People Services Newsletter

Buletin informativ - martie 2016

Viitorul este astăzi

Un raport al World Economic Forum, intitulat The Future of Jobs, lansat în luna ianuarie 2016, concluzionează că în următorii 5 ani, în contextul celei de-a patra revoluții industriale, vor exista schimbări esențiale nu doar în modelele de business ci și în piața forței de muncă. Raportul readuce în discuție o temă importantă pentru oamenii de HR, despre care s-a mai vorbit, dar care e încă privită ca o temă de reflecție pentru viitor. Automatizarea aduce însă rapid soluții din ce în ce mai inteligente și sustenabile financiar, iar în același timp pool-ul de talente se micșorează și devine din ce în ce mai scump. Astfel, se estimează că o serie de ocupații vor dispărea (sau cererea pentru ele va scădea dramatic) în timp ce vor apărea alte ocupații (cele mai multe în domeniul IT, matematică, arhitectură, inginerie), pentru care cererea va fi extrem de ridicată.

Ce facem ca să ne pregătim ca angajatori pentru acest viitor care nu mai e atât de îndepărtat? Pentru HR, devine din ce în ce mai important să definească o "strategie digitală", unde aspectele de planificare a forței de muncă, anticipând modificările demografice, tehnologice, economice care vor afecta în mod semnificativ modelele de afaceri actuale, nu mai pot fi ocolite. Pe de altă parte, o astfel de strategie trebuie să anticipeze ce putem face pentru a adapta forța de muncă actuală la nevoile de business viitoare. Investiții în recalificarea angajaților, programe de mobilitate și de job rotation, diverse forme de colaborare și de investiție în sistemul educațional cu scopul de a pregăti forța de muncă viitoare, dar și atragerea de forță de muncă calificată din afara granițelor, colaborarea cu alte organizații din industrii similare sau complementare, sunt doar unele dintre acțiunile concrete pe care organizațiile le pot avea în vedere.

Probabil că nu există rețete universal valabile, și nu este apanajul exclusiv al mediului de afaceri să asigure adaptarea forței de muncă la noile condiții. Deopotrivă autoritățile guvernamentale, instituțiile de învățământ și comunitățile au responsabilitatea de a contribui în acest proces, iar acțiunile ar trebui să fie concrete și implementate rapid pentru a fi eficiente.

Vă doresc o primăvară frumoasă și aștept părerile voastre la adresa mea de email:
mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR
Studiile de opinie ale angajaților – cum le creștem eficiența?
Pagina 2

Dreptul Muncii
Concedierile succesive, o practică riscantă la nivelul angajatorilor
Pagina 3

Meet the Consultant
Alina Puțică – Assistant Manager, Global Mobility Services
Pagina 3

Opinii Fiscale
Noi obligații declarative – formularul 402
Pagina 4

Evenimente
- **București - 17-18 martie**
  Mobilitatea internațională a angajaților
- **Timișoara - 22 martie**
  Noutăți și priorități în domeniul salarizării și legislației muncii.

Pagina 4

Noutăți Legislative
Sumarul lunii februarie 2016.
Pagina 5

KPMG Training Academy

Academia de Training KPMG a fost creată pentru a aduce impreună cei mai talentați membri ai echipei noastre cu vastă experiență atât în furnizarea de servicii profesioniste 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.

Trenduri în HR

Studiile de opinie ale angajaților – cum le creștem eficiența?

Claudia Stan
Manager, People Services

Elena Vizireanu
Consultant, People Services

Există în ultima vreme un trend de a renunța la sisteme și modele care păreau normă în HR până de curând. Acum câteva luni se vorbea mult despre decizia, aparent surprinzătoare, a unor companii de a renunța la distribuția forțată și la acordarea calificativelor în evaluarea performanței. Un alt exemplu, asupra căruia vă propunem să ne oprim în această ediție, este controversa în jurul eficienței studiilor de opinie a angajaților.

Studiile de opinie a angajaților se utilizează în ultimii ani la scară largă. Însă, în ciuda investiției, de multe ori considerabile, de timp și resurse financiare, eficiența acestor studii s-a dovedit a fi una scăzută. Care sunt de fapt motivele? E vorba de modalitatea precară de creare și administrare a instrumentelor, de faptul că organizațiile nu știu cum să interpreteze și să gestioneze rezultatele obținute sau despre înțelegerea greșită a valorii oferite de astfel de studii, care sunt de multe ori derulate cu așteptări prea mari? Companiile continuă să ruleze astfel de studii în speranța că vor identifica (și rezolva) problemele din organizație. In realitate studiul te ajută să identifici simptomele, nu și cauzele acestora. În evaluarea eficienței cursurilor avem o situație similară. Companiile care cred că prin administrarea și analiza unor „happy sheets” la sfârșit de curs, pot evalua eficiența acestuia, fac aceeași eroare.

