

People Services Newsletter

Buletin informativ - martie 2017



Salariul minim pe economie aplicabil în statele membre UE pentru anul 2017 - Nou studiu KPMG

Mă bucur să anunț publicarea noii ediții a studiului KPMG privind salariul minim în statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană (UE/SEE/Elveția). Studiul se află deja la a doua ediție, și anul acesta aduce în plus informații cu privire la statusul transpunerii Directivei 67/2014/EU în legislația fiecărui stat membru. Studiul își propune să vină în întâmpinarea angajatorilor care detașează personal în statele membre UE/SEE/Elveția prin prezentarea principalelor cerințe legislative din aceste state. Cunoașterea acestora îi va ajuta pe angajatori să își planifice procesul de detașare în mod eficient și să asigure conformarea cu legislația aplicabilă în statele în care angajații lor desfășoară activitate.

Comaniile recunosc avantajele aduse de existența unei forțe de muncă mai flexibile și mai mobile și încurajează circulația personalului, în special în cadrul Comunității Europene. De asemenea, profilul angajatului este în schimbare, și, în contextul globalizării și al digitalizării, flexibilitatea, în ceea ce privește timpul de lucru, locul desfășurării activității și natura acestor activități, este una dintre caracteristicile din ce în ce mai căutate într-o relație de muncă. Mobilitatea internațională, însă, aduce cu sine și o serie de provocări atât pentru angajat cât și pentru angajator iar respectarea prevederilor legale în materie de salariu minim este doar una dintre acestea

Studiul KPMG reprezintă un punct de plecare în planificarea unei detașări internaționale ajutând angajatorul să își formeze o imagine de ansamblu asupra potențialelor costuri și obligații. Însă, având în vedere complexitatea și multitudinea reglementărilor în domeniu, precum și specificitatea acestora și sancțiunile ce ar putea fi impuse în caz de nerespectare a prevederilor legale, este recomandat să se recurgă la expertiză în domeniu, pentru a stabili nu doar suma ce trebuie acordată salariaților pe perioada detașării, dar și modul de acordare și cadrul legal aplicabil.

[Aici](#) puteți citi studiul KPMG.

Nu ezitați să ne contactați pentru orice detalii privind studiul nostru sau alte informații cu care vă putem fi de folos. Aștept mesajele voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com.

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Revizuirea politicii de beneficii

Pagina 2

Dreptul muncii

Ce șanse au salariații să obțină daune morale într-un litigiu de muncă?

Pagina 3

Meet the Consultant

Marius Pui - Senior Assistant, Immigration Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Reguli noi de imigrare

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii februarie 2017

Pagina 5

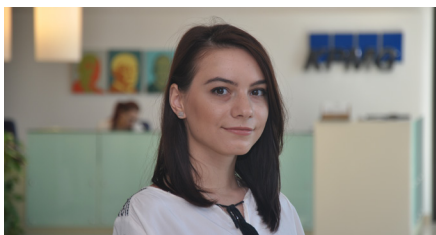
Evenimente

Seminar privind regulile de imigrare a străinilor în România | București, 28 martie

Pagina 5

Trenduri în HR

Revizuirea politicii de beneficii



Andra Gatea

Senior Assistant, People Services

Noile modificări legate de impozitarea veniturilor din salarii și, în special, eliminarea plafonului CAS/CASS generează creșterea costurilor de personal, pentru companiile care angajează personal înalt calificat, ceea ce readuce pe agenda multor companii revizuirea politicii de beneficii.

Un pachet de beneficii nu ar trebuie să fie doar o colecție de beneficii individuale ci să fie privit ca un set

integrat de beneficii care susține strategia organizațională prin gestionarea capitalului uman.

Un prim pas în revizuirea unei politici de beneficii îl reprezintă analiza preliminară, o analiză “as-is” a practicilor actuale în aria compensațiilor și beneficiilor – care sunt beneficiile acordate, costuri, gradul de utilizare, etc.

Este esențială stabilirea unor obiective ale politicii de beneficii, care să reflecte atât perspectiva angajatului cât și a angajatorului. În această etapă este important să se aibă în vedere identificarea unor răspunsuri la întrebări precum:

- De ce introduce/ofere organizația beneficiul respectiv? Este relevant pentru organizație?
- Cum se integrează beneficiul cu strategiile de resurse umane și de recompensare?

