Calitatea de judecător la o curte de apel a mandatarului părții intimate. Cerere de strămutare pe motiv de bănuială legitimă

Secția I civilă, decizia nr. 1964 din 19 octombrie 2016

Prin Decizia nr. 558/2014, instanţa de contencios constituţional a stabilit în favoarea Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie o competenţă specială, de excepţie, atunci când cererea de strămutare de competenţa unei curţi de apel vizează motive de bănuială legitimă rezultate din calitatea uneia dintre părţi de magistrat la respectiva curte de apel. Prin urmare, decizia Curţii Constituţionale are în vedere situaţia de excepţie în care una dintre părţile dosarului a cărui strămutare se solicită are calitatea de judecător în funcţie la respectiva curte de apel, iar nu situaţia în care judecătorul de la instanţa care soluţionează cererea de strămutare, exercită atribuţia de mandatar al soţului său, intimat în cauza a cărei strămutare se solicită.

Rejudecarea după casare

urmare admiterii recursului declarat de pârât. Majorarea despăgubirilor acordate persoanei expropriate

Secția I civilă, decizia nr. 2052 din 20 octombrie 2016

Instanţa de apel, procedând la rejudecarea cererilor de apel ca efect al casării dispuse în urma admiterii recursului declarat numai de pârât și obligându-l pe acesta la plata unor despăgubiri mai mari decât cele stabilite în ultima decizie dată în soluționarea apelurilor (casată cu trimitere spre rejudecare), a creat părții o situaţie mai grea în propria cale de atac, pronunţând astfel o hotărâre nelegală.

În legătură cu modul în care instanța, prin decizia casată, a procedat la soluţionarea cererii de apel, în sensul admiterii apelului declarat de pârât şi stabilirii unui anumit cuantum al despăgubiri pentru terenul expropriat, reclamantul avea posibilitatea să formuleze recurs. Prin neexercitarea de către reclamant a drepturilor sale procesuale împotriva hotărârii instanței de apel, acesta nu poate obţine o despăgubire mai mare în rejudecare, chiar după casarea cu trimitere în urma admiterii recursului declarat de partea adversă. Aceasta întrucât, pârâtul nu poate fi sancţionat prin pronunţarea unei hotărâri defavorabile în raport cu cea atacată, deoarece se opune principiul de drept procesual non reformatio in pejus reglementat de art. 296 C.proc.civ., care trebuie respectat, nu numai cu prilejul judecării căii de atac, ci și cu ocazia rejudecării după casare.

Recurs. Dreptul proprietății intelectuale. Marcă

Secția I civilă, decizia nr. 2004 din 21 octombrie 2016

1. După intrarea în vigoare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă – 15 februarie 2013 – în etapa procesuală a recursului, motivele de casare de ordine publică nu pot fi invocate decât de instanță din oficiu, iar nu și de părțile cauzei sau, mai precis decât atât, nu și de către recurent, întrucât o parte nu ar fi putut invoca un motiv de casare de ordine publică (nevalorificat prin motivarea recursului în condițiile art. 485 C.proc.civ.), în absența declarării căii de atac.

Prin urmare, dispozițiile art. 489 alin. (3) C.proc.civ. se opun nu numai la analiza unor motive de ordine publică, ci chiar la invocarea lor de către părțile din proces, câtă vreme din raportul întocmit în condițiile art. 493 alin. (3) și (4) C.proc.civ. asupra admisibilității în principiu a recursului, rezultă că instanța de recurs nu a identificat motive de ordine publică pe care să le invoce din oficiu.

2. Faptul că un produs pe care este aplicată o marcă înregistrată se găseşte deja pe piaţa comunitară şi face obiectul unor acte de comerţ subsecvente nu conduce prin el însuşi la concluzia epuizării dreptului la marcă, cât timp o asemenea consecinţă poate rezulta doar din demonstrarea existenţei manifestării de voinţă a titularului mărcii pentru prima introducere a produsului pe piaţa comunitară.

Sarcina unei asemenea probe revine persoanei care invocă epuizarea dreptului la marcă, în virtutea principiului de drept consacrat de prevederile art. 249 C.proc.civ., dat fiind că incidenţa epuizării dreptului reprezintă o apărare de fond în cadrul acţiunii în contrafacerea mărcii. Regula de

probaţiune menţionată a fost confirmată în jurisprudenţa Curţii de Justiţie, în sensul că terţul care invocă existenţa consimţământului titularului mărcii este cel care trebuie să dovedească acest fapt, fără ca titularul mărcii să fie ţinut să probeze absenţa consimţământului (hotărârea pronunţată în cauzele conexate C – 414/99 până la C – 416/99 Zino Davidoff SA).

În acest context, terţul care invocă epuizarea dreptului la marcă, chiar dacă a achiziţionat produsele de pe piaţa din afara Uniunii Europene/Spaţiului Economic European, nu este dispensat de obligaţia de dovedire a împrejurării că prima intrare pe piaţa comunitară a produselor achiziţionate a fost operată chiar de către titularul mărcii sau cu consimţământul acestuia.

Totodată, în materia epuizării dreptului la marcă, acordul titularului mărcii trebuie să vizeze fiecare exemplar al produsului pentru care este invocată epuizarea dreptului la marcă, astfel cum s-a arătat în jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene (dispozitivul hotărârii pronunţate în cauza C – 173/98 Sebago Inc.). Pentru exemplarele aceluiaşi produs care nu au fost puse în comerţ pe piaţa comunitară cu consimţământul titularului, acesta din urmă este îndreptăţit să interzică folosirea mărcii de către terţi (hotărârea din aceeaşi cauză C – 173/98, paragr. 19).

Prin urmare, dovada consimţământului trebuia făcută pentru fiecare exemplar al produselor comercializate de către pârâtă, ceea ce nu s-a întâmplat în cauză, nefiind suficientă simpla dovadă a punerii pe piața comunitară de către titular a unor produse identice celor importate de recurentă din afara Uniunii.

Faţă de acest obiect al probei a cărei sarcină revenea pârâtei, este lipsită de relevanţă, din punct de vedere probator, împrejurarea că reclamanta însăși a introdus pe piaţa Uniunii Europene, prin intermediul unor distribuitori

autorizaţi, piese de schimb Toyota, chiar dacă ar fi vorba despre produse identice cu cele comercializate de către pârâtă.

În primele două luni ale lui 2017 s-a înregistrat excedent bugetar

Potrivit unui comunicat de presă al Ministerului Finanțelor Publice, conform datelor operative, execuția bugetului general consolidat pe primele două luni ale anului 2017 s-a încheiat cu un excedent de 397,1 milioane lei, respectiv 0,05% din PIB, față de 788,1 milioane lei, respectiv 0,10% din PIB, înregistrat la aceeași perioadă a anului 2016.

