

Puterea celor trei în sprijinirea antreprenorilor: guvernul, oamenii de afaceri și corporațiile

Susținerea antreprenoriatului este un element cheie pentru creșterea economică în România – consideră Demet Ozdemir, EY EMEA Strategic Growth Markets Leader, unul dintre invitații speciali din străinătate ai Romanian Business Leaders Summit 2015. Alături de ea, și alți invitați de marcă au detaliat subiectul, printre aceștia numărându-se Marie Ringler – Director Europa Centrală și de Est, Ashoka Austria, Anja de Bakker – partener, Team Academy International și Daniela Terminel – VP EMEA, Endeavor New York.



Demet a vorbit la Summit despre importanța susținerii antreprenoriatului, punctând nevoia implicării tuturor actorilor în dezvoltarea mediului antreprenorial din România, dar și la nivel mondial.

Astfel, Demet a notat faptul că nu doar antreprenorii și guvernul trebuie să joace un rol în acest proces, ci și corporațiile, investitorii, media, universitățile și organizațiile neguvernamentale. Acest sprijin trebuie adecvat fazei de dezvoltare pe care o traversează potențialul antreprenor și compania sa.

“În mod special, trio-ul alcătuit din antreprenori, guvern și corporații trebuie să colaboreze strâns pentru sprijinirea antreprenoriatului, sub umbrela a ceea ce noi, la EY, numim Puterea celor trei,” a spus Demet Ozdemir, EY EMEA Strategic Growth Markets Leader și partener.

Firmele antreprenoriale își aduc aportul în economie, prin crearea de noi locuri de muncă și ca factor al schimbării, cu o contribuție cu atât mai importantă în mediul economic actual, în care creșterea economică trenează. Dar, pentru ca potențialul companiilor antreprenoriale să devină realitate, antreprenorii trebuie să aibă la dispoziție instrumente specifice.

Peste 40 de recomandări adresate guvernelor, antreprenorilor și corporațiilor au fost definite în Barometrul realizat de EY în cadrul economiilor G20 în privința dezvoltării antreprenoriatului. Aceste recomandări se înscriu în 5 mari teme, toate foarte importante pentru orice ecosistem antreprenorial robust: accesul la finanțare, fiscalitate și reglementare, educație și formare, cultură antreprenorială și ajutorul coordonat oferit de organizații specializate în antreprenoriat.

Ca parte din acest efort, EY se implică în inițiative ce sprijină spiritul întreprinzător de peste 30 de ani și este chiar inițiatorul unor astfel de acțiuni, de la studii și rapoarte ce analizează starea antreprenoriatului și măsurile care se impun pentru sprijinirea întreprinzătorilor, până la programe precum EY Entrepreneur Of The Year, ce premiază cei mai buni antreprenori din peste 60 de țări. Începând cu anul 2014, România s-a afiliat programului EY Entrepreneur Of The Year, iar antreprenorul Mircea Tudor, Președinte MB Telecom, va reprezenta România în finala mondială, World Entrepreneur Of The Year din iunie 2015, la Monte Carlo.

Pe lângă EY Entrepreneur Of The Year, EY este alături de antreprenori prin programe ca: EY Entrepreneurial Winning Women, EY Accelerating Entrepreneurs, NextGen Academy și prin evenimente precum Strategic Growth Forum.

De asemenea, EY realizează studii despre antreprenoriat, în parteneriat cu World Economic Forum, G20 Young Entrepreneurs' Alliance și organizații dedicate antreprenorilor precum

Endeavor și Purpose.

În România, EY realizează în fiecare an studiul *Barometrul antreprenoriatului românesc* și studiul *Accesul la finanțare al companiilor antreprenoriale*. De asemenea, la finalul 2014, EY România a lansat *Barometrul educației și culturii antreprenoriale în rândul studenților*, prin care a agregat percepțiile a 765 de studenți referitoare la antreprenoriat și alegerea antreprenoriatului ca soluție de carieră.



“EY susține antreprenoriatul și lucrează cu antreprenori în întreaga lume din diverse industrii, în țările în care activează. Competiția EY Entrepreneur Of The Year este poate dovada cea mai puternică a dedicării noastre față de antreprenori. În România, interesul pentru antreprenoriat este sensibil mai mare acum decât în urmă cu câțiva ani, ceea ce nu poate fi decât o motivație în plus pentru sprijinirea dezvoltării unui ecosistem antreprenorial cât mai dinamic și robust la nivel local,” a concluzionat Bogdan Ion, Country Managing Partner, EY România și Moldova.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajați în peste 700 de birouri din 150 de țări și venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piața serviciilor profesionale încă de la înființare, în anul 1992. Cei peste 500 angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală,

asistență în tranzacții și servicii de asistență în afaceri către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. 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 informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com.

Tendențe care vor schimba infrastructura în 2015

O serie de tendințe active în 2014 continuă să rămână un subiect critic, deși multe dintre ele au evoluat. Anul 2015 a început cu demersuri semnificative de deblocare a proiectelor inițiate de guverne, instituții financiare internaționale și bănci de dezvoltare. Orașele au fost, de asemenea, un subiect major în 2014 și continuă să rămână și în 2015, dar cu un mai mare accent pus pe mobilitatea urbană. Vânzările de active și managementul optimizat al activelor au fost un subiect pe larg abordat în raportul nostru de anul trecut și vor fi abordate din nou și anul acesta.

