

People Services Newsletter

Buletin informativ - septembrie 2017



Viitorul muncii

Vorbim zilele acestea în HR, din ce în ce mai mult, despre viitorul muncii. Există, în general, un consens că lumea muncii, așa cum o știm noi, se va schimba sub influența tendințelor perturbatoare. La fel de clar este că HR-ul se schimbă și el. HR-ul, la fel ca alte funcțiuni din organizații, experimentează de câțiva ani beneficiile tehnologiei, și descoperă noi modalități de a o folosi pentru creșterea eficienței dar și pentru a aduce mai multă valoare organizațiilor în care operează.

Până la adoptarea tehnologiilor bazate pe algoritmi avansați sau cu capabilități de self-learning, care necesită de cele mai multe ori investiții serioase, există oportunități de a folosi tehnologia pentru automatizarea proceselor de HR, prin modalități mult mai accesibile. Astfel de soluții, cu investiții și efort de implementare rezonabile, se concentrează pe automatizarea activităților "tranzacționale", urmărind înlocuirea factorului uman în activități de rutină, bazate pe parametri bine definiți, eliberând astfel timpul oamenilor de HR pentru activități de mai mare valoare adăugată. Un astfel de exemplu, este automatizarea unor activități din cadrul procesului de Payroll, automatizare pe care am realizat-o în cadrul departamentului nostru de Payroll Outsourcing. Astfel, anumite activități pentru care echipa noastră de consultanți petrecea în mod tipic 10 de ore/lună, cu ajutorul inteligenței artificiale timpul a fost redus la 5 minute. Vorbim mai mult despre viitorul muncii și folosirea tehnologiei în HR în cadrul Conferinței noastre din 25 septembrie {mai multe detalii aici} unde vă așteptăm cu drag. Între timp, ne-am bucura să aflăm, voi unde sunteți pe acest drum al schimbării?

Salutări

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Există soluții pentru reducerea absenteismului?

Pagina 2

Dreptul muncii

Răspunderea patrimonială a salariaților

Pagina 3

Meet the Consultant

Mircea Grigoras

Pagina 4

Opinii Fiscale

Ce trebuie să știm în cazul în care dorim să angajăm studenți străini (non-UE)

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii august 2017

Pagina 5

Trenduri în HR

Exista soluții pentru reducerea absenteismului?



Claudia Stan

Manager, People & Change Advisory

“Absentism” este termenul folosit, în general, pentru absențele neprogramate ale angajaților de la locul de muncă, fie că se manifestă prin concedii medicale, concedii fără plată, concedii pentru probleme familiale (deces, naștere, căsătorie) sau absențe de la locul de muncă, cu sau fără învoire de la superior.

Absenteismul reprezintă o problemă reală, mai ales în domeniul producției sau al angajatorilor cu procente mari de angajați necalificați. De multe ori, salariații din acest sector își percep activitatea ca pe o ocupație sezonieră și nu ca pe o carieră pe termen lung. Aceștia nu își doresc să performeze și să evolueze în cadrul unei organizații, principala lor preocupare fiind aceea de a-și întreține familia. Nici stabilitatea sau siguranța locului de muncă nu reprezintă o preocupare pentru unii angajați, în contextul în care există alte oportunități pe piața din România sau chiar din afara țării, la care muncitorii pot accede cu destulă ușurință, în ultimii ani.

În tot acest context, există totuși modalități de reducere a

absenteismului? Sigur că, în primul rând, angajatorii au nevoie de politici și strategii sănătoase care să vizeze creșterea angajamentului și retenției forței de muncă. De cele mai multe ori, până la retenție însă, organizațiile au nevoie de o foarte bună înțelegere a mediului intern și extern care îi afectează și de procese strategice de planificare a forței de muncă, pe termen mediu măcar. Procesul de recrutare și selecție în sine poate avea un impact asupra ratelor de absentism, printr-o selecție corectă a viitorilor angajați. Foarte multe organizații însă, se află în situația în care vor aduce noi angajați în organizație, fără a selecție foarte riguroasă, pur și simplu pentru că au o nevoie acută de personal și mari dificultăți în a mai găsi oameni. Nu în ultimul rând procesele de formare a competențelor de management din organizații pot avea un impact, iar acestea sunt doar câteva exemple de procese care pot influența direct ratele de absentism din organizații.