Veniturile bugetului general consolidat, în sumă de **34,9 miliarde lei, reprezentând 4,3% din PIB,** au fost cu 1,4% mai mici, în termeni nominali, față de perioada similară a anului precedent.

S-au înregistrat creșteri față de anul trecut la încasările din impozitul pe salarii și venit (+13,6%), contribuțiile sociale (+11,9%), impozitul pe comerț exterior și tranzacțiile internaționale (+18,8%) și la venituri din capital (+76,8%).

Încasările din alte impozite și taxe pe bunuri și servicii au crescut cu 90,9% față de aceeași perioadă a anului precedent, creșterea fiind determinată, în principal, de evoluția încasărilor aferente contribuției datorate pentru medicamente, precum și pentru contractele cost-volum/cost-volum-rezultat finanțate din bugetul Fondului național unic de asigurări

sociale de sănătate.

În ceea ce privește încasările din TVA, acestea au înregistrat o scădere față de primele două luni ale anului 2016 cu 15,8%, pe fondul reducerii, începând cu 1 ianuarie 2016, a cotei standard de TVA de la 24% la 20%, măsură care s-a reflectat în încasări începând cu luna februarie 2016. Totodată, începând cu luna februarie 2017 se reflectă în încasări și efectele reducerii cotei standard de TVA de la 20% la 19%.

Încasările din accize au fost cu 5,3% mai mici comparativ cu aceeași perioadă a anului precedent, fiind influențate negativ de reducerea nivelului acestora pentru unele produse energetice începând cu 1 ianuarie 2017.

Cheltuielile bugetului general consolidat, în sumă de **34,5 miliarde lei,** scad în termeni nominali cu 0,3% față de aceeași perioadă din anul precedent, diminuându-se și cu 0,3 puncte procentuale ca pondere în PIB.

Cheltuielile de personal au crescut cu 13,3% față de aceeași perioadă a anului precedent fiind determinate de majorările salariale acordate în a doua parte a anului 2016, respectiv aplicarea, începând cu luna august 2016, a prevederilor O.U.G. nr. 20/2016 pentru modificarea şi completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum şi unele măsuri fiscal-bugetare şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum și de creșterile salariale acordate în 2017, respectiv creșterea cu 15% a salariilor din sănătate și din educație începând cu 1 ianuarie 2017.

Cheltuielile cu bunuri şi servicii s-au redus cu 5,1% față de perioada similară a anului trecut scăderi majore înregistrându-se la instituțiile finanțate din venituri proprii și din subvenții (9,4%), precum și în administrația locală (6,1%).

Dobânzile sunt cu 4,1% mai mici față de aceeași perioadă a anului precedent, menținându-se la același nivel ca procent din Produsul Intern Brut, respectiv 0,2%.

Subvențiile sunt în creștere cu 51,1% față de aceeași perioadă a anului 2016, creșterea majoră provenind de la subvențiile pentru sprijinirea producătorilor agricoli.

Cheltuielile cu asistența socială au crescut față de anul precedent cu 9,4%, fiind influențate, în principal, de majorarea cu 5,25% a punctului de pensie de la 1 ianuarie 2017, ajungând la 917,5 lei (OUG 99/2016), precum și alte măsuri ce au fost aprobate în timpul anului 2016 care au contribuit la sporirea cheltuielilor sociale cum sunt: creșterea numărului de beneficiari de ajutor social prin excluderea alocației de stat pentru copii din veniturile familiei la stabilirea ajutorului social (VMG); majorarea indemnizației acordate adultului cu handicap vizual grav prin majorarea cu 25% a salariului net al asistentului social debutant cu studii medii din unitățile de asistență socială din sectorul bugetar, altele decât cele cu paturi, și majorarea numărului de persoane încadrate în diverse tipuri de handicap; majorarea și modificarea modalității de stabilire a indemnizației lunare pentru creșterea copilului și a stimulentului de inserție; pensii de serviciu pentru grefieri, personal aeronautic, funcționari publici parlamentari, auditori ai Curții de Conturi.

Cheltuielile pentru investiții, care includ cheltuielile de capital, precum şi cele aferente programelor de dezvoltare finanţate din surse interne şi externe, au fost de 870,1 milioane lei, respectiv 0,11% din PIB.

Agenția JCR a reconfirmat ratingul BBB/BBB+ al României

Potrivit unui comunicat de presă al Ministerului Finanțelor Publice, agenția de rating japoneză (JCR) a anunțat menținerea perspectivei stabile și reconfirmarea rating-ului de țară acordat României (BBB/BBB+) pentru datoria pe termen lung în valută, respectiv în moneda locală.

Decizia agenției este susținută în primul rând de perspectivele unei creșteri economice solide, care este prognozată de agenție pe baza cererii interne la un nivel de aproximativ 4% pentru anii 2017 și 2018, chiar și în condițiile unor schimbări externe semnificative. De asemenea, în susținerea deciziei sunt subliniate creșterea moderată a inflației, îmbunătățirea poziției externe, precum și nivelul scăzut al datoriei guvernamentale.

În același timp, agenția consideră că unul din factorii care afectează o posibilă creștere a ratingului îl reprezintă sistemul financiar, aflat încă în proces de dezvoltare.

Urmare a măsurilor de relaxare fiscală adoptate de noua coaliție de guvernare, agenția se așteaptă ca Guvernul României să asigure menținerea deficitului bugetar sub 3% din PIB, în condițiile unui nivel scăzut al datoriei publice, de sub 40% din PIB.

Noua lege privind detașarea

salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Legea nr. 16/17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017

Am sumarizat în cele ce urmează cele mai importante noutăți și prevederi ale legii nr. 16/17 martie 2017 (“Legea 16/2017”).

Intrare în vigoare

Legea 16/2017 va intra în vigoare în 60 de zile de la data publicării sale în Monitorul Oficial, respectiv pe 20 mai 2017.

Odată cu intrarea sa în vigoare se va abroga legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale care reprezenta vechiul cadru de reglementare în domeniu.

În termen de 60 de zile de la data publicării Legii 16/2017, Ministerul Muncii și Justiției Sociale va elabora normele metodologice de aplicare a acesteia ce vor fi aprobate prin hotărâre de Guvern.

Transpunerea directivelor europene

Legea 16/2017 transpune în legislația națională, printre altele, Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”), publicată în Jurnalul

Oficial al Uniunii Europene nr. 159 din 28 mai 2014.