Haideți să vedem totuși ce putem face pentru a crește eficiența studiilor de opinie, care, atâta vreme cât sunt folosite corect și mai ales, înțelegem ce rol au, pot fi un instrument valoros de dezvoltare organizațională.

Angajații “disengaged” răspund la studii?

Rata de răspuns a angajaților “disengaged” este, de cele mai multe ori, scăzută. Acest lucru se întâmplă fie pentru că aceștia au observat, de-a lungul timpului, că nu s-a ținut cont de feedback-ul lor și nu mai percep utilitatea studiilor, fie pentru că nu au încredere în confidențialitatea procesului. Alegerea unui consultant extern pentru derularea studiului poate influența percepția angajaților cu privire la confidențialitatea informațiilor oferite și facilitează procesul de strângere și analiza a datelor. Provocarea organizației este să găsească metode de a motiva angajații să participe la studiu, astfel încât rezultatele obținute să reflecte feedback-ul cât mai multor categorii de agajați.

Rezultate valide

Înainte de a folosi rezultatele obținute, organizațiile trebuie să se asigure că înțeleg mesajele transmise și că rezultatele sunt valide. O modalitatea de a valida rezultatele obținute poate fi corelarea acestora cu alți indicatori de business sau de HR. De exemplu, o analiză aprofundată este necesară dacă nivelul de satisfacție sau engagement este ridicat, dar și cel al fluctuației de personal este mai mare decât cel așteptat în industrie. O altă modalitate de validare este de a colecta feedback calitativ de la participanții la studiu, fie prin inserarea unor rubrici în chestionar, prin care să se colecteze detalii cu privire la motivațiile acestora, fie prin organizarea unor focus grupuri pentru a înțelege semnificația rezultatelor.

Managerii nu susțin proiectul și nu sunt responsabilizați

Dacă managementul percepe studiile de opinie ca fiind în responsabilitatea deplină a echipei de HR, șansele de succes sunt scăzute. O altă greșeală frecventă este ca rezultatele să fie descentralizate și discutate doar la nivel de top management, fără să se țină cont că angajații interacționează cel mai frecvent cu managerii direcți și schimbările la nivelul relaționării cu aceștia pot avea impactul cel mai mare.

Lipsa comunicării și a planurilor de acțiune

Companiile le cer angajaților disponibilitate în completarea chestionarelor, însă cele mai multe dintre ele nu alocă timp și resurse pentru crearea unor planuri de acțiune pe baza rezultatelor obținute. Nevalorificarea rezultatelor și lipsa implicării active poate duce la scăderea nivelului de încredere a angajaților și la scăderea gradului de participare la viitoare studii, în final obținându-se efectul opus celui dorit.

De-a lungul procesului, comunicarea internă joacă un rol esențial, angajații trebuie să fie constat informați cu privire la statusul acțiunilor implementate, prin canale cât mai variate de comunicare. Organizația trebuie să își ia angajamentul pentru implementarea unor planuri de acțiune acolo unde este posibil și să comunice de ce în anumite arii schimbările dorite de angajați nu sunt posibile.

Lista de mai sus nu este exhaustivă și suntem convinși că aveți și alte idei. Credem că organizațiile vor dori să continue să ia pulsul angajaților, în mod “formal” și structurat, pe lângă feedback-ul direct sau procese precum exit interviews. Astfel, studiile de opinie vor continua să fie folosite de organizații, pentru cât timp și sub ce formă, rămâne de văzut...

Dreptul Muncii

Concedierile succesive, o practică riscantă la nivelul angajatorilor

Lavinia Cioc Scarlat
Senior Associate, NTMO Attorneys at Law in association with KPMG Legal

La momentul apariției unor situații tensionate la nivelul relației dintre angajator și salariat, situație derivată din modalitatea de desfășurare a activității de către salariatul în cauză, angajatorul înclină să demareze desfacerea contractului de muncă pentru necorespundere profesională într-un proces accelerat, fără a efectua o analiză preliminară a riscurilor la care se expune în cazul implementării unei astfel de decizii cu unele lacune procedurale.

Esențială pentru demararea procedurii de concediere este, alături de conglomeratul de fapte și evenimente care converg spre acest rezultat, analiza procedurilor legale ce se impun a fi strict respectate de către angajator pentru a minimiza riscurile atacării de către salariatul concediat a deciziei de concediere pentru necorespundere profesională.

