

People Services Newsletter

Buletin informativ – Martie 2018



Ordonanța 3/2018 - Ajutor de la stat sau o capcană?

În ultima perioadă, am urmărit cu toții tăvălugul de modificări legislative și efectele acestora asupra salariilor angajaților noștri. Printre acestea, se remarcă încercările noului guvern de a repara o parte din efectele inițiativelor legislative implementate de precedentul guvernare. Deși bine intenționate însă, unele dintre modificările propuse de noul guvern par să creeze noi probleme.

Este cazul soluției implementate de guvern prin Ordonanța 3/2018 cu privire la compensarea de către stat a diferențelor negative la salariul net realizat de către angajații IT sau R&D urmare "revoluției fiscale". Pe lângă inegalitățile pe care le-ar putea crea aplicarea acesteia (e.g. diferențe de venit net între angajații vechi și cei care încheie contracte noi în 2018 și care primesc același salariu brut pentru aceeași muncă) și implicațiile acestora, în lipsa unor norme clare de aplicare, formula de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate publicată în Ordonanța 3/2018 pare să aibă și alte implicații negative, de care angajatorii trebuie să țină cont. Una dintre acestea, identificată de către noi, ar fi creșterea artificială a valorii contribuției de asigurări sociale de sănătate reținută pentru celelalte elemente salariale acordate angajaților în afara salariului brut prevăzut în contractul de muncă, cum sunt plata orelor suplimentare, beneficiile în natură, bonusuri ocazionale, etc. După părerea noastră, toate aceste implicații negative conduc, de fapt, la imposibilitatea de a aplica în practică soluția furnizată de guvern.

Voi cum aplicați noile prevederi legislative în cadrul organizațiilor voastre? Aștept comentariile și părerile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

"Revoluția" competențelor în noua eră a muncii

Pagina 2

Dreptul Muncii

Ar putea fi considerați salariații mobili delegați în accepțiunea Codului Muncii?

Pagina 3

Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie 2018

Pagina 4

Sumarul lunii februarie 2018

Pagina 5

Opinii fiscale

Alocația europeană pentru copii în contextul mobilității intracomunitare

Pagina 7

Meet the Consultant

Andreea Oprea – Senior Assistant, People Services

Pagina 7

Evenimente

Seminar – Stimulente fiscale pentru încurajarea activităților de R&D, IT și inovare în România | 28 martie 2018 | Cluj-Napoca

Seminarul KPMG de salarizare și mobilitate internațională | 20 martie 2018 | Timișoara

Seminarul KPMG de salarizare și mobilitate internațională | 26 martie 2018 | Constanța

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză

Pagina 8

Trenduri în HR

“Revoluția” competențelor în noua eră a muncii

Claudia Stan

Manager, People Services,

La sfârșitul lunii ianuarie, ochii lumii au fost ațintiți asupra întrunirii World Economic Forum de la Davos, unde o serie de lideri economici, politici, reprezentanți ai societății civile și ai organizațiilor non-guvernamentale au vorbit despre marile subiecte ale zilei, tema digitalizării și impactul celei de-a patra revoluții industriale asupra societății ocupând un loc fruntaș.

În contextul în care viitorul muncii va arăta foarte diferit, ca urmare a intrării tehnologiilor disruptive în organizații, World Economic Forum (WEF) sugerează că o "revoluție a competențelor" ar putea deschide o mulțime de noi oportunități.

Începând cu modul în care educăm copiii în sistemul de învățământ, până la competențele pe care le dezvoltăm la angajații noștri, pregătirea indivizilor pentru noua eră a muncii este unul din subiectele care credem că ar trebui să fie pe agenda tuturor guvernelor și organizațiilor.

"Dacă nu schimbăm modul în care predăm copiilor în școli, în 30 de ani de acum, vom avea probleme", a spus Jack Ma, fondatorul grupului Alibaba, gigantul de comerț electronic al Chinei. Abordarea tradițională, bazată pe acumularea de cunoștințe, de acum 200 de ani, nu le va fi de ajutor copiilor noștri, care nu vor putea niciodată să concureze cu mașinile. Copiii ar trebui să învețe "abilități soft" cum ar fi gândirea independentă, valorile și munca în echipă, a mai spus el.

