

Modificările Codului muncii (II). Reașezări procedurale



Horațiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii din 25 ianuarie vizează și două grupe de raporturi asupra cărora legiuitorul a simțit nevoia să intervină, datorită unor disfuncționalități întâlnite în practică.

1. Încetarea contractului de muncă pentru invaliditate – schimbare de procedură

Potrivit textului modificat, contractul individual de muncă încetează de drept:

- la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

Până acum CIM înceta de drept, pentru toate trei gradele de invaliditate, la data comunicării deciziei de pensie, ceea ce ridica probleme practice deosebite. Bunăoară, cazurile frecvent întâlnite vizează un salariat aflat în concediu medical prelungit datorită bolii, ajuns la limita maximă a numărului de zile de concediu medical ce se pot acorda în mod legal. Comisia medicală de specialitate constată în 25

februarie că salariatul și-a pierdut capacitatea de muncă și urmează să fie încadrat în gradul II de invaliditate, din 1 martie. Angajatorul înaintează de urgență dosarul de pensie, dar decizia de pensionare este comunicată angajatorului în circa 90 de zile, așadar, în jurul datei de 30 mai. Ce se întâmplă cu acest salariat în perioada 1 martie – 30 mai? De muncit, nu mai are capacitatea să muncească, deci obiectul contractului de muncă nu mai există – și automat nici contractul de muncă [art. 1179 alin. (1) pct. 3 C.civ.]. Prelungirea CIM prin concediu medical nu mai e posibilă, deoarece s-a epuizat numărul maxim de zile de concediu medical.

Unii angajatori au acordat concediul de odihnă neefectuat (în număr insuficient de zile pentru a acoperi diferența până la 90), iar apoi concediu fără plată, la înțelegere cu salariatul. Alții au aplicat concedierea pentru incapacitate fizică sau psihică, ceea ce presupunea o procedură destul de laborioasă, atacabilă în instanță, mai ales dacă nu se acordau compensații la care trimite Codul muncii [art. 64 alin. (5)], dar nu fuseseră prevăzute în Contractul colectiv de muncă (dacă exista...). În plus, rămânea problema preavizului de minim 20 de zile lucrătoare [art. 75 alin. (1) coroborat cu art. 61 lit. c) C.muncii], perioadă de asemenea nejustificată și neacoperită decât prin concediu de odihnă neefectuat, dacă era cazul (precizare: unii confundă efectele concediului de odihnă cu cele ale concediului medical: **concediul de odihnă NU prelungeste preavizul, iar cel medical îl prelungeste, deoarece e caz de suspendare a contractului individual de muncă**).

Soluția legislativă prezentă face ca, în cazul invalidității de gradul I și II, contractul de muncă să înceteze de drept la data comunicării **deciziei medicale** asupra (in)capacității de muncă. Adică, în cazul nostru, dacă amintita comisie constată la 25 februarie că salariatul și-a pierdut capacitatea de muncă și este încadrat în gradul II de invaliditate, iar

salariatul prezintă angajatorului această decizie în 26 februarie, angajatorul va dispune încetarea de drept a contractului de muncă exact din 26 februarie. Și aceasta chiar dacă salariatul are concediu medical până la 1 martie (ca în exemplul nostru): concediul medical reprezintă suspendare a contractului individual de muncă [art. 50 lit. b) C.muncii], încetarea CIM despre care discutăm se face de drept, caz în care se aplică, cu o logică evidentă abia acum, după modificarea Codului muncii, art. 49 alin. (5) din Cod: *„De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează”*.

Modificarea este armonizată și cu art. 104 alin. (3) lit. a) din Legea pensiilor nr. 263/2010, modificată, care arată că pensia se acordă *„de la data încetării plății indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă sau, după caz, de la data încetării calității de asigurat (...) dacă cererea a fost înregistrată în termen de 30 de zile de la data emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă, în situația pensiei de invaliditate acordate persoanei care, la data emiterii deciziei medicale, are calitatea de asigurat”*.

Singura situație care i-ar mai ridica probleme angajatorului ar fi generată de salariatul care nu se prezintă în timp util (spre exemplu a suferit un accident cerebral, până să comunice angajatorului decizia, nu a comunicat decizia și evident nu poate semna încetarea contractului de muncă). Sunt situații foarte rare în practică, dar posibile, caz în care unii angajatori probabil vor recurge la practicile anterioare, dacă situația permite.

Pentru pensia de invaliditate de gradul al III-lea, unde capacitatea de muncă se păstrează doar parțial, soluția rezultată din modificarea Codului muncii nu ni se pare nici logică și nici adaptată practicii, deoarece în mod normal până la comunicarea deciziei de pensionare salariatul ar trebui să

lucreze cu normă întreagă, ca și când nu ar avea invaliditate.