Având în vedere diversitatea forței de muncă din cadrul unei organizații, un pas important în construirea/revizuirea unei politici de beneficii îl reprezintă înțelegerea preferințelor angajaților. O

bună practică o reprezintă administrarea unui chestionar pentru a investiga preferințele individuale pentru anumite tipuri de beneficii și utilizarea acestor informații în construirea pachetului de beneficii. În cazul în care nu se justifică administrarea unui chestionar la nivelul întregii organizații, HR-ul poate analiza



forța de muncă din punctul de vedere al demograficelor și poate organiza întâlniri de tip focus-grup cu reprezentanții fiecărei categorii de angajați pentru a identifica nevoile acestora cu privire la beneficii. În același timp, înțelegerea practicilor de pe piață este un element important în contextul în care organizațiile concurează pentru talent pe o piață a muncii din ce în ce mai dificilă în România.

În construirea pachetului de beneficii, se utilizează datele colectate în etapa anterioară și se analizează și din perspectiva bugetului alocat și a implicațiilor fiscale pentru fiecare tip de avantaj. În această etapă, se pot avea în vedere mai multe aspecte:

- Există beneficii care nu sunt utilizate și pot fi eliminate? Care este riscul asociat eliminării unui beneficiu?
- Care este cea mai potrivită variantă pentru specificul organizației și nevoile identificate: beneficii fixe, flexibile, voluntare?
- Care sunt costurile asociate administrării beneficiilor? Există resursele necesare pentru administrarea acestora sau se justifică utilizarea unei platforme de beneficii?
- Cum vor fi percepute eventualele schimbări aduse politicii de beneficii?

- Există beneficii cu facilități fiscale, care ar putea fi apreciate de angajați?

Comunicarea este un alt aspect important pe tot parcursul ciclului de dezvoltare a politicii de beneficii. Încă de la momentul în care se investighează nevoile angajaților și până



la comunicarea politicii de beneficii, comunicarea trebuie să fie clară, consecventă și să ia în considerare nevoile de comunicare ale fiecărui grup țintă (inclusiv canale de comunicare). Trebuie să se aibă în vedere oferirea de informații detaliate cu privire la beneficiile introduse și să se crească gradul de conștientizare cu privire la beneficiile existente.

Nu în ultimul rând, este importantă și monitorizarea periodică a eficacității beneficiilor, prin stabilirea unor indicatori cheie de performanță (de exemplu: rata de utilizare). Astfel, se poate evalua impactul pachetului de beneficii și totodată, măsura în care sunt atinse obiectivele programului.

Deși efortul depus pentru revizuirea sau dezvoltarea unei politici de beneficii poate fi semnificativ, suntem de părere că o astfel de inițiativă poate ajuta organizațiile să construiască pachete de beneficii atractive și relevante pentru proprii angajați sau potențiali candidați și care să contribuie astfel la atragerea, retenția și motivarea angajaților.

Dreptul Muncii

Ce șanse au salariații să obțină daune morale într-un litigiu de muncă?



Lavinia Scarlat
Senior Consultant

Pe lângă reintegrarea în funcția deținută anterior, solicitarea daunelor morale reprezintă o practică frecventă în acțiunile promovate de către salariați împotriva angajatorilor. Astfel, cu preponderență în cazul contestării deciziilor de concediere, salariații formulează, pe lângă capătul de cerere privitor la anularea măsurilor dispuse de către angajator, și un capăt de cerere referitor la prejudiciul moral suferit ca urmare a măsurilor luate împotriva acestuia.

Posibilitatea acordării despăgubirilor morale solicitate în cadrul litigiilor de muncă este recunoscută expres, atât la nivel național cât și internațional. La nivel internațional, Tribunalul Administrativ al Organizației Internaționale a Muncii a reținut în repetate rânduri posibilitatea solicitării și acordării de daune morale salariaților.

La nivel național, temeiul formulării acestor pretenții este Codul Muncii, care recunoaște salariaților posibilitatea solicitării de despăgubiri în cazul în care aceștia au suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu acestea.

Dar ce sunt, de fapt, aceste daune morale și când/cum pot fi acestea solicitate și acordate?

Daunele morale sunt apreciate ca reprezentând atingerea adusă existenței fizice a persoanei, integrității corporale și sănătății, cinstei, demnității și onoarei, ori prestigiului profesional al acesteia. Pentru acordarea daunelor morale sau prejudiciilor personale nepatrimoniale, cum mai sunt denumite, salariatul este

obligat să facă dovada prejudiciului suferit, precum și a legăturii de cauzalitate dintre prejudiciu și fapta angajatorului.

