

People Services Newsletter

Buletin informativ - aprilie 2016



Un nou studiu lansat de KPMG în România în domeniul legislației muncii

Mă bucur să anunț lansarea studiului publicat de KPMG în România intitulat "Salariul minim în Europa în contextul detașărilor transnaționale". Studiul furnizează informații despre reglementările privind salariul minim în statele membre UE, ale Spațiului Economic European și în Confederația Elvețiană, și are drept obiectiv de a fi un instrument util pentru angajatorii care detașează personal în alte state membre să aibă o viziune mai clară asupra cerințelor legislative din aceste state.

Respectarea reglementărilor cu privire la salariul minim și a celorlalte reguli impuse în baza Directivei pentru detașări transnaționale (Directiva 96/71/CE) devine cu atât mai importantă cu cât o nouă directivă (Directiva 2014/67/UE) este în proces de implementare în statele membre. Obiectivul noii directive (așa numită Directiva de aplicare) este de a stabili un cadru comun de măsuri și mecanisme de control corespunzătoare pentru aplicarea în mod uniform a Directivei 96/71/CE, cu scopul de a combate eventualele abuzuri ale unor angajatori care ar putea să profite în mod nejustificat de libertățile oferite prin tratatul de funcționare al Uniunii Europene și prin celelalte acte normative emise la nivelul Uniunii. Ne așteptăm ca în perioada următoare autoritățile din statele membre să exercite un și mai mare control asupra aplicării corecte a prevederilor directivei, la nivelul angajatorilor care detașează personal în alte state membre. Noua Directivă 2014/67/UE are termen de implementare în legislația națională din statele membre în 18 iunie 2016.

Vă invit deci să citiți [studiul nostru](#), și dacă doriți mai multe detalii cu privire la informațiile cuprinse în material, vă stau la dispoziție, împreună cu colegii mei implicați în realizarea studiului.

Salutări

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Putem crește retenția prin programele de on-boarding?

Pagina 2

Dreptul Muncii

- O nouă lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

- Platformă europeană pentru combatere a muncii nedecarate

Pagina 3

Meet the Consultant

Bogdan Dincă – Manager Immigration Services, Global Mobility Services

Pagina 4

Aspecte privind imigrarea

Simplificarea condițiilor de intrare și ședere a străinilor în cazul unui transfer în cadrul aceleiași companii

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii martie 2016.

Pagina 5

Evenimente

20 aprilie, Timișoara – Mobilitatea internațională a angajaților

27 aprilie, București – HR Breakfast - Salariul minim în Europa, în contextul detașărilor transnaționale.

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

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



Trenduri în HR

Putem crește retenția prin programele de on-boarding?



Claudia Stan
Manager, People Services

Vorbim deseori cu clienții noștri despre preocuparea lor de a crește retenția angajaților. Un subiect cu care ne-am tot întâlnit

în ultima perioadă, este cel al retenției noilor angajați. Statisticile în jurul acestui subiect sunt grăitoare:

86
%

dintre angajați decid dacă rămân sau nu alături de o companie în primele 6 luni de la angajare (All Aboard: Effective Onboarding Techniques and Strategies, Aberdeen Group)

50
%

dintre nou veniții la nivel de executiv eșuează în rol în primele 18 luni (Onboarding New Employees: Maximizing Success, SHRM Foundation)

58
%

mai multe șanse de a rămâne într-o organizație peste trei ani, pentru angajații care trec printr-un program structurat de on-boarding (studiu al Wynhurst Group, 2007)

39
%

dintre organizații au luat măsuri pentru îmbunătățirea proceselor de induction/on-boarding în 2015 (studiu ICPD Resourcing and Talent Planning, 2015)

Pe lângă aspectele legate de modul în care se desfășoară procesul de recrutare și selecție, companiile cu rate mari de atriție la angajați în primele 6-12 luni de la angajare, trebuie să își pună și întrebări legate de modul în care se desfășoară procesele lor de on-boarding sau induction, dacă acestea există.