Celelalte cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă au rămas nemodificate, adică tot comunicarea deciziei de pensionare de către Casa de Pensii este cea care generează, ca și până acum, încetarea de drept a contractului de muncă pentru: pensia anticipată parțială, pensia anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. Tot ca și până acum, îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare conduce la încetarea de drept a contractului de muncă, chiar în lipsa unei decizii a Casei de Pensii.

2. Aspecte de interes privind salariați temporari

Tot începând cu 25 ianuarie, Codul muncii aduce două precizări:

a) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

b) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

Modificarea legală urmărește să stopeze anumite practici discriminatorii în condițiile în care salariatului temporar i se plătește salariul de către agentul de muncă temporară [art. 96 alin. (1) C.muncii], dar salariatul prestează muncă pentru utilizator [art. 88 alin. (4) C.muncii]. Salariul este negociat cu agentul de muncă temporară, nu cu utilizatorul și până acum avea doar o limită, cea minimă, anume salariul de

bază minim brut garantat în plată [art. 96 alin. (2) C.muncii].

Se putea ajunge și până acum, indirect, la prevederile de mai sus, fără să fie necesară reglementarea lor expresă, câtă vreme există principiul nediscriminării reglementat constituțional și legal [art. 1 alin. (2) lit. e pct. i) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare vorbește despre dreptul „la un salariu egal pentru muncă egală”, dar fără a prevedea o sancțiune, decât dacă discriminarea se bazează pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie etc., când sancțiunea este de 1000-30.000 lei – art. 2 alin. (2) coroborat cu art. 26 alin. (1) din ordonanța menționată].

Se putea ajunge și până acum, indirect, dar... nu se ajungea întotdeauna. Iată că de acum non-discriminarea salariatului temporar este prevăzută în mod expres în Codul muncii, sub aspectul salariului.

Autorul poate fi contactat la adresa de email horatiu.sasu@gmail.com

Sistemul bancar din România se pregătește de începerea testelor de stres după metodologia Băncii Centrale

Europene

Sistemul bancar din România va trece în 2015 printr-o evaluare sub supravegherea Băncii Naționale a României, iar unele bănci au început deja să se pregătească pentru acest exercițiu folosind lecțiile învățate de la recente teste de stres derulate de Banca Centrală Europeană (BCE) la nivel comunitar.

Testele de stres BCE, care au culminat cu publicarea rezultatelor în luna octombrie 2014, au arătat băncilor amploarea reformelor de reglementare ce vor urma de acum înainte. De asemenea, provocările cu care s-au confruntat băncile în cadrul acestor teste de stres au generat o lungă listă de măsuri pe care băncile vor trebui să le adreseze în perioada următoare. Cerințele de a furniza cantități uriașe de date către autoritățile de reglementare implicate în evaluări s-au dovedit împovărătoare pentru băncile participante, ceea ce ar putea rezulta în regândirea arhitecturii IT a băncilor din punct de vedere al procesării și agregării datelor pentru a putea gestiona cât mai bine astfel de exerciții pe viitor.

Aceste nevoi se suprapun și peste apropiata adoptare la nivelul Uniunii Europene a standardului IFRS 9 „Instrumente Financiare”, care ia în considerare modelul de afaceri al băncilor, deciziile de investiții, și fluxurile de numerar contractuale ale activelor financiare în determinarea tratamentului contabil al acestora. Acest lucru va accentua nevoia băncilor de a-și regândi procesele interne, simplificându-le și automatizându-le pentru a reduce riscul de apariție a erorilor și pentru a permite armonizarea cerințelor de business, de contabilitate și de reglementare. Pentru a se conforma acestor cerințe, sunt așteptate schimbări la nivelul mecanismelor interne de luare a deciziei precum: relația cu clienții, structura și prețul produselor, structura organizațională și instruirea personalului.



„Vedem faptul că derularea testelor de stres a devenit unul dintre principalele instrumente prudențiale folosit de autoritățile de reglementare pentru a îmbunătăți rezistența sectorului bancar”, a declarat Ana-Maria Butucaru, senior manager în cadrul echipei de servicii financiare a PwC România.

„Având în vedere faptul că acest lucru înseamnă mult mai mult decât analizarea cerințelor minime de capital, băncile trebuie să înceapă să planifice felul în care vor integra testele de stres în modelul lor de afaceri și în procesele de management al riscurilor. Băncile care vor putea transforma aceste teste de stres într-un avantaj competitiv vor avea beneficii economice considerabile”, a conchis Ana-Maria Butucaru.

