

Sumar Acte Normative 01 - 15 mai 2021

Legislative Summary 01 - 15 May 2021



Fiscalitate / Taxation

I. Ordinul ANAF nr. 632/2021 (publicat în Monitorul Oficial nr. 464 din 4 mai 2021) pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 300 „Decont de taxă pe valoarea adăugată”:

- Rândul 40 a fost modificat astfel încât să reflecte modificările legislative aduse de Legea nr. 296/2020 în domeniul TVA, după cum urmează:
 - se preia în acest rând suma TVA de plată stabilită de organele fiscale prin decizie comunicată contribuabilului, dar neplătită/nestinsă până la data depunerii decontului de TVA;
 - nu se completează în acest rând sumele de TVA ce nu sunt considerate restante conform art. 157 alin. (2) din Codul de Procedură Fiscală (e.g. sumele eșalonate la plată, sume stabilite prin acte administrative-fiscale cu executarea suspendată de instanță, sume contestate pentru care contribuabilul a depus garanții, etc).

I. ANAF Order no. 632/2021 (published in the Official Gazette no. 464 on 4th May 2021) which approved the model and content of the form 300 “Value Added Tax return”:

- Line 40 was modified so as to reflect the legislative changes brought by Law no. 296/2020 in VAT area, as follows:
 - the amount of the payable VAT established by the tax authorities

through a tax assessment decision provided to the taxpayer, but not paid/not settled until the date of filing the VAT return, is recorded in this line;

- the VAT amounts that are not considered overdue according to art. 157 para. (2) of the Fiscal Procedure Code are not reflected in this line (e.g. amounts rescheduled for payment, amounts established by fiscal administrative acts with enforcement suspended by the court, amounts subject to tax appeal for which the taxpayer has submitted guarantees, etc).

II. Legea nr. 123/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 476 din 7 mai 2021) privind aprobarea OG nr. 5/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală:

- Actul normativ aprobă OG nr. 5/2020 privind obligația de raportare a aranjamentelor transfrontaliere (DAC6) cu unele completări și clarificări în ceea ce privește semnele distinctive generice și specifice legate de testul beneficiului principal, semnele distinctive specifice asociate tranzacțiilor transfrontaliere și semnele distinctive specifice privind prețurile de transfer;
- Sumar privind obligația de raportare a aranjamentelor transfrontaliere:
 - OG nr. 5/2020 a introdus în legislația românească prevederile Directivei Europene nr. 822/2018 privind schimbul automat obligatoriu de informații în legătură cu aranjamentele transfrontaliere raportabile;
 - intermediarii și contribuabilii din România sunt obligați să raporteze autorităților fiscale informații privind orice aranjament transfrontalier care prezintă una sau mai multe caracteristici specifice (i.e. semne distinctive) care prezintă indicii al unor potențiale avantaje fiscale;
 - semnele distinctive sunt relevante în scopul determinării dacă un aranjament transfrontalier este raportabil doar dacă este îndeplinit și testul beneficiului principal. Astfel, trebuie analizate semnele distinctive din următoarele categorii:
 - (i) **categoria A** – semne distinctive generice: clauză de confidențialitate, comision de succes, standardizare;
 - (ii) **categoria B** – semne distinctive specifice: utilizarea pierderilor fiscale, conversia veniturilor în capital, tranzacții circulare;

(iii) **categoria C** – semne distinctive specifice asociate tranzacțiilor transfrontaliere: rezidență fiscală, scutiri de impozit, regim fiscal preferențial.

