



People Services

NEWSLETTER

Septembrie 2019

Toamna se numără...

Mădălina Racovițan
Partner, Head of People Services



A venit luna septembrie, a început școala, am împachetat vacanțele în amintiri frumoase, de neuitat, iar lumea de HR are la fel de multe provocări. Și parcă și concediile au trecut prea repede. Am avut teambuilding-uri, multe activități recreative și programe de training, ce ne mai rămâne de făcut până la final de an? În primul rând să facem bugete pentru anul viitor, să ne facem planuri și să înțelegem nevoile și provocările organizației noastre pentru a putea veni în întâmpinarea colegilor noștri cu programe adaptate, și măsuri care să contribuie la realizarea obiectivelor de business.

Alinierea strategiei de HR cu obiectivele strategice de business a devenit o normalitate pentru multe organizații, însă vedem în continuare funcții de HR care sunt mult prea concentrate pe activități operaționale și cu o capacitate limitată

de a răspunde nevoilor reale ale managerilor și echipelor lor. Poate de aceea și HR-ul trebuie să își facă propriul plan de dezvoltare, să își stabilească obiective strategice și să contribuie la dezvoltarea organizației. Și atunci vom avea angajați mai motivați, care performează și care, nu în ultimul rând, sunt mai fericiți. Voi cum vă asigurați ca strategia de HR este aliniată cu strategia de business a organizației?

Aștept feedback-ul vostru la adresa mea de email:
mracovitan@kpmg.com

Salutări,
Madalina

Sumar

Dreptul muncii

Încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată – o regulă sau excepție?

Opinii fiscale

Despre tichetele cadou



Trenduri în HR

Cinci motive pentru digitalizarea proceselor în HR: Managementul performanței

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2019

Meet the consultant

Simona Neculae
Tax Assistant, People Services, KPMG



Cinci motive pentru digitalizarea proceselor în HR: Managementul performanței



Vedem în piață un interes în creștere pentru tehnologie în HR. Avem deja, de ani buni, organizații care fie folosesc sisteme de HR integrate, fie folosesc tehnologia doar pentru anumite procese, deseori cele din sfera administrării de personal, pontaje, salarizare, care sunt procese cu un grad mare de activități repetitive și supuse unor proceduri sau reglementări stricte.

Avansul tehnologiei din ultimii ani și în special soluțiile dezvoltate în cloud fac tehnologia mai accesibilă și permit astăzi companiilor, indiferent de dimensiuni sau de stadiul de maturitate în care se află, să beneficieze de instrumente intuitive, axate pe experiența angajatului și în alte procese din sfera managementului oamenilor, precum recrutarea sau managementul performanței.

Care sunt beneficiile tehnologiei în procesul de management al performanței?

- **Reducerea timpului de lucru alocat acestui proces**

Un beneficiu important este creșterea eficienței procesului, prin reducerea timpului alocat atât de către departamentele de HR cât și de manageri și angajați.

Posibilitatea de a stabili, cascada, monitoriza sau revizui obiectivele, de a oferi sau a solicita feedback, de a stoca și analiza automat feedback-ul, de a evalua performanța online, sunt doar câteva dintre beneficiile de care se pot bucura managerii și angajații unei companii care digitalizează acest proces. La momentul evaluării toată informația este deja în sistem, la îndemână, crescând astfel atât eficiența și obiectivitatea procesului, cât și valoarea discuției de evaluare.

Pentru HR efortul de administrare este redus considerabil, astfel de sisteme oferind de obicei opțiuni de notificări automate către angajați, rapoarte de status și monitorizare a progresului.

- **Oferă date în timp real**

Managementul organizației poate accesa cu ușurință într-un sistem informații legate de performanța angajaților, poate analiza tendințe, nevoi de dezvoltare a competențelor în timp real și poate să ofere susținere sau să intervină acolo unde este necesar.

Astfel de date ajută organizația să poată lua rapid decizii legate de angajați, de la conturarea sau ajustarea strategiei de HR până la decizii privind intervenții de tip coaching, training sau decizii legate de managementul talentelor sau compensarea salariaților.

- **Crește calitatea feedback-ului**

Soluțiile solide pentru managementul performanței includ de obicei funcționalități de feedback continuu care aduc nenumărate beneficii, precum dezvoltarea competențelor angajaților, creșterea productivității, îmbunătățirea colaborării și a motivării acestora.

- **Susține creșterea productivității**

Cu ajutorul tehnologiei o companie poate monitoriza performanța angajaților cu mai mare ușurință, raportat la setul de obiective sau criteriile de performanță agreate, iar managerii pot susține angajații pentru atingerea performanței dorite.