Informații suplimentare pentru editori

PwC România a lucrat cu 2 din cele 3 subsidiare din România ale marilor grupuri bancare europene incluse în testele de stres derulate de BCE, din postura de „auditori pentru evaluarea activelor” pentru autoritatea competentă ce a derulat aceste teste în numele BCE.

Testele de stres sunt parte a exercițiilor prudențiale desfășurate de Banca Centrală Europeană sub un cadru de reglementare specific care diferă în anumite privințe de standardele internaționale de raportare financiară (IFRS).

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.

Modificările Codului muncii (I)



Horațiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii din 25 ianuarie sunt încă insuficient înțelese, astfel încât o radiografie mai amănunțită a consecințelor acestor modificări ni se pare necesară.

1. Vechime după timpul efectiv lucrat

Începând cu 25 ianuarie, absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, excepție de la aceasta fiind concediile pentru formare profesională fără plată.

Scopul reglementării este acela de a uniformiza regimul absențelor nemotivate și al concediilor fără plată, în contextul unei practici neunitare a angajatorilor (a celor care sunt interesați de vechimea în muncă pentru calculul sporurilor, cele mai frecvente exemple fiind societățile publice și societățile naționale, regiile autonome și instituțiile publice).

A fost nevoie de această uniformizare câtă vreme, cel puțin în cazul absențelor nemotivate, au existat modificări legislative

insuficient preluate în reglementările interne ale angajatorilor (Regulamente interne/ de ordine interioară, Contracte colective de muncă la nivelul angajatorilor, de ramură/sectoriale etc.).

Până în iulie 2005 absențele nemotivate constituiau un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, reglementat expres în art. 51 lit. g) din Codul muncii. În practică, perioada absențelor nemotivate era trecută în carnetul de muncă, la încetarea contractului de muncă. Din iulie 2005, această prevedere a fost abrogată, trecându-se decizia de la legiuitor la angajator: *„Contractul individual de muncă POATE fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern”*.

Aceasta a condus la o ruptură inadmisibilă în practică, în condițiile în care entitățile mai sus menționate, cu un număr deloc neglijabil de salariați, dar și o parte din entitățile private, se vedeau puse în situația de a nu mai avea datele necesare pentru actualizarea vechimii noilor salariați.

Odată cu dispariția carnetelor de muncă situația a devenit practic fără soluție, generând discriminări între salariați. De aceea, modificarea Codului muncii este salutară. În practică, absențele nemotivate vor fi menționate în adeverința eliberată salariatului la încetarea contractului individual de muncă și creează din nou regimul unitar pentru toate categoriile de salariați, atât din sectorul privat cât și din cel public.

Mai mult, timp de ani de zile vechimea calculată în aceste condiții de către entitățile juridice menționate mai sus și stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale (pensii, sănătate, șomaj) prezentau inadvertențe. Aceasta deoarece în sistemele publice se înregistra ca și stagiul exact perioada lucrată, cu excluderea perioadelor de concediu fără

plată sau absențe nemotivate (Declarația 112 privind impozitele și contribuțiile aferente salariilor are rubrică de „Ore lucrate efectiv în lună”, respectiv „Total zile lucrate”), în vreme ce vechimea în muncă includea sau nu concediile fără plată/absențele nemotivate, de la situație la situație, conform celor arătate. Reglementarea prezentă aduce coerență, dar numai din 25 ianuarie 2015.

Din alt punct de vedere, cel managerial, măsura aduce o binevenită presiune asupra deciziei unor salariați de a absenta discreționar sau de a solicita concedii fără plată, acordate vrând-nevrând de angajator, în lipsa unor specialiști sau din alte cauze.

Întrebare de final: pentru salariații al căror contract individual de muncă încetează după 25 ianuarie și se eliberează adeverințele de vechime, se mai precizează sau nu absențele nemotivate și concediile fără plată de DINAINTE de 25 ianuarie? Câtă vreme legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile (art. 15 alin. (2) din Constituție), așadar efectele legii încep de la intrarea acesteia în vigoare, deducem că legea 12/2015 care a modificat Codul muncii începând cu 25 ianuarie produce efecte... din 25 ianuarie. Concluzia strict juridică este că absențele nemotivate și concediile fără plată efectuate DUPĂ 25 ianuarie 2015 se trec în adeverința eliberată la lichidare. Nu e greșit să se treacă nici absențele nemotivate sau concediile fără plată de dinainte de 25 ianuarie, numai că aceste precizări le considerăm inutile, câtă vreme nu se răsfrânge efectul legii 12/2015 și asupra lor.

Să nu oitem că de la această discuție sunt exceptate concediile fără plată pentru formare profesională, care, potrivit Codului muncii se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa și a căror procedură este stabilită prin art. 155-156 Codul muncii. Pentru orice alt tip de concedii

fără plată (spre ex. pentru concediul pentru îngrijirea copilului între 2 și 3 ani, care se mai regăsește ca facilitare prin anumite contracte colective de muncă) operează reducerea de vechime în muncă.

