

People Services Newsletter

Buletin informativ al lunii ianuarie 2016



Schimbul de generații – o provocare a zilelor noastre

Se vorbește mult despre îmbătrânirea populației la nivel global și efectele acestui fenomen în economie, și mai ales în evoluția pieței forței de muncă. Pe de altă parte, generația „millenials” vine puternic din urmă, și este poate invidiată de celelalte generații prezente pe piața forței de muncă. Conform unui articol recent din „The Economist”, la nivel global, populația tânără cu vârste între 15 și 30 ani (tinerii) reprezintă aproximativ un sfert din totalul populației, adică peste 1.8 miliarde. Deși standardul de viață pentru această generație îl depășește cu mult pe cel al părinților și bunicilor lor, este o generație care se confruntă cu foarte multe probleme (costul ridicat al educației, creșterea șomajului și a costului vieții în general). Politicile sociale ale guvernelor sunt de multe ori concentrate pe protecția celor în vârstă (sistemele de pensii, asigurări sociale, legislația muncii favorabilă celor care au deja un loc de muncă, restricții privind imigrarea, etc.) și mult mai puțin pe nevoile generației tinere. Corporațiile întâmpină dificultăți reale în a atrage și reține cei mai buni angajați și problemele generate de diferențele între generații nu fac decât să intensifice lupta acestora pentru talent.

Există soluții miraculoase? Probabil că nu, dar cred că un grad ridicat de adaptabilitate a organizațiilor (atât din punct de vedere structural, dar și cultural) ar putea fi avantajul competitiv care ar face ca unele să aibă succes în viitor, și altele nu.

Care este provocarea organizației voastre în ceea ce privește schimbul de generații? Aștept părerile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Biroul virtual – cât de departe suntem?

Pagina 2

Meet the Consultant

Elena Doagă – Assistant Manager,
Global Mobility Services

Pagina 2

Dreptul Muncii

Importanța descrierii corecte a faptei comise de salariat în decizia de sancționare disciplinară

Pagina 3

Opinii Fiscale

Clarificări aduse de Noul Cod Fiscal privind definirea planurilor de tipul „stock option plan”

Pagina 4

Evenimente

Noutăți și priorități în domeniul salarizării și legislației muncii.

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie 2016.

Important: Normele metodologice de aplicare a Codului Fiscal; noile deduceri personale; noutăți privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate; noi formulare și proceduri aprobate de către ANAF.

Pagina 5

Trenduri în HR Biroul virtual – cât de departe suntem?

Larisa Amarie

Consultant, People Services



Din ce în ce mai des se vorbește despre creșterea flexibilității companiilor, sau despre mult râvnitul “work/life balance”. Programele care promovează echilibrul între viața profesională și cea privată a angajaților sunt din ce în ce mai des răspândite la organizațiile din România care concurează în atragerea și retenția celor mai buni angajați. Literatura de specialitate enumeră o serie impresionantă de beneficii pentru angajatori - de la creșterea angajamentului forței de muncă, susținerea programelor de employer branding, atragere și retenție a angajaților, până la reducerea stresului și crearea unei atmosfere de lucru pozitive, toate cu impact în creșterea productivității și a calității serviciilor oferite clienților.

Unele dintre cele mai apreciate programe de acest gen, sunt cele legate de programul de lucru flexibil, posibilitatea de a beneficia de “an sabatic”, concedii de studii prelungite sau chiar posibilitatea de lucru de acasă,

astfel încât angajații pot să își rezolve probleme personale sau pot petrece mai mult timp cu familiile lor.

În era internetului și a digitalizării se discută de asemenea din ce în ce mai mult despre crearea unui spațiu de lucru virtual, în afara biroului, ce poate înlocui modul tradițional de lucru, un concept ce a fost anticipat odată cu creșterea rolului internetului în business.

Spațiul de lucru virtual oferă angajaților posibilitatea să își desfășoare activitatea fără să se afle în același loc. Wikipedia definește conceptul ca o rețea de spații de lucru care sunt conectate tehnologic – prin intermediul unei rețele private sau de internet care poate fi accesată de angajați fără a fi constrânși de limitările geografice. Un astfel de sistem integrează echipamente, oameni și procese online.