Dispoziții generale

Legea 16/2017 preia aproape integral prevederile legii 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.Legea 16/2017 preia aproape integral prevederile legii 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În plus, în conformitate cu scopul directivei europene transpuse, noua lege prevede, printre altele, (i) clarificări privind noțiunea de detașare transfrontalieră la o unitate sau o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi; (ii) noutăți cu privire la obligațiile angajatorilor în legătură cu detașările transfrontaliere, (iii) mecanisme de cooperare administrativă între autoritățile naționale competente în domeniul detașării transnaționale, (iv) clarificări cu privire la protejarea drepturilor salariaților detașați, (v) mecanisme prin care se poate realiza recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative si/sau a amenzilor contravenționale, (vi) o mai bună informare a salariaților detașați dar și a întreprinderilor care detașează, (vii) noutăți cu privire la răspunderea în caz de subcontractare, (viii) noutăți cu privire la răspunderea contravențională.

Clarificări privind noțiunea de detașare transfrontalieră la o unitate sau o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi

Ca o noutate, Legea 16/2017 definește grupul de întreprinderi ca fiind două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate. În sensul legii, este considerată afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:
a) deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi

b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere
c) poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi
d) este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere
Se clarifică în acest fel situația în care un salariat este detașat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi indiferent dacă este vorba despre salariați detașați din România într-un stat membru / pe teritoriul Confederației Elvețiene sau invers.

Noutăți cu privire la obligațiile angajatorilor în legătură cu detașările transfrontaliere

Întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă în condițiile Legii 16/2017, au următoarele obligații:
a) să transmită o declarație în limba română inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să-și desfășoare activitatea salariatul detașat, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității salariatului

Notă: Anterior, termenul de depunere al declarației era de minim 5 zile anterior începerii activității salariatului detașat pe teritoriul României, dar nu mai târziu de prima zi de activitate.

b) să dețină și să pună la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și să păstreze într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:

– contractul de muncă sau un document echivalent,
– salariul și dovada plății acestuia
– durata timpului de muncă și fișa de prezență
c) să țină documentele prevăzute la lit. b), timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare și, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, să le furnizeze în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării

Notă: Anterior prin norme metodologice se stabilea că astfel de documente trebuie deținute doar pe perioada detașării.

d) să furnizeze o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b)
e) să desemneze o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale, care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.

Notă: Anterior prin norme metodologice se vorbea despre un reprezentant legal în România al întreprinderii cu atribuții în legătură cu controlul efectuat de inspectorii de muncă. În lipsa unui astfel de reprezentant, întreprinderea era obligată să desemneze unul dintre salariații detașați în România ca persoană de legătură cu organele de control.

Mecanisme de cooperare administrativă între autoritățile naționale competente în domeniul detașării transnaționale

În scopul punerii în aplicare a prevederilor Legii 16/2017, Inspecția Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.

Cooperare administrativă este definită ca fiind activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre și a Comisiei Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistenta

reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene, în conformitate cu prevederile art. 5 lit. b) din Regulamentul (UE) nr. 1.024/2012.

Comisia Europeană a pus la dispoziția statelor membre un sistemul de informare al pieței interne, instrument electronic menit să faciliteze cooperarea administrativă dintre autoritățile competente ale statelor membre și dintre autoritățile competente ale statelor membre și Comisia Europeană, definit în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 și denumit Sistemul IMI.

Clarificări cu privire la protejarea drepturilor salariaților detașați

Legea 16/2017 conferă Inspecției Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, posibilitatea de a realiza o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională în scopul identificării situațiilor de detașare transnațională și pentru a preveni abuzurile și eludările dispozițiilor legii. Aceste elemente faptice vor fi detaliate prin norme metodologice.

Tot Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, poate efectua inspecții cu privire la respectarea drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale dar și o evaluarea anuala a riscurilor. Procedura de evaluare a riscurilor se va detalia prin norme metodologice.

Similar prevederilor legale anterioare, salariații detașați pe teritoriul României care consideră că le-au fost încălcate drepturile se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente. În acest caz, ei beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului. Ca o noutate, Lege 16/2017 sancționează contravențional cu amendă de la 3.000 lei la 100.000 lei

modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor legii, inclusiv după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă.

În mod specific, Legea 16/2017 prevede că angajatorul salariatului detașat (i) poartă răspunderea pentru drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, (ii) are următoarele obligații fată de acesta:
a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul legii
b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia
c) să ramburseze costurile al căror cuantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator
d) să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz

Mecanisme prin care se poate realiza recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative și/sau a amenzilor contravenționale

Legea 16/2017 desemnează:
– Inspecția Muncii ca autoritate națională competentă responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de comunicare a unui proces-verbal de constatare și sancționare a contravenției, respectiv primirea administrativă a cererilor de comunicare a unei decizii de impunere a unei sancțiuni financiare administrative
– Agenția Națională de Administrare Fiscală ca autoritate

națională competentă responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de recuperare a amenzilor contravenționale și primirea administrativă a cererilor de recuperare a unor sume provenite din sancțiuni financiare administrative

Capitolul VI din Legea 16/2017 stabilește măsurile și procedurile aplicabile în ceea ce privește recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative si/sau a amenzilor contravenționale. Acestea urmează să fie detaliate prin norme metodologice.

Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale din subordine, recuperează sumele datorate în moneda națională a României, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedura fiscală. Sumele astfel recuperate se fac venit la bugetul de stat.

O mai bună informare a salariaților detașați dar și a întreprinderilor care detașează

Ca o noutate, în sarcina Inspecției Muncii se stabilește o obligație de informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României în condițiile Legii 16/2017.

Răspunderea în caz de subcontractare

Legea 16/2017 reglementează în premieră acest tip de răspundere cu scopul de a asigura o mai buna protecție a drepturilor salariaților detașați, în cadrul prestării de servicii transnaționale, care realizează activități în domeniul construcțiilor, astfel cum acestea sunt definite în anexa la Legea 16/2017.

În cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile din domeniul construcțiilor, contractantul căruia

întreprinderea străină (i.e., întreprinderea stabilită pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care, detașează pe teritoriul României salariați în condițiile Legii 16/2017) îi este subcontractant direct răspunde în solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat potrivit legii și/sau contribuțiilor datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, în conformitate cu prevederile Legii 16/2017.

Răspunderea prevăzută mai sus este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.

Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a solicitat subcontractantului documentele care să ateste respectarea de către acesta a condițiilor de muncă prevăzute de Legea 16/2017 pentru salariații detașați.

Răspundere contravențională

Normele metodologice de aplicare a legii vor detalia sancțiunile pentru nerespectarea obligațiilor stabilite de Legea 16/2017 în sarcina întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru /teritoriul Confederației Elvețiene care detașează pe teritoriul României salariați (ex. durata maxima a timpului de muncă, salariu minim, obligațiile de a transmite inspectoratului teritorial de muncă o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii).