Va urma

Autorul poate fi contactat la adresa de mail horatiu.sasu@gmail.com

Valoarea totală a fuziunilor și achizițiilor derulate în România în 2014 a fost aproape de 1,2 miliarde de Euro, potrivit unei analize PwC

Piața din România a înregistrat fuziuni și achiziții în valoare de aproximativ 1,2 miliarde de Euro în 2014, nivel similar celui din 2013, potrivit unei analize a PwC România.

Valoarea totală a pieței fuziunilor și achizițiilor din România a fost a treia cea mai mare din regiunea Europei Centrale și de Est, după cea a piețelor din Polonia și Republica Cehă, țări care în mod tradițional au piețe mai mari de fuziuni și achiziții. Atât valoarea pieței globale de fuziuni și achiziții, cât și cea europeană, au crescut în 2014, ajungând la nivele apropiate celui înregistrat în 2007, ce mai ridicat nivel din istorie pentru piața de fuziuni și

achiziții.



„În România, deși s-a resimțit un nou entuziasm pentru activitatea de fuziuni și achiziții, nu am revenit încă la nivelul de tranzacționare de dinaintea crizei financiare”, a explicat Radu Stoicoviciu, Liderul Departamentului de Consultanță în Afaceri și Management, PwC România.

Sectoarele cele mai dinamice din punct de vedere al numărului de tranzacții derulate în 2014 au fost IT&C, sectorul financiar și cel de retail, iar valoarea medie a unei tranzacții a fost de 20 de milioane de Euro, cele mai multe fiind tranzacții de dimensiuni mici și medii.

„În România procesul de negociere este destul de îndelungat, spre deosebire de piețele mature (așa cum este cea din Statele Unite ale Americii) unde activitatea de fuziuni și achiziții este o formă de „curățare a pieței”, iar tranzacțiile se încheie destul de rapid”, a declarat Anda Rojanschi, Partener, D&B David și Baias, liderul echipei de tranzacții.



„Ne așteptăm la o creștere solidă a activității de fuziuni și achiziții în România în 2015, stimulată de îmbunătățirea perspectivelor de creștere economică și revenirea încrederii investitorilor, luând în calcul și recenta decizie a Băncii Centrale Europene de a injecta lichiditate suplimentară pe piața financiară, ceea ce sperăm că va duce și la o creștere a investițiilor străine în România”, a adăugat Anda Rojanschi.

În privința celor mai dinamice sectoare din punct de vedere al activității de fuziuni și achiziții, analiza PwC România subliniază potențialul de tranzacții în domeniul IT&C, în zona serviciilor medicale și a serviciilor în general, în vreme ce

sectorul financiar și-ar putea continua procesul de consolidare.

PwC este principala firmă de consultanță de fuziuni și achiziții din România, asistând tranzacții cu o valoare totală de 1,2 miliarde de Euro în perioada 2007-2014, fiind implicată anul trecut în câteva tranzacții notabile precum vânzarea Millenium Bank România către OTP Bank, vânzarea portofoliului de stații radio deținut de CME către RCS&RDS, sau achiziționarea United Shipping Agency de către grupul chinez Nidera.

Despre D&B David și Baias:

D&B David și Baias este societatea de avocatură corespondentă a PwC România, fiind integrată în rețeaua societăților de avocatură corespondente PwC care cuprinde mai mult de 2.000 de avocați în 75 de jurisdicții.

D&B David și Baias este o societate de avocatură pentru afaceri. Echipa D&B David și Baias oferă un pachet complet de soluții integrate, inovatoare și pragmatice clienților multinaționali și locali, în următoarele domenii: societăți comerciale și grupuri de societăți; fuziuni, achiziții și restructurări; proprietăți imobiliare; relații de muncă; servicii financiare și piețe de capital; concurență și ajutoare de stat; proprietate intelectuală; protecția consumatorului și a datelor cu caracter personal; litigii fiscale și comerciale.

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-

A 9-a Conferință Anuală de Fiscalitate a EY România

29 ianuarie 2015, de la 09:00 am

Hotel Marriott, București, Sala de conferințe Constanța

EY Romania are placerea de a va invita la a 9-a Conferinta Anuala de Fiscalitate. Conferinta va fi organizata ca un eveniment de o zi, in cadrul caruia vor fi prezentate informatii actualizate privind reglementarile fiscale din Romania cu impact asupra raportarii fiscale pe anii 2014 si 2015 in ceea ce priveste impozitele directe si impozitele indirecte. De asemenea vor fi prezentate si ultimele dezvoltari in domeniul fiscalitatii internationale si modificarile noului Cod de Procedura fiscala.

