Alex Milcev, EY: Recomandăm companiilor să aibă o abordare preventivă şi vigilentă în pregătirea pentru eventuale controale fiscale



Autor: Alex Milcev, Partener şi Lider al departamentului de Asistenţă fiscală şi juridică, EY România

Experienţa ultimelor şase luni ne arată anumite tendinţe noi în derularea inspecţiilor fiscale, de care companiile trebuie să ţină cont pentru a evita amenzi, penalităţi, dar şi repercusiuni mai serioase. Mai exact, organele fiscale se concentrează cu predilecţie pe două direcţii: o dată pe aspecte legate de servicii, dobânzi şi redevenţe în tranzacţiile intra-grup şi, în al doilea rând, pe deductibilitatea cheltuielilor cu servicii, deci implicit şi deductibilitatea TVA.

În decembrie 2013, Agenţia Naţională de Administrare Fiscală (ANAF) inaugura în urma unui proces de reorganizare Direcţia Generală Antifraudă Fiscală. În decembrie 2014, ANAF anunţa printr-un comunicat de presă bilanţul primului an de activitate a acestei noi structuri: peste 26.000 de controale, investigaţii şi verificări prin care s-au stabilit prejudicii, amenzi şi confiscări în valoare totală de 1,7 miliarde de Euro[1].

ANAF şi-a trasat recent ca obiectiv optimizarea inspecţiilor fiscale, astfel încât timpul de derulare şi numărul lor să scadă. În acest sens, instituţia planifică trecerea de algoritmul manual de selecţie a contribuabililor vizaţi pentru inspecţie, utilizat în prezent, la un algoritm informatizat. De asemenea, inspectorii se concentrează tot mai mult pe analiza substanţei economice a tranzacţiilor, dar şi pe tranzacţiile cu contribuabili inactivi.

O altă tendinţă din ce în ce mai evidentă şi de care companiile trebuie să ţină seama este uşurinţa cu care inspecţiile fiscale pot, în ultimul timp, transforma o speță fiscală într-o speţă penală, cu implicarea rapidă a procuraturii, sau chiar a DNA, în cazul unor acuzaţii mai grave. Suspiciunile de evaziune fiscală se conturează mult mai rapid decât până acum şi 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 şi să se pregătească cu atenţie 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 angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. 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 500 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.

[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 parţiale



Horaţiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii elimină prevederea potrivit căreia

concediul de odihnă se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. A rămas doar prevederea că durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi 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 şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi 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 proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.* Prevederea menţionată permitea inserarea în contractele colective de muncă sau chiar în cele individuale a clauzei potrivit căreia din concediul de odihnă se scad, proporţional 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 şi 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 şi, de fapt, nu mai este admisibilă de ani buni, datorită unei decizii a Curţii Europene de Justiţie (hotărârea preliminară pronunţată la data de 20 ianuarie 2009, interpretând dispoziţiile art. 7 din Directiva 2003/88[1]), din care reproducem în extras pasajele de interes:

38. În această privinţă, trebuie arătat că, potrivit articolului 5 alineatul 4 din Convenţia nr. 132 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), *„[…] absenţele de la serviciu pentru motive independente de voinţa persoanei angajate interesate, precum absenţele 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 distincţie între lucrătorii care, în perioada de referinţă, sunt absenţi de la serviciu pentru că se află în concediu medical, de scurtă sau de lungă durată, şi cei care au lucrat efectiv în perioada menţionată**.

41. Rezultă că, în ceea ce priveşte lucrătorii aflaţi în concediu medical prescris în mod legal, **un stat membru nu poate condiţiona dreptul la concediul anual plătit** conferit chiar de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor (Hotărârea BECTU, citată anterior, punctele 52 şi 53) **de obligaţia de a fi lucrat efectiv** în perioada de referinţă stabilită de statul menţionat. (…)

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

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

modificată);

Am include aici şi carantina, neprevăzută în mod expres de modificările Codului muncii, dar reglementată ca şi caz de incapacitate de muncă de către art. 20 din O.U.G. nr. 158/2005; carantina se include în *„absenţele de la serviciu pentru motive independente de voinţa persoanei angajate interesate”* despre care face vorbire articolului 5 alineatul 4 din Convenţia nr. 132 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 24 iunie 1970, mai sus menţionată).