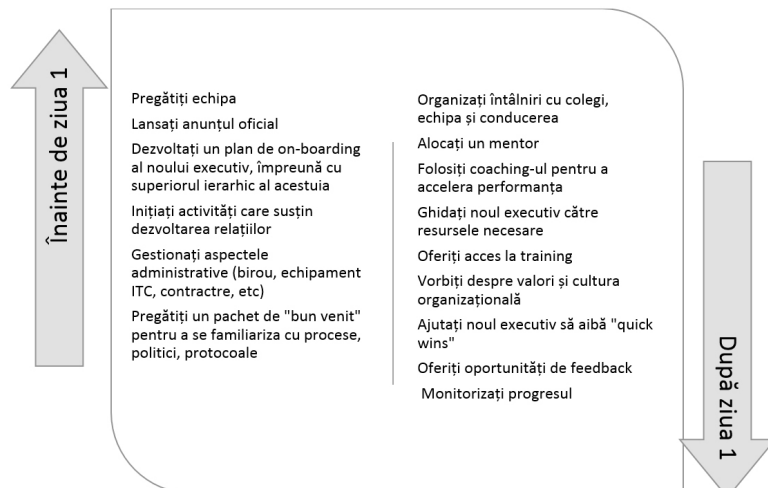
Pentru organizațiile care încă nu au procese structurate de on-boarding, sau pentru cele care au rate mari de fluctuație la nivel de new joineri,

definirea sau revizuirea acestui proces, poate aduce oportunități majore: de la oportunitatea de a avea un impact crescut asupra nou veniților, la adaptarea rapidă a acestora la organizație, facilitarea tranziției la cultura, procesele, echipa și responsabilitățile noului rol, toate cu beneficii legate de productivitatea noului angajat și de retenția acestuia.

După părerea noastră, orice organizație, indiferent de dimensiune, industrie, număr de angajați sau cifră de afaceri ar trebui să aibă un astfel de proces. Durata și structura acestuia depinde de complexitatea job-ului, de profilul și experiența noului angajat, de tipul de activitate al organizației sau cultura acesteia. Unele dintre elementele clasice ale acestor programe includ: pachete de "bun venit" care oferă informații despre organizație, politici, oameni, structura organizatorică; programe de training sau induction (de la câteva ore la câteva zile); programe de mentoring/buddy, toate cu scopul de a-l ajuta pe noul angajat să se adapteze rapid la noul rol și să se integreze în echipă și organizație.

O atenție deosebită ar trebui acordată nou veniților la nivel de top management. Adaptarea unui nou executive la organizație și rol este critică pentru performanța individuală a acestuia dar și pentru performanța organizației. Un astfel de proces demarează de obicei înainte de prima zi a noului executive în organizație și se concentrează mult pe acțiuni care susțin dezvoltarea relațiilor cu noii colegi, networking cu ceilalți executivi, scheme de mentorat și discuții legate de viziunea, obiectivele și așteptările organizației de noul membru al echipei de management.

Deși activitățile din sfera proceselor de on-boarding nu sunt singurele elemente care vor asigura succesul noului angajat în organizație, fără ele, șansele ca acesta să devină rapid eficient sau chiar să rămână în organizație scad semnificativ. Literatura de specialitate subliniază importanța primelor 90 de zile, ca o oportunitate să introducem noul angajat în organizație, cu impact în productivitate, retenție sau satisfacția clienților, iar noi vă încurajăm să tratați acest subiect cu atenția cuvenită.



Exemple de activități în cadrul unui proces de on-boarding pentru un nou executiv:

Dreptul Muncii

O nouă lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale



Daniela Gladunea
Managing Associate,
NTMO Attorneys at Law



Mircea Ciută
Junior Consultant,
NTMO Attorneys at Law

Dorim să vă aducem în atenție proiectul Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, aflat în prezent în dezbatere publică, pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Obligativitatea transpunerii Directivei 2014/67/UE, până în luna iunie 2016, a condus la pregătirea acestui proiect de lege („Proiectul”), care preia integral prevederile Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare (nota: aduse de Ordonanța de urgență nr. 28/2015), la care se adaugă prevederile privind detașarea transnațională cuprinse în Directiva 2014/67/UE.

Ca elemente de noutate dorim să menționăm următoarele aspecte:

- **Cooperarea administrativă.** Modalitățile de realizare a cooperării administrative între autoritățile competente din statele membre (Inspekția Muncii în România),

incluzând schimbul de informații și de documente, termenele de furnizare a informațiilor solicitate între autoritățile din statele membre ale Uniunii Europene, obligativitatea utilizării Sistemului de informare a pieței interne (IMI);

- **Rolul Inspekției Muncii.** Inspekția Muncii este autoritatea care asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați pe teritoriul României. De asemenea, Inspekția Muncii are și atribuții de birou de legătură, punând la dispoziția prestatorilor de servicii care detașează în România cat și a salariaților detașați informații cu privire la drepturile și obligațiile, pe care aceștia le au conform legii române. Informațiile respective ar urma să fie puse la dispoziție pe site-ul Inspekției Muncii, în limbile română și engleză.

