

Tax & Legal Weekly Alert

09 noiembrie 2018

În acest număr:

Proiect: Instituțiile de stat vor putea beneficia de scutire de la plata accizelor pentru combustibilul livrat în rezervoarele proprii

Instituțiile de stat care implică apărarea, ordinea publică, sănătatea publică, siguranța și securitatea națională ar urma să beneficieze de scutire de la plata accizelor pentru produsele energetice utilizate drept combustibil pentru aviație, direct în rezervoarele proprii. Propunerea se află într-un proiect de modificare a Normelor Metodologice de aplicare a Codului Fiscal, publicat de Ministerul Finanțelor Publice.

Decizie CJUE privind dreptul la concediul anual de odihnă. Impactul asupra reglementării naționale

Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a decis că, în anumite condiții, dreptul la concediu anual de odihnă se poate stinge dacă salariatul refuză fără temei să-și exercite acest drept.

Comisia Europeană avertizează România să renunțe la mecanismul de plată defalcată a TVA

Comisia Europeană a decis, pe 8 noiembrie, să trimită o scrisoare de punere în întârziere României cu privire la mecanismul de plată defalcată a TVA.

Comisia a concluzionat că măsura se opune atât normelor UE privind TVA (Directiva 2006/112 / CE a Consiliului), cât și libertății de a presta servicii (articolul 56 din TFUE).

Deloitte în mass media

[Noi condiții pentru scutirea de TVA a livrărilor intracomunitare. Implicații în practică, avantaje, dar și riscuri pentru operatorii economici](#) – Analiză de Alexandru Aparaschivei, Director Deloitte România

Proiect: Instituțiile de stat vor putea beneficia de scutire de la plata accizelor pentru combustibilul livrat în rezervoarele proprii

În prezent, instituțiile de stat care implică apărarea, ordinea publică, sănătatea publică, siguranța și securitatea națională sunt potențiali beneficiari ai scutirii de accize. În practică, însă, nu se pot prevala de scutire, întrucât nu dispun de posibilitatea recepționării combustibilului direct în aeronave sau în alimentatoare autorizate exclusiv pentru circulația în incinta aeroportului, care să alimenteze efectiv aeronavele.

Potrivit proiectului de modificare a Normelor metodologice de aplicare a Codului Fiscal, instituțiile de stat vor putea beneficia de scutire de la plata accizelor pentru combustibilul livrat în rezervoarele acestora, deținute sub orice formă.

Vă recomandăm să analizați implicațiile acestor potențiale modificări asupra activității desfășurate de dumneavoastră.

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



Mihai Petre
Senior Manager
+40 730 585 665
mipetre@deloittece.com



Cosmin Dincă
Senior Consultant
+40 725 353 530
cdinca@deloittece.com

Decizie CJUE privind dreptul la concediul anual de odihnă. Impactul asupra reglementării naționale

În data de 6 noiembrie 2018, a fost publicată hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene, C-684/16, cu privire la interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și a art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, referitoare la concediul anual de odihnă.

Litigiul principal și întrebările preliminare

Litigiul principal a fost declanșat ca urmare a faptului că un angajator german, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, a refuzat să acorde unuia din lucrătorii săi, cu ocazia încetării raporturilor de muncă, o compensație financiară corespunzătoare concediului de odihnă neefectuat. Refuzul angajatorului s-a întemeiat pe legislația germană, potrivit căreia concediul de odihnă trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în care s-a născut acest drept - o reportare a concediului de odihnă în anul calendaristic următor fiind permisă numai pentru motive imperative care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului.

În acest context, Curtea Federală pentru litigii de muncă a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze CJUE următoarele întrebări preliminare:

1. Dacă legislația unională se opune unei reglementări naționale potrivit căreia dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă, cu ocazia încetării contractului de muncă, se stinge în cazul în care (i) lucrătorul nu solicită să exercite dreptul la concediu în perioada de referință, iar (ii) dreptul intern nu impune angajatorului să stabilească în mod obligatoriu și unilateral perioada de efectuare a concediilor în cursul perioadei de referință.
2. Dacă răspunsul la prima întrebare este afirmativ, dacă instanța de judecată are obligația de a lăsa neaplicată reglementarea națională care contravine dreptului unional, chiar dacă este vorba despre un litigiu între persoane de drept privat.

Considerentele și soluția CJUE

a. Cu privire la dreptul la concediu de odihnă

Instanța unională a precizat că, în cazul în care:

- Angajatorul poate face dovada că i-a creat lucrătorului, în mod concret și transparent, condițiile necesare pentru a efectua concediul de odihnă în natură, iar
- Lucrătorul, în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză, a refuzat să efectueze concediul anual de odihnă plătit,

dreptul unional nu se opune pierderii dreptului respectiv și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat.

De asemenea, CJUE a detaliat și condițiile ce trebuie întrunite pentru ca dreptul unui lucrător la concediu de odihnă, respectiv la compensarea în bani a concediului de odihnă odată cu încetarea raportului de muncă, să poată fi considerat stins, și anume:

- Angajatorul să îi fi garantat într-o manieră concretă și transparentă lucrătorului dreptul de a beneficia de concediu de odihnă.
- În acest sens, angajatorul ar trebui să-l informeze în mod formal pe lucrător cu privire la dreptul său la efectuarea în natură a concediului, în mod precis și în timp util, pentru a garanta ca scopul efectuării concediului de odihnă este atins (i.e. refacerea capacităților fizice și intelectuale ale lucrătorului).