Avantajele sunt evidente, atât pentru organizație – costuri reduse de asigurare a spațiului de lucru sau avantaje de tipul celor enumerate mai sus asociate creșterii angajamentului, dar și pentru angajați - care beneficiază astfel de flexibilitate în privința orelor de lucru, a modului în care își desfășoară activitatea, și în general își pot gestiona mai ușor echilibrul “Work/life”.

În prezent, deși sunt organizații care au adoptat acest mod de lucru, peisajul locurilor de muncă se concentrează în continuare pe activitatea desfășurată la birou, companiile fiind rezervate în a adopta sisteme de lucru de la distanță. Acestea se tem că un astfel de program ar putea avea un impact

asupra productivității în lipsa unei supervizări a angajaților. Întrebarea este cum putem beneficia de avantajele unui sistem de lucru virtual fără a avea afectată productivitatea sau controlul asupra activității angajaților?

Un astfel de sistem nu poate funcționa fără încrederea organizației în angajat, iar succesul acestuia depinde de existența unei tehnologii care să permită o comunicare interactivă și de implementarea unui sistem de lucru care se concentrează pe rezultate, cu obiective clare de performanță ce pot fi măsurate și raportate cu ușurință.

Pentru angajații care preferă interacțiunea față în față organizațiile pot oferi birouri temporare unde aceștia pot lucra în echipă. Un astfel de mod de lucru ar avea combinația potrivită de interacțiune cu echipa păstrând în același timp eficiența unui spațiu de lucru virtual.

Pentru implementarea unui sistem de lucru virtual este esențial ca organizația să fie pregătită atât din punct de vedere cultural cât și din punct de vedere legislativ, de management al riscului și al datelor, însă ținând cont de costurile în creștere cu menținerea unui birou de lucru, organizațiile ar putea opta în viitor pentru un nou model de lucru - virtual.

De asemenea, pe măsură ce angajații din Generațiile Y și Z – utilizatori ai spațiului virtual, ai rețelelor de socializare și ai ultimelor tehnologii, preiau roluri de management, sistemul de lucru virtual ar putea deveni o realitate mai devreme decât anticipăm.

Meet the Consultant

Elena Doagă – Assistant Manager, Global Mobility Services



Elena Doagă

Assistant Manager, Global Mobility Services

Elena este Assistant Manager în cadrul echipei de Global Mobility Services din cadrul Departamentului de Taxe al KPMG Romania și are o experiență de 5 ani în acordarea de servicii fiscale și consultanță privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate atât de persoanele fizice, cât și de companii.

Elena este specializată, de asemenea, pe impozitarea veniturilor din investiții, fiind implicată în proiecte de consultanță și susținând diverse prezentări pe această temă. Deține de asemenea experiență privind pregătirea declarațiilor fiscale aferente

veniturilor din investiții obținute de persoanele fizice rezidente și nerezidente, atât din Romania, cât și din străinătate, fiind implicată în proiecte privind simularea controlului fiscal la nivelul persoanelor fizice, precum și privind pregătirea declarației de patrimoniu și venituri.

Este absolventă a facultății de Relații Economice Internaționale din cadrul Academiei de Studii Economice, deține un masterat în Economie Internațională și Afaceri Europene și este membru activ al Camerei Consultanților Fiscali din România.

Dreptul Muncii

Importanța descrierii corecte a faptei comise de salariat în decizia de sancționare disciplinară



Oana Irina Marinescu
Principal Associate, NTMO Attorneys at Law
in association with KPMG Legal

În practica instanțelor de judecată, deciziile de sancționare disciplinară sunt anulate în majoritatea cazurilor pentru motive care țin de aspecte formale, respectiv pentru absența sau incorectă menționare în cuprinsul deciziei a elementelor care formează conținutul obligatoriu al acesteia, conform prevederilor imperative ale art. 252 alin. 2 din Codul Muncii.

Deseori, motivul nulității deciziilor de sancționare disciplinară îl reprezintă absența unei descrieri corespunzătoare în cuprinsul deciziei a faptei comise de salariat, deși aceasta constituie primul element reglementat de prevederile legale mai sus menționate, aparent într-un mod simplu și neinterpretabil.