Unele dintre metodele de reducere a absenteismului în domeniul producției, includ:

- Existența unor politici scrise referitoare la absentism în organizație care pot include consecințe legate de eligibilitatea pentru diverse bonusuri sau premii, până la cazuri de declanșare a procedurilor disciplinare
- Monitorizarea sănătății angajaților prin controale de medicina muncii

– pentru prevenirea absențelor datorate stării de sănătate a angajaților

- Plata pe ziua de muncă – stabilirea unei remunerații zilnice, în locul celei lunare
- Plata pe unitatea de produs - produse conforme, lipsă de erori
- Diverse beneficii apreciate de angajați – masă caldă sau tichete de masă (asigurate doar pentru zilele efectiv lucrate), asigurarea transportului
- O bună înțelegere a forței de muncă prin studii de satisfacție a angajaților
- Acordarea unui bonus de prezență

Organizațiile care monitorizează absenteismul ca indicator de performanță, și care își stabilesc obiective de reducere a acestuia, sunt deseori mai proactive în gestionarea fenomenului și au rezultate mai bune. Altfel, deși oricare dintre metodele de mai sus poate da rezultate, fără o abordare pe termen lung, care să pornească de la o analiză a cauzelor și identificarea unor strategii care să vizeze întreaga paletă de procese de management al oamenilor, astfel de soluții, aplicate punctual, nu vor face decât să pună un bandaj peste problema reală, care nu va rezista mult.



Dreptul Muncii

Răspunderea patrimonială a salariaților



Irina-Florentina Stanica
Legal Manager

Răspunderea patrimonială a salariaților reprezintă o temă constantă de interes pentru derularea activității companiilor. Când intervine ea? Ce măsuri poate lua angajatorul? Iată câteva întrebări la care ne propunem să răspundem prin articolul de față.

Conform dispozițiilor legale, salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse în dauna angajatorului, prin acte sau fapte din vina și în legătură cu munca lor. Așadar, salariații răspund pentru pagubele materiale, iar nu și pentru cele morale, cauzate prin fapte care au legătură cu funcțiile încredințate și cu exercitarea atribuțiilor din fișa postului.

În vederea angajării răspunderii patrimoniale a salariatului este necesară îndeplinirea, în mod cumulativ, a anumitor condiții, și anume (i) existența calității de salariat a persoanei care a produs prejudiciul în dauna angajatorului, (ii) fapta ilicită săvârșită de salariat în legătură cu munca sa, (iii) existența unui prejudiciu, (iv) legătura de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu, precum și (v) vinovăția salariatului. Neîndeplinirea, fie și numai a uneia dintre condițiile mai sus enumerate, înlătură posibilitatea atragerii răspunderii patrimoniale a salariatului.

În ceea ce privește modalitatea de reparare a prejudiciului material creat de salariați, acesta poate fi acoperit (i) fie pe cale amiabilă, prin acordul părților (aparent modalitatea cea mai facilă), (ii) fie pe cale judiciară.

Referitor la posibilitatea reparării prejudiciului pe cale amiabilă, în situația în care angajatorul constată săvârșirea de către salariați a unei pagube din vina și în legătură cu munca acestora, va putea solicita salariaților, prin intermediul unei note de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților (prin intermediul unui angajament de plată), într-un termen care nu

va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării notei.

În privința acestui mod de reparare a prejudiciilor materiale provocate de salariați în paguba angajatorilor, dispozițiile legale impun și o anumită limită: contravaloarea pagubei ce poate fi recuperată prin acordul părților nu poate fi mai mare de echivalentul a 5 (cinci) salarii minime brute pe economie.

În ceea ce privește conținutul angajamentului de plată ce se încheie între angajator și salariat, menționăm că acesta trebuie să cuprindă aspecte cu privire la (i) identitatea părților, (ii) scopul încheierii sale, (iii) întinderea pagubei, care, astfel cum am menționat mai sus, nu trebuie să depășească cuantumul a 5 (cinci) salarii minime brute pe economie, (iv) termenul de recuperare a prejudiciului, astfel cum a fost convenit de părți, (v) modalitatea recuperării prejudiciului (spre exemplu, plata într-o singură tranșă ori în rate), precum și (vi) data scadenței ratelor (în măsura în care s-a optat pentru o astfel de plată).

Reiterăm faptul că modalitatea de reparare a eventualelor pagube produse de salariați prin intermediul unui angajament de plată este fezabilă numai în situația în care, pe de o parte, salariatul este de acord să încheie un astfel de acord (practic prin semnarea acordului salariatul își recunoaște culpa în raport de fapta imputată de angajator), iar, pe de altă parte, cuantumul prejudiciului se încadrează în

echivalentul a 5 (cinci) salarii minime brute pe economie.