Cu toate acestea, CJUE a reamintit că, potrivit jurisprudenței sale constante (care rămâne pe deplin aplicabilă și în viitor), dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Prin urmare, o practică ce ar permite stingerea dreptului la concediu de odihnă fără ca lucrătorul să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a-l exercita ar fi de natură a aduce atingere înseși substanței dreptului în discuție și, prin urmare, nu poate fi admisă.

b. Cu privire la obligația instanțelor de a lăsa neaplicată reglementarea națională care contravine dreptului unional

CJUE a decis că în cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională în conformitate cu dreptul unional, instanța națională, sesizată cu un litigiu între particulari, trebuie să lase neaplicată reglementarea națională respectivă.

În acest context, facem precizarea că soluția sus-menționată a CJUE s-a întemeiat pe faptul că dreptul la concediu de odihnă este reglementat și de Carta drepturilor fundamentale, act primar al Uniunii Europene, care conține o normă clară, precisă și necondiționată și, deci, susceptibilă de a avea efect direct.

Impactul deciziei CJUE asupra reglementării naționale

Art. 146 alin. (1) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, instituie regula potrivit căreia concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

Pe cale de excepție, alin (2) al aceluiași text de lege prevede că în cazul în care salariatul, **din motive justificate**, nu poate efectua concediul de odihnă anual la care era îndreptățit în anul calendaristic în care s-a născut acest drept, angajatorul are obligația, cu acordul său, să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de referință de 18 luni, care se calculează începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă.

În lumina jurisprudenței CJUE sus-prezentate, se impune a fi stabilit în ce măsură art. 146 din Codul muncii poate fi interpretat în sensul în care dreptul la concediu de odihnă a unui salariat se stinge la finalul anului calendaristic pentru care a fost acordat în măsura în care angajatorul a depus toate diligențele necesare pentru a-i garanta salariatului dreptul la concediu de odihnă în natură (e.g.: informare în timp util și precisă, notificare perioadă cu privire la numărul de zile de concediu neefectuate etc.), iar salariatul refuză să beneficieze de acest drept fără a avea o justificare obiectivă.

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



Gabriela Ilie
Managing Associate
+40 744 474 622
ailie@reff-associates.ro



Ana-Maria Vlăsceanu
Senior Associate
+40 726 215 083
avlasceanu@reff-associates.ro

Comisia Europeană avertizează România să renunțe la mecanismul de plată defalcată a TVA

Comisia Europeană a decis, pe 8 noiembrie, să trimită o scrisoare de punere în întârziere României cu privire la mecanismul de plată defalcată a TVA.

Comisia a concluzionat că măsura se opune atât normelor UE privind TVA (Directiva 2006/112 / CE a Consiliului), cât și libertății de a presta servicii (articolul 56 din TFUE).

Potrivit Comisiei, această dispoziție cauzează, de asemenea, o povară administrativă majoră pentru întreprinderi.

Începând cu 1 ianuarie 2018, acest mecanism este obligatoriu pentru două categorii de contribuabili români: cei care au datorii la TVA și cei care se află în procedura de insolvență. Clienții lor înregistrați în scopuri de TVA trebuie să plătească TVA defalcat în contul TVA al furnizorului. Contribuabilul poate utiliza numai suma colectată în contul dedicat TVA pentru a plăti TVA către Trezorerie și furnizori.

În cazul în care România nu va elimina mecanismul în următoarele două luni, Comisia poate trimite autorităților române un aviz motivat. Un aviz motivat este primul pas al unei proceduri privind încălcarea dreptului comunitar.

[Pentru mai multe detalii, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.](#)



Vlad Boeriu
Partener
+40 21 207 53 41
vboeriu@deloittece.com

Deloitte.

Numele Deloitte se referă la organizația Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), o companie cu răspundere limitată din Marea Britanie, rețeaua globală de firme membre și persoanele juridice afiliate acestora. DTTL și firmele sale membre sunt entități juridice separate și independente. DTTL (numit în continuare și "Deloitte Global") nu furnizează servicii către clienți. Pentru a afla mai multe despre rețeaua globală a firmelor membre, vă rugăm să accesați www.deloitte.com/ro/despre.

Deloitte furnizează clienților din sectorul public și privat din industrii variate servicii de audit, consultanță, servicii juridice, consultanță financiară și de managementul riscului, servicii de taxe și alte servicii adiacente. Patru din cinci companii prezente în Fortune Global 500® sunt clienți Deloitte, prin intermediul rețelei sale globale de firme membre care activează în peste 150 de țări și teritorii, oferind resurse internaționale, perspective locale și servicii de cea mai înaltă calitate pentru a rezolva probleme de business complexe. Pentru a afla mai multe despre modalitatea în care cei 244.000 de profesioniști Deloitte creează un impact vizibil în societate, vă invităm să ne urmăriți pe [Facebook](#) sau [LinkedIn](#).

Reff și Asociații SCA este societate de avocați membră a Baroului București, independentă în conformitate cu reglementările aplicabile profesiei de avocat, și reprezintă rețeaua de societăți de avocați Deloitte Legal în România. Deloitte Legal înseamnă practicile juridice ale membrilor Deloitte Touche Tohmatsu Limited și afiliații acestora care oferă servicii de asistență juridică. Pentru o descriere a serviciilor de asistență juridică oferite de entitățile membre ale Deloitte Legal, vă rugăm accesați: <http://www.deloitte.com/deloittelegal>.

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 sau servicii profesionale prin intermediul acestei publicații. 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 aceasta publicație.

© 2018. Pentru mai multe detalii, contactați Deloitte România