Cu toate că la o primă vedere, acest element poate fi considerat ca având un caracter minor, în contextul analizei șanselor angajatorului într-un litigiu de muncă dedus judecătii, importanța descrierii faptei rezidă în principal în faptul că instanțele de judecată sunt îndrituite să analizeze cu prioritate valabilitatea deciziei de sancționare din punct de vedere al aspectelor formale ale acesteia, fiind dispensate de analiza temeiniciei deciziei în cazul constatării nulității deciziei de sancționare pentru deficiențe de formă. Acest aspect poate determina pierderea de către angajator a unui litigiu de muncă, deși salariatul în cauză a comis o abatere disciplinară a cărei gravitate este suficientă pentru a atrage sancționarea disciplinară a acestuia. De altfel, dincolo de aspectul formal al analizei cu prioritate a condițiilor de formă ale deciziei de sancționare, trebuie avut în vedere și faptul că în absența unei descrieri în mod concret a faptei reținute ca abatere disciplinară, instanța de judecată nu poate proceda la examinarea temeiniciei deciziei emise de angajator, întrucât lipsesc criteriile de apreciere luate în considerare de acesta la momentul emiterii deciziei pentru a stabili încălcarea obligațiilor impuse salariatului.

O descriere completă a faptei este importantă și din perspectiva imposibilității completării

deciziei de sancționare cu alte înscrisuri (de exemplu, referatul întocmit în vederea sesizării faptei, declarații ale martorilor emise în cursul procedurii de cercetare disciplinară) în scopul stabilirii mai exacte a existenței și a circumstanțelor în care a fost comisă abaterea disciplinară. Jurisprudența a stabilit de altfel imposibilitatea unei astfel de completări, cu privire la decizia de sancționare disciplinară cu încetarea contractului individual de muncă, având în vedere, pe de o parte, prevederile art. 79 din Codul Muncii, potrivit cărora în cadrul conflictelor de muncă, angajatorul nu poate invoca alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de sancționare, iar pe de altă parte, faptul că nu există o prevedere expresă care să permită angajatorului această complinire.

În ceea ce privește condițiile pe care trebuie să le îndeplinească descrierea faptei, instanțele judecătorești au statuat constant că descrierea faptei nu trebuie să fie generică, ci trebuie să detalieze în mod concret elementul material al abaterii disciplinare. Astfel, este necesar să se descrie cât mai exact în ce anume au constat în fapt acțiunile sau inacțiunile salariatului prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile conducătorilor ierarhici. De asemenea, modalitatea în care fapta a fost comisă, circumstanțele exacte în care aceasta a fost săvârșită, inclusiv în ceea ce privește încadrarea faptei în timp și spațiu, precum și eventualele consecințe produse trebuie să fie incluse în cuprinsul deciziei de sancționare.

Cu titlu de exemplu, s-a considerat că nu este suficientă menționarea faptului că salariatul nu și-a îndeplinit atribuțiile din fișa postului privind respectarea ordinii și disciplinei la locul de muncă sau menținerea că fapta constă în crearea unor situații conflictuale la locul de muncă sau alte formulări generale de acest fel, atâta timp cât nu sunt indicate în mod specific acțiunile/ inacțiunile care au constituit abatere disciplinară și împrejurările în care au survenit acestea.

Instanțele judecătorești au sancționat practica unor angajatori de a include în cuprinsul deciziei doar o enunțare a prevederilor relevante încălcate de salariat, considerând că aceste situații echivalează cu absența descrierii faptei. Este adevărat că descrierea faptei trebuie să fie efectuată astfel încât aceasta să permită identificarea corectă și completă a prevederilor legale, din regulamentul intern, contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă ori a ordinelor conducătorilor ierarhici, după caz,

încălcate, dar enunțarea acestora constituie un alt element obligatoriu al deciziei de sancționare disciplinară, distinct reglementat de dispozițiile art. 252 alin. 2 din Codul Muncii.

De asemenea, o atenție deosebită trebuie acordată situațiilor în care fapta salariatului constă în una sau mai multe inacțiuni care reprezintă elementul material al aceleiași abateri disciplinare. Nici în acest caz, descrierea faptei nu se poate face în mod generic, ci prin indicarea concretă a inacțiunilor salariatului care au permis producerea consecințelor faptei, precum și a situațiilor în care salariatul nu a acționat.