"Orice activitate de rutină sau repetitivă va fi automatizată", a spus Minouche Shafik, directorul London School of Economics, într-o sesiune pe tema globalizării economice. De asemenea, ea a vorbit despre importanța "abilităților soft, abilităților creative, despre competențele de cercetare, capacitatea de a găsi informații, de a le sintetiza, de a face ceva din ele."

Opiniile împărtășite anul acesta la Davos, subliniază de altfel mesajul transmis de WEF la întrunirea de acum doi ani când a arătat care sunt abilitățile viitorului, comparând abilitățile anului 2015 cu cele ale lui 2020. În contextul în care tehnologiile disruptive fie vor înlocui unele ocupații, fie vor prelua anumite activități realizate anterior de angajați, eliberându-i astfel de sarcini de rutină și oferindu-le oportunitatea de a desfășura activități cu mai mare valoare adăugată – s-a subliniat nevoia unei schimbări rapide a setului de competențe de bază. Astfel:

În fața dezvoltării masive a puterii computerelor, abilitatea de a lucra cu date va deveni vitală, iar angajatorii trebuie să își construiască o forță de muncă cu competențe solide în analiza și prezentarea datelor, având în vedere cantitatea de date care crește, este monitorizată și trebuie înțeleasă și folosită de organizații.

Conform unui studiu al WEF, mai mult de o treime (36%) dintre ocupațiile actuale, din toate industriile, este anticipat că vor necesita abilități de rezolvare a problemelor complexe ca o abilitate de bază.

În general, competențele sociale – precum persuasiunea, inteligența emoțională, învățarea altora vor fi mult mai solicitate pe piața muncii decât competențele tehnice foarte specializate, precum operarea unui anumit echipament.

Competențe IT, de învățare activă, abilități cognitive precum gândirea critică, vor deveni cerințe de bază pentru multe industrii.

Creativitatea va deveni una dintre primele 3 abilități necesare angajaților.



KPMG is pleased to present QuercusApp, a cloud-based solution that reinvents your performance management into a continuous, forward-looking process through real-time feedback.



[Contact us for information at cstan@kpmg.com](mailto:cstan@kpmg.com)

Inteligența emoțională urcă, de asemenea, în clasament, și se preconizează că în viitor va fi una dintre abilitățile de bază pentru toți, indiferent de industrie sau ocupație.

Dacă adăugăm la toate acestea și tendința generațiilor actuale de a schimba job-urile mai frecvent decât în trecut, cât și creșterea vieții profesionale active, în contextul creșterii constante a speranței de viață, toate duc la o singură concluzie. Creșterea numărului de persoane active profesional, în paralel cu schimbările introduse de tehnologiile disruptive, duc la o nevoie acută de a ne îmbarca într-o călătorie a învățării continue - lifelong learning -, pentru a ne menține relevanța pe piața muncii.

Departa de a fi un îndemn de a renunța la materiile STEM în școli, sau la dezvoltarea abilităților tehnice și profesionale, e clar că nu doar copiii noștri, ci și noi înșine avem nevoie să ne pregătim pentru un viitor în care vom concura cu mașini inteligente pe piața muncii. În același timp, rolul organizațiilor în a susține această pregătire este din ce în ce mai important, în contextul în care gradul și eficacitatea programelor de training și recalificare a angajaților vor dicta performanța viitoare a organizațiilor cât și avantajul lor competitiv. Nu în ultimul rând, noi în HR, avem un rol important în pregătirea organizațiilor și a angajaților pentru noua eră a muncii, așa că vă invităm să rămâneți cu ochii larg deschiși către viitor.

Dreptul Muncii

Ar putea salariații mobili să fie considerați delegați în accepțiunea Codului Muncii?