* perioada concediului de maternitate (deci sarcină şi lăuzie, 126 de zile, din care minim 42 de zile după naştere – 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 proporţional concediul de odihnă: perioada concediului de îngrijire a copilului, concediul paternal, forţa majoră, perioada suspendării pentru cercetare disciplinară, exercitarea unei funcţii elective sau în cadrul sindicatului etc.

3. Modificările Codului muncii prevăd, de asemenea, că în situaţia 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 situaţia 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 excepţia situaţiilor 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 însuşi contractul individual de muncă – art. 50 lit. b) din Codul muncii), dar e probabil ca legiuitorul să fi simţit nevoia să întărească ideea, faţă de practicile diferite ale angajatorilor. Mai mult, Curtea Europeană de Justiţie a subliniat, în altă Hotărâre (Cauza C-78/11), ideea că nu este posibilă suprapunerea dintre concediul de odihnă şi cel medical, intervenit în timpul concediului de odihnă:

„Astfel, Curtea s-a pronunţat 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 şi 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 jurisprudenţa menţionată mai sus, care priveşte un lucrător aflat în situaţia de incapacitate de muncă înainte de începutul unei perioade de concediu anual plătit, că momentul la care survine respectiva incapacitate este lipsit de relevanţă. Prin urmare, **lucrătorul are dreptul de a efectua ulterior concediul anual plătit care coincide cu perioada de concediu medical, şi aceasta indiferent de momentul la care a survenit incapacitatea de muncă.** (…)

În acest context, Curtea s-a pronunţat deja în sensul că **noua perioadă de concediu anual, care corespunde duratei de**

suprapunere între perioada de concediu anual stabilită iniţial şi concediul medical, de care lucrătorul are dreptul să beneficieze după însănătoşire, poate fi stabilită, eventual, în afara perioadei de referinţă corespunzătoare concediului anual (a se vedea în acest sens Hotărârea Vicente Pereda, punctul 23 şi 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 şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile 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 sfârşitul acestei perioade salariatul nu a reuşit 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 situaţii, 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 şi jumătate de concediu medical neîntrerupt, se plăteşte concediul de odihnă neefectuat în acest an şi jumătate?

Răspunsul nu poate fi decât pozitiv, deoarece:

a) Curtea Europeană de Justiţie a menţionat limpede că „articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie

interpretat în sensul că **se opune unor dispoziţii sau unor practici naţionale** care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referinţă şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul naţional **chiar şi în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referinţă sau într-o parte din aceasta**şi **incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă**, motiv pentru care nu a putut să îşi exercite dreptul la concediul anual plătit” (hotărârea preliminară pronunţată la data de 20 ianuarie 2009, despre care am discutat şi mai sus);

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

c) … iar la încetarea contractului de muncă, indiferent de cauză, concediul de odihnă neefectuat se plăteşte, aşadar, 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 şi jurisprudenţa europeană, aduce clarificări:

a) Codul muncii menţionează că, în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, 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 soluţia 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 situaţie se referă şi Curtea Europeană de Justiţie (hotărârea preliminară pronunţată la data de 20 ianuarie 2009), în următorii termeni:

„O dispoziţie naţională care prevede **o perioadă de report pentru concedii anuale neefectuate la sfârşitul perioadei de referinţă** are drept finalitate, în principiu, acordarea unei posibilităţi suplimentare de a beneficia de concediile menţionate lucrătorului care a fost împiedicat să îşi efectueze concediile anuale. Stabilirea unei astfel de perioade face parte dintre condiţiile de exercitare şi de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit şi este, în principiu, de competenţa statelor membre.

(…) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 **nu se opune, în principiu, unei reglementări naţionale care prevede** (…) chiar **pierderea dreptului menţionat la sfârşitul unei perioade de referinţă sau al unei perioade de report,** cu **condiţia** totuşi 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.

