

People Services Newsletter

Buletin informativ - octombrie 2016



Codul vestimentar la locul de muncă

Odată cu venirea toamnei, mediul de afaceri a revenit în forță cu proiecte noi, gata parcă pentru a cucerii noi piețe, noi clienți, și de a îndeplini bugete și mai ambițioase decât cele de anul trecut. Relaxarea verii însă se simte în continuare în unele organizații, și oamenii de Resurse Umane caută noi idei de proiecte care să îi facă pe angajați să fie mai productivi, mai implicați, mai energizați.

Un subiect care preocupă generația Millennials se referă la codul vestimentar la locul de muncă (dress code). Sunt multe organizații, mai ales în domeniul tehnologiei, care au renunțat la dress code, sau chiar încurajează ținute informale la birou. În același timp, organizații din sectoare unde până acum câțiva ani dress code-ul era strict au făcut pași în direcția relaxării acestuia, una dintre aceste organizații fiind chiar KPMG România care a eliminat dress code-ul formal pentru angajații proprii. Cât de departe ar trebui să meargă angajatorul în a impune angajaților un cod vestimentar? Mai este el necesar în prezent?

Se spune că un dress code relaxat, informal pentru angajați, îi încurajează pe aceștia să fie mai creativi la locul de muncă, iar inovația este unul dintre punctele cheie pe care liderii de business îl caută în prezent la proprii angajați, precum și la candidați în procesele de recrutare.

Cum răspunde HR-ul în același timp nevoilor angajaților și cerințelor de business? Unde e limita până la care putem relaxa mediul de lucru la birou? Evident, nu există rețete universal valabile, și de aceea soluțiile adaptate fiecărei organizații sunt probabil cele care au succes. Voi cum gestionați subiectul codului vestimentar în organizația voastră? Aștept părerile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Transformarea HR-ului – priorități și tendințe

Pagina 2

Dreptul muncii

Scurte considerații despre clauza penală în contractele individuale de muncă

Pagina 3

Meet the Consultant

Andreea Oprea – Tax Assistant, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Modificări privind chestionarele de rezidență fiscală

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2016

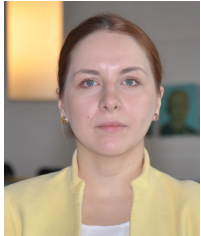
Pagina 5

Trenduri în HR

Transformarea HR-ului – priorități și tendințe

Conceptul de „Transformarea HR-ului – priorități și tendințe

Provocările cu care se confruntă organizațiile la nivel global sunt din ce în ce mai complexe - digitalizarea, globalizarea, redefinirea modelelor de business, schimbări la nivel demografic, războiul pentru talente, precum și schimbări ale cadrului legislativ sunt doar câteva dintre acestea.



Elena Vizireanu
Consultant, People Services

Studiul Transformarea HR-ului, realizat de către KPMG în 2016, prezintă date colectate de la peste 800 de organizații din 52 de țări, cu privire la inițiativa HR-ului pentru a face față acestor provocări. Rezultatele arată orientarea în creștere a HR-ului, prin acțiunile și măsurile luate, către a oferi valoare adăugată organizației și susținere managementului.

Tehnologii HR

Investițiile în tehnologii HR de tip cloud au o rată de creștere exponențială. Studiul arată că un număr semnificativ de organizații au implementat sisteme informatice HR de tip cloud, în timp ce multe alte organizații iau în considerare această opțiune.

- 42% plănuiesc să înlocuiască sistemul informatic pentru HR cu o soluție de tip cloud
- 67% consideră că o soluție de tip cloud pentru HR va aduce valoare adăugată
- 24% consideră că o soluție de tip cloud oferă posibilitatea de a reproiecta funcția de HR cu scopul de a aduce mai multă valoare adăugată organizației

Structura HR-ului

Din ce în ce mai multe organizații urmăresc centralizarea funcției de HR, deși sunt încă multe companii care