- în urma acestui test, se poate stabili dacă aranjamentul vizează obținerea unui avantaj fiscal, ținând cont de toți factorii și toate circumstanțele relevante;
- intermediarul este orice persoană care proiectează, comercializează, organizează, pune la dispoziție în vederea implementării sau gestionează implementarea unui aranjament transfrontalier raportabil;
- contribuabilul relevant este orice persoană care i se pune la dispoziție un aranjament transfrontalier raportabil în vederea implementării, care este pregătită să implementeze sau care a implementat prima etapă a unui astfel de aranjament;
- raportarea aranjamentelor transfrontaliere se realizează în termen de 30 zile de la data oricăreia dintre etapele următoare: (i) punerea la dispoziție a aranjamentului transfrontalier raportabil în vederea implementării; (ii) pregătirea aranjamentului transfrontalier raportabil pentru implementare; (iii) realizarea primului pas în procesul de implementare a aranjamentului transfrontalier raportabil;
- intermediarii care au obligația păstrării secretului profesional, raportează aranjamentele transfrontaliere doar cu acordul scris al contribuabilului relevant. În lipsa unui astfel de acord, intermediarul notifică în scris obligația de raportare fie unui alt intermediar (dacă este cazul), fie contribuabilului relevant;
- în cazul în care nu există niciun intermediar, obligația de raportare revine contribuabilului relevant.

II. Law no. 123/2021 (published in the Official Gazette no. 476 on 7th May 2021) which approved GO no. 5/2020 for the amendment and completion of Law no. 207/2015 on the Fiscal Procedure Code:

- The normative act approves GO no. 5/2020 on the reporting requirements of cross-border arrangements (DAC6) with some additions and clarifications in the area of generic and specific hallmarks for the main benefit test, specific hallmarks related to cross-border transactions and specific hallmarks concerning transfer pricing;

- Summary of the obligation to report cross-border arrangements:
 - OG no. 5/2020 introduced in the Romanian legislation the provisions of the European Directive no. 822/2018 on the mandatory automatic exchange of information related to reportable cross-border arrangements;
 - Romanian intermediaries and taxpayers are required to report to the tax authorities information on any cross-border arrangement having one or more specific characteristics (i.e. hallmarks) showing indications of potential tax advantages;
 - the hallmarks are relevant for the purpose of determining whether a cross-border arrangement is reportable only if the main benefit test is also fulfilled. Thus, the hallmarks of the following categories shall be analyzed:
 - (i) **category A** – generic hallmarks: confidentiality clause, success fee, standardization;
 - (ii) **category B** – specific hallmarks: use of tax losses, debt-to-equity swap, circular transactions;
 - (iii) **category C** – specific hallmarks associated with cross-border transactions: tax residence, tax exemptions, preferential tax regime.
 - following this test, it can be determined whether the arrangement aims at obtaining a tax advantage, considering all relevant facts and circumstances;
 - the intermediary is defined as any person who designs, markets, organizes, makes available for implementation or manages the implementation of a reportable cross-border arrangement;
 - the relevant taxpayer is defined as any person who is provided with a reportable cross-border arrangement for implementation, who is prepared to implement or who has implemented the first stage of such arrangement;
 - the reporting of cross-border arrangements shall be made within 30 days from the date of any of the following stages: (i) making available the reportable cross-border arrangement for implementation; (ii) preparing the reportable cross-border arrangement for implementation; (iii) taking the first step in the process of implementing the reportable cross-border arrangement;

- intermediaries having the obligation to maintain professional confidentiality, report cross-border arrangements only with the written consent of the relevant taxpayer. In the absence of such consent, the intermediary shall notify the reporting obligation in writing either to another intermediary (if the case), or to the relevant taxpayer;
- if there is no intermediary, the reporting obligation belongs to the relevant taxpayer.

III. Legea nr. 127/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 476 din 7 mai 2021) privind aprobarea OG nr. 19/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală:

- Actul normativ aprobă OG nr. 19/2019 privind modificarea Titlului IX din Codul de Procedură Fiscală „Soluționarea litigiilor fiscale generate de interpretarea și aplicarea acordurilor și convențiilor care prevăd evitarea/eliminarea dublei impuneri”;
- Completări și clarificări au fost aduse în ceea ce privește *Procedura amiabilă pentru evitarea/eliminarea dublei impuneri în baza Directivei (UE) 2017/1852 a Consiliului privind mecanismele de soluționare a litigiilor fiscale în Uniunea Europeană*, fără însă a reprezenta modificări de substanță.