De cele mai multe ori, angajatorii, din dorința de a desfășura o procedură cât mai rapidă și simplă de concediere, merg pe premisa că rezultatele evaluării salariatului sunt concludente și suficiente pentru a susține că acesta nu corespunde profesional postului ocupat și că performanța salariatului se află sub nivelul de performanță acceptat de organizație.

O astfel de abordare atrage în practică contestarea deciziei de concediere de către salariat, finalizată uneori cu anularea deciziei, reintegrarea în funcția deținută anterior și cu plata tuturor drepturilor indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

O situație similară ca cea descrisă mai sus am întâlnit-o într-o speță din practica noastră de litgii în care, la data reintegrării salariatului ca urmare a anulării deciziei de concediere pentru necorespundere profesională, angajatorul a înmânat salariatului o a doua decizie de concediere, de data aceasta pentru desființarea postului acestuia, decizie care a fost din nou contestată de salariat.

Lipsa unei analize adecvate urmata de inițierea unui al doilea proces de concediere într-o etapa ulterioară nu este lipsită de riscuri pentru angajator.

Având în vedere că ne aflam deja într-o a doua procedură de concediere, chiar dacă angajatorul a arătat în mod documentat faptul că, în baza analizei interne, a externalizat activitatea desfășurată anterior de salariat în virtutea prerogativei sale de a-și organiza activitatea, instanța a anulat a doua decizie de concediere și a dispus reintegrarea salariatului în funcția deținută anterior, cu plata corespunzătoare a tuturor drepturilor prevăzute de articolul 80 (1) din Codul Muncii, considerând această concediere ca având caracter subiectiv, în sensul în care angajatorul a folosit toate căile legale pentru a îndepărta salariatul din cadrul societății.

Prin urmare, modalitatea prin care o procedură de concediere este implementată de către angajator este cea care asigură reușita sau eșecul în cazul în care decizia de concediere este contestată de salariat. Cu alte cuvinte, este important de reținut faptul că nu este suficientă existența faptelor salariatului și confirmarea acestora, dacă acestea nu sunt tratate corespunzător într-un cadrul legal care să reflecte respectarea prevederilor și procedurilor legale aplicabile în materie.

Așadar, pentru a evita riscul unor concedieri succesive eșuate, de multe ori finalizate atât cu reintegrarea salariatului dar și cu costuri financiare semnificative pentru angajator, este important ca decizia de concediere să întrunească atât condițiile de formă reglementate de lege, dar și toate elementele de fond menite a reliefa temeinicia concedierii.

Meet the Consultant

Alina Puțică – Assistant Manager, Global Mobility Services

Alina Puțică
Assistant Manager, Global Mobility Services

Alina este Assistant Manager în echipa de Global Mobility Services din cadrul Departamentului de Taxe al KPMG Romania, alăturându-se colegilor săi în urmă cu aproximativ 6 ani.

Alina are experiență în furnizarea de servicii privind mobilitatea internațională, gestionând un portofoliu mare de cetățeni străini detașați în România, dar și români detașați în străinătate, fiind implicată în întregul proces de pregătire a formularelor și declarațiilor aplicabile în cazul diverselor detașări, dar și în oferirea de servicii de consultanță fiscală către companiile străine care dispun detașări în România și către companiile din România care detașează angajați în străinătate.

Împreună cu echipa sa, Alina a susținut cursuri de instruire pentru diferiți clienți privind serviciile de mobilitate internațională, a participat la organizarea de seminarii de specializare în impozitul pe venit și securitate socială.

Este absolventă a facultății de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori din cadrul Academiei de Studii Economice și a masterului în cadrul aceleiași facultăți și este membru activ al Camerei Consultanților Fiscali din România.

Opinii Fiscale

Noi obligații declarative – formularul 402

Alina Puțică
Assistant Manager, Global Mobility Services

Companiile care în cursul anului 2015 au făcut plăți de natura salariilor sau asimilate salariilor către persoane fizice rezidente în state membre UE s-au confruntat în luna februarie 2016 cu noi provocări aduse de noua declarație (formular 402) - **Declarația informativă privind veniturile de natură salarială sau asimilate salariilor, inclusiv remunerațiile administratorilor și altor persoane asimilate acestora, rezidenți ai altor state membre ale Uniunii Europene, realizate în România.**

Această declarație a fost introdusă de Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2727/2015 în contextul schimbului de informații dintre autoritățile fiscale din statele membre UE (reglementat de Directiva 2011/16/UE din 15 februarie 2011 privind cooperarea administrativă în domeniul fiscal). Informațiile colectate prin această declarație sunt necesare pentru realizarea schimbului automat de informații dintre administrațiile fiscale din România și celelalte state membre.