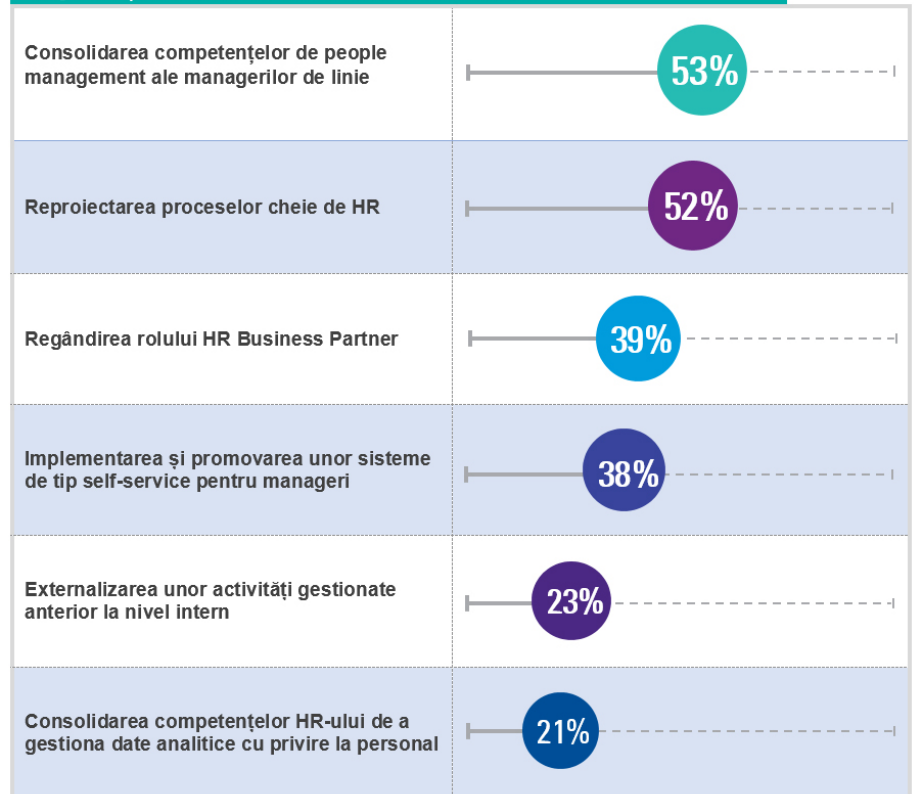
nu anticipează schimbări în ceea ce privește structura HR. Cu toate acestea, multe organizații analizează posibile soluții pentru a face operațiunile de HR mai agile și mai relevante la nivel strategic.

funcția de Business Partner

Despre Studiul Transformarea HR

Studiul *HR Transformation* al KPMG din 2016 prezintă date colectate de la peste 854 executivi, din 52 de țări.

Topul inițiativelor HR luate în ultimele 18 luni



Nivel ridicat de centralizare – 47% din organizații au o singură funcție de HR pentru întreaga companie, iar 59% dintre acestea nu anticipează o schimbare la acest nivel, în viitor

61% dintre respondenți folosesc centre de tip HR shared services, 20% dintre aceștia au implementat centre de tip HR shared services în ultimele 18 luni

16% dintre respondenți își doresc să migreze către implementarea de centre de tip HR shared services, inclusiv centre HR de excelență și

Organizațiile care au participat la studiu provin din diferite industrii de activitate, precum servicii profesionale, FMCG, IT și telecomunicații. Aproape jumătate dintre respondenți fac parte din organizații cu peste 5.000 de angajați și peste 40% dintre aceștia ocupă funcții de Vice Președinți sau sunt lideri ai funcției de HR.

Dacă sunteți interesați să aflați mai multe despre rezultatele acestui studiu, vă rugăm să ne contactați.

KPMG Training Academy

Academia de Training KPMG a fost creată pentru a aduce împreună cei mai talentați membri ai echipei noastre cu vastă experiență atât în furnizarea de servicii profesionale de training cât și de servicii de consultanță.

Programele noastre de pregătire profesională sunt interactive și practice

astfel încât să răspundă cât mai bine cerințelor clienților noștri.

Puteți regasi o selecție a programelor de pregătire profesională în broșura Academiei, în **limba română** și **limba engleză**.



Dreptul Muncii

Scurte considerații despre clauza penală în contractele individuale de muncă



Izabela Tănase

Legal Consultant, MMO Attorneys

Potrivit art. 1538 din Codul civil, clauza penală reprezintă acea convenție accesorie prin care părțile raportului juridic contractual stabilesc anticipat prejudiciul suferit de una dintre acestea în ipoteza neîndeplinirii obligațiilor de către cealaltă parte.