Constatarea și aplicarea sancțiunilor se face de către inspectorii de muncă care trebuie să comunice procesulverbal în termen de 5 zile de la emiterea sa.

Executarea sancțiunilor contravenționale aplicate pentru contravențiile săvârșite în condițiile prevăzute de Legea 16/2017 se prescrie dacă procesul-verbal de constatare si

sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii nu a fost comunicat contravenientului în termen de 4 luni de la data aplicării sancțiunii.

Cele 8 tipuri de pierderi



Autor: Constantin Măgdălina, Expert, Tendinte si Tehnologii Emergente

<u>Înţelepciunea unui popor insular</u>

În Japonia, una dintre primele informaţii transferate elevilor niponi este că locuiesc într-o ţară săracă. Comportamentele asociate precum: simplitate, echilibru, eficienţă, respect pentru resursă devin nu doar recomandate dar şi necesare.

La maturitate, traducerea acestor comportamente în planul managementului a dat naştere metodologiei lean, pe care compania Toyota a consacrat-o în mediul de business în anii ’80. Scopul metodologiei lean este să scurteze durata dintre comandă şi încasarea banilor, să definească ce are valoare pentru consumator şi să organizeze procesele în jurul acestui scop prin eliminarea pierderilor.

<u>Instrumente pentru un management suplu</u>

Studiile de specialitate indică printre beneficiile generale ale managementului lean creşterea productivităţii în medie cu 50%, îmbunătăţirea calităţii cu 80% şi reducerea timpilor de pregătire cu 90%.

Există un set de instrumente pentru managementul lean al unei companii care include: 8 tipuri de pierderi, 5S, managementul vizual, performanţă axată pe echipă, activităţi Kaizen, flux continuu, procese standardizate, WIP management, analiza cauzei rădăcina, managementul calităţii.

În acest articol am ales să mă refer la primul dintre acestea, deoarece este un instrument de auto-evaluare şi îmbunătăţire a proceselor unei firme, practic şi uşor aplicabil.

Cele 8 tipuri de pierderi într-o companie

În metodologia lean, pierderile sunt cel mai des asociate risipei. Această poate fi uşor recunoscută în deşeurile rezultate, refacerea unui produs, şedinţe haotice şi birocraţie organizaţională. Mai poate fi risipă ascunsă în timp suplimentar pentru efectuarea unor activităţi, lucru în exces sau stocuri de siguranţă.

Recunoaşterea pierderilor, sau muda în japoneză, se poate face sub formă de: 1. Defecte; 2. Supra-producţie; 3. Timp de aşteptare; 4. Transport ineficient; 5. Stocuri; 6. Deplasare inutilă; 7. Supra-procesare; 8. Angajaţi sub-utilizaţi.

Pierderea 1 – Defectele conduc la necesitatea rectificării greşelilor şi, uneori, la control excesiv. Defectele pot fi erori de design, neînţelegerea nevoilor clientului, activităţi care trebuie repetate, inspecţii şi controale repetate în proces. **Soluţia îmbunătăţirii constă în instruire, sisteme de prevenire a greşelilor (poka yoke în japoneză) şi proceduri.**

Pierderea 2 – Supra-producţia îşi are cauzele în planificarea greşită, stocuri, producţie mai mare decât cererea, operaţiuni nepotrivite la momentul nepotrivit. E ca şi cum ai tipări 20 milioane de buletine de vot pentru 5 milioane de potenţiali votanţi. **Soluţia îmbunătăţirii stă în stabilirea unui sistem de control al stocurilor, optimizarea lanţului de aprovizionare şi eliminarea operaţiunilor redundante.**

Pierderea 3 – Timpul de aşteptare este rezultatul activităţilor necorelate. De exemplu să aştepţi aprobări care nu mai vin, sau telefoane de confirmare a comenzii ca să-ţi începi lucrul. **Soluţia este corelarea activităţilor, eliminarea birocraţiei inutile, eliminarea predării de activităţi între diverse departamente/entităţi.**

Pierderea 4 – Transportul ineficient este foarte des întâlnit în companii. De exemplu poziţionarea printerelor şi maşinilor de legat documente numai la un anumit etaj/department, sau documentele eliberate de departamente TESA dispersate în companie. **Reducerea timpului de procesare, eliminarea documentelor inutile şi virtualizarea procesului pot fi soluţii de rezolvare a aceastei pierderi.**

Pierderea 5 – Despre **stocuri** nu putem spune decât că existenţa lor atestă neplanificare şi/sau prognoza greşită şi înseamnă costuri. **Soluţia constă într-un control al stocurilor de tip Kanban.**

Pierderea 6 – Deplasarea inutilă este mişcarea care nu aduce valoare procesului. Adică suni la un departament şi eşti transferat pe rând la altele, pentru ca în final să fii redirecţionat către cel la care ai sunat iniţial. **Soluţia generală este instruirea personalului şi managementul resurselor (work cell) pentru a îmbunătăţi calitatea, viteza, costul procesului şi eliminarea pierderilor.**

Pierderea 7 – Supra-procesarea constă în activităţi fără valoare sau paşi de care nimeni nu are nevoie. Adăugarea unor caracteristici produsului pentru care clientul nu este dispus să plătească este un astfel de exemplu. **Eliminarea activităţilor fără valoare pentru client şi automatizarea pot fi soluţii de îmbunătăţire în această privinţă.**

Pierderea 8 – Sub-utilizarea angajaţilor sau utilizarea necorespunzătoare a potenţialului uman poate conduce la pierderea motivaţiei, scăderea productivităţii sau

nevalorificarea capacităţii de producţie. **Soluţia constă în evaluarea competenţelor/rezultatelor şi alocarea persoanei pe rolul relevant pentru calificarea acesteia.**

În loc de concluzie

Dacă în Japonia elevii niponi află că locuiesc într-o ţară săracă, iar consecinţele la maturitate sunt simplitatea, echilibrul, eficienţa şi respectul pentru resursă, în România aflăm de mici că locuim într-o ţară bogată. Poate că ar fi util să ne purtăm că şi cum n-am avea atâtea resurse şi să învăţăm din povestea de succes japoneză valorile care pe ei i-au condus la filozofia lean. Practicarea acesteia pentru managementul companiilor româneşti ar îmbunătăţi seminificativ procesele şi ar face firmele sustenabile şi performanţe.