„Infrastructura este povestea evoluției. Ea dinamizează dezvoltarea socială și economică. Ne permite să reînnoim serviciile publice și mediul fizic. Oferă posibilitatea societăților, economiilor, companiilor și indivizilor să își trăiască viața din plin. În același timp, modul nostru de a aborda infrastructura evoluează. Unele schimbări ale sectorului sunt neașteptate și disruptive. Altele evoluează

lent, într-o permanentă fluctuație în conștiința politică, după cum guvernele și companiile reacționează la circumstanțele în schimbare. În ultimii trei ani, Divizia Global Infrastructure din cadrul KPMG a urmărit schimbările și tendințele anuale care au dinamizat piața mondială a infrastructurii și poate publica o prognoză a principalelor 10 tendințe care sunt de natură a avea un impact asupra pieței infrastructurii locale și internaționale în anul următor”, a afirmat **Daniela Nemoianu, Executive Partner, KPMG în România, specialist în infrastructură și PPP.**

Guvernele acționează pentru deblocarea proiectelor

Niciodată nu a fost infrastructura mai mult în lumina reflectoarelor decât acum. Reuniunea G20 de la Brisbane, din noiembrie 2014, a inclus infrastructura pe agenda globală și guvernele din întreaga lume și-au reluat angajamentul de a adopta măsuri pentru a acoperi decalajul din infrastructură prin aplicarea unor procese de aprobare mai eficiente și reducerea barierelor în fața investițiilor private.

Reforma pieței: situația de fapt nu este adecvată scopului urmărit

În ultimul an am fost martorii unor mișcări semnificative din partea guvernelor de a reforma structura pieței dintr-o serie de sectoare ale infrastructurii. Aceasta se datorează în mare parte recunoașterii faptului că este posibil ca sistemele de piață actuale să nu asigure investițiile și eficiențele necesare. Mulți lideri din infrastructură și din domeniul reglementărilor încep să recunoască faptul că regula tradițională de plafonare a prețului – deși populară în rândul consumatorilor – s-ar putea să nu permită sectorului utilităților și altor sectoare reglementate să răspundă cererii tot mai mari de capacități suplimentare. Se datorează în același timp faptului că dinamica infrastructurii și piețelor utilităților suferă schimbări odată cu introducerea surselor și tehnologiilor de nouă generație; de exemplu,

pentru creșterea eficienței rețelelor și sistemelor de contorizare inteligente este deseori nevoie de schimbarea reglementărilor.

Tendințe relevante care continua in 2015

- Guvernele acționează pentru deblocarea proiectelor
- Rolul în schimbare al instituțiilor financiare internationale și băncilor de dezvoltare
- Eforturi pentru o mai bună performanță a activelor
- Orașele își concentrează atenția asupra mobilității urbane

Noi tendințe emergente in 2015

- Riscurile politice și normative urcă pe agenda
- Reforma pieței: situația de fapt nu este adecvată scopului urmărit
- Creșterea complexității începe să frâneze marile proiecte
- Găsirea unui echilibru între necesitate și oportunitate
- Deficitul de resurse stimulează investițiile
- Actorii din infrastructură capătă valențe globale

„Romania are nevoie sa recupereze decalajele mari din Infrastructura (in special cai rutiere si feroviare, dar si utilitati), Sanatate, Educatie, Dezvoltare Regionala si Urbana, Energie, Restructurarea capacitatii de administrare guvernamentala si consolidarea institutiilor statului, iar, pe langa autoritatile centrale, un rol esential il va avea si initiativa municipalitatilor in scopul promovarii unor astfel de proiecte de modernizare prin absorbtia fondurilor comunitare la nivel local si regional. Potentialul este urias pentru astfel de proiecte numai daca ne gandim la fondurile structurale alocate Romaniei si la fondurile de coeziune planificate a urma pana in 2020. Perioada care va urma va reprezenta una dintre cele mai mari provocari pentru sectorul public, avand in vedere ca guvernul si autoritatile in general

incep in sfarsit sa fie judecate dupa criteriile de eficienta economica, t

Duncea, Ștefănescu & Asociații anunță noul Head of Tax: Ioana Sârbu (34), fost Senior Tax Manager la Mazars și EY, se (re)alătură echipei

Duncea, Ștefănescu & Asociații anunță cooptarea unui nou Partener care va conduce divizia de consultanță fiscală: **Ioana Sârbu** (34), consultant fiscal și membru CCFR, cu o experiență de peste 11 ani în domeniu și fost Senior Tax Manager la Mazars și EY, pune astfel bazele **DS Tax Advisory Services**.

La scurt timp după anunțul separării de firma de audit și consultanță financiară Mazars, societatea de avocatură comunică noile planuri de dezvoltare:

„Suntem extrem de bucuroși să putem anunța așa de repede dezvoltarea liniilor de business prin inaugurarea noului departament fiscal, dar și mai bucuroși că ne consolidăm echipa prin alăturarea unor foști colegi cu experiență complexă, cu care noi am colaborat și a căror muncă am apreciat-o de-a lungul anilor, inclusiv pe baza feedback-ului clienților. Cu Ioana am făcut echipă foarte bună timp de peste 10 ani, oferind servicii complete de asistență juridică și fiscală sau în cadrul proiectelor de due diligence, restructurări, investiții. Este un mesaj important și pentru echipa actuală, întărindu-se ideea de echipă unită și re-

unită, împărtășind aceeași scară de valori pe care am construit-o împreună, cărămidă cu cărămidă: consultanță integrată de calitate, specialiști pasionați cu experiență variată și cu dorința de a proteja businessul clientului, din toate unghiurile.”, precizează partenerii Adriana Duncea și Cosmin Ștefănescu.