Având în vedere flexibilitatea muncii impusă de specificul anumitor business-uri în care activează unele companii, salariații unor astfel de companii nu își desfășoară activitatea într-un loc de muncă fix, atribuțiile acestora de serviciu implicând, în principal, vizite la clienții acestor companii, precum și alte activități de teren. Pentru a adapta acest specific de business la cerințele legislației muncii, legiuitorul a prevăzut posibilitatea prevederii unei clauze de mobilitate în contractele de muncă ale salariaților a căror atribuții de serviciu se pretează, mai degrabă, la muncă de teren, la flexibilitate continuă a muncii desfășurate de salariat.

Astfel, potrivit articolului 25 din Codul Muncii, republicat, cu modificările ulterioare, părțile stabilesc prin clauza de mobilitate inclusă în contractul individual de muncă faptul că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Așadar, această clauză ar trebui prevăzută în contractele individuale de muncă ale salariaților ale căror responsabilități din fișa postului nu presupun realizarea acestora într-un loc fix de muncă, cum este sediul angajatorului (cel mai uzual exemplu din industrie în acest caz fiind cel al agenților de vânzări

care merg la clienții societății sau la potențiali clienți pentru a vinde și promova produsele/ serviciile angajatorului). Ca atare, în funcție de atribuțiile stabilite pentru fiecare poziție, angajatorul ar trebui să analizeze oportunitatea inserării în contractul individual de muncă a unei astfel de clauze care să permită salariatului să aibă, din punct de vedere legal, mobilitatea adecvată pentru îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor sale.

Pentru compensarea lipsei de stabilitate a salariatului, Codul Muncii instituie obligația angajatorului de a achita salariatului prestații suplimentare în bani sau în natură pentru această clauză de mobilitate. Cuantumul prestațiilor trebuie inserat în contractul individual de muncă și poate fi stabilit atât ca o sumă fixă zilnică, lunară sau ca o cotă procentuală din salariul brut al salariatului și este, din punct de vedere fiscal, supus impozitului de venit și contribuțiilor sociale.

Am întâlnit în practică angajatori care au prevăzut un loc fix de muncă (la sediul/punct de lucru al angajatorului) în contractul individual de muncă al salariaților al căror muncă presupune mobilitate și le-au acordat indemnizație de delegare pentru deplasările acestora la locațiile clienților. Cel mai întâlnit și mediatizat caz a fost acum câțiva ani cel al șoferilor de tir care primeau de la angajatori indemnizație de delegare deși specificul

atribuțiilor desfășurate de aceștia presupunea mobilitate. În acest caz, în urma unor controale ale inspectorilor fiscali, aceștia din urmă au considerat că șoferii de tir sunt salariați mobili prin prisma specificului activității desfășurate de aceștia. Prin urmare, activitatea acestora nu este de natura delegării și, prin urmare, angajatorii nu trebuiau să le plătească indemnizație de delegare.

De asemenea, am întâlnit în practica angajatori străini, care nu au o prezență în România și încheie contracte de muncă cu salariați români, locul muncii acestora fiind stabilit la domiciliul salariaților în contextul în care responsabilitățile acestora presupun cu preponderență mobilitate- vizitarea clienților societății/ potențialilor clienți în vederea promovării produselor/serviciilor societății. Pot fi considerați astfel de salariați delegați în contextul în care fișa postului stipulează în mod expres și cu caracter permanent responsabilitățile acestora? Noi opinăm că având în vedere specificul atribuțiilor trasate acestor salariați prin fișa postului, aceștia nu ar putea fi considerați delegați în accepțiunea Codului Muncii.

Așadar, spre deosebire de clauza de mobilitate, care prin esența sa presupune că desfășurarea responsabilităților prevăzute în fișa postului nu se va executa într-un loc fix de muncă, conceptul de delegare are potrivit legislației muncii o natură temporară, reprezentând



Lavinia Cioc Scarlat

Senior Associate,
TMO Attorneys at Law
în asociere cu KPMG Legal

modificarea unilaterală de către angajator a locului muncii în vederea exercitării temporare, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului de muncă stabilit prin contractul de muncă. Prin urmare, în cazul delegării, salariatul are un loc de muncă fix, atribuțiile sale putând fi executate la locul de muncă stabilit în contractul de muncă și doar în anumite situații, acesta poate fi solicitat să îndeplinească atribuțiile în afara locului său de muncă prin instituția delegării, pentru care, este îndrituit, potrivit legii, să primească o indemnizație de delegare precum și plata cheltuielilor de transport și cazare. Pe cale de consecință, este important a se face o distincție clară între cele două noțiuni (mobilitate și delegare) pentru a aplicare corectă a prevederilor legale situației specifice fiecărui salariat cu atât mai mult cu cât implicațiile juridice și fiscale pentru cele două concepte sunt diferite și pot genera consecințe viitoare negative pentru angajatori dacă nu sunt aplicate corect.

