

Tax & Legal Weekly Alert

26 – 30 ianuarie 2015

În acest număr:

Noutăți Fiscale

Noile formulare privind înregistrarea în scopuri de TVA; extinderea aplicabilității cotei reduse de TVA de 9% în sectorul turistic – [pagina 2](#)

Noutăți Legislative

Modificari aduse Codului Muncii

La data de 25 ianuarie 2015 au intrat in vigoare ultimele modificari aduse Codului Muncii. Dintre cele mai importante modificari mentionam:

- Dreptul salariatului la concediu de odihna chiar si in situatia in care acesta a beneficiat de concediu medical;
- Perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediul pentru ingrijirea copilului bolnav vor fi considerate perioade de activitate prestata;
- Intreruperea concediului de odihna in situatia in care intervine concediu pentru incapacitate temporara de munca, concediu de maternitate, concediu de risc maternal, ori concediu pentru ingrijirea copilului bolnav;
- Absentele nemotivate si concediile fara plata vor fi scazute din vechimea in munca a salariatului. – [pagina 3](#)



Noile formulare privind înregistrarea în scopuri de TVA; extinderea aplicabilității cotei reduse de TVA de 9% în sectorul turistic

Au fost aprobate noile formulare 098 și 088 necesare la înregistrarea în scopuri de TVA a persoanelor impozabile cu sediul activității economice în România

În 16 ianuarie 2015 a fost publicat Ordinul nr. 112 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor 098 și 088 necesare la înregistrarea în scopuri de TVA a persoanelor impozabile cu sediul activității economice în România. Ordinul intră în vigoare în data de 1 februarie 2015.

Formularul 098 nu are modificări semnificative, cu excepția cifrei de afaceri care urmează a fi realizată de la momentul înregistrării până la finalul anului. Conform noilor reglementări, cifra de afaceri se compară cu plafonul de scutire de 220.000 lei integral, indiferent de momentul din an în care societatea comercială solicită înregistrarea în scopuri de TVA.

Începând cu 1 februarie 2015, formularul 088 va înlocui prezenta anexă la formularul 098. Acesta se va depune împreună cu cererea de înregistrare în scopuri de TVA, indiferent de modalitatea de înregistrare a persoanelor impozabile rezidente și de formularul aferent, 098, 010 sau 099.

Noul formular 088 include informații similare cu cele care se declarau înainte în anexa la formularul 098, însă volumul și complexitatea datelor sunt mai mari. Acesta cuprinde 18 întrebări detaliate, printre care numărul contractelor individuale de muncă încheiate de societate, studiile și profesiile asociaților persoane fizice ale societății, ocupațiile pe care le-au avut administratorii în ultimele 12 luni și altele.

Extinderea aplicabilității cotei reduse de TVA de 9% pentru toate tipurile de cazare

În 20 ianuarie 2015 a fost publicată Hotărârea nr. 20 prin care s-a modificat punctul 23 alineatul (6) din Hotărârea Guvernului nr. 44/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal.

Potrivit noilor reglementări, aplicabilitatea cotei reduse de TVA de 9% se extinde asupra următoarelor tipuri de cazare:

- cazare fără mic dejun;
- combinație prestabilă de cazare cu mic dejun, vândută la un preț total;
- combinație prestabilă de cazare cu demipensiune (cazare cu mic dejun și prânz sau cazare cu mic dejun și cină), vândută la un preț total;
- combinație prestabilă de cazare cu pensiune completă (cazare cu mic dejun, prânz și cină), vândută la un preț total;
- combinație prestabilă de cazare tip "all inclusive", vândută la un preț total.

Până acum, cota redusă de TVA de 9% se aplica în sectorul de turism doar pentru servicii de cazare și pentru cazarea cu mic dejun inclus.

Contactati-ne:

Pieter Wessel

Partener
+40 21 207 52 42

Vlad Boeriu

Director
+40 21 207 53 41



Modificari aduse Codului Muncii

La data de 20 ianuarie 2015, Parlamentul Romaniei a adoptat Legea nr. 12/2015 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii. Ca urmare a adoptarii acestei legi se doreste punerea in acord a legislatiei nationale cu prevederile europene in domeniu precum si clarificarea la nivel legislativ a unor aspecte juridice controversate in practica.

Prezentam in cele ce urmeaza principalele modificari aduse Codului Muncii:

1. Modificari ale prevederilor legale referitoare la concediul de odihna

Dreptul salariatului la concediul de odihna chiar si in situatia in care acesta beneficiaza de concediu medical

In acord cu legislatia si practica europeana, se stabileste faptul ca si in situatia in care concediul pentru incapacitate temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe perioada unui intreg an calendaristic, angajatorul va fi obligat sa acorde angajatului concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni, incepand cu anul urmator celui in care salariatul s-a aflat in concediu medical.

Perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav vor fi considerate perioade de activitate prestata

Prin introducerea acestor prevederi, perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav nu vor afecta numarul zilelor de concediu de odihna la care au dreptul salariatii.

Interruperea concediului de odihna in situatia in care intervine concediu pentru incapacitate temporara de munca, concediu de maternitate, concediu de risc maternal, ori concediu pentru ingrijirea copilului bolnav

In cazul intreruperii concediului de odihna, salariatul va beneficia de zilele de concediu neefectuate, dupa iesirea din concediu medical, de maternitate, de risc maternal sau de ingrijirea copilului. In cazul in care acest lucru nu este posibil, zilele ramase neefectuate din concediul de odihna vor fi reprogramate.

Eliminarea regulii acordarii concediului de odihna proportional cu activitatea prestata

Articolul referitor la durata concediului de odihna a fost reformulat in sensul in care a fost inlaturata sintagma care dispunea ca acest tip de concediu se acorda "proportional cu activitatea prestata". Prin reformularea articolului in cauza, durata efectiva a concediului de odihna va fi stabilita prin contractul individual de munca sau a contractelor colective aplicabile. Astfel, salariatii vor putea beneficia de integralitatea concediului de odihna anual inca din primele luni ale anului respectiv.

2. Alte modificari aduse Codului Muncii

Absentele nemotivate si concediile fara plata vor fi scazute din vechimea in munca a salariatului

Exceptie de la aceste prevederi vor face concediile pentru formare profesionala acordate angajatului.

Salariul pe care salariatul temporar il va primi pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care il primeste un salariat al utilizatorului care presteaza o munca identica sau similara

In cazul in care utilizatorul nu are angajat un salariat care sa presteze o munca identica sau similara, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luand in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca si care presteaza aceeasi munca sau una similara, astfel cum acest salariu este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil la nivelul utilizatorului.

Legea nr. 12/2015 a fost publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2014 si a intrat in vigoare la data de 25 ianuarie 2015.

Contactati-ne:

Florentina Munteanu

Avocat
+40 21 207 52 75

Andrea Grigoras

Avocat
+40 21 207 98 16

Ioana-Miruna Stanescu

Avocat
+40 21 222 16 61



Pentru mai multe informații vă rugăm să ne contactați la Romania@deloitte.com sau vizitați pagina web: www.deloitte.com/ro/tax-alerts

Acest Alert este furnizat cu titlu orientativ și nu trebuie considerat drept serviciu de consultanță. Este bine să solicitați consultanță fiscală/juridică de specialitate înainte de a întreprinde acțiuni bazate pe cuprinsul acestui document.

Această publicație conține doar informații generale și Deloitte Touche Tohmatsu Limited și firmele membre sau afiliate (numite împreună Deloitte Network) nu oferă consultanță profesională sau alte servicii în domeniul contabil, fiscal, juridic, al investițiilor prin intermediul acestei publicații. Această publicație nu înlocuiește consultanța sau serviciile profesionale și nici nu ar trebui să fie utilizată ca bază pentru orice decizie sau acțiune care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea. Înainte de a lua orice decizie sau de a acționa într-un mod care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea, trebuie să discutați cu un consultant profesionist. Nicio entitate a Deloitte Network nu va fi răspunzătoare pentru pierderile de orice natură suferite de către persoanele care se bazează pe această publicație.

Numele Deloitte se referă la organizația Deloitte Touche Tohmatsu Limited, o companie cu răspundere limitată din Marea Britanie, la firmele membre ale acesteia, în cadrul căreia fiecare firmă membră este o persoană juridică independentă. Pentru o descriere amănunțită a structurii legale a Deloitte Touche Tohmatsu Limited și a firmelor membre, vă rugăm să accesați www.deloitte.com/ro/despre.

Deloitte furnizează servicii clienților din sectorul public și privat în următoarele domenii profesionale - audit, taxe, consultanță, consultanță financiară – deservind numeroase industrii. Prin intermediul rețelei sale globale de firme membre, care activează în 150 de țări, Deloitte pune la dispoziția clienților săi resursele internaționale precum și priceperea locală pentru a-i ajuta să exceleze indiferent de locul în care aceștia își desfășoară activitatea. Obiectivul celor 200 000 de profesioniști din Deloitte este acela de a deveni un standard de excelență.