“Sunt foarte încântată să mă realătur echipei cu care am colaborat îndelung și alături de care am crescut profesional. Avocații vor aduce întotdeauna o nouă perspectivă asupra problemelor fiscale și financiare, așadar clienții noștri vor beneficia de un pachet complet, soluții pentru prevenirea problemelor și nu doar rezolvări.”, declară și Ioana Sârbu.

Ioana Sârbu deține o experiență complexă în acordarea de servicii de consultanță fiscală și financiar-contabilă: impozite directe și indirecte, structurare fiscală în cazul fuziunilor și achizițiilor, suport în relația cu autoritățile fiscale și reprezentare în cadrul inspecțiilor fiscale. De asemenea, ea a coordonat și operațiuni de restructurare și proiecte de due diligence fiscale și financiare. Din portofoliul său de clienți enumerăm: companii IT, dealeri și importatori auto, agenții de turism, fonduri de investiții, bănci și instituții financiare, retaileri, clienți din industria auto, a lemnului și a mobilei, farmaceutică, agricultură, servicii etc.

Deține de asemenea multiple calificări, fiind membră ACCA, CCFR, CAFR, CECCAR și ANEVAR. Trainer autorizat, elaborează și susține diverse seminarii și traininguri pe diverse teme contabile și fiscale.

Anterior, Ioana a lucrat pentru RSM Hemmelrath (care a fuzionat cu Mazars în 2007), iar din septembrie 2013 pentru Ernst & Young Cluj și Timișoara, coordonând activitatea de consultanță fiscală din regiune.

Activitatea **Duncea, Ștefănescu & Asociații** se axează în special pe consultanța de afaceri, acoperind o paletă largă de servicii, printre care și servicii de asistență juridică și fiscală, reprezentare în cadrul procedurilor litigioase (inclusiv litigii fiscale), restructurări, fuziuni și achiziții etc. Portofoliul de clienți include societăți naționale și multinaționale, activând în cele mai diverse domenii precum servicii financiar – bancare, leasing, auto, retail, farmaceutic, IT, energie, imobiliar, agricol.

Marcalliance, alianța internațională de societăți independente de avocatură și consultanță fiscală din care face parte **Duncea, Ștefănescu & Asociații**, are birouri în Europa, Asia și Africa: Cehia, Danemarca, Franța, Germania, Grecia, Italia, Maroc, Olanda, Portugalia, Romania, Slovacia, Spania, Tailanda, Ungaria.

Despre Duncea, Ștefănescu & Asociații:

- **1999**– Biroul de Avocatură **Adriana Duncea** devine firma de avocatură afiliată societății germane de audit și consultanță Haarmann Hemmelrath, odată cu sosirea acesteia în România.
- **2008**– Un nou partener din cadrul echipei este cooptat și se fondează **SCA Duncea, Ștefănescu & Associates**, firma de avocatură afiliată Mazars (care fuzionase la nivel internațional cu Haarmann Hemmelrath în 2007). Ulterior devine membră a alianței internaționale **Marcalliance**, ce reunește firme independente de top specializate în consultanță juridică și fiscală din Europa, Asia și Africa: Cehia, Danemarca, Franța, Germania, Grecia, Italia, Maroc, Olanda, Portugalia, Romania, Slovacia, Spania, Tailanda, Ungaria.
- **2014** – Firma de avocatură pornește pe cont propriu.

Partenerii **Adriana Duncea** (43) și **Cosmin Ștefănescu** (40) dețin o experiență vastă în domeniu, de 17 și respectiv 15 ani. Conduc o echipă sudată de **14 avocați** specializați în diverse arii. Printre serviciile personalizate oferite clienților din cele mai variate industrii (grupuri naționale și internaționale), se numără: Dreptul societăților comerciale și dreptul comercial, Fuziuni și achiziții, Bănci și instituții financiare, Asigurări, Restructurări, Imobiliare și construcții, Dreptul mediului, Dreptul muncii și pensii, Dreptul proprietății intelectuale, Insolvență, Litigii și arbitraj / Litigii fiscale, Dreptul concurenței, Due Diligence.

2015 – Ioana Sârbu, consultant fiscal cu o experiență de peste 11 ani în domeniu și membră a Camerei Consultanților Fiscali, fost Senior Tax Manager la Mazars și EY, preia conducerea diviziei de consultanță fiscală.

Măria Sa, Conformarea voluntară...

Luisiana Dobrinescu, avocat, managing partner [Dobrinescu Dobrev SCA](#)



Președintele ANAF, domnul Gelu Diaconu, [a declarat într-o conferință de presă](#) din cursul lunii decembrie 2014 că ANAF va acționa în așa fel încât. în următorii 2-3 ani, toți contribuabilii să își plătească obligațiile bugetare până la ultimul leu.