Un alt element foarte important al descrierii faptei, neglijat de angajatori în unele cazuri, se referă la aspectul temporo-spațial al comiterii acesteia, considerat un element esențial, care asigură atât legalitatea deciziei de sancționare disciplinară, cât și și individualizarea faptei imputate. Astfel, absența datei nu permite instanței controlul legalității deciziei de sancționare sub aspectul împlinirii termenului de 6 luni de la data săvârșirii faptei prevăzut de dispozițiile art. 252 alin. 1 din Codul Muncii, în care angajatorul trebuie să emită și să comunice salariatului decizia de sancționare. Totodată, precizarea datei (și, în funcție de circumstanțele săvârșirii faptei, chiar a orei) la care abaterea a fost comisă permite salariatului să formuleze apărări în ceea ce privește fapta care i se impută, asigurând dreptul la apărare al acestuia și implicit legalitatea deciziei de sancționare.

Deși s-ar putea considera față de cele de mai sus că în interpretarea instanțelor judecătorești, descrierea faptei este supusă unui formalism excesiv, în practică am identificat și cazuri în care o descriere succintă a faptei a fost apreciată ca suficientă, cu condiția ca aceasta să permită aprecierea legalității deciziei de sancționare. Totuși, îndeplinirea acestei condiții trebuie analizată de la caz la caz, iar acest aspect presupune luarea în considerare a întregului context al speței analizate, inclusiv a circumstanțelor concrete ale faptei, a modului în care a fost efectuată cercetarea disciplinară, precum și a probelor administrate.

Opinii Fiscale

Clarificări aduse de Noul Cod Fiscal privind definirea planurilor de tipul „stock option plan”

Elena Doagă

Assistant Manager, Global Mobility Services

Începând cu 1 ianuarie 2016, Noul Cod Fiscal definește planurile de tipul „stock-option”. Astfel, companiile pot face o evaluare a planurilor de recompensare a angajaților cu participare la capitalul companiei, pentru a determina dacă se încadrează sau nu în definiția furnizată de Noul Cod Fiscal. Anterior anului 2016, planurile de tipul „stock-option” erau definite în Normele Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare (CNVM) privind determinarea, reținerea și virarea impozitului pe câștigul de capital rezultat din transferul titlurilor de valoare, obținut de persoanele fizice, însă prevederile nu erau foarte clare, erau limitative și lășau loc de interpretare. Prin urmare, companiile din România aveau deseori dificultăți în determinarea aplicabilității definiției în cazul planurilor existente la nivelul companiei sau la nivelul grupului. Mai mult, Codul Fiscal nu prezenta o definiție în acest sens, ci făcea referire doar la tratamentul fiscal favorabil aplicabil.

Astfel, conform prevederilor Noului Cod Fiscal, planul „stock-option” reprezintă „un program inițiat în cadrul unei persoane

juridice ale cărei valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată sau tranzacționate în cadrul unui sistem alternativ de tranzacționare, prin care se acordă angajaților, administratorilor și/sau directorilor acesteia sau ai persoanelor juridice afiliate ei, prevăzute la pct. 26 lit. c) și d), dreptul de a achiziționa la un preț preferențial sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de valori mobiliare emise de entitatea respectivă”. În plus, pentru a se putea califica drept „stock option plan”, programul trebuie să cuprindă o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării valorilor mobiliare).

Prin urmare, noua definiție clarifică faptul că de aceste drepturi pot beneficia și administratorii și/sau directorii companiei, nu doar angajații acesteia și, în plus, extinde sfera de aplicare și în cazul angajaților / administratorilor / directorilor entităților afiliate, definite conform legii. De asemenea, valorile mobiliare pot fi obținute și cu titlu gratuit (nu doar prin plata unui preț preferențial), singura limitare făcând referire la existența unei perioade minime de un an între momentul

acordării dreptului și momentul exercitării acestuia. Prin urmare, programele stabilite la nivelul companiilor multinaționale cu sediul în străinătate care acordă avantaje sub forma dreptului la stock-option angajaților filialelor din România s-ar putea încadra în noua definiție, putând beneficia de tratamentul fiscal favorabil, conform Codului Fiscal.

Astfel, luând în considerare aceste noi condiții mai „relaxate”, este de recomandat a se analiza de către fiecare companie în parte dacă planurile acordate se încadrează în noua definiție, pentru a putea beneficia de avantajele fiscale oferite de Codul Fiscal. Amintim faptul că avantajele sub forma dreptului la stock option plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestora nu sunt impozabile și nu sunt subiect de contribuții sociale, nici la nivelul persoanei fizice și nici la nivelul companiei. Acestea generează venituri personale impozabile la nivelul persoanei fizice doar în momentul vânzării valorilor mobiliare astfel obținute.