- **Elemente faptice-detașare.** Stabilirea unor elemente faptice în scopul identificării de către inspekții de muncă a situațiilor care reprezintă o detașare transnațională;

- **Cerințe administrative și de control.** Stabilirea unor cerințe administrative și măsuri de control justificate și proporționale pe care trebuie să le îndeplinească întreprinderile prestatoare de servicii care detașează personal pe teritoriul României, e.g. (i) copii în format de hârtie sau în format electronic ale documentelor (contractul de muncă, privind salariul și dovada plății acestuia, fișa de prezență, etc.) traduse în limba română, puse la dispoziție la cererea Inspekției Muncii, în cel mult 10 zile lucrătoare. Obligația

de a răspunde solicitărilor de furnizare a documentelor menționate anterior rămâne aplicabilă 3 ani după perioada de detașare transnațională. (ii) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile naționale competente și să trimită/primească documente și/sau avize, după caz. Prin urmare, Proiectul nu mai face vorbire despre reprezentantul legal al întreprinderii pe teritoriul României și nici despre alternativa ca unul dintre salariații detașați în România să fie desemnat ca persoană de legătură cu organele de control (conform Hotărârii de Guvern nr. 104/2007). Sancțiunile pentru nerespectarea acestor obligații legale vor fi stabilite prin hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a acestei legi.

- **Noi atribuții pentru Autoritatea Națională de Administrare Fiscală (ANAF).** Este reglementată recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din sancțiunile administrative (sancțiuni pecuniare, inclusiv taxe) și/sau amenziile contravenționale aplicate atât întreprinderilor din România, pentru nerespectarea prevederilor legii române, cat și întreprinderilor din alte state membre, pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților în statul membru gazdă. ANAF este responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de recuperare pentru amenziile contravenționale și, respectiv, primirea administrativă a cererilor de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare dispuse de organe administrative sau judiciare.

Platformă europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate

Decizia (UE) 2016/344 din 9 martie 2016 privind instituirea unei platforme europene pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate aduce în atenție un subiect de interes la nivelul Uniunii Europene. Astfel, munca nedeclarată afectează în mod negativ economia Uniunii, creând situații de concurență neloială, generând lipsa protecției sociale (spre exemplu dreptul la pensie, acces la asistență medicală) și a locurilor de muncă. Vă reamintim definiția dată de Comisia Europeană muncii nedeclarate ca fiind “orice activitatea remunerată, care este legală în ceea ce privește natura

ei, dar nu este declarată autorităților publice, luând în calcul diferențele de reglementare din statele membre”. De asemenea, în cuprinsul Deciziei se apreciază că “utilizarea abuzivă a statutului de independent este o formă de muncă declarată în mod fals, persoana fiind declarată independentă, deși îndeplinește condițiile caracteristice unui raport de angajare, pentru a fi evitate anumite obligații legale sau fiscale”.

Combaterea muncii nedeclarate, inclusiv a muncii declarate în mod fals, ar urma să fie misiunea acestei platforme, menită să contribuie la acțiuni mai eficiente la nivelul Uniunii. Platforma înseamnă

un organism compus din cate un reprezentant la nivel înalt al fiecărui stat membru, un reprezentant al Comisiei Europene și reprezentanți ai partenerilor sociali la nivelul Uniunii. Alți reprezentanți pot participa în calitate de observatori, inclusiv un reprezentant al Organizației Internaționale a Muncii. Întâlnirile acestui organism vor avea loc cel puțin de două ori pe an. Printre obiectivele Platformei se regăsesc: (i) consolidarea cooperării între diverse autorități competente, (ii) sensibilizarea opiniei publice etc., în principal prin schimbul de bune practici și informații.