Este adevărat că în ultimii 5-6 ani s-a manifestat o formă

accentuată de grevă fiscală, în special în ceea ce privește plata contribuțiilor sociale, alimentată în principal de două mari motive:

i) nivelul foarte ridicat al impozitării muncii și

ii) ineficiența folosirii banului public indicată de condițiile precare ale infrastructurii publice – de câte ori nu am auzit că nu avem drumuri și autostrăzi și că la spital trebuie să ne cumpărăm singuri branula și medicamentele?

Aș mai adăuga un motiv (poate mai subiectiv decât cele două menționate mai sus), și anume acela că principiul solidarității sociale, specific sistemului nostru de contribuții sociale, demotivează contribuabilul cu venituri medii și mari. Într-o țară în care o prea mare pondere a populației refuză munca în detrimentul ajutoarelor sociale, este foarte greu să motivezi un profesionist să achite contribuții sociale la maximul venitului...

Această grevă fiscală a determinat creșterea fenomenului muncii la negru și extinderea celui de muncă la gri.

Potrivit [Raportului Consiliului fiscal aferent anului 2013](#), contribuțiile la asigurările sociale reprezintă circa 15% la evaziunea fiscală totală; în România, peste 25% din numărul total al salariaților și întreprinzătorilor individuali nefiscalizându-și veniturile.

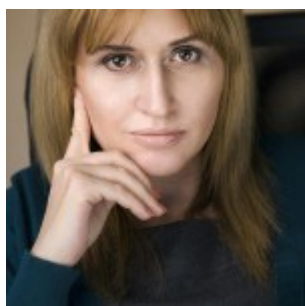
Puteți citi întregul articol în [Tax Magazine nr. 1/2015](#)

România are nevoie de o

Legislație fiscală clară care să încurajeze conformarea voluntară a persoanelor fizice

România are nevoie de o legislație fiscală clară și flexibilă care să încurajeze conformarea voluntară în rândul persoanelor fizice cu venituri mari. Aceasta a fost concluzia conferinței PwC – *Este timpul conformării voluntare?* – desfășurată azi la București.

Evenimentul a beneficiat de prezența domnului Eugen Șerban, Director în cadrul Direcției Verificări Fiscale, structură a ANAF însărcinată cu controlul marilor averi. S-au prezentat tendințele la nivel mondial în privința schimbului de informații financiare și fiscale referitoare la persoanele fizice, accentul tot mai mare pus pe plan global pe încurajarea conformării fiscale voluntare, reliefându-se totodată problemele cu care se confruntă inspectorii fiscali din România însărcinați cu controalele persoanelor cu venituri mari. De asemenea, în cadrul conferinței au fost dezbătute și aspectele practice ale conformării voluntare, precum și chestiuni legate de drepturile contribuabililor.



„Vedem în ultimii ani că la nivelul unor organizații internaționale precum OECD se subliniază tot mai mult importanța conformării voluntare, ca o soluție viabilă și durabilă pentru creșterea veniturilor bugetare, iar programe de conformare voluntară au fost implementate cu mult succes în multe state din întreaga lume”, a declarat Mihaela Mitroi, Liderul Departamentului de Consultanță Fiscală și Juridică, PwC România.

„Pentru succesul unui astfel de program de conformare voluntară în România este însă nevoie de anumite clarificări legislative, pentru ca acele persoane fizice cu dețineri în străinătate să aleagă declararea acestora autorităților fiscale fără a exista riscul unor consecințe de natură penală sau contravențională”, a precizat Mihaela Mitroi.

„Suntem convinși că adoptarea unor astfel de clarificări legislative va stimula apetitul persoanelor fizice cu venituri mari pentru conformarea voluntară și va duce totodată la creșterea veniturilor bugetare, generând astfel beneficii la nivelul întregii societăți”, a conchis Mihaela Mitroi.

Despre PwC

Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 157 de țări cu mai mult de 195.000 de specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

Alex Milcev, EY: Recomandăm companiilor să aibă o abordare preventivă și vigilentă în pregătirea

pentru eventuale controale fiscale



Autor: Alex Milcev, Partener și Lider al departamentului de Asistență fiscală și juridică, EY România

Experiența ultimelor șase luni ne arată anumite tendințe noi în derularea inspecțiilor fiscale, de care companiile trebuie să țină cont pentru a evita amenzi, penalități, dar și repercusiuni mai serioase. Mai exact, organele fiscale se concentrează cu predilecție pe două direcții: o dată pe aspecte legate de servicii, dobânzi și redevențe în tranzacțiile intra-grup și, în al doilea rând, pe deductibilitatea cheltuielilor cu servicii, deci implicit și deductibilitatea TVA.

În decembrie 2013, Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) inaugura în urma unui proces de reorganizare Direcția Generală Antifraudă Fiscală. În decembrie 2014, ANAF anunța printr-un comunicat de presă bilanțul primului an de activitate a acestei noi structuri: peste 26.000 de controale, investigații și verificări prin care s-au stabilit prejudicii, amenzi și confiscări în valoare totală de 1,7 miliarde de Euro[1].