Fiind primul an de raportare și depunere a declarației 402, nu puține au fost semnele de întrebare asupra acestei declarații – ce persoane se includ în această declarație?, ce tipuri de beneficii sau plăți făcute de entitățile raportoare din România trebuie declarate?, cu ce date trebuie completate anumite câmpuri? etc. În urma clarificărilor aduse de ANAF în cadrul unor sesiuni de informare dar și urmare solicitărilor scrise trimise de contribuabili, s-a concluzionat că declarația 402 cuprinde toate beneficiile acordate de entitățile raportoare din România nerezidenților (rezidenți în alte state membre UE), chiar dacă pentru aceste beneficii societatea din România compania nu a reținut la sursă impozit pe venit și nu a declarat prin declarația 112 aceste sume. De asemenea, se includ și plățile de salarii și beneficii în natură acordate angajaților români detașați în state membre UE care devin nerezidenți în România (rezidenți în alte state membre UE), chiar dacă nu mai există obligația reținerii impozitului conform Codului Fiscal și al tratatelor de evitare a dublei impuneri.

Deși termenul de depunere a declarației a fost 29 februarie 2016, experiența primului an de raportare ne-a arătat că pentru completarea corectă a declarației este nevoie de o analiză foarte amănunțită cu privire la rezidența fiscală a fiecărei persoane care ar putea fi considerată rezident fiscal într-un alt stat membru UE, precum și asupra tuturor plăților făcute și a beneficiilor acordate de entitatea din România. Declarația cuprinde un grad foarte ridicat de detaliu (e.g. adresa din țara de rezidență, numărul de identificare fiscală, detalii despre tipul venitului plătit, dar și tratamentul fiscal pentru fiecare tip de venit în parte, etc.).

Odată cu introducerea acestei declarații, gradul de transparență a plăților făcute către nerezidenți va crește. Informațiile colectate vor fi transmise către autoritățile fiscale din statele de rezidență ale persoanelor fizice în cauză, pentru o mai bună evidență a veniturilor încasate și pentru a se asigura ca veniturile mondiale sunt declarate în țara de rezidență.

Evenimente

Mobilitatea internațională a angajaților - București și Noutăți și priorități în domeniul salarizării și legislației muncii - Timișoara.

- **17-18 martie, București** – Mobilitatea internațională a angajaților (Seminar privind implicațiile fiscale, de legislația muncii și alte aspecte practice legate de detașări internaționale). Vizualizați agenda și invitația evenimentului.
- **22 Martie, Timișoara** – Noutăți și priorități în domeniul salarizării și legislației muncii. Pentru detalii, o puteți contacta pe Oana Tudorache (otudorache@kpmg.com, tel. 0735 789 991) – Vizualizați invitația evenimentului.

Noutăți legislative - sumarul lunii februarie 2016

În **Monitorul Oficial nr. 75 din 2 februarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 514/2016 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.744/2015 privind stabilirea cazurilor speciale de executare silită, precum și a structurilor abilitate cu ducerea la îndeplinire a măsurilor asigurării și efectuarea procedurii de executare silită.

Astfel, personalul din cadrul Direcției executări silite cazuri speciale poate participa direct la efectuarea acțiunilor de executare silită cazuri speciale în calitate de executori fiscali coordonatori în următoarele situații:

- cuantumul sumelor cuvenite bugetului de stat depășește pragul de 10 milioane de euro (echivalent în lei);
- debitorii fac parte din categoria marilor contribuabili;
- în cazul blocării fondurilor și resurselor economice ale persoanelor desemnate ce fac obiectul sancțiunilor internaționale;
- la solicitarea scrisă a vicepreședintelui coordonator al activității de colectare a veniturilor bugetare;
- în cazurile identificării la nivelul Direcției executări silite cazuri speciale ca fiind de o complexitate deosebită.

În **Monitorul Oficial nr. 78 din 3 februarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 558/2016 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind Procedura de publicare a listelor debitorilor care înregistrează obligații fiscale restante, precum și cuantumul acestor obligații, în vederea descurajării acumulării de arierate bugetare de către contribuabilii, persoane fizice și juridice.

Conform acestui Ordin, nu fac obiectul publicării, obligațiile fiscal restante al căror cuantum total este sub următoarele plafoane:

a) 1.500 lei , în cazul debitorilor care au calitatea de mare contribuabil;

b) 1.000 lei, in cazul debitorilor care au calitatea de contribuabil mijlociu;

c) 500 lei, în cazul celorlalte categorii de debitori, inclusiv în cazul persoanelor fizice care înregistrează obligații fiscale restante și din desfășurarea de activități economice în mod independent sau exercită profesii libere;

d) 100 lei, în cazul debitorilor persoanelor fizice altele decât cele de la lit. c).