Meet the Consultant

Bogdan Dincă – Manager Immigration Services, Global Mobility Services



Bogdan Dincă
Manager Immigration Services, Global Mobility Services

Bogdan s-a alăturat echipei de Global Mobility Services a KPMG România în noiembrie 2008, are peste 9 ani de experiență în domeniu, timp în care a oferit servicii de asistență în domeniul imigrării atât pentru expați cât și pentru familiile acestora. Acesta împreună cu echipa pe care o coordonează oferă asistență în vederea obținerii avizelor de muncă, vizelor române de scurta sau lunga ședere, permise de ședere pentru diferite scopuri, preschimbării de permise de conducere, supralegalizării/apostilări de documente, etc. Datorită creșterii numărului persoanelor transferați la entități ale grupurilor

aflate în afara României echipa de imigrare și-a diversificat aria de competență astfel că în ultima perioada oferă asistență cetățenilor români/străini în vederea obținerii vizei Schengen, precum și vize pentru state din afara UE (SUA, Rusia, China, Canada) în scop turistic/vizită/afaceri.

De asemenea, Bogdan susține cursuri de instruire pentru clienții KPMG, legate de procesele de imigrare aducând în atenția acestora și noutățile legislative apărute ori ce urmează a fi publicate.

Aspecte privind imigrarea

Simplificarea condițiilor de intrare și ședere a străinilor (cetățeni non-UE) în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii

Bogdan Dincă
Manager Immigration Services, Global Mobility Services

Ținând cont de trendul de globalizare a pieței forței de muncă ce are ca efect creșterea mobilității angajaților, Directiva 2014/66/EU urmărește stimularea transferului de forță de muncă în vederea creșterii competitivității economice a Uniunii Europene. Astfel, se dorește simplificarea procedurilor de imigrare pentru situațiile de transfer în cadrul aceluiasi grup al unui cetățean străin cu reședința în afara unui stat membru, angajat de către o entitate din afara UE.

Conform Directivei, din categoria persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii fac parte managerii și specialiștii angajați de către o întreprindere din grup stabilită în afara UE, precum și angajații stagiați cu experiența în grup de cel puțin 3-6 luni. Astfel, cadrul de conducere este definit ca persoana care ocupă o funcție de conducere responsabilă de gestionarea entității gazdă sau unui departament / subunități a acesteia, specialistul este persoana care are un grad înalt de calificare și experiență profesională corespunzătoare pentru un anumit tip de muncă iar angajatul stagiar este persoana, absolventă de studii universitare, transferată pentru

dezvoltarea carierei sau pentru a obține formare privind tehnici sau metode utilizate în afaceri pentru care primește o remunerație pe durata transferului.

Directiva stabilește că titularul unui permis pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii are drept de intrare, ședere și muncă în unul sau mai multe state membre.. Permisul pentru mobilitate pe termen scurt dă drept de ședere în alte state membre decât cel care a emis documentul pentru o perioadă de până la 90 de zile într-o perioadă de 180 de zile iar permisul pentru mobilitate pe termen lung oferă posibilitatea titularului la o ședere mai mare de 90 de zile în decurs de 180 de zile. Titularul unui permis pentru mobilitate pe termen scurt poate opta pentru unul pe termen lung. Durata maximă a transferului în cadrul aceleiași companii este de 3 ani pentru cadrele de conducere și specialiști și de 1 an pentru angajații stagiați.

Directiva mai prevede condiții favorabile pentru reîntregirea familiei atât în primul statul membru, cât și în statele membre care dau drept de ședere și de muncă titularului permisului obținut ca persoană transferată.

Statele membre ale Uniunii Europene, cu excepția Danemarcei, Regatului Unit și al Irlandei, sunt obligate să transpună Directiva în legislația națională până la

29 noiembrie 2016 astfel că în a doua jumătate a anului 2016 ne așteptăm la modificarea Ordonanței nr. 25/2014 și Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 194/2002, principalele acte normative care trasează condițiile ce trebuie îndeplinite de către străini pentru obținerea dreptului de ședere și muncă pe teritoriul României.

Față de prevederile actuale ale legislației, Directiva simplifică procedurile de transfer a managerilor, specialiștilor și angajaților absolvenți de facultate în cadrul aceleiași companii. Mai mult, Directiva va da totodată posibilitatea acestora să lucreze și în alte țări membre, unde grupul activează. Prin transpunerea Directivei se urmărește simplificarea procedurii de reîntregire a familiei care, conform prevederilor actuale, este lungă și descurajatoare, în special pentru acei străini care fac obiectul unor detașări pentru perioade mai scurte de timp. Dacă în prezent membrii de familie pot obține permisul de ședere pentru acest scop și după 6 luni de la începerea detașării sponsorului, prin implementarea dispozițiilor Directivei aceștia vor putea obține dreptul de ședere odată cu sponsorul (străinul transferat) și într-un interval de doar 90 de zile.