ANAF și-a trasat recent ca obiectiv optimizarea inspecțiilor fiscale, astfel încât timpul de derulare și numărul lor să scadă. În acest sens, instituția planifică trecerea de algoritmul manual de selecție a contribuabililor vizați pentru inspecție, utilizat în prezent, la un algoritm informatizat. De asemenea, inspectorii se concentrează tot mai mult pe analiza substanței economice a tranzacțiilor, dar și pe

tranzacțiile cu contribuabili inactivi.

O altă tendință din ce în ce mai evidentă și de care companiile trebuie să țină seama este ușurința cu care inspecțiile fiscale pot, în ultimul timp, transforma o speță fiscală într-o speță penală, cu implicarea rapidă a procuraturii, sau chiar a DNA, în cazul unor acuzații mai grave. Suspiciunile de evaziune fiscală se conturează mult mai rapid decât până acum și reprezintă o pârghie pe care organele fiscale o folosesc pentru a pune presiune suplimentară pe companii.

De aceea, recomandăm tuturor companiilor să fie vigilente, să aibă o abordare preventivă continuă la nivelul oricărui aspect fiscal și să se pregătească cu atenție pentru eventuale inspecții fiscale.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajați în peste 700 de birouri din 150 de țări și venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piața serviciilor profesionale încă de la înființare, în anul 1992. Cei peste 500 angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală, asistență în tranzacții și servicii de asistență în afaceri către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. 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 informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com.

[1] Comunicatul de presă emis de ANAF în data de 18 decembrie 2014, disponibil online la acest link: https://static.anaf.ro/static/3/Anaf/CP_908349.pdf

Modificările Codului muncii (III). Probleme privind concediile de odihnă: clarificări parțiale



Horațiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii elimină prevederea potrivit căreia concediul de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. A rămas doar prevederea că durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile. De aici, o serie de clarificări apar ca binevenite pentru practica angajatorilor, dar rămâne încă loc de întrebări privind

decizia cea mai adecvată.

1. Alinierea la practica europeană, după cinci ani

Modificarea Codului muncii aşază această reglementare în acord cu reglementările europene: *“La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată”*.

Care este rolul acestor modificări. Răspundem prin câteva precizări necesare pentru aplicarea corectă a legii:

1. Până pe 25 ianuarie 2015, art. 145 alin. (2) din Codul muncii, despre a cărui modificare discutăm, prevedea: concediul de odihnă se acordă *proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic*. Prevederea menționată permitea inserarea în contractele colective de muncă sau chiar în cele individuale a clauzei potrivit căreia din concediul de odihnă se scad, proporțional la nivelul anului, un număr de zile corespunzător zilelor de concediu medical la nivel de an. Cu alte cuvinte, dacă salariatul avea dreptul la 20 de zile lucrătoare de concediu de odihnă pe an și a fost în concediu medical trei luni (un sfert din an), concediul rămas ar fi fost diminuat cu un sfert, adică cu 5 zile, iar salariatul ar fi avut dreptul doar la 15 zile.

Aceasta a fost interpretarea posibilă, pornind de la prevederile art. 145 alin. (2) din Codul muncii.

Interpretarea nu mai e admisă odată cu modificarea Codului muncii și, de fapt, nu mai este admisibilă de ani buni, datorită unei decizii a Curții Europene de Justiție (hotărârea preliminară pronunțată la data de 20 ianuarie 2009, interpretând dispozițiile art. 7 din Directiva 2003/88[1]), din care reproducem în extras pasajele de interes:

38. În această privință, trebuie arătat că, potrivit articolului 5 alineatul 4 din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), „[...] *absențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, precum absențele datorate unei boli, [...] vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu*”. (...)

40. În plus, referitor la acest ultim drept, Directiva 2003/88 nu face nicio distincție între lucrătorii care, în perioada de referință, sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical, de scurtă sau de lungă durată, și cei care au lucrat efectiv în perioada menționată.

41. Rezultă că, în ceea ce privește lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediul anual plătit conferit chiar de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor (Hotărârea BECTU, citată anterior, punctele 52 și 53) de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat. (...)

2. O precizare suplimentară este legată de modalitățile de suspendare a CIM care NU afectează concediul de odihnă. Codul muncii modificat enumeră doar patru situații care NU conduc la scăderea cuantumului concediului de odihnă:

* perioadele de incapacitate temporară de muncă (concediu medical, indiferent dacă este cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii – O.U.G. nr. 158/2005 – sau de boli profesionale și accidente de muncă – Legea nr. 346/2002, modificată);

Am include aici și carantina, neprevăzută în mod expres de modificările Codului muncii, dar reglementată ca și caz de incapacitate de muncă de către art. 20 din O.U.G. nr. 158/2005; carantina se include în „*absențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate*”

interesate” despre care face vorbire articolului 5 alineatul 4 din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970, mai sus menționată).

* perioada concediului de maternitate (deci sarcină și lăuzie, 126 de zile, din care minim 42 de zile după naștere – art. 23-25 din O.U.G. nr. 1528/2005);

* perioada concediului de risc maternal;

* perioada concediului pentru îngrijirea copilului bolnav.

În schimb, NU se includ în perioadele care se iau în calcul la stabilirea concediului de odihnă celelalte perioade de suspendare prevăzute de art. 50-52 din Codul muncii. Mai exact, REDUC proporțional concediul de odihnă: perioada concediului de îngrijire a copilului, concediul paternal, forța majoră, perioada suspendării pentru cercetare disciplinară, exercitarea unei funcții electivă sau în cadrul sindicatului etc.