Condiţia de mai sus, coroborată cu Codul muncii, conduce la o singură concluzie: dacă angajatorul nu a găsit soluţia 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 şi după cele 18 luni.

În schimb, dacă angajatorul probează că a avut iniţiativa concediului de odihnă, aşadar, a oferit salariatului soluţia (conform Codului muncii) şi posibilitatea de a exercita concediul de odihnă (conform Curţii Europene), dar salariatul

a refuzat această posibilitate, ni se pare că nu poate exista altă interpretare decât că dreptul la concediul neefectuat se pierde. Situaţia presupune ca, în caz de litigiu de muncă, dovada disponibilităţii angajatorului şi a refuzului salariatului să fie probată de angajator (art. 272 Codul muncii).

Soluţia nu este nicidecum mai presus de discuţie câtă vreme anulează un drept al salariatului şi este contrară practicii angajatorilor care de multe ori acordă concediul restant şi 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 puţin patru săptămâni în conformitate cu condiţiile de obţinere şi de acordare a concediilor prevăzute de legislaţiile şi practicile naţionale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizaţie financiară, cu excepţia cazului în care relaţia de muncă încetează.

Riscurile inactivităţii partenerilor comerciali

În zodia controalelor fiscale agresive, inactivitatea unora dintre partenerii comerciali poate ridica probleme semnificative, în special pierderea dreptului de deducere al

TVA şi a caracterului deductibil al cheltuielilor efectuate în relaţia cu asemenea parteneri comerciali la calculul impozitului pe profit (conform art. 11 alin. (1^1) – (1^4) Cod fiscal). Experienţa recentă ne arată faptul că asemenea sancţiuni sunt aplicate automat de organele fiscale, în scopul creşterii veniturilor bugetului de stat. În aceste condiţii, contribuabilii pot şi trebuie să evoce, în inerentele litigii fiscale, *teoria părţii inocente* dezvoltată de Curtea de Justiţie a Uniunii Europene. Cu alte cuvinte, în situaţiile în care se probează caracterul real al operaţiunilor purtătoare de TVA efectuate şi nu se administrează de către fisc probe din care să rezulte, fără dubiu, implicarea societăţii verificate în tranzacţii frauduloase, exercitarea dreptului de deducere a TVA nu poate fi refuzat. S-a reţinut 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. Instanţele naţionale sunt obligate să verifice temeinic aceste condiţii, 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 şi disponibilizări) a fost de 16.4% anul trecut, potrivit studiului PwC Saratoga 2014, în creştere cu 0,2% faţă de ediţia precedentă. Valoarea este uşor mai ridicată faţă de media din Europa Centrală şi de Est (14,9%) şi 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, ţinând cont de scăderea ratei de recrutare externă (de la 14.1% la 11.9%) se observă continuarea eforturile angajatorilor de optimizare a schemei de personal, conform modelului adoptat de multe organizaţii de a genera aceleaşi rezultate cu resurse mai puţine”, a precizat Horaţiu Cocheci, Senior Manager, Liderul Echipei de Servicii de Consultanţă în Resurse Umane, PwC România.

Rata de incetari 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 tradiţional caracterizat printr-o fluctuație mare de personal) şi în industria bunurilor de larg consum (in creștere cu 8% faţă de anul anterior), semn al restructurărilor masive din acest sector de activitate din ultima perioadă. În schimb, în sectorul farmaceutic şi în cel de producţie 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**
Produse 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 ţărilor europene în ceea ce priveşte absenteismul, s-a înregistrat o creştere a ratei acestuia de la 1,5% la 2,4%, mai ales in rândul specialiștilor (de la 2% la 2,4%) şi 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 2014prezintă date exhaustive referitoare la indicatori ai capitalului uman pe baza datelor colectate de la 80 de companii participante din cinci ramuri economice (industria farmaceuticã, industria bunurilor de larg consum, produse industriale, retail şi servicii financiare).