În ipoteza în care salariatul căruia îi este imputat prejudiciul suferit de angajator nu consimte la încheierea unui astfel de angajament de plată ori valoarea prejudiciului este superioară sumei ce reprezintă echivalentul a 5 (cinci) salarii minime brute pe economie, alternativa este reprezentată de acțiunea în instanță, repararea prejudiciului efectuându-se, în acest caz, în baza unei hotărâri judecătorești definitive.

De altfel, regula în domeniul relațiilor de muncă este în sensul că repararea daunelor provocate angajatorilor se face în baza unei hotărâri judecătorești definitive. Astfel, conform dispozițiilor legale, reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă. În aceste condiții, modalitatea recuperării eventualelor prejudicii cauzate angajatorilor prin intermediul angajamentului de plată apare ca o excepție de la regula generală anterior menționată.

De reținut, că, în cazul în care prejudiciul a fost constat printr-o hotărâre judecătorească definitivă, acoperirea acestuia se va efectua prin rețineri salariale lunare, iar acestea nu vor putea depăși o treime din valoarea netă a salariului angajatului respectiv, respectiv jumătate din salariu împreună cu celelalte rețineri salariale pe care le are angajatul.



Meet the Consultant

Mircea Grigoraș - Senior Assistant, Immigration Services



Mircea Grigoraș
Senior Assistant,
Immigration Services

M-am alăturat colegilor din departamentul Tax People Services – Global Mobility Services pentru prima dată în anul 2012. A fost o mare provocare pentru mine întrucât în acel moment nu știam ce înseamnă fiscalitatea și cât de

mult pot ajuta eu clienții să scape de povara lucrului cu autoritățile din România.

De atunci și până în prezent, împreună cu colegii mei din echipa de Immigration, am asistat expatriați, clienți ai companiilor cu care avem încheiate contracte de consultanță pentru obținerea permiselor de ședere, a certificatelor de înregistrare, a diferitelor tipuri de vize sau supra-legalizarea actelor necesare obținerii avizelor de muncă.

De asemenea, începând cu acest an, am fost implicat de către colegii mei și în proiecte de tax compliance, ajutând la efectuarea calculelor privind impozitarea diverselor tipuri de venituri precum și a asigurărilor sociale.

Sunt absolvent al Facultății de Economie Agroalimentară și a Mediului din cadrul Academiei de Studii Economice și dețin un Master în Domeniul Managementului proiectelor de Dezvoltare rurală și regională.

Opinii Fiscale

Ce trebuie să știm în cazul în care dorim să angajăm studenți străini (non-UE)

Mircea Grigoraș

Senior Assistant, Immigration Services

Odată cu integrarea României în Uniunea Europeană în 2007 universitățile noastre au devenit tot mai atractive pentru cetățenii străini (cetățeni non-UE) care vor să obțină o diplomă de licență, masterat sau doctorat eliberată de o instituție de învățământ dintr-un stat membru UE. Fenomenul poate fi ușor explicat, dat fiind costul mai scăzut al studiilor și al vieții comparativ cu alte state membre UE. De asemenea, studenții străini sunt atrași și de prestigiul de care se bucură unele universități locale care excelează în domenii precum medicina, IT sau inginerie. Cei mai mulți dintre aceștia provin, așa cum am putea intuit, din Republica Moldova dar și din țări din Orientul Mijlociu și nordul Africii.

Conform ultimelor statistici, peste 20.000 de străini studiază în universitățile românești, dublu față de cifrele înregistrate acum 10 ani.

Cele mai importante centre universitare din țară: București, Iași, Cluj și Timișoara, sunt și cele care atrag cei mai mulți străini, dar și cele mai multe investiții românești sau străine. Cum salariile sunt încă la un nivel scăzut față de statele vest europene, România atrage în continuare mulți investitori convingși de costul mai scăzut al forței de muncă dar și de posibilitatea de a angaja oameni bine pregătiți și vorbitori de limbi străine.

Întrucât angajatorilor le este tot mai greu să găsească forță de muncă calificată, datorită exodului de tineri români care pleacă în străinătate pentru a studia sau a munci, aceștia iau tot mai mult în calcul angajarea studenților străini, proveniți din state terțe.

Legislația în materie de imigrare nu este foarte familiară angajatorilor români sau personalului din HR dar este important de știut faptul că procesul de angajare a unui student străin, cu permis de ședere valabil în scop de studii, este

mai facil decât procesul de angajare a unui cetățean străin cu reședința în afara României (procedura standard de angajare a unui străin este mai complexă deoarece angajatorul va trebui să dovedească că a depus toate diligențele în vederea ocupării locului de muncă vacant sau nou creat de către un cetățean român/UE/SEE/elvețian sau cetățean străin posesor al unui permis de ședere pe termen lung pe teritoriul României).