3. Modificările Codului muncii prevăd, de asemenea, că în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Precizarea referitoare la întreruperea concediului de odihnă este inutilă, deoarece putea fi dedusă din art. 49 alin. (6) Codul muncii: *„În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept”*.

În plus, concediul de odihnă se suspendă în acest caz, nu se întrerupe – deoarece se suspendă însuși contractul individual de muncă – art. 50 lit. b) din Codul muncii), dar e probabil ca legiuitorul să fi simțit nevoia să întărească ideea, față de practicile diferite ale angajatorilor. Mai mult, Curtea Europeană de Justiție a subliniat, în altă Hotărâre (Cauza C-78/11), ideea că nu este posibilă suprapunerea dintre concediul de odihnă și cel medical, intervenit în timpul concediului de odihnă:

„Astfel, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că rezultă în special din finalitatea dreptului la concediul anual plătit că un lucrător care este în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în prealabil are dreptul, la cerere și pentru a putea beneficia în mod efectiv de concediul său anual, să îl poată efectua într-o altă perioadă decât aceea care coincide cu perioada de concediu medical (a se vedea Hotărârea Vicente Pereda, citată anterior, punctul 22).

Rezultă din jurisprudența menționată mai sus, care privește un lucrător aflat în situația de incapacitate de muncă înainte de începutul unei perioade de concediu anual plătit, că momentul la care survine respectiva incapacitate este lipsit de relevanță. Prin urmare, **lucrătorul are dreptul de a efectua ulterior concediul anual plătit care coincide cu perioada de concediu medical, și aceasta indiferent de momentul la care a survenit incapacitatea de muncă. (...)**

În acest context, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că **noua perioadă de concediu anual, care corespunde duratei de suprapunere între perioada de concediu anual stabilită inițial și concediul medical, de care lucrătorul are dreptul să beneficieze după însănătoșire, poate fi stabilită, eventual, în afara perioadei de referință corespunzătoare concediului anual** (a se vedea în acest sens Hotărârea Vicente Pereda, punctul 23 și dispozitivul).

Cu acest din urmă paragraf ajungem la următoarea grupă de

modificări ale Codului muncii.

2. Concediul de odihnă în cazul prelungirii concediului medical

Modificările Codului clarifică, de asemenea, faptul că salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Ce se întâmplă dacă nici la sfârșitul acestei perioade salariatul nu a reușit să efectueze concediul de odihnă, **din cauza bolii prelungite?**

Dincolo de faptul că echivalentul concediului de odihnă nu poate fi compensat în bani, va pierde salariatul dreptul la concediul de odihnă? Sunt posibile astfel de situații, spre exemplu, în cazul neoplaziilor, SIDA etc., când concediul medical nu este limitat la un număr de zile. Dacă între timp încetează contractul de muncă al salariatului prin deces sau prin pensionare din diferite motive, să spunem după un an și jumătate de concediu medical neîntrerupt, se plătește concediul de odihnă neefectuat în acest an și jumătate?

Răspunsul nu poate fi decât pozitiv, deoarece:

a) Curtea Europeană de Justiție a menționat limpede că „articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că **se opune unor dispoziții sau unor practici naționale** care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național **chiar și în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceastași incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă**, motiv pentru care nu a

putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit” (hotărârea preliminară pronunțată la data de 20 ianuarie 2009, despre care am discutat și mai sus);

b) așadar, atât potrivit reglementărilor europene, cât și dreptului muncii român, concediul medical se calculează și este aferent și perioadei de concediu medical;

c) ... iar la încetarea contractului de muncă, indiferent de cauză, concediul de odihnă neefectuat se plătește, așadar, inclusiv cel aferent perioadei de incapacitate de muncă (boală).

3. Ce se întâmplă însă dacă salariatul nu a putut efectua concediul de odihnă în următoarele 18 luni, dar NU din motive medicale?

Citirea atentă a modificării Codului muncii, precum și jurisprudența europeană, aduce clarificări:

a) Codul muncii menționează că, în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Este o perioadă de „report” a concediului de odihnă, în care angajatorul este obligat, conform Codului muncii, să găsească soluția de a acorda salariatului concediul de odihnă restant.

Dacă este obligat, înseamnă că nu poate invoca propria culpă pentru neacordarea concediului de odihnă restant.

b) Numai că la această situație se referă și Curtea Europeană de Justiție (hotărârea preliminară pronunțată la data de 20 ianuarie 2009), în următorii termeni:

„O dispoziție națională care prevede o perioadă de report

pentru concedii anuale neefectuate la sfârșitul perioadei de referință are drept finalitate, în principiu, acordarea unei posibilități suplimentare de a beneficia de concediile menționate lucrătorului care a fost împiedicat să își efectueze concediile anuale. Stabilirea unei astfel de perioade face parte dintre condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit și este, în principiu, de competența statelor membre.