* * *

Despre Constantin Măgdălina

Constantin Măgdălina are o experienţă profesională de 8 ani, timp în care a lucrat la companii multinaţionale, atât în ţară cât şi în străinătate. Constantin are un Master în Marketing şi Comunicare la Academia de Studii Economice Bucureşti. Este certificat Lean Six Sigma şi ITIL (IT Information Library®) ceea ce-i facilitează o bună înţelegere a proceselor şi transformărilor din cadrul organizaţiilor. Pe de altă parte certificarea obţinută de la Chartered Institute of Marketing îi completează expertiza de business. În cei peste 4 ani de activitate la EY a iniţiat şi coordonat studii ce analizau aspecte legate de mediul de afaceri din România. Printre acestea se află previziunile economice de creştere ale firmelor în 2013-2016, managementul cunoştinţelor, experienţa de cumpărare în era consumatorilor digitali, social media și mediul de afaceri românesc, utilizarea dispozitivelor mobile în România. Este autor a numeroase articole cu teme legate de inovaţie, eficientizarea proceselor de afaceri, social media, transformarea digitală, tendinţe şi tehnologii emergente. Este

invitat că vorbitor la numeroase evenimente şi conferinţe de business.

Casa de avocatură Radu și Asociații, asociată EY România – prima nominalizare a României la premiile European Tax Disputes Firm of the Year

Radu și Asociații, asociată EY România, este prima casă de avocatură românească nominalizată la premiul European Tax Disputes Firm of the Year, acordat de prestigioasa revistă International Tax Review. Ceilalți nominalizați sunt firme internaționale celebre, precum Baker Mckenzie, Freshfields Bruckhaus Deringer, Weil, Gotshal & Manges.

"*Firma Radu și Asociații a fost nominalizată în 2016 la categoria European Innovator of the Year, ca atare această nouă nominalizare nu este deloc întâmplătoare. Faptul că o practică recentă, începută în anul 2014, raportată la o piață relativ mică în ceea ce privește litigiile fiscale, își găsește locul printre coloșii firmelor de avocatură la nivel mondial în cadrul unei selecții făcute de cea mai prestigioasă publicație în materie de taxe la nivel mondial, ne onorează în mod deosebit*", a declarat Emanuel Băncilă, Partener EY, liderul practicii de politici și controverse fiscale.

În 2016, Casa de avocatură Radu și Asociații a asistat cu succes o companie acuzată de evaziune fiscală, într-un presupus prejudiciu estimat la peste 2 miliarde de euro. Este vorba de cel mai mare prejudiciu estimat dintr-un singur dosar penal până la acest moment în România.

De asemenea, tot în 2016, practica de litigii fiscale a Radu și Asociații în colaborare cu EY România a obținut la Înalta Curte de Casație și Justiție prima decizie de referință la nivel național în domeniul prețurilor de transfer. Prestigioasa publicație Bloomberg a dedicat un spațiu amplu acestei hotărâri, în cadrul Raportului său cu privire la Prețurile de transfer din luna august 2016.

Totodată, Radu și Asociații a convins instanța națională să trimită o întrebare preliminară la Curtea Europeană de Justiție în vederea emiterii unei hotărâri prin care să se verifice transpunerea corectă a Directivei de TVA în legislația națională, caz asupra căruia Curtea Europeană de Justiție urmează a se pronunța în curând.

În prezent, practica de dispute și litigii fiscale a Radu și Asociații numără 16 avocați dedicați exclusiv litigiilor fiscale, fiind cea mai mare echipă a unei firme de avocatură pe acest domeniu, în România.

Premiile International Tax Review sunt acordate anual celor mai bune firme din întreaga Europă. Pe lângă cele acordate la nivel național, există și premii regionale și europene, cele mai importante fiind, "Cea mai bună firmă europeană" în materie de: taxe, prețuri de transfer, taxe indirecte, respectiv dispute și litigii fiscale.

Anul acesta, EY a fost nominalizată și la premiile "Cea mai buna firmă din Europa în domeniul taxelor" și „Cea mai bună firmă din Europa în domeniul prețurilor de transfer".

În 2016 și 2015, International Tax Review a acordat echipei EY România a premiul pentru "Cea mai bună firmă din Europa

Centrală și de Est în domeniul prețurilor de transfer”.

***

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 230.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 29,6 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2016. Reţeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienţilor servicii prin care să beneficieze de oportunităţile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piaţa serviciilor profesionale încă de la înfiinţare, în anul 1992. Cei peste 700 de angajaţi din România şi Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistenţă fiscală, asistenţă în tranzacţii şi servicii de asistenţă în afaceri către companii multinaţionale şi locale. Avem birouri în Bucureşti, Cluj-Napoca, Timişoara, Iaşi şi Chişinău. EY România s-a afiliat în 2014 singurei competiții de nivel mondial dedicată antreprenoriatului, EY Entrepreneur Of The Year. Câștigătorul ediției locale reprezintă România în finala mondială ce are loc în fiecare an în luna iunie la Monte Carlo. În finala mondială se acordă titlul World Entrepreneur Of The Year. Pentru mai multe informaţii, vizitaţi pagina noastră de internet: www.ey.com.

PwC România lansează procesul de recrutare a minimum 120 de

tineri absolvenţi şi masteranzi

PwC România a dat startul campaniei de recrutare de consultanţi juniori şi interni pentru departamentele de audit şi consultanţă fiscală. În urma acestui proces, care se va derula în perioada martie-mai 2017, cel puţin 120 de proaspăt absolvenţi şi masteranzi vor fi angajaţi în cadrul firmei.



„La PwC le oferim angajaţilor noştri oportunităţi de carieră excepţionale şi posibilităţi de dezvoltare personală continuă, nu simple slujbe. Suntem conştienţi că oamenii noştri sunt resursa cea mai preţioasă a firmei şi investim foarte mult în pregătirea lor profesională. Conceptul de recrutare al PwC s-a bazat întotdeauna pe selectarea celor mai buni candidaţi, indiferent de nivelul de experienţă anterior şi profilul lor academic, pentru a-i forma în cultura inovaţiei şi excelenţei în muncă specifice firmei noastre. În acord cu misiunea asumată la nivel global, oferim angajaţilor noştri posibilitatea de a contribui la rezolvarea unori probleme importante pentru economia şi societatea românească, precum şi oportunitatea de a lucra în proiecte şi echipe internaţionale”, a declarat Ionuţ Simion, Country Managing Partner, PwC România.