Despre PwC

Firmele din reţeaua PwC ajută organizaţiile şi indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o reţea de firme prezentă în 157 de ţări cu mai mult de 195.000 de specialişti dedicaţi oferirii de servicii de calitate de audit, consultanţă fiscală şi consultanţă pentru afaceri. Spuneţi-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră şi descoperiţi mai multe informaţii 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 oportunităţi de business care să genereze produse inovatoare şi valoare financiară şi 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 părinţii 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 generaţia următoare să îşi exploreze potenţialul şi 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 experienţa practică şi consilierea oferite de EY.

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

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

Luând în considerare interesele şi 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 şi 20 de ani care fac parte din familii antreprenoriale și își propune să ajute generaţia următoare de antreprenori să-şi descopere potenţialul de business. Acest program se derulează în parteneriat cu Ashridge Business School, Hertfordshire/Londra, Marea Britanie și cu University of St. Gallen, Elveţia.

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

Personalitate: acest program urmăreşte ca liderii de mâine să înveţe să construiască pe baza propriilor talente antreprenoriale. Programul se adresează tinerilor cu vârste între 21 şi 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 şi 30 plus. Acest program încurajează tinerii lideri să acţioneze ca agenţi ai schimbării şi să înveţe cum să transforme inovaţia 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.

O academie pentru afacerile de familie

Acest program de instruire exclusivist se adresează doar generaţiei următoare de antreprenori şi afacerilor de familie. Având în vedere specificul activităţilor şi formatul care pune accent pe creșterea implicării personale, numărul limită de participanţi 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, generaţia următoare nu este sigură dacă drumul urmat de părinţi este cel potrivit şi pentru ei. De fapt, unul dintre studiile noastre globale legate de afacerile de familie a arătat că doar 4% dintre copiii cu educaţie universitară proveniţi din familii antreprenoriale doresc să ocupe o poziţie de conducere în cadrul afacerii părinţilor lor imediat după absolvirea şcolii.

Programul EY NextGen Academy dorește să ofere tinerilor proveniţi din familii antreprenoriale şansa de a constata cât de interesant, variat și de incitant poate fi traseul profesional al unui antreprenor. În cadrul EY NextGen Academy, participanţii își descoperă punctele forte, își explorează ariile de interes şi își exprimă propriile așteptări legate de viitor,” a spus Alexandru Lupea, Strategic Growth Markets Leader și Audit Partner, EY România.

Informațiile privind programul şi 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 angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. 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 500 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.

Modificările Codului muncii (II). Reașezări procedurale



Horațiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii din 25 ianuarie vizează şi două grupe de raporturi asupra cărora legiuitorul a simţit nevoia să intervină, datorită unor disfuncţionalităţi 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 parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii 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 şi-a pierdut capacitatea de muncă şi urmează să fie încadrat în gradul II de invaliditate, din 1 martie. Angajatorul înaintează de urgenţă dosarul de pensie, dar decizia de pensionare este comunicată angajatorului în circa 90 de zile, aşadar, 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 – şi 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 diferenţa până la 90), iar apoi concediu fără plată, la înţelegere cu salariatul. Alţii au aplicat concedierea pentru incapacitate fizică sau psihică, ceea ce presupunea o procedură destul de laborioasă, atacabilă în instanţă, mai ales dacă nu se acordau compensaţii 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 şi 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 prelungeşte preavizul, iar cel medical îl prelungeşte, deoarece e caz de suspendare a contractului individual de muncă**).

Soluţia legislativă prezentă face ca, în cazul invalidităţii de gradul I şi II, contractul de muncă să înceteze de drept la data comunicării ***deciziei medicale*** asupra (in)capacităţii de muncă. Adică, în cazul nostru, dacă amintita comisie constată la 25 februarie că salariatul şi-a pierdut capacitatea de muncă şi 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. Şi 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 şi cu art. 104 alin. (3) lit. a) din Legea pensiilor nr. 263/2010, modificată, care arată că pensia se acordă*„de la data încetării plăţii indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă sau, după caz, de la data încetării calităţii de asigurat (…) dacă cererea a fost înregistrată în termen de 30 de zile de la data emiterii deciziei medicale asupra capacităţii de muncă, în situaţia pensiei de invaliditate acordate persoanei care, la data emiterii deciziei medicale, are calitatea de asigurat”.*

Singura situaţie 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 şi evident nu poate semna încetarea contractului de muncă). Sunt situaţii foarte rare în practică, dar posibile, caz în care unii angajatori probabil vor recurge la practicile anterioare, dacă situaţia permite.