În privința posibilității includerii unei astfel de clauze în contractul individual de muncă, doctrina și practica judiciară au susținut în mod constant caracterul nelegal al acesteia, angajatorul putând recurge, în ipoteza producerii unui prejudiciu de către unul dintre salariații săi, la răspunderea patrimonială reglementată de Codul Muncii.

În domeniul dreptului muncii, libertatea contractuală este limitată de lege în scopul asigurării protecției salariaților, iar clauzele contractului individual de

muncă trebuie să reflecte atât aplicarea principiului legalității, cât și a principiului bunei-credințe în desfășurarea raporturilor de muncă. Într-adevăr, art. 20 din Codul muncii acordă părților raportului juridic de muncă posibilitatea de a negocia și de a include în contractul individual de muncă, în afara clauzelor esențiale, și a unora specifice, cum a fi clauza de neconcurență, clauza de mobilitate, de confidențialitate, de formare profesională etc., dar, cu toate acestea, libertatea contractuală a părților nu este absolută.

În practica instanțelor, cu privire la clauza penală din contractul individual de muncă, s-a reținut că prin această clauza se tinde la o agravare a răspunderii patrimoniale a salariatului, având în vedere tocmai modul de funcționare al acestei clauze care vine în contradicție cu dispozițiile art. 254 din Codul muncii. Reiterăm că dispozițiile legale prevăd că răspunderea patrimonială a salariatului poate fi angajată numai pentru paguba materială produsă angajatorului din vina și în legătură cu munca sa, pagubă care poate fi cunoscută și evaluată numai după ce aceasta are loc, iar nu anticipat cum se întâmplă în cazul clauzei penale.

Totodată, practica judiciară a conchis în mod constant faptul că ori de câte ori se

pune problema recuperării prejudiciului produs de către salariat, angajatorul are obligația, în conformitate cu dispozițiile art. 272 din Codul muncii, de a dovedi existența și întinderea prejudiciului, iar despăgubirea se va putea obține numai în urma pronunțării unei hotărâri judecătorești în acest sens.

Este drept că legislația muncii permite angajatorului, în temeiul art. 254 alin. (3) din Codul muncii, să își recupereze prejudiciul și prin convenție agreată cu angajatul, însă nu se poate pune semnul egal între includerea în contract a unei clauze penale și această convenție, întrucât aceasta din urmă poate fi încheiată numai după data producerii pagubei, iar despăgubirea se poate acorda numai în limita a 5 salarii minime brute pe economie. Astfel că, stabilirea anticipată a echivalentului prejudiciului suferit de angajator semnifică o renunțare a salariatului la dreptul său de a achita contravaloarea reală pagubei comise, în ipoteza în care răspunderea patrimonială a acestuia ar fi angajată, fapt care contravine normelor și principiilor dreptului muncii.

Așadar, includerea unei clauze penale în cuprinsul contractului individual de muncă este nelegală și, astfel cum au reținut instanțele, abuzivă în raportul cu salariatul.



Meet the Consultant

Andreea Oprea – Tax Assistant, Global Mobility Services



Andreea Oprea
Tax Assistant,
Global Mobility Services

Numele meu este Andreea și, începând cu luna decembrie 2015, m-am alăturat echipei de Global Mobility Services din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG.

Prin activitățile noastre, împreună cu ceilalți membri ai echipei, oferim clienților asistență pe probleme de fiscalitate națională și internațională legate de mobilitatea angajaților, în vederea respectării obligațiilor fiscale

specifice, dar și optimizării fiscale. Activitățile noastre zilnice sunt foarte variate, întrucât dinamica din domeniul detașărilor internaționale, noutățile fiscale atât la nivelul legislației din România, cât și la nivelul legislației internaționale (directive europene, acorduri bilaterale implementate, etc.), interacțiunea cu autoritățile fiscale și păstrarea unei relații deschise și apropiate cu clienții, determină un mediu de lucru antrenant și stimulant și nicio zi nu seamănă cu alta.