(...) **Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care prevede (...) chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția totuși ca lucrătorul al cărui drept la concediul anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directivă.**

Condiția de mai sus, coroborată cu Codul muncii, conduce la o singură concluzie: dacă angajatorul nu a găsit soluția de a acorda concediul de odihnă în perioada de report de 18 luni [art. 146 alin. (2) Codul muncii, articol modificat], lucrătorul nu a avut posibilitatea de a exercita dreptul la concediu în lipsa acordului angajatorului, caz în care dreptul la concediul neefectuat se conservă chiar și după cele 18 luni.

În schimb, dacă angajatorul probează că a avut inițiativa concediului de odihnă, așadar, a oferit salariatului soluția (conform Codului muncii) și posibilitatea de a exercita concediul de odihnă (conform Curții Europene), dar salariatul a refuzat această posibilitate, ni se pare că nu poate exista altă interpretare decât că dreptul la concediul neefectuat se pierde. Situația presupune ca, în caz de litigiu de muncă, dovada disponibilității angajatorului și a refuzului salariatului să fie probată de angajator (art. 272 Codul muncii).

Soluția nu este nicidecum mai presus de discuție câtă vreme

anulează un drept al salariatului și este contrară practicii angajatorilor care de multe ori acordă concediul restant și după 18 luni, dar strict pentru argumentele de mai sus este valabilă ca interpretare juridică.

[1] *Articolul 7*

Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

Riscurile inactivității partenerilor comerciali

În zodia controalelor fiscale agresive, inactivitatea unora dintre partenerii comerciali poate ridica probleme semnificative, în special pierderea dreptului de deducere al TVA și a caracterului deductibil al cheltuielilor efectuate în relația cu asemenea parteneri comerciali la calculul impozitului pe profit (conform art. 11 alin. (1¹) – (1⁴) Cod fiscal). Experiența recentă ne arată faptul că asemenea sancțiuni sunt aplicate automat de organele fiscale, în scopul creșterii veniturilor bugetului de stat. În aceste condiții, contribuabilii pot și trebuie să evoce, în inerentele litigii fiscale, *teoria părții inocente* dezvoltată de Curtea de

Justiție a Uniunii Europene. Cu alte cuvinte, în situațiile în care se probează caracterul real al operațiunilor purtătoare de TVA efectuate și nu se administrează de către fisc probe din care să rezulte, fără dubiu, implicarea societății verificate în tranzacții frauduloase, exercitarea dreptului de deducere a TVA nu poate fi refuzat. S-a reținut astfel, în afacerea *Maks Pen EOOD* că dreptul de deducere al TVA poate fi refuzat doar sub condiția dublă ca astfel de fapte să constituie un comportament fraudulos și să se dovedească, având în vedere elementele obiective furnizate de autoritățile fiscale, că persoana impozabilă știa sau ar fi trebuit să știe că operațiunea invocată ca temei pentru dreptul de deducere era implicată în această fraudă. Instanțele naționale sunt obligate să verifice temeinic aceste condiții, pentru a lua o decizie justă.

Materialul a fost publicat în Newsletterul [Costaș, Negru & Asociații](#)

2014, an de restructurare pentru sectorul privat, potrivit studiului PwC Saratoga 2014

Rata de încetare a contractelor de muncă în România (atât plecări voluntare, cât și disponibilizări) a fost de 16.4% anul trecut, potrivit studiului PwC Saratoga 2014, în creștere cu 0,2% față de ediția precedentă. Valoarea este ușor mai ridicată față de media din Europa Centrală și de Est (14,9%) și cea din Europa (14,3%).



„Deși la nivelul muncitorilor se observă o scădere a ratei de încetări ale contractelor de muncă, în rândul personalului administrativ s-a înregistrat o creștere a acestei rate, reflectând presiunea pusă de angajatori pe departamentele de suport. Totodată, ținând cont de scăderea ratei de recrutare externă (de la 14.1% la 11.9%) se observă eforturile angajatorilor de optimizare a schemei de personal, conform modelului adoptat de multe organizații de a genera aceleași rezultate cu resurse mai puține”, a precizat Horațiu Cocheci, Senior Manager, Liderul Echipei de Servicii de Consultanță în Resurse Umane, PwC România.

Rata de încetări contractuale (%)	Saratoga 2014	Saratoga 2013
Romania	16.4	16.2
CEE	14.9	16.7
Europa	14.3	15.7
Europa de Vest	11.3	13.2

Din punctul de vedere al sectoarelor de activitate, se observă în continuare o rată peste medie a încetărilor în retail (sector tradițional caracterizat printr-o fluctuație mare de personal) și în industria bunurilor de larg consum (în creștere cu 8% față de anul anterior), semn al restructurărilor masive din acest sector de activitate din ultima perioadă. În schimb, în sectorul farmaceutic și în cel de producție industrială rata de încetare a contractelor de munca a fost sub media pieței.

--	--	--

Rata de incetari contractuale (%)	Saratoga 2014	Saratoga 2013
Bunuri de larg consum	23.4	15.5
Farmaceutice	9.1	9.4
Produce industriale	9.9	14.7
Retail	41.9	41.7
Servicii financiare	17.3	17.5

Un alt comportament reprezentativ pentru perioada recesiune si post-recesiune este absenteismul organizațional. Deși România rămâne sub nivelul țărilor europene în ceea ce privește absenteismul, s-a înregistrat o creștere a ratei acestuia de la 1,5% la 2,4%, mai ales în rândul specialiștilor (de la 2% la 2,4%) și a muncitorilor (de 2,6% la 3,1%), cu precădere în sectorul bunurilor de larg consum.