In cea de-a doua parte a zilei, evenimentul va trata modificarile aduse reglementarilor contabile, precum si evolutia practicii judiciare in materia disputelor fiscale, in cadrul a doua seminarii interactive speciale.

Lucrarile conferintei se vor derula in principal in limba romana si se va asigura traducere simultana in limba engleza.

Speakeri în cadrul evenimentului:

Alex Milcev – Partener, Coordonatorul diviziei de Taxare Internațională, EY România

Andra Cașu – Senior Manager, Impozite Directe, EY România

Adrian Rus – Partener, Coordonatorul diviziei de Prețuri de Transfer, EY România

Claudia Sofianu – Senior Manager, Coordonatorul diviziei de Impozit pe Venit și Contribuții Sociale, EY România

Ioana Iorgulescu – Senior Manager, Impozite Indirecte, EY România

Emanuel Băncilă – Director Executiv, Litigii și Dispute Fiscale, EY România

Radu Tudoran – Director Executiv, Contabilitate și Conformitate Fiscală, EY România

Diana Lupu – Director, Contabilitate și Conformitate Fiscală, EY România

Studiu KPMG: Majoritatea companiilor nu sunt pregătite pentru revoluția digitală

- În timp ce majoritatea companiilor sunt îngrijorate de efectele revoluției digitale, doar o mică parte din acestea sunt pregătite să îi facă față, arată un studiu internațional realizat de KPMG;
- Doar 36% dintre companii au o strategie de operare a afacerii în mediul digital aplicabilă unuia sau mai multor departamente și numai 8% dintre acestea au o astfel de strategie la nivelul întregii organizații;
- Companiile care nu adoptă tehnologii revoluționare, riscă să piardă din avantajul competitive.

Tehnologiile revoluționare din zilele noastre (spre exemplu: rețelele de socializare, telefonie mobilă și mobilitatea digitală în general, analiza datelor și serviciile de tip cloud computing) redefinesc produsele, serviciile și în general piețele și astfel transformă modul în care sunt gestionate afacerile. Similar modului în care Amazon a schimbat regulile jocului în sectorul de retail și Netflix a modificat felul în care vizionăm clipurile video, este rândul unor companii precum Airbnb

și Uber să zguduie din temelii industriile hoteliere și de transport.

Un studiu recent, efectuat de consultanții companiei KPMG International care lucrează îndeaproape cu organizații ce oferă servicii pe scară largă, au descoperit că majoritatea companiilor sunt îngrijorate cu privire la revoluția digitală la care asistăm în zilele noastre, însă foarte puține sunt pregătite într-un mod adecvat să o adreseze.

“În timp ce revoluția digitală poate amenința afacerile existente, aceasta poate crea în același timp oportunitati”, spune **Mihai Rada, Director în cadrul departamentului Tehnologie, Media și Comunicații din cadrul KPMG România.** “Organizațiile care stau de-o parte și nu adoptă aceste tehnologii revoluționare riscă să piardă avantajul competitiv și vor vedea ulterior că este mult mai dificil să recupereze distanța pierdută odată ce aceste tehnologii avansează.”

Strategia digitală

Foarte multe organizații afirmă că cea mai mare provocare cu privire la transformarea digitală este determinarea punctului de plecare. Fără un plan strategic, poate fi foarte ușor pentru o companie să meargă în mod greșit în mai multe direcții simultan, diluând efectul investițiilor făcute și tensionând abilitățile deja limitate existente în cadrul organizației.

Doar 36% dintre companiile prezentate în studiul de caz efectuat de KPMG au o strategie vis-a-vis de operarea afacerii în mediul digital, care se aplică unuia sau mai multor departamente din cadrul organizației. Doar 8 procente dintre organizațiile analizate au o strategie digitală aplicabilă întregii companii.

Elaborarea unei astfel de strategii presupune în primul rând definirea conceptului de “revoluție digitală” pentru fiecare nivel al întreprinderii, identificarea amenințărilor și oportunităților generate de acest concept și în ultimă instanță punerea la punct a unui plan cu privire la administrarea provocărilor apărute pe parcursul implementării.

“Elaborarea strategiei reprezintă o oportunitate pentru directorii IT și pentru clienții lor interni, de a începe să analizeze toate beneficiile pe care noile tehnologii le pot aduce afacerii”, continuă **Rada**.

Utilizarea unui process de dezvoltare agil

Când vine vorba despre transformarea digitală, un factor crucial este viteza de reacție. Directorii IT trebuie să faciliteze trecerea rapidă de la stadiul de idee la punerea pe piață a produsului sau serviciului și la lansarea unor noi produse și sisteme.