În plus, fiind o persoană care apreciază integritatea și pregătirea profesională, KPMG este locul unde am regăsit aceleași valori. Astfel, am ocazia de a participa la

cursurile profesionale organizate în mod regulat, fiind la curent cu modificările legislative de impact pentru clienții noștri. Apreciez totodată spiritul de echipă și disponibilitatea colegilor mei de a oferi ajutor în orice moment.

Dețin un masterat în Dreptul Muncii, ceea ce mă ajută să identific problemele legate de legislația muncii din activitatea clienților noștri. De asemenea, sunt absolventă a Facultății de Drept din cadrul Universității București, precum și a Facultății de Management din cadrul Academiei de Studii Economice.

Opinii Fiscale

Modificări privind chestionarele de rezidență fiscală

Andreea Oprea
Tax Assistant, Global Mobility Services

Așa cum am prezentat în numerele anterioare, modificările aduse noului Cod Fiscal la începutul anului, au vizat și noțiunea de “rezidență fiscală”. Astfel, conform acestor modificări, începând cu data de 1 ianuarie 2016, o persoană poate fi considerată rezidentă / nerezidentă din punct de vedere fiscal pentru câteva luni sau chiar câteva zile și nu pentru un an întreg, așa cum erau prevederile fiscale anterioare.

Recent, a fost publicat în Monitorul Oficial un Ordin (nr. 1099/12 iulie 2016) prin care autoritățile au modificat forma și conținutul chestionarelor privind stabilirea rezidenței fiscale la plecarea din România, respectiv la sosirea în România. În plus, Ordinul aduce și câteva completări privind aplicarea noilor prevederi legislative, însă rămân anumite aspecte neclare.

Spre exemplu, conform Ordinului, chestionarul pentru determinarea rezidenței fiscale la sosirea în România se depune în termen de 30 de zile de la împlinirea termenului de 183 de zile de prezență în România. Există totuși posibilitatea ca persoanele fizice străine sosite în România să devină rezidente fiscale în România de la data la care au centrul intereselor vitale în România și nu după ce depășesc 183 de zile de prezență (i.e. începând cu a 184-a zi). Cu toate

acestea, în cazul depunerii chestionarului anterior împlinirii termenului de 183 de zile, există riscul ca autoritățile fie să refuze analizarea rezidenței fiscale înainte de a 184-a zi, fie să emită o adresă prin care să solicite redepunerea chestionarului după împlinirea termenului menționat. În consecință, Ordinul nu clarifică și situația persoanelor care devin rezidente anterior împlinirii termenului de 183 de zile, care, deși îndeplinesc condițiile de rezidență, nu își pot clarifica statutul de rezidență anterior acestui termen.

Mai mult, este important ca persoanele care sosesc în țară să își țină evidența zilelor petrecute în România, pentru a determina când s-a împlinit termenul de 183 de zile. În plus, Ordinul nu prevede cum anume se va face dovada celor 183 de zile de prezență în România însă, având în vedere practica autorităților, acestea pot utiliza documente precum: data obținerii certificatului de înregistrare / permisului de ședere, ziua de începere a activității menționate în contractul de muncă / scrisoarea de detașare, data de începere menționată în declarația 222, bilete de avion, declarația din Chestionarul privind stabilirea rezidenței fiscale la sosirea în România, data obținerii vizei de lungă ședere, data intrării efective în România ș.a.

În schimb, Ordinul clarifică situația persoanelor fizice rezidente cu domiciliul în România care părăsesc țara și care

au obligație fiscală integrală în România, până la data schimbării rezidenței fiscale. De asemenea, persoanele fizice nerezidente, devenite ulterior rezidente, au obligație fiscală integrală până la data la care părăsesc România pentru mai mult de 183 de zile. Avantajul acestei modificări îl reprezintă evitarea unei duble impozitări în cazul persoanelor care părăsesc România deoarece, conform reglementării anterioare, acestea continuau să fie rezidente în România până la sfârșitul anului, devenind, în anumite cazuri, rezidente și în statul în care s-au mutat, începând cu data sosirii în acel stat. Astfel, pentru o perioadă din an, respectivele persoane puteau avea obligație fiscală integrală în două state, în același timp.