Rata absenteismului (%)	Saratoga 2014	Saratoga 2013
Romania	2.4	1.5
CEE	3.8	4.3
Europa	3.5	4.2
Europa de Vest	3.0	4.0

Studiul PwC Saratoga Romania 2014 prezintă date exhaustive referitoare la indicatori ai capitalului uman pe baza datelor colectate de la 80 de companii participante din cinci ramuri economice (industria farmaceutică, industria bunurilor de larg

consum, produse industriale, retail și servicii financiare).

Despre PwC

Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 157 de țări cu mai mult de 195.000 de specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro

EY a deschis înscrierile pentru ediția 2015 a programului NextGen Academy

Pentru a-și asigura succesul pe termen lung, afacerile de familie trebuie să identifice oportunități de business care să genereze produse inovatoare și valoare financiară și socială. Pe de altă parte, în procesul succesiunii de la generație la generație, trebuie ținut cont de faptul că tinerii nu doresc întotdeauna să urmeze același traseu profesional pe care l-au adoptat părinții lor.

În acest context, EY a dezvoltat NextGen Academy, un program unic dedicat afacerilor de familie, gândit să ofere timp de o săptămână o serie de training-uri care să ajute generația următoare să își exploreze potențialul și să cunoască mai bine provocările cu care se confruntă în gestionarea unei afaceri de familie. Programul îmbină expertiza reprezentanților școlilor internaționale de business de top cu experiența

practică și consilierea oferite de EY.

În 2015, programul include, printre alte școli de business, sesiuni de training la Kellogg School of Management (Chicago), Columbia Business School (New York), University of St Gallen (Elveția) și Hong Kong University.

Programul oferă tinerilor antreprenori o oportunitate unică de a avea acces direct la experiența unor personalități excepționale din lumea afacerilor și experților EY de la nivel global. Activitățile incluse vor da prilejul tinerilor să găsească răspunsuri la propriile interese și să dea glas propriilor nevoi legate de viitor.

Luând în considerare interesele și nevoile de dezvoltare diferite ale diverselor grupe de vârste, programul se va derula pe trei niveluri:

1. EY NextGen Academy First Program – Push your limits!

Orientare de business: programul vizează tinerii cu vârste cuprinse între 16 și 20 de ani care fac parte din familii antreprenoriale și își propune să ajute generația următoare de antreprenori să-și descopere potențialul de business. Acest program se derulează în parteneriat cu Ashridge Business School, Hertfordshire/Londra, Marea Britanie și cu University of St. Gallen, Elveția.

2. EY NextGen Academy Advanced Program – Seize the opportunity!

Personalitate: acest program urmărește ca liderii de mâine să învețe să construiască pe baza propriilor talente antreprenoriale. Programul se adresează tinerilor cu vârste între 21 și 25 de ani din familii antreprenoriale. Acest program se derulează în parteneriat cu Kellogg School of Management, Evanston/Chicago, SUA și Hong Kong University of Science and Technology (HKUST), Hong Kong, China.

3. EY NextGen Academy Excellence Program – Make a difference!

Leadership vizionar: vizează tinerii doritori să se implice în afacerea familiei sau implicați deja în afacere, cu vârste între 26 și 30 plus. Acest program încurajează tinerii lideri să acționeze ca agenți ai schimbării și să învețe cum să transforme inovația în valoare. Acest program se derulează în parteneriat cu Columbia Business School, New York, SUA.

Precizăm că un membru al generației următoare de antreprenori poate participa pe rând la cele trei programe, pe măsură ce împlinește vârsta potrivită.

0 academie pentru afacerile de familie

Acest program de instruire exclusivist se adresează doar generației următoare de antreprenori și afacerilor de familie. Având în vedere specificul activităților și formatul care pune accent pe creșterea implicării personale, numărul limită de participanți la o sesiune de training este de 25 de persoane. Accesul se va face în ordinea înscrierii, în limita locurilor disponibile.



“Atunci când se planifică procesul de succesiune al afacerii, generația următoare nu este sigură dacă drumul urmat de părinți este cel potrivit și pentru ei. De fapt, unul dintre studiile noastre globale legate de afacerile de familie a arătat că doar 4% dintre copiii cu educație universitară proveniți din familii antreprenoriale doresc să ocupe o poziție de conducere în cadrul afacerii părinților lor imediat după absolvirea școlii.”

Programul EY NextGen Academy dorește să ofere tinerilor proveniți din familii antreprenoriale șansa de a constata cât de interesant, variat și de incitant poate fi traseul profesional al unui antreprenor. În cadrul EY NextGen Academy, participanții își descoperă punctele forte, își explorează

ariile de interes și își exprimă propriile așteptări legate de viitor,” a spus Alexandru Lupea, Strategic Growth Markets Leader și Audit Partner, EY România.

Informațiile privind programul și formularele de înscriere sunt disponibile pe pagina de web www.ey-nextgen.com.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajați în peste 700 de birouri din 150 de țări și venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piața serviciilor profesionale încă de la înființare, în anul 1992. Cei peste 500 angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală, asistență în tranzacții și servicii de asistență în afaceri către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. 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 informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com.