De cele mai multe ori, salariații, în formularea cererilor de acordare a daunelor morale, nu probează existența prejudiciului suferit și legătura de cauzalitate dintre prejudiciu și fapta ilicită a angajatorului, limitându-se, adesea, numai a afirma că prin măsura dispusă de către angajator le-a fost cauzat un prejudiciu moral, materializat prin atingerea adusă onoarei ori demnității persoanei acestora, fără însă a ilustra în mod concret prejudiciul pretins ori întinderea lui. Tocmai din acest motive, instanțele de judecată ajung, de cele mai multe ori, să respingă ca nefondate aceste cereri formulate de salariați.

Pentru dovedirea prejudiciului produs salariaților și acordarea efectivă a daunelor morale este, însă, nevoie de mai mult. Astfel, în practica instanțelor s-a reținut că pentru acordarea daunelor morale este necesară, pe lângă precizarea prejudiciului moral, și administrarea unui probatoriu adecvat, care să permită instanței de judecată stabilirea existenței acestuia, respectiv a afectării prestigiului, onoarei, reputației sau demnității unui salariat prin fapta ilicită a angajatorului. Așadar, daunele morale se stabilesc în raport cu consecințele negative suferite de către salariat, importanța valorilor lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori, intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării, măsura în care i-a fost afectată situația familială, profesională și socială.

Cu titlu exemplificativ, instanțele de judecată, în unele spețe studiate de noi, au procedat la respingerea cererilor de acordare a daunelor morale fie (i) pentru că salariatul nu a adus un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personal nepatrimoniale i-au fost afectate și nici nu a dovedit legătura de cauzalitate dintre măsura concedierii și impactul acesteia asupra salariatului, fie pentru că (ii) deși existența unei tensiuni și producerea

unui stres emoțional sau psihic reprezintă elemente inerente unei situații conflictuale la locul de muncă, în măsura în care salariatul nu dovedește că aceste tensiuni ori inconveniente au depășit în vreun fel limitele firești ale unei astfel de situații, nu se justifică acordarea acestora, anularea deciziei de concediere ca nelegală, alături de plata salariilor corelative, reprezentând o reparație suficientă și echitabilă.

Într-un caz recent din practica noastră de litigii, instanța de judecată a procedat, în mod definitiv, la respingerea cererii salariatului de acordare a daunelor morale motivat de faptul că, din probatoriul administrat în cauză (înscrișuri, martor audiat), salariatul nu a făcut dovada existenței prejudiciului și a legăturii de cauzalitate dintre prejudiciul pretins și presupusa faptă ilicită a angajatorului.

Cu toate că, așa cum am văzut mai sus, instanțele tind, de cele mai multe ori, să respingă ca nefondate solicitările salariaților de acordare a daunelor morale, sunt și situații în care instanțele găsesc întemeiate cererile de daune morale formulate de către salariați, procedând la obligarea angajatorului la plata despăgubirilor morale.

Astfel, enumerăm câteva motive întâlnite de noi în practica instanțelor pentru care instanțele au decis acordarea daunelor morale, și anume: atitudinea șicanatoare a angajatorului care a refuzat să îl reprimească pe salariat la locul de muncă, pe fondul reintegrării dispuse de instanță, lipsindu-l în acest fel de mijloacele necesare traiului; repetatele acte de hărțuire morală la care salariatul a fost supus pe parcursul relațiilor de muncă, etc.

În concluzie, pentru a evita solicitarea în instanță a daunelor morale de către salariați, este recomandabil ca măsurile dispuse de angajator să fie în concordanță cu dispozițiile legale și angajatorul să aplice salariaților un tratament corect, echidistant și obiectiv.

Meet the Consultant

Marius Pui – Senior Assistant, Immigration Services



Marius Pui
Senior Assistant,
Immigration Services

Marius Pui s-a alăturat echipei de People Services în noiembrie 2013 având în prezent peste 3 ani de experiență în consultanță. Până în prezent a fost implicat în furnizarea de servicii de imigrare

pentru expații companiilor pentru care lucrează. Împreună cu echipa de imigrare din care face parte a asistat în ultimii ani

sute de expați și membrii de familie ai acestora încercând prin serviciile furnizate să ușureze procesul de mutare al acestora în România.

Pe lângă serviciile destinate cetățenilor străini cum ar fi asistență obținere atestate de echivalare a diplomelor, avize de muncă, diferite tipuri de vize sau permise de ședere, certificate de înregistrare, preschimbări de permise de conducere sau legalizări de acte, echipa de imigrare, urmare a noilor tendințe, și-a diversificat aria de expertiză prin oferirea de asistență

cetățenilor români în vederea obținerii vizelor de scurtă sau lungă ședere pentru statele unde sunt trimiși în misiuni, inclusiv oferind suport în supralegalizarea diplomelor și actelor de stare civilă.