Pentru pensia de invaliditate de gradul al III-lea, unde capacitatea de muncă se păstrează doar parţial, soluţia rezultată din modificarea Codului muncii nu ni se pare nici logică şi nici adaptată practicii, deoarece în mod normal până la comunicarea deciziei de pensionare salariatul ar trebui să lucreze cu normă întreagă, ca şi 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 şi până acum, încetarea de drept a contractului de muncă pentru: pensia anticipată parţială, pensia anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. Tot ca şi până acum, îndeplinirea cumulativă a condiţiilor de vârstă standard şi 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 salariaţi 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 primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi 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 şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

Modificarea legală urmăreşte să stopeze anumite practici discriminatorii în condiţiile în care salariatului temporar i se plăteşte 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 şi 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 şi până acum, indirect, la prevederile de mai sus, fără să fie necesară reglementarea lor expresă, câtă vreme există principiul nediscriminării reglementat constituţional şi legal [art. 1 alin. (2) lit. e pct. i) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare vorbeşte despre dreptul „la un salariu egal pentru muncă egală”, dar fără a prevedea o sancţiune, decât dacă discriminarea se bazează pe criterii de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie etc., când sancţiunea este de 1000-30.000 lei – art. 2 alin. (2) coroborat cu art. 26 alin. (1) din ordonanţa menţionată].

Se putea ajunge şi 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 pregăteşte de începerea testelor de stres după metodologia Băncii Centrale Europene

Sistemul bancar din România va trece în 2015 printr-o evaluare sub supravegherea Băncii Naţionale a României, iar unele bănci au început deja să se pregătească pentru acest exerciţiu folosind lecţiile învăţate de la recentele 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 masuri pe care băncile vor trebui să le adreseze în perioada următoare. Cerinţele de a furniza cantităţi uriaşe de date către autorităţile de reglementare implicate în evaluări s-au dovedit împovărătoare pentru băncile participante, ceea ce ar putea rezulta in regândirea arhitecturii IT a băncilor din punct de vedere al procesării şi agregării datelor pentru a putea gestiona cat mai bine astfel de exerciţii pe viitor.

Aceste nevoi se suprapun şi peste apropiata adoptare la nivelul Uniunii Europene a standardului IFRS 9 „Instrumente Financiare”, care ia în considerare modelul de afaceri al băncilor, deciziile de investiţi, şi fluxurile de numerar contractuale ale activelor financiare în determinarea

tratamentului contabil al acestora. Acest lucru va accentua nevoia băncilor de a-şi regândi procesele interne, simplificându-le şi automatizându-le pentru a reduce riscul de apariție a erorilor şi pentru a permite armonizarea cerinţelor de business, de contabilitate şi de reglementare. Pentru a se conforma acestor cerinţe, sunt așteptate schimbări la nivelul mecanismelor interne de luare a deciziei precum: relaţia cu clienţii, structura şi preţul produselor, structura organizaţională şi instruirea personalului.



„Vedem faptul că derularea testelor de stres a devenit unul dintre principalele instrumente prudenţiale folosit de autorităţile de reglementare pentru a îmbunătăţi rezistenţa 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 cerinţelor minime de capital, băncile trebuie să înceapă să planifice felul în care vor integra testele de stres în modelul lor de afaceri şi 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.

Informaţii 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 exerciţiilor prudenţiale desfăşurate de Banca Centrală Europeană sub un cadru de reglementare specific care diferă în anumite privinţe de standardele internaţionale de raportare financiară (IFRS).