Concluzionând, Ordinul aduce câteva clarificări în ceea ce privește stabilirea rezidenței fiscale a persoanelor fizice, însă rămân încă insuficient reglementate anumite aspecte practice privind stabilirea datei de la care persoanele devin rezidente fiscale în România. În acest context, credem că este important ca persoanele fizice care sosesc în țară să păstreze evidența zilelor petrecute în România până la împlinirea termenului de 183 de zile și subliniem că noile modificări pot avea impact asupra impozitării veniturilor obținute de către persoanele fizice în cauză, astfel încât este recomandată reanalizarea statutului fiscal al tuturor persoanelor aflate în această situație.

Noutăți legislative - sumarul lunii septembrie 2016

În Monitorul Oficial nr. 670 din 31 august 2016 a fost publicată Ordonanța Guvernului nr. 25 din 24 august 2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor. Noua Ordonanță de Guvern modifică și completează OG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și Legea nr. 122/2006 privind azilul în România, în conformitate cu prevederile Directivei 2014/36/UE privind condițiile de intrare și ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri și cu Directiva 2014/66/UE privind condițiile de intrare și ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.

Noile prevederi au intrat în vigoare începând cu 3 septembrie 2016, excepție făcând articolele care fac referire la sancțiuni și contravenții, acestea urmând a intra în vigoare în 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentei Ordonanțe. Pentru mai multe detalii vă rugăm să consultați buletinele informative ale KPMG publicate pe aceasta tema:

- [Changes to immigration rules](#)
- [Ordinance Clarifies and Eases Rules on Foreigner Workers](#)

În Monitorul Oficial nr. 685 din 5 septembrie 2016 a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 46 pentru completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, care prevede scutirea de la plata impozitelor pe clădiri, teren și mijloace de transport pentru cotele – părți aferente soților/soțiilor veteranilor de război, văduvele de război și persoanele persecutate din motive politice de dictatura instaurată începând cu 6 martie 1945. În cazul veteranilor și al văduvelor de război, ministerul propune scutirea integrală de la plata impozitelor pentru clădirile și terenurile deținute în comun cu soții/soțiile acestora, precum și pentru un mijloc de transport, la alegere. În cazul clădirilor, terenurilor sau al mijloacelor de transport deținute în comun de soți cu o terță persoană, facilitatea fiscală se va acorda doar pentru partea deținută de categoriile sus menționate și de soții sau soțiile acestora, nu și terților. Scutirile de impozit se vor aplica de la data intrării în vigoare a actului normativ. Autoritățile locale au obligația să recalculeze impozitele datorate de persoanele ce fac obiectul modificării Codului Fiscal – soții/soțiile persoanelor mai sus menționate - pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2016 și data intrării în vigoare a Ordonanței de Urgență.

În Monitorul Oficial nr. 689 din 6 septembrie 2016 a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 630 pentru aprobarea Acordului între Guvernul României și Cabinetul de Miniștri al Ucrainei privind exonerarea de la plata taxei de viză pentru eliberarea vizelor de lungă ședere. În scopul acestui acord, viza de lungă ședere va reprezenta permisiunea acordată de

către autoritățile competente ale celor două state cetățeanului unuia dintre ele care dă acestuia dreptul să solicite prelungirea dreptului temporar de ședere pentru o perioadă mai mare de 90 zile. În acest sens, taxele consulare pentru eliberarea vizelor de lungă ședere vor fi eliminate. Acordul este încheiat pe durată nedeterminată și va intra în vigoare în cea de-a 30-a zi de la data primirii pe canale diplomatice a ultimei notificări prin care părțile se informează reciproc cu privire la îndeplinirea procedurilor interne necesare pentru intrarea în vigoare a prezentului acord.

În Monitorul Oficial nr. 706 din 12 septembrie 2016 a fost publicat Ordinul nr. 2070 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2594/2015 privind stabilirea organelor fiscale competente pentru organizarea și gestionarea cazierului fiscal, procedura de înscriere, scoatere și rectificare a informațiilor în/din cazierul fiscal, solicitare și eliberare a certificatului de cazier fiscal, modelul și conținutul formularisticii necesare, precum și nivelul de acces corespunzător la informațiile din cazierul fiscal.

Prin intermediul Ordinului 2070/2016 sunt actualizate procedurile de urmat de fiecare entitate implicată în înscrierea în cazierul fiscal a faptelor sancționate, precum și conținutul formularelor utilizate în acest proces.