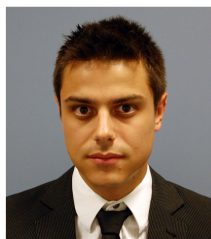
Fiind vorba de o echipă dedicată zi de zi furnizării de servicii de imigrare specialiști noștri susțin anual cursuri de pregătire clienților și pontajilor clienți interesați de procesele de imigrare împărțind din experiență acumulată în ani de consultanță.

Opinii Fiscale

Reguli noi de imigrare

Bogdan Dincă

Manager, Immigration Services



Începutul de an aduce unele schimbări legislației în materie de imigrare, incluse în Ordonanța nr.25/2016. Odată cu intrarea în vigoare a Hotărârii de Guvern nr.35 din 2017,

angajatorii români pot obține începând cu acest an și avizul de detașare pentru lucrător ICT (intra-company transfer), care dă posibilitatea detașării străinilor pentru o perioadă de până la 3 ani. Astfel, conform H.G. nr. 35, în 2017 se va putea elibera același număr de avize de muncă ca și în 2016, doar repartizarea acestora diferind așa cum se poate vedea în tabelul de mai jos:

Tipuri de avize de muncă	Anul 2016	Anul 2017
Lucrători permanenți	3500	3000
Lucrători detașați	700	700
Lucrători ICT	-	700
Lucrători înalt calificați	800	500
Lucrători sezonieri	200	400
Lucrători stagieri	200	100
Lucrători transfrontalieri	100	100
TOTAL	5500	5500

Deși numărul total de avize de muncă ce pot fi eliberate în 2017 față de 2016 a rămas același, odată cu apariția noului tip de aviz (i.e. ICT) s-a decis o reducere a numărului de avize eliberate pentru lucrătorii permanenți și înalt calificați. La o primă

vedere putem spune că s-ar fi convenit mai degrabă o creștere a contingentului, însă probabil decizia autorităților a ținut cont de realitatea ultimilor ani. Conform statisticii efectuate de către Inspectoratul General pentru Imigrări, în ultimii ani numărul cererilor de avize de muncă s-a redus an de an. Dacă în 2008, ca urmare a cererii mari, guvernul de atunci s-a văzut nevoit să suplimenteze numărul inițial de 10.000 de autorizații de muncă (vechea denumire) cu încă 5.000, ajungându-se la un total de 15.000, odată cu criza economică numărul cererilor a scăzut simțitor fapt ce a dus la o redimensionare a numărului de avize pe tipuri de lucrători.

Revenind la lucrătorul ICT, trebuie avut în vedere că avizul de detașare pentru această categorie poate fi obținut doar pentru cetățenii străini, cu reședința/domiciliul într-un stat terț, detașați în România de la un angajator cu sediul într-un stat terț, parte a aceluiași grup de întreprinderi cu societatea din România. Față de procedura standard de detașare a străinilor în România care limitează detașarea la 1 an într-un interval de 5 ani, noul aviz dă posibilitatea străinilor să fie detașați până la 3 ani, în cazul cadrelor de conducere și specialiștilor, și 1 an, în cazul stagiilor.

În sensul Ordonanței nr.25/2016 se consideră că întreprinderi fac parte din același grup dacă se face dovada îndeplinirii unuia din următoarele criterii: deține majoritatea capitalului subscris

al celeilalte întreprinderi, controlează majoritatea voturilor din membrii consiliului de administrație emise de cealaltă întreprindere, poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere ai celeilalte întreprinderi sau este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o întreprindere-mamă.

Pe lângă faptul că lucrătorul ICT va putea fi detașat pe o durată mai mare de timp acesta va avea posibilitatea de a obține drept de muncă și într-un al 2-lea stat UE. În cazul unei detașări în două state UE, în vederea stabilirii primului stat în care se vor întreprinde demersurile de obținere a dreptului de muncă și ședere, se va ține cont în care din state străinul va avea o prezență mai îndelungată. În funcție de durata detașării în cel de-al doilea stat, străinul se va afla în situația denumită mobilitate pe termen scurt, pentru șederi de până la 90 de zile în decurs de 180 de zile, ori mobilitate pe termen lung, în cazul unei șederi mai mari de 90 de zile. În situația unei mobilități pe termen lung, dreptul de ședere al străinului se prelungește pentru toată durata detașării în România, fără a depăși o perioadă egală cu durata de ședere prevăzută a se efectua pe teritoriul primului stat membru sau valabilitatea permisului ICT eliberat de primul stat.