Ca urmare, folosirea procesului de dezvoltare agilă pare să prindă din ce în ce mai mult în piață. Aproape jumătate dintre companiile reprezentate în studiu utilizează procese de dezvoltare agile în cadrul a 25% sau mai mult dintre proiectele lor din zona IT.

“În procesul de dezvoltare agil, departamentul IT și cele de business lucrează împreună la inițiativele digitale, într-un incubator sau într-un mediu de laborator, unde ideile pot fi dezvoltate și testate într-un mod rapid”, spune **Gheorghe Vlad, Senior Manager, Consultanta în Afaceri, KPMG Romania**. “Din moment ce procesul de învățare se bazează de multe ori pe învățatul din greșeli, procesul de dezvoltare agilă îți permite să “treci rapid peste greșeli” și să faci trecerea de la idee la realitate, mult mai rapid”.

Dobândirea competențelor digitale reprezintă o provocare

critica

Reacția la revoluția digitală implică implementarea unor tehnologii inovative, care necesită noi seturi de competențe, care sunt foarte cerute în zilele noastre. Majoritatea companiilor indică lipsa de competențe critice ca fiind cea mai mare provocare în acest domeniu.

“Existența unei concurențe acerbe pe piața muncii forțează organizațiile să fie inteligente cu privire la modul în care achiziționează abilitățile necesare”, continuă **Vlad**. “Unele îmbunătățiri pot veni din interior, prin dezvoltarea și pregătirea personalului IT existent, prin recrutarea de la alte departamente sau prin valorificarea centrelor de excelență care pot exista în cadrul organizațiilor. Companiile pot de asemenea să recurgă la angajarea directă a competențelor necesare, pot externaliza nevoia de personal la alți contractori sau pot recurge la achiziții strategice. De obicei, este nevoie de o combinație a acestor opțiuni pentru a obține rezultate maxime din eforturile depuse în procesul de transformare digitală.”

Progres prin turbulențe

Ce pot face organizațiile pentru a prospera într-o era a revoluției digitale? Cel mai important lucru pe care un CIO îl poate face este să-și asume rolul de lider de-a lungul procesului de transformare a întreprinderii într-o afacere digitală agilă.

“Perspectiva unică de ansamblu a unui CIO oferă acestora o privire asupra necesităților tehnologice și informaționale a fiecărei părți din organizație”, spune **Mihai Rada**. Un CIO poate adăuga valoare companiei prin îmbinarea acestei perspective cu propriile cunoștințe despre tehnologiile emergente sub forma unei strategii de afacere digitală clară. În același timp, își pot îmbunătăți propriul rol în cadrul organizației,

făcând trecerea de la un furnizor (intern) de servicii IT la un decident în cadrul strategiei de afacere digitală.”

Regularizare TVA sau compensare între diferența de preț și TVA în procedura insolvenței?



Autor: Cosmin Flavius Costas

În diverse proceduri de insolvență, în contextul executării unor antecontracte de vânzare-cumpărare, unii creditori sau practicieni în insolvență exhibă o poziție în sensul în care eventualele sume plătite în plus de contribuabil prin aplicarea unei cote de TVA superioare nu pot fi compensate cu diferența de preț de achitat. Cu alte cuvinte, cinic, promitenții-cumpărători ar trebui să achite integral diferența de preț plus TVA și s-ar putea înscrie în tabel, ca și

creditori chirografari, pentru TVA achitată în plus. Soluția este, credem noi, alta: Ca urmare a modificării cotei de impunere a TVA, se introduce obligativitatea efectuării simultane a două operațiuni: facturarea cu noua cotă de impunere și stornarea avansurilor. În aceste condiții, în funcție de împrejurarea dacă noua cotă de TVA este mai mare sau mai mică decât cota anterioară, există diferențe de plată (cazul majorării de TVA de la 19 la 24% pentru persoanele juridice) sau diferențe de restituit (cazul reducerii de TVA de la 19 la 5% pentru persoanele fizice). Pentru un consumator final, regularizarea se face prin factura de regularizare. Pe cale de consecință, cumpărătorul va fi obligat să-i achite vânzătorului o diferență de bani (de pildă, în cazul creșterii TVA de la 19 la 24%) sau poate să pretindă vânzătorului restituirea unei diferențe de bani (de pildă, în cazul reducerii TVA de la 19 la 5%). Pentru persoanele impozabile, înregistrate în scopuri de TVA, regularizarea se face prin decontul de TVA. Într-o speță de acest tip nu operează compensarea între prețul contractual datorat și TVA de plată, ci se procedează la regularizarea TVA, ca urmare a existenței avansurilor și cotelor diferite de TVA. Această regularizare este obligatorie potrivit dispozițiilor Codului fiscal și urmează regulile Codului fiscal, fără ca în speță să fie necesară sau posibilă aplicarea dispozițiilor dreptului comun referitoare la compensare. Cu alte cuvinte, promitenții-cumpărători nu vor suporta riscul insolvenței societății promitente-vânzătoare.