„Vom continua şi anul acesta să folosim metode de selecţie şi recrutare cât se poate de inovative, interactive şi adaptate generaţiilor tinere, cărora ne adresăm. Înţelegem că încă de pe parcursul procesului de promovare, selecţie şi recrutare trebuie să ne adaptăm şi să răspundem aşteptărilor în schimbare ale viitorilor noştri colegi. Vrem să transmitem viitorilor noştri colegi că la PwC vor găsi un mediu de lucru

în care să se simtă confortabil, integraţi, stimulaţi să îşi manifeste creativitatea, spiritul antreprenorial şi să aducă valoare lor şi PwC. Le vom da posibilitatea candidaţilor de a interacţiona cu colegii cu mai mare experienţă din PwC, pentru a-i cunoaşte şi a le înţelege motivaţiile, valorile – în aşa fel încât alegerile de carieră pe care le vor face să fie bine fundamentate şi să fie făcute atât cu mintea, cât şi cu sufletul. Este foarte important, credem noi, ca la începutul carierei fiecare om să facă alegerea potrivită, unde valorile lui să rezoneze cu cele ale echipei din care va face parte; unde experienţa şi contribuţia lui personală să conteze şi unde diversitatea şi flexibilitatea (traduse în toate formele ei posibile), să fie parte din felul în care se întamplă lucrurile zilnic", a declarat Ramona Simulescu, Liderul de Resurse Umane al PwC în Europa de Sud-Est.

Campania de recrutare a PwC se va derula în continuare într-o manieră gamificată, bazată pe joc, interacţiune, provocări. De asemenea, se vor utiliza noile tehnologii pentru a facilita procesul de recrutare, prin interviuri şi testări virtuale, folosind inclusiv platforme mobile.

„Sunt convinsă că în toamna acestui an vom vedea în PwC o echipă talentată, competentă şi inovativă de tineri consultanţi, capabilă să se ridice la standardele de excelenţă ale PwC", a adăugat Ramona Simulescu.

Mai multe detalii despre poziţiile deschise în cadrul PwC pot fi găsite la pagina de internet www.pwc.com/jobs

Despre PwC

Misiunea PwC este de a construi încredere în cadrul societăţii şi de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din reţeaua PwC ajută oamenii şi organizaţiile să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o reţea de firme prezentă în 157 de ţări cu mai mult de 223.000 de profesionişti ce oferă servicii de calitate în domeniul

auditului, consultanţei fiscale şi consultanţei pentru afaceri. Spuneţi-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră şi descoperiţi mai multe informaţii despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

© 2017 PwC. Toate drepturile rezervate.

PwC se referă la reţeaua de firme PwC şi/sau la una dintre firmele membre, fiecare dintre acestea fiind o entitate juridică separată.

Despre TVA, fraudă, „bolovani”, probleme și posibile soluții

Gabriel Biriș, Avocat

Scriu acest articol nu neapărat din postura specialistului care comentează anumite prevederi legale, modul în care ele trebuie interpretate, înțelese și aplicate, ci din postura specialistului preocupat de designul legislativ, de eficiența lui, de o legislație care să fie instrument de dezvoltare, și nu frână.

1. Ce este TVA

Evident, nu vreau să vă insult inteligența, știu că știm cu toții ce este TVA. Este o taxă pe consum, suportată de consumatorul final, care – spre deosebire de sales tax din SUA sau defunctul nostru ICM, nu este colectată doar de la consumatorul final, ci se bazează pe principiul plăților fracționate. Fiecare „actor” de pe lanțul de valoare adăugată plătește TVA pentru bunuri și serviciile achiziționate pe care

îl deduce din taxa colectată de la clienți. Prin sistemul deducerilor și rambursărilor, TVA ar trebui să fie neutru pentru business.
Cam asta e TVA. Este venită la buget doar dacă este plătită de consumatorul final, companii fără drept de deducere sau instituții publice. În rest, circulă precum apa în natură: de la cumpărător la vânzător, de la vânzător la buget și de la buget înapoi la cumpărător.
În principiu, TVA este o taxă eficientă, relativ ușor de colectat. Cu o singură condiție: să fie administrată unitar și eficient, condiție care nu mai este de mult îndeplinită de UE, o piață comună cu 28 de administrații fiscale, dintre care unele – precum ANAF-ul nostru, extrem de ineficiente.

2. Frauda de TVA

Vorbind despre „fraudă”, trebuie să definesc ce înțeleg eu prin acest termen: neplata la buget a TVA colectat de la client sau deducerea fără drept a taxei achitate furnizorului.
A trebuit să definesc termenul dintr-un motiv cât se poate de simplu: în condițiile în care avem o instituție deja celebră – Direcția Antifraudă Fiscală din ANAF, frauda nu este definită nici în Codul fiscal, nici în Codul de procedură fiscală și nici în legea privind combaterea evaziunii. Cui prodest?
Revenind, din punctul meu de vedere, frauda de TVA poate fi împărțită în două:
– mica fraudă de TVA, la comerciantul care nu emite bonul fiscal sau factură, dar încasează de la client prețul întreg, adică inclusiv TVA;
– marea fraudă de TVA, în special frauda de tip carusel/missing trader, infinit mai periculoasă decât prima.
Să le analizăm pe rând.

2.1 Mica fraudă de TVA

Cu toții știm fenomenul: cumperi un bun sau serviciu și nu primești bon. Fenomen omniprezent până în 2014, s-a redus semnificativ după campania de închidere de magazine/restaurante din primăvara lui 2015. A fost însă acea

abordare cea mai bună? Se poate menține presiunea din partea controlului fiscal astfel încât emiterea bonurilor să devină regulă și să rămână așa? Se putea face și altfel?
Problema instituțiilor de forță este și va rămâne aceea că atunci când le pui în mână ciocanul văd cuie peste tot! À la guerre comme à la guerre, apar și victime colaterale, ceea ce nu ar trebui să se întâmple într-un stat de drept pe timp de pace. Din păcate, acum avem deja foarte multe astfel de victime colaterale…
Cred că mult mai responsabil ar fi fost să se pună piciorul pe accelerație la implementarea AMEF, adică a caselor de marcat fiscale cu memorie electronică și modul de comunicare a datelor în timp real, astfel încât controalele să poată fi făcute acolo unde analiza de risc arată că pot fi probleme. Trimițând inspectorii în uniforme cu vipușca în mașini (noi, cu girofar) frumos inscripționate în acțiuni intens mediatizate, în mod cert a ajutat pe termen scurt la creșterea încasărilor. Cu ce preț, însă, pe termen lung? Nu ar fi mai eficient să facem ce au făcut și alte state, și anume să implementăm un sistem funcțional de AMEF? Care implementare ce credeți că face acum? S-a blocat, termenul a fost din nou prorogat cu 9 luni…