În Monitorul Oficial nr. 718 din 16 septembrie 2016 a fost publicat Ordinul 4947/899/2018/1840/906 al ministrului educației naționale și cercetării științifice, al viceprim-ministrului, ministrului economiei, comerțului și relațiilor cu mediul de afaceri, al ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului agriculturii și dezvoltării rurale privind încadrarea în activitatea de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică. Acesta clarifică modul de aplicare a prevederilor art. 60 pct. 3 din Codul Fiscal introdus prin Ordonanța de Urgență nr. 32 aprobată de Guvernul României în iulie 2016, ce a introdus o scutire de la impozitul pe venit a veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de persoanele fizice din desfășurarea activităților de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau dezvoltare tehnologică. Prevederea este aplicabilă începând cu data de 1 august 2016. Ordinul definește tipurile de activități ce se încadrează în categoria activităților eligibile de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică, stabilind totodată condițiile de aplicare, procedura de determinare a bazei de calcul a impozitului și documentele justificative necesare la încadrarea persoanelor scutite de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activităților de cercetare-dezvoltare.

În Monitorul Oficial nr. 753 din 27 septembrie 2016 a fost publicată Hotărârea Senatului referitoare la Propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate, prin care se recomandă, în virtutea creșterii contribuției imigrației economice la consolidarea competitivității economiei UE, luarea unor măsuri de facilitare a procedurilor pentru lucrătorii terți (non-UE) care solicită locuri de muncă în UE. Opinia cuprinsă în Hotărârea Senatului va fi transmisă către instituțiile europene.

Proiecte legislative

Ministerul Afacerilor Interne a lansat în dezbatere publică joi, 1 septembrie 2016, proiectul de Hotărâre pentru modificarea și completarea unor acte normative privind aplicarea unitară a dispozițiilor în materie de stare civilă și evidența persoanelor. Modificările propuse cu privire la înregistrarea nașterii vizează debirocratizarea procedurii de înregistrare tardivă a nașterii, în sensul simplificării și reducerii costurilor prin eliminarea expertizei medico-legale. Conform Notelor de Fundamentare, implementarea proiectului este de natură să elimine obstacole procedurale în ceea ce privește înregistrarea nașterii, astfel încât, în interesul copilului, stabilirea identității acestuia să se realizeze într-un timp foarte scurt, pentru a avea acces la diverse servicii (medicale, învățământ, etc.)

[Proiectul](#) poate fi consultat pe site-ul Ministerului Afacerilor Interne.

Ministerul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice a lansat în dezbatere publică miercuri, 28 septembrie 2016, proiectul de Hotărâre pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților. Modificarea majoră propusă prin intermediul acestui proiect de act normativ constă în înființarea

a două registre diferite, astfel, pentru salariații din mediul privat, angajatorii vor folosi în continuare Registrul general de evidență a salariaților (pe scurt, Registrul privat), iar pentru bugetari, instituțiile și autoritățile publice vor folosi Registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice (pe scurt, Registrul public).

[Proiectul](#) poate fi consultat pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției sociale și Persoanelor vârstnice

Știri fiscale internaționale

În data de 8 septembrie 2016, a intrat în vigoare Acordul între Guvernul României și Guvernul Insulei Man privind schimbul de informații în domeniul fiscal. Acest acord se aplică începând cu data de 8 septembrie 2016 pentru aspectele fiscale de natură penală și, începând cu data de 1 ianuarie 2016 în România și cu 1 aprilie 2016 în Insula Man, cu privire la restul aspectelor de natură fiscală.

În data de 13 septembrie 2016, Camera Deputaților a aprobat Acordul pentru evitarea dublei impuneri încheiat între Hong Kong și România.

În data de 14 septembrie 2016, Guvernul României a adoptat un Memorandum pentru aprobarea semnării Convenției dintre România și Regatul Spaniei pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit, la prevenirea evaziunii fiscale, la evitarea plății impozitelor, precum și a Protocolului anexat la convenție. Acesta va înlocui Convenția dintre România și Spania pentru evitarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și avere (1979).

Pentru detalii privind modificări legislative pe plan internațional, vă rugăm să accesați [buletinele informative](#) publicate de către KPMG.

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