III. Law no. 127/2021 (published in the Official Gazette no. 476 on 7th May 2021) which approved GO no. 19/2019 for the amendment and completion of Law no. 207/2015 on Fiscal Procedure Code:

- The normative act approves GO 19/2019 which amended Title IX of the Fiscal Procedure Code "Resolution of the tax disputes arising from the interpretation and application of double taxation treaties";
- Additions and clarifications have been made to the *Mutual agreement procedure for the avoidance of double taxation under Council Directive 1852/2017 on the tax dispute resolution mechanism for elimination of double taxation in the EU*, without these representing changes in substance.



Protecție socială și legislația muncii

Social security and labour law

I. OUG nr. 36/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021) privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative:

- Dat fiind contextul pandemic și preferința atât a angajatorilor cât și a angajaților pentru regimul de telemuncă, actul normativ vine în întâmpinarea nevoilor mediului de afaceri și înlesnește formalitățile necesare angajării;
- Codul Muncii prevede acum posibilitatea încheierii contractului individual de muncă/actului adițional la contractul individual de muncă prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau a semnăturii electronice calificate, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului;
- De asemenea, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată vor putea fi utilizate și pentru întocmirea tuturor documentelor necesare în cadrul relațiilor de muncă;
- Pentru ca documentele încheiate conform celor de mai sus să fie considerate valabile, ambele părți trebuie să utilizeze același tip de semnătură. Salariatul nu poate fi obligat de către angajator să utilizeze semnătura electronică calificată, dar va fi necesară informarea cu privire la procedurile privind utilizarea acestui tip de semnătură;
- Documentele astfel încheiate vor trebui arhivate de angajator în conformitate cu prevederile Legii nr. 135/2017 privind arhivarea documentelor în formă electronică și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora;
- În plus, la întocmirea documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă, angajatorul are posibilitatea utilizării semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice

calificate și în raporturile cu instituțiile publice;

- Actul normativ introduce modificări asupra Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, după cum urmează:
 - se modifică definiția termenului telemuncă prin eliminarea sintagmei „cel puțin o zi pe lună”;
 - se introduce precizarea conform căreia activitatea telesalariatului va fi verificată de către angajator în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;
 - contractul individual de muncă încheiat în situația desfășurării activității în regim de telemuncă, nu va mai trebui să cuprindă clauze referitoare la locul/locurile desfășurării activității de telemuncă.
- În ceea ce privește Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern, dovada instruirii va putea fi realizată fie în format electronic, fie pe suport de hârtie. În situația în care se optează pentru varianta în format electronic, dovada instruirii va trebui să fie semnată cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

I. GEO no. 36/2021 (published in the Official Gazette no. 474 on 6th May 2021) regarding the use of advanced electronic signature or qualified electronic signature, accompanied by the electronic time stamp or qualified electronic time stamp and the qualified electronic seal of the employer in the field of labor relations, and for amending and supplementing some normative acts:

- As a result of the pandemic situation as well as the preference of both employers and employees for remote work, the normative act supports the needs of the business environment and simplifies the necessary formalities for employment;
- The Labor Code now provides the possibility of concluding the individual employment agreement/addendum to the individual employment agreement by using the advanced electronic signature or the qualified electronic signature, accompanied by the electronic time stamp or qualified electronic time stamp and the employer's qualified electronic seal;
- Moreover, under the conditions set by internal regulations and/or applicable collective labor agreement, the advanced electronic signature

or qualified electronic signature may also be used for concluding all the documents needed within the labor relationship;