Noutăți legislative - sumarul lunii martie 2016

În **Monitorul Oficial nr. 208 din 21 martie 2016** a fost publicată **Hotărârea nr. 159/2016** pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016. În ceea ce privește impozitul pe venit, au fost aduse completări punctului 12, alineatul (6), litera a), astfel încât să fie reflectate noile prevederi cu privire la evaluarea avantajului reprezentat de utilizarea vehiculelor din patrimoniul afacerii cu folosință mixtă. Astfel, s-au adăugat următoarele: **„Fac excepție de la evaluare avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cotă de 50% conform prevederilor art. 25 alin. (3) lit. l) din Codul Fiscal și pentru care sunt aplicabile prevederile art. 68 alin. (7) lit. k) din Codul Fiscal, acestea fiind venituri neimpozabile la nivelul persoanei fizice beneficiare”**.

Totodată, au fost aduse completări punctului 12, alineatul (15), literele d) și e), precum și punctului 43, alineatul (2).

În **Monitorul Oficial nr. 217 din 24 martie 2016** a fost publicată **Legea nr. 28/2016** privind ratificarea Convenției dintre România și Republica Italiană pentru evitarea dublei impunerii cu privire la impozitele pe venit și prevenirea evaziunii fiscale și a Protocolului adițional la convenție, semnate la Riga la 25 aprilie 2015. În același monitor a fost publicat și Decretul nr. 304 privind promulgarea Legii nr. 28 privind ratificarea Convenției dintre România și Republica Italiană pentru evitarea dublei impunerii cu privire la impozitele pe venit și prevenirea evaziunii fiscale și a Protocolului adițional la convenție, semnate la Riga la 25 aprilie 2015.

În **Monitorul Oficial nr. 218 din 24 martie 2016** a fost publicată **Legea nr. 27/2016** privind ratificarea Convenției dintre România și Regatul Norvegiei pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnată la Oslo la 27 aprilie 2015. În același monitor a fost publicat și Decretul nr. 303 pentru promulgarea Legii nr. 27 privind ratificarea Convenției dintre România și Regatul Norvegiei pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la

impozitele pe venit, semnată la Oslo la 27 aprilie 2015.

În **Monitorul Oficial nr. 219 din 24 martie 2016** a fost publicat **Ordinul nr. 378/2016** al ministrului finanțelor publice pentru modificarea și completarea Procedurii de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2015 privind acordarea unor facilități fiscale în cazul creanțelor administrate de către organul fiscal central, aprobată prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 3831/2015. Prin acesta se aduc completări procedurii de acordare a facilităților fiscale. În cadrul obligațiilor de plată accesorii, ce pot face obiectul facilităților fiscale s-au adăugat „obligațiile de plată principale cuprinse în decizii de impunere emise ca urmare a unei inspecții fiscale și comunicate în perioada 1 octombrie – 21 octombrie 2015”. De asemenea, s-au adăugat 2 formulare standard (anexa 7 și anexa 8) “Înștiințare de respingere a notificării” și “Decizie prin care se ia act de retragerea notificării și se desființează decizia de amânare la plată a obligațiilor de plată accesorii”.

În **Monitorul Oficial nr. 220 din 24 martie 2016** a fost publicată **Legea nr. 29/2016** privind ratificarea Convenției dintre România și Republica Bulgaria pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnată la Craiova la 24 aprilie 2015. În același monitor a fost publicat și Decretul nr. 305 pentru promulgarea Legii nr. 29 privind ratificarea Convenției dintre România și Republica Bulgaria pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnată la Craiova la 24 aprilie 2015.

În **Monitorul Oficial nr. 225 din 25 martie 2016** a fost publicată **Legea nr. 26/2016** pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Emiratelor Arabe Unite pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnat la Dubai la 4 mai 2015. În același monitor a fost publicat și Decretul nr. 302 privind promulgarea Legii nr. 26 pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Emiratelor Arabe Unite pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnat la Dubai la 4 mai 2015.

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