- **Implementare rapidă și mai puține resurse necesare pentru soluțiile de tip cloud**

Soluțiile cloud scutesc companiile de costuri precum servere, licențe, hosting, mentenanță sau personal tehnic specializat. Companiile beneficiază de serviciul final din prima zi, de obicei pe baza unui abonament lunar, fără a fi necesare atâtea resurse pentru a funcționa. În plus, cu astfel de soluții cloud companiile beneficiază de actualizările sau de dezvoltările furnizorilor, așa că aplicațiile sunt sigure, performante și se bucură de funcționalități noi fără efort din partea beneficiarului.

Implementarea efectivă a unei soluții cloud este foarte rapidă și poate fi realizată de la câteva zile, la săptămâni, în funcție de configurările sau personalizările necesare.

Dacă digitalizarea procesului de management al performanței te preocupă, echipa KPMG te poate ajuta cu idei și soluții concrete.

Pentru inspirație, vă invităm să ne urmăriți pe canalele social media ale **KPMG QuercusApp Performance**.



KPMG QuercusApp Performance

Soluția pentru un management al performanței continuu



Încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată – o regulă sau excepție?



Cu toate că este considerat un contract mai puțin avantajos pentru angajați sau cu caracter precar, necesitatea reglementării posibilității de a încheia contracte de muncă pe perioadă determinată nu poate fi ignorată, acestea răspunzând, în anumite condiții economico-sociale generale, dar și specifice, nevoilor angajatorilor (în primul rând), dar și nevoilor salariaților.

Cadrul legal referitor la contractele de muncă pe perioadă determinată (stabilit de art. 82-81 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în cele ce urmează „Codul Muncii”) nu face altceva decât să confirme caracterul de excepție al acestora, regula constituind-o încheierea contractelor de muncă pe perioadă nedeterminată. Prin urmare, dacă într-o situație concretă nu se face dovada că încheierea contractului s-a efectuat ori era posibilă, potrivit legii, pe durată determinată, se prezumă că raportul juridic de muncă a fost stabilit pe durată nedeterminată.

Totodată, simpla mențiune în contract că a fost încheiat pe durată determinată, nu produce efecte corespunzătoare dacă postul este vacant și prin natura ei munca are caracter permanent. În consecință, după cum este statuat în mod constant în doctrina de specialitate, dacă sunt întrunite cerințele imperative ale legii pentru încheierea contractului pe durată nedeterminată, orice clauză potrivit căreia contractul ar fi fost încheiat pe durată determinată este nulă. Practica judiciară confirmă această regulă, fiind decis că relevant pentru stabilirea duratei contractului individual de muncă este caracterul permanent sau limitat (sezonier) al postului și nu voința părților concretizată prin încheierea contractului.

Așadar, care sunt cazurile prevăzute de lege în care este permisă încheierea contractelor de muncă pe perioadă determinată?

Relevant sub acest aspect este art. 83 din Codul muncii care le stabilește în mod limitativ, după cum urmează:

- a. înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b. creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului. Întrucât legea nu definește ce se înțelege prin „creștere temporară a activității angajatorului”, trebuie să funcționeze criteriul rezonabilității. În doctrină s-a precizat că nu este necesară o situație excepțională care să impună angajarea de personal, fiind suficientă o nevoie temporară obișnuită, care să determine necesitatea creșterii numărului de salariați pe o anumită perioadă de timp;
- c. desfășurarea unor activități cu caracter sezonier. Precizarea caracterului „sezonier” restrânge mult sfera de aplicare a acestei ipoteze, urmând să se înțeleagă o perioadă care se repetă de la an la an în care anumite activități se impun a fi realizate pe durate relativ fixe în funcție de anotimp/sezon sau/și obiceiuri colective de viață (cum ar fi, de exemplu, în turism, în cazul lucrărilor agricole ș.a.);
- d. în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e. angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f. ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g. angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h. în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe. Prima ipoteză la care se referă acest text legal încorporează situații diferite, reglementate prin acte normative speciale, important fiind că reglementările anterioare Codului muncii urmează să se aplice în continuare, cu titlu de legi speciale.

Analiza situațiilor de excepție enumerate mai sus evidențiază sfera destul de cuprinzătoare a cazurilor și persoanelor în care se pot încheia contracte pe perioadă determinată, unele situații dând satisfacție intereselor angajatorului, altele – intereselor salariaților, fiind deosebit de importantă încadrarea corectă a situațiilor de fapt în ipotezele reglementate de lege. Sancțiunea pentru nerespectarea acestei obligații este nulitatea contractului de muncă încheiat. Altfel spus, dacă prin natura sa, munca are caracter permanent și postul aferent este vacant, nu se poate încheia decât un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.



Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie

În **Monitorul Oficial nr. 658** din **5 august 2019** a fost publicată Ordonanța privind instituirea unor facilități fiscale. Ordonanța prevede instituirea unor măsuri de restructurare a obligațiilor bugetare restante la 31 decembrie 2018 în cazul debitorilor care au datorii în cuantum mai mare sau egal cu suma de un milion lei. Ordonanța prevede condițiile de a beneficia de această facilitate, dar și procedura de stabilire a planului de restructurare și de soluționare a cererii.

În **Monitorul Oficial nr. 673** din **13 august 2019** a fost publicat OPANAF nr. 2098/2019 pentru modificarea Procedurii privind emiterea și comunicarea unor acte administrative și de executare pentru debitorii care înregistrează obligații fiscale restante sub o anumită limită, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 727/2019. Astfel, în vederea emiterii somației și a titlului executoriu, organul fiscal central competent în administrarea obligațiilor fiscale ale debitorului evaluează bilunar, obligațiile fiscale/bugetare restante ale debitorilor și emite somația și titlul executoriu după 180 de zile de la ultima emiterie sau de la data la care au fost înregistrate obligații fiscale/bugetare restante, în anumite condiții.

Tot în **Monitorul Oficial nr. 673** din **13 august 2019** a fost publicat și OPANAF nr. 2153/2019 privind aprobarea înființării organului de executare silită pentru îndeplinirea unor acte de executare silită prin procese electronice masive.

În **Monitorul Oficial nr. 694** din **22 august 2019** a fost publicată Ordonanța de Guvern nr. 19/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală. Aceasta face referire la soluționarea litigiilor fiscale.

În **Monitorul Oficial nr. 708** din **28 august 2019** a fost publicat Ordinul Ministerului Finanțelor Publice pentru aprobarea Procedurii de acordare a bonificației pentru plata cu anticipație a sumelor de plată reprezentând contribuție individuală de asigurări sociale de sănătate stabilite prin decizii de impunere anuală, potrivit prevederilor art.1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 31/2019 privind acordarea unor facilități fiscale

și pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 11/2018 pentru adoptarea unor măsuri bugetare și pentru modificarea Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

În **Monitorul Oficial nr. 711** din **29 august 2019** a fost publicat OPMFP nr. 2810/ 2019 pentru aprobarea procedurii de aplicare a măsurilor de restructurare a obligațiilor bugetare restante la 31 decembrie 2018 în cazul debitorilor care au datorii principale în cuantum mai mare sau egal cu suma de un milion lei. Proiectul pentru această procedură a fost publicat în data de 23 august 2019.

Proiecte legislative

În data de **6 august 2019** a fost publicat [Proiectul de Ordonanță](#) privind reglementarea unor măsuri fiscal – bugetare, [Proiectul de Ordonanță](#) cu privire la rectificarea bugetului de stat pe anul 2019, precum și Proiectul de Ordonanță pentru rectificarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2019.

În data de **14 august 2019** a fost publicat spre dezbatere publică [Proiect de Ordonanță](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și [Proiect de Ordonanță](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală. Între timp, proiectele au fost depuse, pentru dezbatere, în Parlament, fiind retrase din circuitul legislativ al Guvernului.

De asemenea, în data de **14 august 2019** a fost publicat și [Proiect de Ordin](#) pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2019. Conform acestui proiect, începând cu luna octombrie, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1045/2018, nu poate depăși cuantumul de 15,18 lei.

În data de **20 august 2019** a fost publicat [Proiectul de ordin](#) al președintelui ANAF pentru aprobarea "Procedurii privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare."

În data de **21 august 2019** pe site-ul Ministerul Finanțelor Publice s-a publicat un [Proiect Ordin](#) pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate".

Modificarea Declarației 112 cuprinde și situația în care o terță persoană îi acordă unei persoane fizice avantaje în bani sau în natură, ca urmare a unei relații generatoare de venituri din

salarii și/sau asimilate salariilor. Proiectul nu a fost încă aprobat, acesta aflându-se în dezbatere publică. Actuala Declarație 112 s-a publicat în data de 30 mai 2019 și a fost actualizată în 21 iunie 2019.

De asemenea, un alt [Proiect de Ordin](#) pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate" a fost publicat în data de **26 august 2019**.