- In order for the documents concluded as mentioned above to be considered valid, both parties must use the same type of signature. The employee shall not be forced by the employer to use the qualified electronic signature, but it must be informed about the option of using this type of signature;
- The documents concluded as such shall be archived by the employer in accordance with Law no. 135/2017 regarding the archiving of electronic documents and shall be presented to the competent control authorities, upon request;
- In addition, when concluding documents regarding labor relationships/ health and safety at work, the employer may also use the advanced electronic signature or qualified electronic signature in relation to public institutions;
- The normative act also introduces changes to Law no. 81/2018 regarding the regulation of telework activity, as follows:
 - the telework definition is amended by deleting the phrase "at least one day monthly";
 - it is specifically mentioned that the activity of the employee in telework will be checked by the employer mainly by using information and communication technology;
 - the individual employment contract concluded for telework, will no longer have to include clauses regarding the place/places of carrying out the telework.
- Regarding Law no. 319/2006 on safety and health at work, depending on the method chosen by the employer in accordance with the internal regulations, the proof of training can be performed either in electronic format or on paper. In case of training performed by electronic means, the proof of training shall be signed using an advanced electronic signature or qualified electronic signature.

II. OUG nr. 37/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021) pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii:

- Microîntreprinderile care au până la 9 salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 2 milioane Euro sunt scutite de anumite obligații, după cum urmează:
 - nu mai au obligația întocmirii fișei postului, având posibilitatea de a informa verbal salariatul asupra atribuțiilor postului. Cu toate acestea, la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului;
 - nu mai au obligația întocmirii Regulamentului de Ordine Interioară.
- Microîntreprinderi mai sus menționate au acum posibilitatea de a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către salariați.

II. GEO no. 37/2021 (published in the Official Gazette no. 474 on 6th May 2021) regarding the amendment and supplementing of Law no. 53/2003 on the Labor Code:

- Micro-enterprises with up to 9 employees and a net annual turnover or total assets of maximum Euro 2 million are exempted from certain obligations, as follows:
 - such entities are no longer required to prepare a written job description, having the possibility to verbally inform the employee on its responsibilities. However, at the written request of the employee, the employer is required to provide the written job description;
 - also, such entities are no longer required to conclude an Internal Regulation Policy;
- The above mentioned micro-enterprises can now keep track of the work performed daily by each employee through a written agreement, depending on the specific activity carried out by employees.

III. OUG nr. 35/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 467 din 4 mai 2021) pentru modificarea Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale și HG nr. 510/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021) pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006:

- Suma totală a creanțelor salariale suportate din fondul de garantare a fost majorată de la 3 la 4 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat;
- Perioada pentru care sunt suportate creanțele salariale a fost extinsă de la 3 la 4 luni consecutive.

III. GEO no. 35/2021 (published in the Official Gazette no. 467 on 4th May 2021) which amended Law no. 200/2006 on the establishment and use of the guarantee fund for the payment of salary claims and GD no. 510/2021 (published in the Official Gazette no. 474 on 6th May 2021) which amended the Methodological Norms for the application of Law no. 200/2006:

- The total amount of salary claims granted from the guarantee fund was increased from 3 to 4 average gross salaries for each employee;
- The period for which the salary claims are granted was extended from 3 to 4 consecutive months.

IV. Legea nr. 138/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 501 din 13 mai 2021) pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii:

- În situația insolvenței, falimentului sau lichidării angajatorului, administratorul judiciar/lichidatorul este obligat să elibereze salariaților un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

IV. Law no. 138/2021 (published in the Official Gazette no. 501 on 13th May 2021) which completed art. 34 of Law no. 53/2003 on the Labor Code:

- In case of insolvency, bankruptcy or liquidation of the employer, the judicial administrator/liquidator is required to provide to the employees a document attesting the activity carried out, to terminate and to report the termination of the individual employment agreements to the employees' electronic register.



Think Global Sustainability

TGS ROMANIA is part of TGS GLOBAL, a dynamic global business network of independent firms providing accounting, audit, tax, business advisory and commercial legal services.

CHRISTOS SEFERIS

Managing Partner

+40 (0) 756 085 632

c.seferis@tgs-romania.com

DANA CORNEA

Senior Partner

+40 (0) 742 094 887

d.cornea@tgs-romania.com

MADALINA TICU

Tax Director

+40 (0) 746 059 129

m.ticu@tgs-romania.com