

Legal Alert

16 – 20 iulie 2018

În acest număr:

Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii: Principalele modificări aduse Directivei 96/71/CE

Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a fost modificată prin Directiva 2018/957/UE, publicată pe 9 iulie 2018, în scopul asigurării unui just echilibru între libertatea de prestare a serviciilor în cadrul Uniunii, condițiilor de concurență echitabilă, respectiv protecție socială a lucrătorilor, prin promovarea justiției sociale.

Una dintre principalele modificări vizează impunerea în sarcina angajatorilor a obligației de a acorda/garanta lucrătorilor detașați remunerația (și nu numai salariul minim) reglementată în statul membru gazdă atât prin acte cu putere de lege și acte administrative, cât și, dacă există, prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală. În continuare, vom prezenta amendamentele aduse Directivei 96/71/CE.

Societățile vor putea să distribuie dividende trimestrial

Societățile primesc posibilitatea de a distribui trimestrial dividendele, potrivit legii nr. 163/2018 publicată în Monitorul Oficial din data de 13 iulie 2018. Noua lege a intrat în vigoare în data de 15 iulie 2018.



Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii: Principalele modificări aduse Directivei 96/71/CE

Intrarea în vigoare a Directivei 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE („Directiva de Modificare”)

Directiva de Modificare a fost publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 173 din 9.07.2018. Statele membre au obligația de a transpune prevederile sale în dreptul intern până la data de 30.06.2020, dată până la care Directiva 96/71/CE rămâne aplicabilă în versiunea anterioară modificărilor aduse prin Directiva de Modificare.

Totodată, potrivit jurisprudenței constante a Curții de Justiție a Uniunii Europene, statele membre au obligația ca, pe durata termenului de transpunere a Directivei de Modificare (i.e. 30.06.2020), să nu adopte măsuri care ar putea conduce la compromiterea obiectivelor urmărite prin adoptarea acesteia.

Principalele amendamente aduse prin Directiva de Modificare se referă la:

- Instituirea regulii potrivit căreia **lucrătorii detașați trebuie să beneficieze pe durata detașării de condițiile de muncă și de încadrare în muncă reglementate în statul membru gazdă** atât prin acte cu putere de lege și acte administrative, **cât și, dacă există, prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală¹**;
- Impunerea în sarcina angajatorilor a obligației de a acorda/garanta lucrătorilor detașați:
 - **Remunerația** (și nu numai salariul minim) reglementată în statul membru gazdă atât prin acte cu putere de lege și acte administrative, cât și, dacă există, prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală. Noțiunea de remunerație va fi cea stabilită de dreptul intern/practicile naționale ale statului membru gazdă și **include toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii** conform actelor cu putere de lege și actelor administrative, cât și, dacă există, conform convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală.

În ceea ce privește **indemnizațiile specifice detașării**, potrivit prevederilor în vigoare în prezent, acestea sunt considerate parte a remunerației în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare (e.g.: cheltuieli de transport, cazare și masă). În legătură cu acest aspect, Directiva de Modificare prevede că în cazul în care din modul de stabilire a condițiilor de muncă² nu rezultă care din elementele indemnizației sunt alocate pentru rambursarea cheltuielilor generate de detașare și care dintre elemente fac parte din remunerație, se va prezuma că indemnizația de detașare este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor (și, deci, nu va putea fi luată în calcul la stabilirea remunerației).
 - **Condițiile privind cazarea**, astfel cum sunt reglementate în statul membru gazdă prin acte cu putere de lege și acte administrative, cât

¹ În absența sau în completarea unui sistem de declarare a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale de aplicare generală, statele membre pot lua ca bază fie convențiile colective sau sentințele arbitrale cu aplicare generală privind toate întreprinderile similare aparținând sectorului sau profesiei respective din zona geografică respectivă, fie convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv.

² Prin acte normative, acte administrative, contracte colective de muncă, contracte individuale de muncă/scrisori de detașare etc.