Evenimente

Noutăți și priorități în domeniul salarizării și legislației muncii.

Noutăți și priorități în domeniul salarizării și legislației muncii. Impactului Noului Cod Fiscal asupra politicilor de remunerare ale companiilor. Invitația și agenda evenimentului urmează a fi transmisă în zilele următoare.

Puteți solicita mai multe informații colegelor noastre Ana David (anadavid@kpmg.com) și Oana Tudorache (otudorache@kpmg.com).

Noutăți legislative - sumarul lunii ianuarie 2016

În **Monitorul Oficial nr. 8 din 6 ianuarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 3841 din 29 decembrie 2015 privind aprobarea modelului și conținutului formularului (088) "Declarație pe propria răspundere pentru evaluarea intenției și a capacității de a desfășura activități economice care implică operațiuni din sfera TVA".

În cadrul formularului 088, la secțiunea 15, se solicită o serie de documente / informații privind veniturile brute realizate de asociați și administratori persoane fizice în ultimele 12 luni anterioare celei în care se depune declarația.

Ordinul nr. 3841/ 2015 se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2016. Pentru mai multe informații, vă rugăm să accesați [informarea KPMG](#) privind formularul 088, emisă în data de 19 ianuarie 2016.

În **Monitorul Oficial nr. 11 din 7 ianuarie 2016** a fost publicată Norma nr. 22 din 17 decembrie 2015 privind autorizarea fondului de pensii administrat privat, care reglementează procedura, condițiile de autorizare și documentele care trebuie depuse la Autoritatea de Supraveghere Financiară, în procesul de autorizare a fondului de pensii administrat privat.

Fondurile de pensii administrate privat pot funcționa pe teritoriul României numai pe baza deciziei de autorizare emise de A.S.F., care se eliberează în baza unei cereri pentru autorizare, întocmită de către administrator. Această cerere este anexată Normei și trebuie depusă împreună cu un anumit set de documente.

În **Monitorul Oficial nr. 14 din 8 ianuarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 3846 din 30 decembrie 2015 pentru aprobarea procedurilor de aplicare a art. 92 din Codul de procedură fiscală, precum și pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare.

Ordinul specifică procedura privind declararea ca inactivi a contribuabililor/plătitorilor potrivit art. 92 alin. (1) din Codul de procedură fiscală, procedura de reactivare a contribuabililor/plătitorilor declarați inactivi, procedura de îndreptare a erorilor materiale, precum și procedura de scoatere din evidență a contribuabililor/plătitorilor declarați inactivi, a contribuabililor/plătitorilor radiați.

În plus, se aprobă modelul și conținutul unor formulare, precum:

- Decizie de declarare în inactivitate;
- Decizie de reactivare;
- Decizie de îndreptare a erorii materiale;
- Decizie de respingere a cererii de reactivare/îndreptare a erorii materiale;
- Notificare privind îndeplinirea condițiilor pentru declararea ca inactiv;
- Notificare privind neconcordanțe între documentele furnizate și evidența fiscală;
- Aviz privind propunerea de declarare în inactivitate pentru

organele de inspecție fiscală;

- Aviz privind propunerea de declarare în inactivitate potrivit pentru Direcția generală antifraudă fiscală;
- Înștiințare privind constatarea situațiilor prevăzute la art. 92 alin. (1) lit. d)-g) din Codul de procedură fiscală, de către organele de inspecție fiscală.

În **Monitorul Oficial nr. 15 din data de 8 ianuarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 3845 din 30 decembrie 2015 pentru aprobarea procedurilor de înregistrare/modificare a domiciliului fiscal, precum și pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare.

În acest ordin, se specifică procedurile de înregistrare/modificare a domiciliului fiscal în cazul contribuabililor supuși înregistrării în Registrul Comerțului, contribuabililor care sunt supuși înregistrării la organele fiscale, contribuabililor persoane fizice care dețin cod numeric personal și procedura de înregistrare/modificare din oficiu a domiciliului fiscal al contribuabilului.

De asemenea, se aprobă modelul și conținutul următoarelor formulare:

- Decizie de înregistrare/modificare a domiciliului fiscal;
- Decizie de înregistrare/modificare din oficiu a domiciliului fiscal al contribuabilului;
- Notificare privind înregistrarea/modificarea din oficiu a domiciliului fiscal al contribuabilului.

