra în organizații, a-i obișnui cu activitățile desfășurate și a se dezvolta profesional, astfel încât să devină eficienți și competitivi pe piața muncii. De asemenea sunt încurajați și angajatorii să integreze în organizații persoane fără experiență.

Pentru crearea unui program de internship este necesar pentru organizație:

- să aibă încadrați minim 5 angajați;
- să țină cont de numărul angajaților la încheierea contractelor de internship. Acestea nu pot depăși 5% din numărul total al angajaților;

- să încheie contracte de internship pentru o perioadă care nu depășește 6 luni. Contractele pot fi încheiate o singură dată, pentru același beneficiar;
- să desemneze un îndrumător responsabil cu pregătirea tehnică și practică a internului

Nu toate organizațiile vor putea organiza astfel de programe, proiectul include anumite restricții de care acestea vor trebui să țină cont înainte de a angaja interni.

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

La data de 09.06.2017 a fost publicat **Proiectul de lege privind reglementarea activității de tele-muncă**. Inițiativa își propune să reglementeze modul prin care un salariat își poate desfășura activitatea la distanță de locul de muncă, utilizând mijloace informaționale și comunicaționale, clar definite în contractul de muncă sau un act adițional al acestuia, cu acordul angajatului.

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

Pe 13.06.2017 a fost publicat **Proiectul de lege pentru modificare și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii** care vizează definirea, în Codul Muncii, a muncii nedecarate, astfel încât să se eficientizeze activitatea de control a autorităților și să se creeze cadrul legal necesar pentru sancționarea muncii nedecarate parțial, nu doar munca prestată fără încheierea unui contract individual de muncă.

Munca nedecarată parțial este definită prin:

- "primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în ziua
- anterioară începerii activității.
- neînregistrarea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în
- ziua anterioară începerii activității.
- primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă
- suspendat
- primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor
- individuale de muncă cu timp parțial."

De asemenea proiectul propune abrogarea prevederii care impune existența unei forme scrise a contractului pentru a avea un contract valabil, ținându-se cont de faptul că raportul de muncă poate fi dovedit și prin alte mijloace.

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



Evenimentele lunii mai 2017

[Breakfast cu KPMG: Take a Tax Break!](#) - Detașarea transnațională a salariaților | 28 iunie 2017, București

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