și, dacă există, prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală.

- Instituirea regulii potrivit căreia nivelul de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă, respectiv al indemnizațiilor de detașare pentru lucrătorii detașați care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit din statul membru gazdă la alt loc de muncă va fi cel stabilit de legislația statului membru gazdă;
- **Instituirea principiului egalității de tratament între lucrătorii temporari detașați de un agent de muncă temporară și lucrătorii recrutați direct de întreprinderea utilizatoare situată pe teritoriul statului membru gazdă.**

Astfel, agenții de muncă temporară au obligația ca, pe durata detașării, să garanteze lucrătorilor temporari detașați condițiile de muncă aplicabile pe teritoriul statelor membre gazdă cu respectarea art. 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară (care instituie principiul egalității de tratament între lucrătorii temporari și cei recrutați direct de utilizator).

Regulile sus-menționate se aplică și în cazul în care, în contextul prestării transnaționale de servicii, lucrătorii temporari, puși la dispoziția unui utilizator, sunt trimiși să-și desfășoare temporar activitatea pe teritoriul altui stat membru decât cel pe teritoriul căruia își execută în mod normal misiunea.

- Accentuarea obligației statelor membre de a publica pe site-ul unic național informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, aplicabile pe teritoriul lor (inclusiv referitoare la elementele constitutive ale remunerației, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent).

În cazul în care statele membre nu îndeplinesc obligația sus-menționată, se va ține cont de această împrejurare la stabilirea sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării actelor adoptate de statele membre în scopul transpunerii Directivei 96/71/CE, cu modificările și completările ulterioare.

- Stabilirea, în vederea garantării libertății de prestare a serviciilor pe teritoriul unional, a faptului că **statele membre pot impune**, cu respectarea principiului egalității de tratament, **condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele reglementate de Directiva 96/71/CE, numai în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică;**
- Impunerea în sarcina angajatorilor a obligației ca, **în cazul în care detașarea depășește 12 luni (18 luni, cu titlu de excepție), să respecte, în raporturile cu lucrătorii detașați, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă**, cu excepția prevederilor referitoare la: (i) procedurile, formalitățile și condițiile privind încheierea și încetarea contractelor de muncă, inclusiv a clauzelor de neconcurență, respectiv la (ii) schemele de pensii ocupaționale suplimentare;
- Stabilirea regulii potrivit căreia în cazul în care se constată de către un stat membru³ că o întreprindere creează în mod abuziv sau fraudulos impresia că unui lucrător i se aplică dispozițiile Directivei 96/71/CE, statul membru respectiv va lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că respectivul lucrător va beneficia de dreptul și practicile relevante.

³ Prin aplicarea criteriilor prevăzute de Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”).

Pentru mai multe detalii vă rugăm nu ezitați să ne contactați.



Florentina Munteanu
Partener, Reff & Associates SCA,
Member Deloitte Legal

+40 730 077 934
fmunteanu@reff-associates.ro



Gabriela Ilie
Managing Associate, Reff &
Associates SCA, Member Deloitte
Legal

+40 744 474 622
ailie@reff-associates.ro

Societățile vor putea să distribuie dividende trimestrial

Legea conține aceleași prevederi ca proiectul de lege nr. 265/2017 adoptat de Parlamentul României, prevederi care au fost analizate într-un alert anterior (<https://goo.gl/FRgMaj>).

Redăm principalele modificări în continuare.