Acest material a fost publicat în Newsletterul [Costaș, Negru & Asociații](#).

Impozitul pe construcții, reduc la 1%

Începând cu anul 2015, cota de impozit pe construcții este redusă la 1% (de la 1,5%).

Vezi Newsletterul KPMG [aici](#).

Studiu EY: egalitatea de gen generează performanțe mai bune în companii

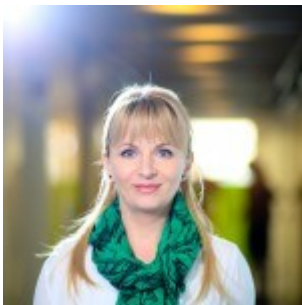
Lansând un apel la adresa organizațiilor de a face mai mult pentru a accelera progresul, EY a publicat raportul *Women. Fast forward: The time for gender parity is now*, care și-a propus să afle răspunsul la două întrebări: care sunt cele mai importante bariere în dezvoltarea profesională a femeilor și care sunt elementele care le pot propulsa în carieră.

Studiul care are la bază un sondaj derulat în rândurile a 400 de lideri din companii din întreaga lume, a fost derulat de Longitude Research la solicitarea EY și este un răspuns la raportul din octombrie 2014 al World Economic Forum, care estima că egalitatea de gen la locul de muncă, la nivel mondial, va fi atinsă în 2095.

A fost interesant de descoperit faptul că atât bărbații, cât și femeile cred că reducerea decalajului de gen ar putea să depindă, în acest moment, mai puțin de educație și mai mult modul în care bărbații și femeile reușesc să conlucreze și să

creeze o atmosferă de lucru care să permită dezvoltarea tuturor talentelor personale.

Deși 33% din femei și 30% din bărbați susțin că femeile trebuie să adopte o atitudine pro-activă față de propriile cariere, acest lucru nu este suficient pentru accelerarea schimbării. Este necesară, în același timp, o acțiune comună prin care să demonstreze cum pot femeile să înregistreze progrese în carieră, eliminând prejudecățile și stabilind politici pentru o evoluție progresivă.



Andreea Mihnea, HR Director, EY România, spune: *“Femeile au un potențial enorm în afaceri. Totuși, acesta a fost doar minimal explorat până relativ recent, când pătrunderea femeilor în mediul de business a fost favorizată prin eliberarea de sub dominanța anumitor factori biologici și sociali.*

Descoperirea propriei voci este un demers în plină desfășurare, o etapă firească pentru un nou-venit care intră într-un univers cu reguli deja fixate, așteptări stabilite și dominat de figuri masculine legendare care și-au pus influența în lumea afacerilor. Este nevoie de timp pentru construirea unei amprente personale de leadership autentice, care, tocmai prin faptul că este diferită, sparge tiparele cu care s-au obișnuit oamenii de afaceri. De asemenea, este nevoie de curaj ca să conduci oamenii altfel, holistic și empatic.

“Totodată, echipele de resurse umane au nevoie de curajul de a accelera acest proces și de a sprijini femeile, în special în direcția depășirii convingerilor auto-limitative ale acestora, factor care, în opinia mea, reprezintă cea mai mare barieră în calea dobândirii egalității de gen, mult mai importantă decât celelalte două zone externe de influență. Femeile trebuie să construiască din interior”, adaugă Andreea Mihnea.

Inspirat de un număr în creștere de cercetări care demonstrează beneficiile economice ale egalității de gen și al

progresului femeilor la locul de muncă, studiul de față a interviuat bărbați și femei care ocupă poziții executive și de management în legătură cu experiențele lor personale legate de factorii care blochează sau sprijină progresul femeilor, cu scopul de a identifica acțiunile pe care organizațiile le pot dezvolta ca să accelereze progresul.

Nu este deloc surprinzător că firmele pe care EY le-a identificat ca "*high performers*" în cadrul studiului – acele companii care au înregistrat creșteri anuale mai mari de 20% în ultimii trei ani – par să depună mai multe eforturi decât celelalte în direcția încurajării progresului femeilor.

Studiul a identificat trei pași clari pe care organizațiilor îi pot parcurge ca să accelereze egalitatea de gen:

1. Îmbunătățirea accesului femeilor la poziții de conducere

Oportunitățile de promovare sunt considerate un factor motivant esențial atât de către bărbați (26%) și de către femei (35%), rezultatul indicând faptul că organizațiile trebuie să depună eforturi mai mari pentru a oferi o imagine mai clară asupra traseului profesional pe care îl pot parcurge femeile în cadrul companiilor, asupra a ceea ce poate fi posibil și a oportunităților de carieră în linie cu aptitudinile și ambițiile acestora.