Noutăți legislative - sumarul lunii ianuarie 2017

În **Monitorul Oficial nr. 105 din 07 februarie 2017** a fost publicat *OPANAF 581/2017 privind modificarea și completarea OPANAF 3.775/2015 pentru aprobarea unor competențe speciale ale organului fiscal central.*

Conform acestui ordin, Administrația fiscală pentru contribuabili nerezidenți din cadrul DGRFPB este desemnat ca fiind organul fiscal competent pentru administrarea obligațiilor fiscale datorate de:

- persoane juridice nerezidente, care nu au pe teritoriul României un sediu permanent și care au obligația de a plăti impozit pe profit, potrivit art. 38 din Codul fiscal, sau pot opta pentru regularizarea impozitului pe profit, potrivit art. 225 și 227 din Codul fiscal;
- persoane fizice nerezidente, care nu au pe teritoriul României un sediu permanent și care obțin venituri din transferul titlurilor de valoare și orice alte operațiuni cu instrumente financiare, inclusiv instrumente financiare derivate;
- persoane fizice rezidente într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care obțin venituri din activități independente din România, respectiv persoane fizice rezidente într-un stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat cu care România are încheiată o convenție de evitare a dublei impunerii, care obțin venituri din România în calitate de artist de spectacol sau ca sportiv, din activitățile artistice și sportive, și care optează pentru regularizarea impozitului pe venit, potrivit art. 226 sau 227 din Codul fiscal.

Ordinul intră în vigoare în 10 zile de la data publicării acestuia în Monitorul Oficial (i.e. 17.02.2017).

În **Monitorul Oficial nr. 110 din 09 februarie 2017** a fost publicat *OPANAF 511/2017 privind modificarea și completarea OPANAF 3.698/2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal.*

Astfel, dintre categoriile de obligații fiscale de declarare, cu caracter permanent, care se înscriu în vectorul fiscal este eliminat impozitul pe construcții prevăzut la litera art.4, lit. s) și este introdus impozitul specific unor activități (art. 4, lit. t)).

De asemenea, prin intermediul acestui ordin sunt modificate următoarele formulare:

- 010 - Declarație de înregistrare fiscală/declarație de mențiuni/declarație de radiere pentru persoane juridice, asocieri și alte entități fără personalitate juridică
- 015 - Declarație de înregistrare fiscală/declarație de mențiuni/declarație de radiere pentru contribuabilii nerezidenți care nu au sediu permanent în România
- 030 - Declarație de înregistrare fiscală/declarație de

mențiuni pentru persoane fizice care nu dețin cod numeric personal.

Ordinul intră în vigoare de la data publicării în Monitorul Oficial (i.e. 09.02.2017), în cuprinsul acestuia nefiind prevăzută o dată ulterioară.

În **Monitorul Oficial nr. 110 din 10 februarie 2017** a fost publicat *OPANAF 648/2017 pentru aprobarea unor formulare utilizate pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoanele fizice.*

În cadrul acestui Ordin sunt aprobate modelul și conținutul formularelor:

- a. "Notificare privind nedepunerea în termen a Declarației privind venitul asigurat la sistemul public de pensii", prevăzută în anexa nr. 1;
- b. "Decizie privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice", prevăzută în anexa nr. 2;
- c. "Decizie de anulare a deciziei privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale pentru persoane fizice", prevăzută în anexa nr. 3.

Aceste formulare se utilizează pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice.

Ordinul intră în vigoare de la data publicării în Monitorul Oficial (i.e. 10.02.2017), în cuprinsul acestuia nefiind prevăzută o dată ulterioară.

În **Monitorul Oficial nr. 128 din 17 februarie 2017** a fost publicată Legea nr. 7/2017 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 127 din 17 februarie 2017** a fost publicată Legea nr. 7/2017 a bugetului de stat pe anul 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 136 din 23 februarie 2017** a fost publicată Decizia CCR nr. 686 din 24 Noiembrie 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 252 alin. (1)-(3) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, care se referă la impozitul pe clădiri datorat de persoanele fizice care dețin în proprietate mai multe clădiri. Prin Decizia CCR nr. 686 nr. 24 Noiembrie 2016 se respinge ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată.

Evenimentele lunii martie 2017

[Seminar privind regulile de imigrare a străinilor în România](#) | București, 28 martie



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