În data de **23 august 2019** a fost publicat [Proiect de Ordin](#) al președintelui ANAF pentru aprobarea procedurii privind stabilirea din oficiu a impozitului anual pe veniturile persoanelor fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

Opinii Fiscale

Simona Neculae

Tax Assistant, People Services



Despre tichetele cadou

Despre tichetele cadou s-a scris mult, însă este încă un subiect de actualitate. În primul rând, pentru a putea înțelege mai bine conceptul de tichete cadou precum și modificările aduse în prezent privind modul de acordare și tratamentul fiscal al acestora, voi evidenția în câteva cuvinte abordarea din Codul fiscal și din legile specifice.

Potrivit Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate, ocazional, angajaților, pentru cheltuieli sociale. Pot fi acordate tichete cadou și altor categorii de beneficiari, acești beneficiari fiind campaniile de marketing, în cazul studiului pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, dar și pentru cheltuieli de reclamă și publicitate. Valoarea nominală a unui tichet cadou este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

Conform Codului fiscal, biletele de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, cu excepția destinațiilor și limitelor prevăzute la art. 76, alin.(4), lit. a), sunt definite ca avantaje. Aceste avantaje sunt subiect de impozit și contribuții sociale.

Există însă câteva excepții prevăzute de Codul fiscal. Mai exact, cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a altor

sărbători similare nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

Legat de subiectul tichetelor cadou, foarte dezbătut este cazul acordării de tichete cadou angajaților distribuitorilor/colaboratorilor pentru stimularea vânzărilor sau ca recompensă a atingerii anumitor targeturi de vânzări.

Conform unui nou proiect de ordonanță publicat la 6.08.2019, veniturile salariale acordate sub formă de tichete cadou în orice alt scop, cu excepția celor prevăzute la art. 142. b) din Codul fiscal (cadouri acordate de angajator salariatului pentru anumite ocazii, în limita a 150 lei) vor fi supuse contribuțiilor de asigurări sociale.

Cu toate acestea, ordonanța nu clarifică dacă tichetele cadou acordate angajaților distribuitorilor / colaboratorilor trebuie considerate venituri salariale sau alte venituri. Prin urmare, dacă ordonanța intră în vigoare în forma sa actuală, există posibilitatea ca autoritățile fiscale să considere tichetele cadou acordate angajaților distribuitorilor ca venituri salariale, fiind subiect de impozit și contribuții sociale.



De asemenea, în data de 14.08.2019 a fost publicat un alt proiect de ordonanță, potrivit căruia, în cazul veniturilor din salarii sub formă de prestații în numerar sau în natură acordate de terți, în baza unei relații de muncă, obligația de a calcula, reține, achita și declara impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente aparține:

- angajatorului rezident fiscal român, când avantajele în bani și în natură sunt acordate de alte entități decât acesta și plata se efectuează prin intermediul angajatorului;
- plătitorilor de venituri rezidenți fiscali români, când avantajele în bani și în natură sunt acordate de alte entități decât angajatorul;

- persoanelor fizice care obțin în România, avantaje în bani și în natură, de la plătitori de venituri prevăzuți la alin. (2), care nu sunt rezidenți fiscali români.

Mai mult, și formularul 112 va fi ajustat conform unui proiect de ordin pentru a permite declararea prestațiilor în natură acordate terților.

Rămâne de văzut dacă noile modificări aduc și claritate pentru contribuabili și simplificarea procedurilor de declarare a veniturilor acordate sub forma tichetelor cadou.

Meet the Consultant

Simona Neculae

Tax Assistant, People Services



În câteva cuvinte, pot afirma faptul că fac parte dintr-o echipă dinamică și orientată către obținerea celor mai bune rezultate, cea de People Services - Global Mobility Services. Această echipă investește în dezvoltarea profesională cât și personală a membrilor echipei, astfel încât, la finalul zilei să te poți simți implicat și mulțumit de contribuția adusă în proiectele desfășurate de către echipă.

În momentul actual, desfășor activități multiple și diversificate cum ar fi: consultanță privind implicațiile fiscale din țara noastră legate de detașarea angajaților străini în România, dar și a angajaților români în străinătate. De asemenea, o altă parte esențială din procesele zilnice este aceea de a analiza informațiile salariale primite de către angajatori și de a efectua calculul lunar privind impozitul și contribuțiile sociale pe veniturile din salarii, precum și de a pregăti diferite tipuri de declarații fiscale.

Contact

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

Tel: +40 (372) 377 782

Email: mracovitan@kpmg.com

KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania

P.O. Box 18-191

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (753) 333 800

E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
1st Floor, Office B 105
Iasi, 700521, Romania

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices

Take Ionescu blv. no. 46B, Building A,
7th floor, Timis, Romania

T: +40 372 377 999

F: +40 372 377 977

E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova

T: + 373 (22) 580 580

F: + 373 (22) 540 499

E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation. The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

© 2019 KPMG Romania S.R.L., a Romanian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Romania.