În **Monitorul Oficial nr.89 din 3 februarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 531/2016 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind impozitele, contribuțiile și alte sume reprezentând creanțe fiscale, care se plătesc de contribuabili într-un cont unic. Au fost aprobate Nomenclatorul obligațiilor fiscale datorate la bugetul de stat care se plătesc în contul unic 20.A.47.01.00 “Sume încasate pentru bugetul de stat în contul unic, în curs de distribuire” și Nomenclatorul obligațiilor fiscale datorate bugetelor asigurărilor sociale și fondurilor speciale, care se plătesc în contul unic 55.02 “Disponibil al bugetelor asigurărilor sociale și fondurilor speciale, în curs de distribuire”. La data intrării în vigoare a ordinului se abrogă Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.294/2007 privind impozitele, contribuțiile și alte sume reprezentând creanțe fiscale, care se plătesc într-un cont unic, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 658 din 26 septembrie 2007, cu modificările și completările ulterioare.

În **Monitorul Oficial nr. 94 din 8 februarie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 587/2016 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă (100, 710).

În **Monitorul Oficial nr. 130 din 19 februarie 2016** a fost publicată metodologia de întocmire a dosarului de pensionare pentru stabilirea drepturilor de pensii militare de stat. Totodată, se abrogă Ordinul Ministrului Apărării Naționale nr. M.82/2015, care stabilea metodologia întocmirii dosarului de pensionare anterior prezentului ordin.

În **Monitorul Oficial nr. 145 din 25 februarie 2016** a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 50/2016 pentru aprobarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Indonezia cu privire la eliminarea obligativității vizelor pentru titularii de pașapoarte diplomatice și de serviciu, semnat la New York la 24 septembrie 2015.

Conform acestui Acord, cetățenii celor două state semnatare (România și Indonezia), posesori ai pașapoartelor diplomatice și/sau de serviciu, nu au nevoie de viza la intrarea, tranzitarea sau ședederea pe teritoriul celuilalt stat pe o perioadă de cel mult 30 zile în oricare 180 zile.

Totuși, începând cu data aplicării în totalitate a acquis-ului Schengen de către România, în calculul perioadei de 30 zile în care cetățenii Republicii Indonezia au dreptul de a rămâne pe teritoriul României intră și perioadele de ședere petrecute pe teritoriul oricărui stat care aplică în totalitate acquis-ul Schengen.

În **Monitorul Oficial nr. 152 din 29 februarie 2016** a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 99/2016 pentru aprobarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Kârgâze cu privire la eliminarea obligativității vizelor pentru titularii de pașapoarte diplomatice și de serviciu, semnat la Bișkek la 16 iunie 2015.

Conform acestui Acord, cetățenii celor două state semnatare, posesori ai pașapoartelor diplomatice și/sau de serviciu, nu au nevoie de viza la intrarea, tranzitarea sau ședederea pe teritoriul

celuilalt stat pe o perioadă de cel mult 90 zile în oricare 180 zile.

Totuși, începând cu data aplicării în totalitate a acquis-ului Schengen de către România, perioada de ședere menționată pe teritoriul României a cetățenilor din Republica Kârgâza, titulari de pașapoarte diplomatice și/sau de serviciu, va fi determinată de la data intrării fie pe teritoriul României, fie pe teritoriul oricărui alt stat care aplică Convenția din 19 iunie 1990 de implementare a Acordului Schengen din 14 iunie 1985 privind eliminarea treptată a controalelor la frontierele comune.

În **Monitorul Oficial nr. 158 din 1 martie 2016** s-a publicat Hotărârea nr. 150 prin care Guvernul a aprobat pentru anul 2016 un contingent de 5.500 de avize de muncă pentru lucrători străini (cetățeni ai altor state decât cele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului economic European ori ai Confederației Elvețiene sau cetățeni străini al căror acces liber pe piața muncii este stabilit prin acorduri și tratate încheiate de România cu alte state) noi-admiși pe piața forței de muncă din Romania, după cum urmează:

- Lucrători permanenți – 3.500;
- Lucrători stagiari – 200;
- Lucrători sezonieri – 200;
- Lucrători transfrontalieri – 100;
- Lucrători înalt calificați – 800;
- Lucrători detașați – 700.

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racoviţan
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: i+40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700
Internet: www.kpmg.ro

© 2016 KPMG Tax S.R.L., o societate cu raspundere limitata de drept român, membra a retelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International"), o entitate elvetiana. Toate drepturile rezervate.