Despre PwC

Firmele din reţeaua PwC ajută organizaţiile şi indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o reţea de firme prezentă în 157 de ţări cu mai mult de 195.000 de specialişti dedicaţi oferirii de servicii de calitate de audit, consultanţă fiscală şi consultanţă pentru afaceri. Spuneţi-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră şi descoperiţi mai multe informaţii 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 înţelese, astfel încât o radiografie mai amănunţită a consecinţelor acestor modificări ni se pare necesară.

1. Vechime după timpul efectiv lucrat

Începând cu 25 ianuarie, absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, excepţie de la aceasta fiind concediile pentru formare profesională fără

plată.

Scopul reglementării este acela de a uniformiza regimul absenţelor nemotivate şi al concediilor fără plată, în contextul unei practici neunitare a angajatorilor (a celor care sunt interesaţi de vechimea în muncă pentru calculul sporurilor, cele mai frecvente exemple fiind societăţile publice şi societăţile naţionale, regiile autonome şi instituţiile publice.

A fost nevoie de această uniformizare câtă vreme, cel puţin în cazul absenţelor 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 absenţele nemotivate constituiau un caz de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, reglementat expres în art. 51 lit. g) din Codul muncii. În practică, perioada absenţelor 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 situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern”*.

Aceasta a condus la o ruptură inadmisibilă în practică, în condiţiile în care entităţile mai sus menţionate, cu un număr deloc neglijabil de salariaţi, dar şi o parte din entităţile private, se vedeau puse în situaţia de a nu mai avea datele necesare pentru actualizarea vechimii noilor salariaţi.

Odată cu dispariţia carnetelor de muncă situaţia a devenit practic fără soluţie, generând discriminări între salariaţi. De aceea, modificarea Codului muncii este salutară. În

practică, absenţele nemotivate vor fi menţionate în adeverinţa eliberată salariatului la încetarea contractului individual de muncă şi creează din nou regimul unitar pentru toate categoriile de salariaţi, atât din sectorul privat cât şi din cel public.

Mai mult, timp de ani de zile vechimea calculată în aceste condiţii de către entităţile juridice menţionate mai sus şi stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale (pensii, sănătate, şomaj) prezentau inadvertenţe. Aceasta deoarece în sistemele publice se înregistra ca şi stagiu exact perioada lucrată, cu excluderea perioadelor de concediu fără plată sau absenţe nemotivate (Declaraţia 112 privind impozitele şi contribuţiile 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/absenţele nemotivate, de la situaţie la situaţie, conform celor arătate. Reglementarea prezentă aduce coerenţă, dar numai din 25 ianuarie 2015.

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

Întrebare de final: pentru salariaţii al căror contract individual de muncă încetează după 25 ianuarie şi se eliberează adeverinţele de vechime, se mai precizează sau nu absenţele nemotivate şi concediile fără plată de DINAINTE de 25 ianuarie? Câtă vreme legea dispune numai pentru viitor, cu excepţia legii penale sau contravenţionale mai favorabile (art. 15 alin. (2) din Constituţie), aşadar 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 absenţele nemotivate şi concediile fără plată efectuate DUPĂ 25 ianuarie 2015 se trec în adeverinţa

eliberată la lichidare. Nu e greşit să se treacă nici absenţele 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 şi asupra lor.

Să nu omitem că de la această discuţie 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 iniţiativa sa şi 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 şi 3 ani, care se mai regăseşte ca facilitate 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 şi achiziţiilor derulate în România în 2014 a fost aproape de 1,2 miliarde de Euro, potrivit unei analize

PwC

Piaţa din România a înregistrat fuziuni şi achiziţii 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 pieţei fuziunilor şi achiziţiilor din România a fost a treia cea mai mare din regiunea Europei Centrale şi de Est, după cea a pieţelor din Polonia şi Republica Cehă, ţări care în mod tradiţional au pieţe mai mari de fuziuni şi achiziţii. Atât valoarea pieţei globale de fuziuni şi achiziţii, cât şi cea europeană, au crescut în 2014, ajungând la nivele apropiate celui înregistrat în 2007, ce mai ridicat nivel din istorie pentru piaţa de fuziuni şi achiziţii.