2.2 Marea fraudă de TVA

Dacă mica fraudă descrisă anterior este în general o fraudă de subzistență (frauda făcută de mulți cu sume relativ mici), cea de a doua este făcută de puțini care fură foarte mult, fiind infinit mai periculoasă decât prima, inclusiv pentru faptul că fondurile provenite din marea fraudă de TVA pot ușor alimenta atât corupția cât și terorismul, de aceea trebuie combătută cu prioritate.
Cea mai cunoscută formă de mare fraudă de TVA este frauda de tip carusel, frauda care costă statele UE minim 50 miliarde anual, dintre care România pierde minim 3 miliarde de euro (mai mult, în anii anteriori, posibil mai puțin după scăderea cotelor). Mai sunt și achizițiile fictive gen servicii IT din „Sintești Valley”, dar acestea sunt doar o mică parte din

marea fraudă.
Acest tip de fraudă este posibilă datorită unui bug de sistem care există de când există TVA și piața comună a UE (de aceea sistemul de TVA se numește „tranzitoriu”). Pentru că, în general, locul taxării este acolo unde se consumă bunul sau serviciul (la cumpărător), cota TVA aplicabilă la export este zero, importatorul plătind TVA în vamă la introducerea în țară. Cum în UE nu mai sunt vămi, iar operațiunile de export-import au devenit „achiziții intracomunitare”, cumpărătorul nu plătește TVA vânzătorului, dar colectează TVA de la clienții lui atunci când revinde. Lanțul plăților fracționate – pe care se bazează TVA ca să reducă riscul de fraudă, este astfel întrerupt extrem de ușor, ceea ce a și făcut ca frauda să explodeze în statele cu capacitate administrativă mai redusă și corupție ridicată. Adică și în România, care evident că are cel mai redus randament al colectării dintre toate statele UE, ajungând să fie doar de 52% în 2012. Probabil că nici astăzi nu a trecut de 60%, deși ANAF a pornit un adevărat război împotriva contribuabililor.

3. Soluția

Soluția la această problemă este cunoscută: taxarea inversă în toate tranzacțiile B2B („GCRM” – Generalized Reverse Change Mechanism). O aplicăm și noi pentru produse considerate de risc (deșeuri de metale, cereale, imobile, telefoane și computere etc.). Soluția funcționează, dar crește costurile de finanțare pentru producătorii bunurilor la care aplicăm taxare inversă, ei plătind TVA pentru input-uri și trebuind să aștepte rambursarea acestuia de către stat. Evident, această problemă nu ar mai exista dacă taxarea inversă s-ar aplica la toate livrările, nu numai la unele…
Soluția nu poate fi însă implementată pentru că Directiva 2006/112/EC (Directiva TVA) nu permite acest lucru, principiul plăților fracționate fiind încă sacrosanct pentru țări precum Franța (inventatorii lui) sau Italia, dar și datorită faptului că sunt state precum Finlanda sau Malta care au fost capabile să rezolve problema printr-o administrare eficientă și le este

teamă că GCRM ar perturba acest lucru.
Două tentative de modificare a Directivei pentru a permite statelor membre introducerea opțională a taxării inverse au eșuat în trecut, ultima în octombrie 2015. În decembrie 2015, Cehia a revenit asupra subiectului, cerând să i se aprobe să fie proiect pilot în aplicarea GCRM la tranzacții de peste 10.000 euro. Președinția olandeză a Consiliului (semestrul 1 – 2016) a tergiversat luarea unei decizii cu privire la cererea Cehiei și doar determinarea ministrului ceh de finanțe a împins Consiliul să ceară Comisiei să vină cu o noua propunere de modificare a Directivei 112.
Ca urmare, acum se află în discuție la Comisie o nouă propunere de modificare a Directivei TVA, propunere despre care însă nu văd aproape nicio discuție în România, deși este una extrem de importantă atât pentru ANAF, cât și pentru mediul de afaceri, cu toate că a fost prezentată de Comisie încă din 23 decembrie 2016…
Pe scurt, Comisia propune ca taxarea inversă generalizată (GRCM) să poată fi aprobată de Comisie în toate tranzacțiile mai mari de 10.000 euro în următoarele condiții:
(a) dacă GAP-ul de TVA (cât nu se colectează) este cu cel puțin 5% mai mare decât media europeană (noi ne calificăm sigur);
(b) ponderea fraudei de tip carusel în GAP este mai mare de 25% (nu îmi este clar cum se calculează, dar sigur ne calificăm și aici);
(c) stabilește că alte măsuri de control nu au fost eficiente (și aici ne calificăm, armaghedonul pornit de ANAF nu a dus la scăderea semnificativă a GAP-ului);
(d) statul are granițe cu un stat care este autorizat să aplice GRCM și stabilește că există risc ca frauda să crească ca urmare a acestui fapt.
Nu văd niciun fel de discuții la noi pe această temă. Personal, mi-aș dori ca poziția României la Bruxelles în legătură cu această propunere să fie următoarea:
– aplicarea GRCM să fie opțională, la latitudinea statelor membre, iar opțiunea doar notificată Comisiei;

– eliminate condiționările cu privire la GAP și structura GAP-ului;
– redus plafonul minim la 5.000 euro (atât cât avem noi astăzi la telefoane mobile și computere);
– eliminată limitarea în timp (30.06.2022), GRCM permis până la adoptarea unui regim definitiv al TVA.
Mai mult, mi-aș dori ca implementarea AMEF să fie urgentată, astfel încât riscul creșterii fraudei în retail ca urmare a introducerii GRCM să fie ținut sub control.

4. Ce facem noi?

Nimic din toate acestea… În loc să ne simplificam viața, să reducem costurile de administrare atât pentru companii, cât și pentru ANAF, ne punem bolovani de picioare prin tot felul de metode. În numele „luptei împotriva evaziunii” am văzut o serie de măsuri legislative sau acțiuni care, pe lângă lipsa de eficiență (GAP-ul de TVA nu a scăzut semnificativ), au creat foarte multă frustrare în rândul contribuabililor, au blocat activitatea unor companii viabile sau împiedicat intrarea în piață a unor jucători noi. În plus, acțiunile din ultimii doi ani au creat nesiguranța și lipsa de predictibilitate în rândul antreprenorilor, chestiuni care nu au cum să ajute la dezvoltarea economică a României.
O să dau câteva exemple:
1. Campania derulată în primăvara lui 2015 împotriva unităților de retail (magazine, restaurante), campanie soldată cu amenzi și închiderea pentru 30 de zile a unor unități pentru sume derizorii, fără să existe pentru contribuabil posibilitatea suspendării în instanță a măsurii închiderii. În mod evident, măsura excesivă nu a putut fi păstrată, modificarea fiind la rândul ei modificată în 2015 pentru a permite gradualizarea amenzii și aplicarea sancțiunii complementare doar la „recidivă”, introducându-se și posibilitatea plății a de 10 ori amenda primită pentru a scăpa de închiderea unității. În mod cel puțin ciudat, O.U.G. nr. 8/2015 prevedea chiar o legalizare a abuzurilor împotriva contribuabililor, stabilind că suma reprezentând de 10 ori