În **Monitorul Oficial nr. 22 din 13 ianuarie 2016** a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. KPMG va emite în perioada următoare materiale informative privind impactul principalelor modificări și clarificări aduse de Normele Metodologice, alături de noutățile din Codul Fiscal.

În **Monitorul Oficial nr. 24 din 13 ianuarie 2016** a fost publicată Legea nr. 4/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2015 privind acordarea unor facilități fiscale, aducând însă câteva modificări și completări. Pentru mai multe detalii privind Ordonanța 44/2015, vă rugăm să accesați [informarea KPMG](#) privind facilitățile fiscale cu privire la dobânzi și penalități de întârziere, emisă în data de 22 octombrie 2016.

În **Monitorul Oficial nr. 26 din 14 ianuarie 2016** s-a publicat Legea nr. 1/2016 pentru modificarea și completarea legii dialogului social nr. 62/2011. Aceasta aduce completări cu privire la deducerea contribuției de sindicat din baza de calcul a impozitului pe venit (maxim 1% din venitul brut realizat), cu acordul părților (organizații sindicale/salariații și angajatori), pe statul de salarii. Totodată, se aduc completări cu privire la părțile ce pot încheia contracte colective de muncă.

În **Monitorul Oficial nr. 46 din 20 ianuarie 2016** a fost publicat Ordinul 43/2016 al Ministrului Sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui CNAS nr. 60/32/2006.

Printre cele mai importante modificări și completări se numără:

- În cazul în care contribuția calculată la venitul estimat este mai mare decât contribuția datorată și după ce a fost compensată cu obligația de plată rezultată din decizia de impunere anuală sau cu obligația/obligații de plată viitoare, suma rezultată din diferență poate fi restituită la cererea beneficiarului.
- Se modifică prevederile referitoare la obligația angajatorilor de a elibera adeverințe din care să rezulte numărul de zile de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, în sensul că adeverința trebuie să cuprindă separat informații referitoare la fiecare concediu medical plătit.
- Se modifică termenul de plată al sumelor aprobate de către Casa de Asigurări Sociale de Sănătate angajatorilor, reprezentând diferența de restituit pentru indemnizațiile de concediu medical suportate de către FNUASS, la 60 de zile de la depunerea cererii de restituție (față de 30 de zile, anterior).
- Se abrogă prevederile referitoare la declarația pe propria răspundere a asiguratului, dată medicului la eliberarea certificatului medical, despre raportarea certificatelor medicale de către angajator la casa de sănătate și despre verificarea prezenței asiguraților aflați în concediu medical – art. 81 alin. 2-9.
- Ca modificare generală, dacă certificatul de concediu medical se eliberează în data de 1 a lunii cu durată de 30/31 de zile, medicul curant poate elibera certificatul de concediu medical pentru perioada 1-30/1-31 a lunii respective.

În **Monitorul Oficial nr. 52 din 25 ianuarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 52/2016 privind aprobarea calculatorului pentru determinarea deducerilor personale lunare pentru contribuabilii care realizează venituri din salarii la funcția de bază, începând cu luna ianuarie 2016, potrivit prevederilor art. 77 alin. (2) și ale art. 66 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Ordinul prevede de asemenea algoritmul de calcul pentru a fi utilizat la calculul deducerilor personale lunare degresive, în funcție de venitul brut lunar din salarii și de numărul de persoane aflate în întreținerea contribuabilului. De asemenea, calculatorul este cuprins în anexa care face parte integrantă din Ordin.

În **Monitorul Oficial nr. 56 din 26 ianuarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 371/2016 privind modificarea Ordinului președintelui ANAF nr. 3698/2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal.

Astfel, Ordinul modifică formularul 020 ("Declarație de înregistrare fiscală/declarație de mențiuni pentru persoane fizice române și străine care dețin cod numeric personal"), respectiv formularul 030 („Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoane fizice care nu dețin cod numeric personal”).

În ambele declarații la secțiunea "V. Date privind vectorul fiscal", punctul „2. Impozit pe venitul din salarii și pe venituri asimilate salariilor și contribuții sociale” a fost introdus un nou câmp (2.1.) privind perioada fiscală aferentă (i.e. trimestrială, respectiv lunară prin opțiune). De asemenea, se diferențiază contribuțiile sociale datorate de angajator, respectiv contribuțiile datorate de angajat.

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