„În România, deşi s-a resimţit un nou entuziasm pentru activitatea de fuziuni şi achiziţii, nu am revenit încă la nivelul de tranzacţionare de dinaintea crizei financiare”, a explicat Radu Stoicoviciu, Liderul Departamentului de Consultanţă în Afaceri şi Management, PwC România.

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

„În România procesul de negociere este destul de îndelungat, spre deosebire de pieţele mature (aşa cum este cea din Statele Unite ale Americii) unde activitatea de fuziuni şi achiziţii este o formă de „curăţare a pieţei”, iar tranzacţiile se încheie destul de rapid”, a declarat Anda Rojanschi, Partener, D&B David şi Baias, liderul echipei de tranzacţii.



„Ne aşteptăm la o creştere solidă a activităţii de fuziuni şi achiziţii în România în 2015, stimulată de îmbunătăţirea perspectivelor de creştere economică şi revenirea încrederii investitorilor, luând în calcul şi recenta decizie a Băncii Centrale Europene de a injecta lichiditate suplimentară pe piaţa financiară, ceea ce sperăm că va duce şi la o creştere a investiţiilor străine în România”, a adăugat Anda Rojanschi.

În privinţa celor mai dinamice sectoare din punct de vedere al activităţii de fuziuni şi achiziţii, analiza PwC România subliniază potenţialul de tranzacţii în domeniul IT&C, în zona serviciilor medicale şi a serviciilor în general, în vreme ce sectorul financiar şi-ar putea continua procesul de consolidare.

PwC este principala firmă de consultanţă de fuziuni şi achiziţii din România, asistând tranzacţii cu o valoare totală de 1,2 miliarde de Euro în perioada 2007-2014, fiind implicată anul trecut în câteva tranzacţii notabile precum vânzarea Millenium Bank România către OTP Bank, vânzarea portofoliului de staţii radio deţinut de CME către RCS&RDS, sau achiziţionarea United Shipping Agency de către grupul chinez Nidera.

Despre D&B David şi Baias:

D&B David si Baias este societatea de avocatură corespondentă a PwC România, fiind integrată în reţeaua societăţilor de avocatură corespondente PwC care cuprinde mai mult de 2.000 de avocaţi în 75 de jurisdicţii.

D&B David şi Baias este o societate de avocatură pentru afaceri. Echipa D&B David şi Baias oferă un pachet complet de soluţii integrate, novatoare şi pragmatice clienţilor multinaţionali şi locali, în următoarele domenii: societăţi

comerciale şi grupuri de societăţi; fuziuni, achiziţii şi restructurări; proprietăţi imobiliare; relaţii de muncă; servicii financiare şi pieţe de capital; concurenţă şi ajutoare de stat; proprietate intelectuală; protecţia consumatorului şi a datelor cu caracter personal; litigii fiscale şi comerciale.

Despre PwC

Firmele din reţeaua PwC ajută organizaţiile şi indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o reţea de firme prezentă în 157 de ţări cu mai mult de 195.000 de specialişti dedicaţi oferirii de servicii de calitate de audit, consultanţă fiscală şi consultanţă pentru afaceri. Spuneţi-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră şi descoperiţi mai multe informaţii despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

A 9-a Conferință Anuală de Fiscalitate a EY România

29 ianuarie 2015, de la 09:00 am
Hotel Marriott, Bucureşti, Sala de conferinţe Constanţa

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 Internaţională, EY România
Andra Caşu – Senior Manager, Impozite Directe, EY România
Adrian Rus – Partener, Coordonatorul diviziei de Preţuri de Transfer, EY România
Claudia Sofianu – Senior Manager, Coordonatorul diviziei de Impozit pe Venit şi Contribuţii Sociale, EY România
Ioana Iorgulescu – Senior Manager, Impozite Indirecte, EY România
Emanuel Băncilă – Director Executiv, Litigii şi Dispute Fiscale, EY România
Radu Tudoran – Director Executiv, Contabilitate şi Conformitate Fiscală, EY România
Diana Lupu – Director, Contabilitate şi Conformitate Fiscală, EY România