Astfel, legislația permite angajarea studenților străini, fără obținerea avizului de muncă sau vizei de muncă, dacă contractul de muncă este încheiat cu timp parțial, de până la 4 ore. Salariul minim de încadrare în muncă, indiferent de timpul lucrat, va fi în acest caz salariul minim brut pe economie, adică, în prezent, 1.450 RON/lună. Încheierea unui astfel de contract de muncă îl scutește într-adevăr pe angajator de întreg procesul de angajare a unui cetățean străin dar îl obligă totuși să informeze Inspectoratul Teritorial de Muncă cu privire la angajarea unui străin posesor de permis de ședere eliberat în scop de studii.

În situația în care angajatorul dorește încadrarea studentului străin cu contract cu normă întreagă, de la bun început sau ulterior încheierii contractului de muncă cu timp parțial, acesta va trebui să obțină un aviz de muncă. În cazul în care, la momentul obținerii avizului de muncă, străinul este încă posesor al unui permis de ședere valabil eliberat în scop de studii acesta va depune direct pentru permisul de ședere în scop de angajare. Dacă permisul de ședere obținut ca student este expirat la momentul ridicării avizului de muncă, atunci străinul va fi nevoit să obțină și viza de muncă și permisul de ședere pentru angajare. În cazul contractului de muncă cu normă întreagă salariul de încadrare minim acceptat este reprezentat de salariul mediu brut pe țară care, în acest moment, este de 3.131 RON/lună.



Noutăți legislative - sumarul lunii august 2017

În **Monitorul Oficial nr. 618 din 31 iulie 2017** a fost publicat Ordinul ministrului pentru mediul de afaceri, comerț și antreprenoriat (nr. 870/24 iulie 2017) privind modificarea Procedurii de acordare a Avizului tehnic de specialitate pe planul de afaceri al investitorilor străini, în vederea obținerii vizei de lungă ședere în România pentru desfășurarea de activități comerciale, aprobată prin Ordinul ministrului pentru mediul de afaceri, comerț și antreprenoriat nr. 689/2017. Prin acest act se modifică unele dintre cerințele care trebuie îndeplinite pentru acordarea avizului tehnic de specialitate, cum ar fi eliminarea necesității ștampilării unor documente, condiție care era prezentă în cadrul normelor înscrise în Procedura de acordare a Avizului tehnic de specialitate pe planul de afaceri al investitorilor străini din data de 31 mai 2017.

În **Monitorul Oficial nr. 635 din 3 august 2017** a fost publicat Ordinul pentru modificarea Ordinului Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.626/2016 privind stabilirea listei jurisdicțiilor raportoare, cu care România va colabora în baza Acordului multilateral al autorităților competente pentru schimb automat de informații privind conturile financiare, a listei instituțiilor financiare nonraportoare și a listei conturilor excluse, prevăzute în instrumentele juridice de drept internațional la care România s-a angajat din perspectiva schimbului automat de informații financiare.

În **Monitorul Oficial nr. 644 din data de 7 august 2017** a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. Mai multe detalii cu privire la modificările aduse Codului Muncii găsiți aici: http://www.kpmglegal.ro/_files/LNF/2017/LNF-135-EN-RO.pdf.

În **Monitorul Oficial nr. 644 din 7 august 2017** a fost publicată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. Legea modifică indemnizația pentru creșterea copilului, stabilind o limită maximă de 8.500 lei lunar. Prevederea se aplică începând cu drepturile aferente lunii septembrie 2017 atât pentru persoanele care au drepturile stabilite sau solicitate anterior acestei date, cât și pentru situațiile ulterioare. Mai multe detalii cu privire la modificările aduse găsiți în [buletinul dedicat](#).

În **Monitorul Oficial nr. 648 din data de 7 august 2017** a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 60/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea persoanelor cu handicap. Mai multe detalii cu privire la modificările aduse găsiți în [buletinul dedicat](#).

În **Monitorul Oficial nr. 649 din 8 august 2017** a fost publicat Ordinul nr. 2326 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală prin care sunt reglementate declarațiile fiscale care se transmit obligatoriu electronic prin intermediul site-ului ANAF. Acestea sunt declarațiile: 100, 101, 120, 205, 207, 208, 300, 301, 307, 311, 390, 394, 710.