2. Accelerarea schimbării culturale prin schimbarea politicilor organizaționale

Cei doi factori motivatori reprezentați de echilibrul muncă/viață și flexibilitatea se regăsesc pe primele locuri în topul factorilor de accelerare enumerați de femei. Având în vedere experiența companiei în gestionarea resurselor umane cât și răspunsurile marilor performeri, rezultatele studiului indică faptul că un nivel ridicat de flexibilitate informală este extrem de eficient în susținerea tuturor angajaților companiei de a-și atinge echilibrul între viața profesională și cea personală.

3. Eliminarea prejudecăților conștientizate și neconștientizate

Bărbații intervievați au declarat că prejudecățile neconștientizate reprezintă principala barieră în promovarea femeilor la locul de muncă. 27% din bărbați afirmă, din proprie experiență, că o cultură organizațională favorabilă egalității de gen reprezintă cea mai bună cale de susținere a progresului femeilor în carieră. Mai mult este bine ca liderii să comunice la nivelul întregii organizații mesajul că orice fel de discriminare este inacceptabilă.

Comaniile din eșalonul de „*high performers*” care au participat la sondaj se află deja înaintea restului plutonului, oferind adesea programe flexibile de lucru atât pentru bărbați cât și pentru femei, fixând obiective de creștere a numărului de femei în poziții de conducere și dezvoltând programe prin care femeile sunt expuse la toate operațiunile și funcțiile companiei. Plecând de la acești indicatori, dezvoltarea unor mecanisme interne care să încurajeze femeile să accedă în poziții de conducere va ajuta la construirea unei culturi organizaționale mai sănătoase și mai performante.

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.

Vânătorii de TVA



Autor: Cosmin Flavius Costăș

Sezonul fiscal 2015 pare să se fi deschis în aceeași notă: sub presiunea unui colos birocratic ineficient și flămând, în cadrul căruia e nevoie de doi funcționari ca să încaseze o taxă de 20 RON și de un al treilea ca să-ți elibereze un certificat de cazier fiscal, fiscul își devorează contribuabilii. În general pe cei onești și cu afaceri „la

vedere", pentru că identificarea adevăraților evazionişti e dificilă. Desigur, cel mai preţios trofeu al vânătorilor Statului Român este taxa pe valoarea adăugată, de departe cel mai productiv impozit la bugetul statului. Cu o miză enormă, în condițiile în care, în cele mai multe cazuri, obiectivul vânătorilor este să refuze rambursarea TVA deja colectate la bugetul de stat. Arsenalul utilizat e demn de un teatru de război: echipe de inspecție fiscală delegate dintr-un județ în altul, care să creeze presiune și să determine contribuabilul să furnizeze mai rapid toate documentele și informațiile furnizate (potrivit principiului „0 zi inspecție fiscală la Cluj, o zi inspecție fiscală la Bistrița”); trupe de comando etichetate drept anti-fraudă, care colectează toate probele cu un ordin de serviciu general și apoi sesizează atât organele fiscale, cât și organele penale; funcționari fiscali detașați la Parchete, care să înlocuiască experții independenți și să lucreze direct sub (la) comanda Parchetului, în vederea constrângerii contribuabilului să plătească, sub amenințarea unor acuzații penale; măsuri asigurătorii pe trei niveluri, astfel încât orice procedură de contestare a măsurilor asigurătorii să fie ineficientă. Conform unui veritabil ordin de zi pe unitate, toate operațiunile sunt declarate fictive, majoritatea contribuabililor sunt inactivi, veniturile au o proveniență incertă și se impun a fi confiscate, iar cheltuielile sunt în mod evident nedeductibile.

Instanțele de contencios fiscal rămân, în context, ultimul bastion formal nerevendicat de vânătorii de TVA. În forumul înțelepciunii, interpretarea Curții de Justiție a Uniunii Europene, în cauze similare deja soluționate în Polonia, Ungaria sau Bulgaria, ar trebui să primeze. Pentru că TVA nu e privilegiu pe care Statul poate să-l revoce după bunul plac, prin respingerea unei cereri de rambursare, ci esențialmente un impozit indirect care trebuie să rămână neutru într-o economie de piață. Vor fi însă suficiente pledoariile avocaților pentru a-i convinge pe magistrați că într-un stat de drept vânătoarea de TVA e contrară legii?

Acest material a fost publicat în Newsletter-ul [Costaş, Negru & Asociații SCA](#)