amenda nu se restituie în cazul în care procesele-verbale emise de ANAF erau anulate de instanță! Evident, prevederea nu a putut rezista și a trebuit o nouă modificare a modificării modificării…
În tot acest timp nu s-a făcut însă mai nimic pentru introducerea AMEF, instrument vital în îmbunătățirea administrării fiscale a retail-ului, termenul pentru implementarea acestui sistem fiind prorogat de două ori, ultima oară în decembrie 2016, termenul fiind împins pentru sfârșitul lui 2018…
2. Campania de anulare a codurilor de TVA din 2016 pentru companii funcționale, cu declarațiile fiscale la zi, cu plățile de taxe la zi, cu angajați și operațiuni comerciale legale pentru motive care nu aveau nimic de a face cu frauda. În plus, obținerea codului de TVA pentru companii noi sau pentru cele ale căror cod a fost anulat a devenit un coșmar administrativ ca urmare a introducerii în Codul fiscal a conceptului de „evaluare a intenției și capacității de a derula operațiuni taxabile”. Zeci de mii de companii au primit invitații pentru a depune formularul 088 ca urmare a unor modificări de sediu, asociați sau administratori, ceea ce a creat nu numai frustrare în rândul contribuabililor (unii mari, companii puternice, chiar și furnizori de utilități), dar a și dus la anulare de coduri de TVA și blocări de business-uri. Frustrarea a fost nu numai în rândul contribuabililor, ci și în rândul lucrătorilor din administrațiile fiscale care s-au văzut îngropați pur și simplu în dosare noi ce trebuiau procesate, dosare care însă nu ajutau deloc la realizarea „planului” de încasări… Muncă în zadar!
Problema continuă și după eliminarea infamului 088 și va continua atât timp cât evaluarea intenției si capacității va fi cuprinsă în Codul fiscal, iar evaluarea se face după criterii complet netransparente și, se pare, în continuă modificare.
3. Cea mai periculoasă acțiune întreprinsă de ANAF în „campania” împotriva evaziunii este însă refuzul dreptului de

a deduce TVA pentru faptul că contribuabilul „știa sau ar fi putut ști” că furnizorul său (în unele cazuri chiar furnizorul furnizorului) ar fi avut „comportament fiscal inadecvat”, termen evident nedefinit în legislație. Această abordare a pornit ca urmare a interpretării cu rea-credință a unor decizii ale CJUE și nu s-a oprit nici după ce CJUE a clarificat în octombrie 2015 (Cauza PPUH C-277/14) că acest lucru („știa sau ar fi putut ști”) trebuie determinat de autoritățile fiscale în mod obiectiv și fără a cere contribuabililor să facă verificări care nu sunt în sarcina lor… Personal, nu am văzut nicio astfel de decizie de impunere în care inspectorii să arate care sunt motivele obiective pentru care susțin că contribuabilul „știa sau ar fi putut ști”. Organele de control au introdus astfel răspunderea pentru fapta altuia (în caz că o astfel de faptă chiar există, pentru că am văzut situații în care nici măcar furnizorul furnizorului nu avea datorii fiscale neachitate!).
Mai mult, am văzut chiar un refuz al dreptului de deducere la achiziții unde se aplică taxarea inversă, adică acolo unde nu poate exista prejudiciu din TVA pentru buget.
Ceea ce este încă și mai periculos este că în imensa majoritate a cazurilor în care dreptul de deducere a fost refuzat, deciziile de impunere au fost însoțite de sesizarea organelor de urmărire penală pentru posibile fapte de evaziune.
Sesizarea organelor de urmărire penală a suspendat, evident, soluționarea contestațiilor, contribuabililor fiindu-le astfel blocat accesul la justiție. Încă și mai grav, soluționarea acestor cazuri (de multe ori complexe) va ajunge în instanțele penale, și nu în cele de contencios administrativ, unde există expertiză pentru judecarea spețelor fiscale.
Care pot fi așteptările de la instanțele care vor trebui să judece astfel de cazuri, între un caz de viol și unul de tâlhărie?
Aceștia sunt doar câțiva din „bolovanii” pe care statul nostru i-a pus în spatele companiilor românești, companii de la care însă același stat se așteaptă să producă taxele și impozitele

necesare finanțării unui buget din ce în ce mai flămând.
Evident, nu așa se face administrarea fiscală. Mă întreb și vă întreb: cum am ajuns, ca stat, în această situație de impredictibilitate, nesiguranță, chiar teamă de ce ți se poate întâmpla ca antreprenor sau administrator care încearcă să respecte legea și să își achite corect obligațiile la buget? Cum a fost posibil abuzul instituționalizat la o asemenea scară?
Noi, ca profesioniști ai dreptului (fiscal) facem ce putem pentru a limita excesele, asistăm clienții la control, construim apărări în instanță și, de multe ori, reușim să convingem și instanțele să facă dreptate. Războiul acesta însă nu mai poate continua așa. Sunt mult prea multe victime colaterale, iar încasările la buget nu cresc.
Putem face mai mult decât atât? Probabil că da, atât individual, cât și prin intermediul corpurilor profesionale din care facem parte, avocați sau consultanți fiscali.
Pentru viitor, în materia TVA, cred cu tărie că soluția nu poate fi alta decât cea expusă mai sus: taxare inversă generalizată, introducerea AMEF, introducerea SAF-T pe modelul OECD (Standard Audit File for Tax – sistem de raportare care să permită controlul de la distanță), eliminarea evaluării intenției și capacității și concentrarea pe politici de KYC (Know Your Client) și prevenție a fraudei, concentrarea resurselor pe domeniile (cunoscute) de fraudă.
Pentru trecut, trebuie găsită o soluție legală pentru a debloca procesele suspendate de sesizările penale făcute de inspectori, soluționate contestațiile administrative și deblocarea căii de acțiune în instanțele de contencios administrativ. În plus, trebuie mult mai mult training pentru inspecția fiscală pentru a înțelege principiile care stau la baza TVA, principii care transpar nu doar din lege, ci și din deciziile CJUE, decizii pe deplin aplicabile în România atât timp cât suntem membri UE.
Evident, acest articol este doar despre TVA. Probleme nu sunt însă doar aici, bolovani sunt peste tot.

Acest articol este **editorialul nr. 3/2017 al revistei Tax Magazine**. Detalii despre **abonare** găsiți **aici.**