Legea aduce o modificare semnificativă legii societăților nr. 31/1990, prin includerea posibilității distribuirii de dividende pe parcursul anului. Astfel:

- Societatea poate să distribuie dividende, opțional trimestrial, pe baza situațiilor financiare interimare, și anual, după regularizarea efectuată prin situațiile financiare anuale.
- Dividendele distribuite trimestrial se pot plăti în termenul stabilit de adunarea generală a acționarilor/asociaților sau, după caz, prin legile speciale.
- Regularizarea diferențelor rezultate din distribuirea dividendelor în timpul anului (fie prin plata de către societate către asociați/acționari fie invers) se va face în termen de 60 zile de la data aprobării situațiilor financiare anuale, sub sancțiunea plății de dobânzi penalizatoare stabilite conform legislației aplicabile, cu excepția cazurilor în care prin actul constitutiv sau prin hotărârea adunării generale a acționarilor/asociaților nu s-a stabilit o dobândă mai mare.
- Situațiile financiare anuale vor evidenția dividendele distribuite parțial și vor regulariza diferențele rezultate.
- Dividendele plătite contrar mențiunilor anterioare se restituie, dacă societatea dovedește că asociații au cunoscut neregularitatea distribuirii sau, în împrejurările existente, trebuia să o cunoască.
- În cazul societăților pe acțiuni, situația privind dividendele distribuite parțial în cursul anului fiscal se pune la dispoziția acționarilor la sediul societății, la data convocării adunării generale pentru aprobarea situațiilor financiare anuale.
- Articolul 2721 litera b) care incriminează distribuția de dividende fictive sau nedistribuite a fost modificat astfel încât să reflecte cele de mai sus.

Pentru a alinia modificările din Legea societăților, legea modifică și Legea contabilității nr. 82/1991. Legea contabilității aduce următoarele clarificări:

- Repartizarea profitului trimestrial se poate efectua în limita profitului contabil net realizat trimestrial plus profituri reportate și sume retrase din rezerve disponibile în acest scop (după scăderea oricăror pierderi reportate și a rezervelor legale sau statutare).
- În scopul distribuirii profitului, trebuie pregătite situații financiare interime, care necesită aprobarea adunării generale a acționarilor/asociaților și auditarea (dacă societatea are obligația statutară de a-și audita situațiile financiare anuale sau a optat în acest sens) sau verificarea de către cenzori (dacă situațiile financiare anuale sunt, potrivit legii, verificate de către cenzori).

Legea privind organizarea și funcționarea cooperăției a fost și ea modificată în sensul includerii dreptului membrilor cooperatori de a primi dividende din profitul realizat trimestrial.

Implicații fiscale

Din punct de vedere fiscal, contribuabilii ar trebui să analizeze eventualele implicații care pot să apară la finalul anului cu ocazia regularizării sumelor repartizate ca dividende în timpul anului, e.g. recuperarea impozitului reținut la sursă pentru veniturile din dividende, tratamentul fiscal al dobânzii penalizatoare la nivelul acționarilor, persoane juridice române, în cazul în care dividendele nu sunt restituite de acționari în termenul prevăzut de lege.

Pentru textul întreg al legii adoptate, vă rugăm accesați acest link:

<http://www.monitoruloficial.ro/emonitornew/emonviewmof.php?fid=MS43NzcwNTU4OTA1NjE5RSszMA==>

Pentru mai multe detalii vă rugăm nu ezitați să ne contactați.



Georgiana Singurel
Partner, Reff & Associates SCA,
Member Deloitte Legal
+40 (21) 2075 286
gsingurel@reff-associates.ro



Alexandra Smedoiu
Partner, Deloitte Tax
+40 21 2079 830
asmedoiu@deloittece.com



Diana Fejer
Senior Managing Associate, Reff
& Associates SCA, Member
Deloitte Legal
+40 (21) 2075 253
dfejer@reff-associates.ro

Reff | Associates

Reff & Associates SCA is a law firm member of Bucharest Bar, independent in accordance with the Bar rules and represents Deloitte Legal in Romania. Deloitte Legal means the legal practices of Deloitte Touche Tohmatsu Limited member firms or their affiliates that provide legal services. Visit the global Deloitte Legal website <http://www.deloitte.com/deloittelegal> to see which services Deloitte Legal offers in a particular country.

This alert is offered as guidance and must not be considered a consultancy service. Before taking any action based on this document, you should ask for professional fiscal/legal advisory.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional advisor. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2018. For information, contact Reff & Associates SCA