În **Monitorul Oficial nr. 681 din 22 august 2017** a fost publicat Ordinul pentru aprobarea Procedurii privind depunerea și soluționarea cererii pentru aplicarea dispozițiilor art.111 alin. (2), lit.e) din Legea nr.227/2015, în cazul în care darea în plată se face pe cale judecătorească, a Procedurii de anulare și restituire, la cererea persoanei fizice, a impozitului pe venitul din transferul dreptului de proprietate imobiliară din patrimoniul personal și a accesoriilor aferente acestuia, potrivit prevederilor art.III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.32/2016 pentru completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale, precum și a modelului și a conținutului unor formulare.

În **Monitorul Oficial nr. 706 din 31 august 2017** a fost publicată Ordonanța nr. 25 pentru modificarea și completarea Legii 227/2015 privind Codul fiscal.

În urma ultimelor completări ale Codului fiscal, sunt definite veniturile din România din activități independente, precum și veniturile din drepturi de proprietate intelectuală din România.

De asemenea, în categoria veniturilor neimpozabile sunt introduse, pe lângă activități dependente desfășurate la bordul navelor în apele internaționale, și activitățile dependente desfășurate la bordul aeronavelor operate în trafic internațional.

În urma ultimelor completări privind veniturile din salarii și venituri asimilate salariilor care nu se cuprind în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale, acestea vor cuprinde și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006 republicată, suportate de angajator pentru angajații proprii, până la nivelul de 400 EUR.

Ordonanța Guvernului nr. 25/2017 este aplicabilă de la 1 ianuarie 2018, cu excepția prevederii privind serviciile medicale acordate sub formă de abonament, care intră în vigoare la 3 zile de la publicarea prezentei ordonanțe în Monitorul Oficial al României.

Mai multe detalii privind modificările aduse Codului Fiscal găsiți în [buletinul dedicat](#).

În **Monitorul Oficial nr. 708 din 31 august 2017** a fost publicată Ordonanța nr. 30 pentru modificarea și completarea Legii 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Printre principalele completări se numără și introducerea unei reglementări în ceea ce privește datoriile fiscale neplătite în cazul persoanelor fizice autorizate (PFA) radiate. Mai exact, se propune ca datoriile să fie preluate automat de persoana fizică ce a lucrat anterior ca PFA.

Această modificare a fost introdusă după constatarea, în practică, a organelor fiscale că instanțele judecătorești au tendința de a anula actele de executare emise pe numele persoanelor fizice pentru obligațiile fiscale datorate de aceasta, ca urmare a desfășurării de activități economice în mod

independent sau profesii libere, precum și din asocieri și alte entități fără personalitate juridică.

Proiecte legislative

Conform unui proiect, publicat în data de 8 august 2017, de modificare a Codului Fiscal, este propusă scutirea de impozit a veniturilor din dividende și a veniturilor obținute de medici.

Agenția Națională de Administrare Fiscală a propus marți, 22 august 2017, un proiect de Ordin pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 110 "Declarație de regularizare/cerere de restituire privind impozitul pe venit", prin intermediul căruia contribuabililor le vor fi restituite sumele plătite în plus la stat.

Potrivit art. 170 din Codul de procedură fiscală, în situația în care plătitorul de venituri a reținut la sursă un impozit pe venit în cuantum mai mare decât cel legal datorat, restituirea acestuia se efectuează de către plătitor, la cererea beneficiarului de venit, depusă în termenul de prescripție a dreptului de a cere restituirea, care este de cinci ani de la data de 1 ianuarie a anului următor celui în care a luat naștere dreptul la restituire.

Sumele restituite de către plătitor se regularizează de către acesta cu obligațiile fiscale de același tip datorate în perioada

fiscală în care s-a efectuat restituirea, prin depunerea unei declarații de regularizare/cereri de restituire. În acest sens, Agenția Națională de Administrare Fiscală propune formularul 110, care va cuprinde informații privind regularizarea sumelor datorate la bugetul de stat cu sumele restituite beneficiarilor de venit, aferente unei perioade fiscale: suma datorată în perioada de raportare, suma restituită beneficiarului de venit, suma rămasă de plată/de recuperat.

Formularul se va depune de plătitorii de venituri pentru perioada fiscală în care a avut loc restituirea sumelor către beneficiarii de venit, având totodată și rolul unei cereri de restituire în situația în care, în urma regularizării rezultă diferențe de recuperat de la bugetul de stat.

Proiectul poate fi consultat pe site-ul [Agenției Naționale de Administrare Fiscală](#)

Evenimentele lunii septembrie 2017

[Conferință - Piața muncii, de la realitățile de astăzi, la predicțiile de mâine | 25.09.2017, 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