Noutăți Legislative Sumarul lunii ianuarie 2018



În **Monitorul Oficial nr. 5 din 3 ianuarie 2018** a fost publicată Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018. Conform acesteia, salariul mediu brut în vigoare pentru anul 2018 este de 4162 RON.

În **Monitorul Oficial nr. 8 din 4 ianuarie 2018** a fost publicat Ordinul 4142/2017 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3626/2016 privind stabilirea listei jurisdicțiilor raportoare, cu care România va colabora în baza Acordului multilateral al autorităților competente pentru schimb automat de informații privind conturile financiare, a listei instituțiilor financiare nonraportoare și a listei conturilor excluse, prevăzute în instrumentele juridice de drept internațional la care România s-a angajat din perspectiva schimbului automat de informații financiare. Acest ordin modifică lista jurisdicțiilor raportoare, i.e. lista statelor care au obligații de raportare față de România în temeiul unui acord internațional. Pe listă au fost introduse jurisdicții noi (precum Singapore, Uruguay, Sf. Vicențiu și Grenadinele, etc.) și, în același timp, au fost excluse anumite jurisdicții (precum Bermuda, Insulele Cayman, Insulele Britanice, etc.).

În **Monitorul Oficial nr. 10 din 5 ianuarie 2018** a fost publicat Ordinul 3254/2017 al Ministrului Finanțelor Publice privind Registrul de evidență fiscală pentru persoanele fizice, contribuabili potrivit titlului IV din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. Prin acest ordin se stabilește forma Registrului de Evidență Fiscală care trebuie completat de către persoanele care obțin venituri din activități independente, precum și instrucțiunile de completare.

În **Monitorul Oficial nr. 14 din data de 8 ianuarie 2018**, s-a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3386/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor 101 "Declarație privind impozitul pe venit" și 120 "Decont privind accizele".

În **Monitorul Oficial nr. 31 din data de 12 ianuarie 2018**, s-a publicat Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate pentru aprobarea Normelor de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2015 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

În **Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018** s-a publicat un nou Ordin privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator (Ordinul Nr.

1168/2017/3024/2018/492/2018/3337/2017). Ordinul prevede că de la 1 februarie vor beneficia de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor și următoarele categorii de angajați:

- cei licențiați ai unor programe de studii superioare de scurtă durată; și
 - cei care dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate. Condiția esențială este ca acești angajați să presteze una dintre activitățile din menționate în anexa Ordinului, în care figurează două noi activități, în plus față de cele opt din prezent:
- programator ajutor;
 - Pentru angajații care au doar diploma de bacalaureat, iar nu și una de licență, va trebui furnizată o adeverință din care să reiasă că urmează într-adevăr cursurile unei facultăți. Celelalte condiții de acordare a scutirii de impozit pe venit nu se schimbă de la 1 februarie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 64 din 22 ianuarie 2018** s-a publicat Ordinul nr. 2323 al ministrului afacerilor externe privind ieșirea din vigoare a unor tratate internaționale. Următoarele tratate au ieșit din vigoare: Acordul dintre România și Teritoriul de peste mări Montserrat al Regatului Unit privind impunerea veniturilor din economii; Acordul dintre România și insulele Turks și Caicos privind impunerea veniturilor din economii; Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Regatului Danemarcei privind promovarea și protejarea reciprocă a investițiilor și încheierea acestuia; Acordul dintre Guvernul României și Guvernului Regatului Danemarcei privind promovarea și protejarea reciprocă a investițiilor, Convenția dintre România și Regatul Țărilor de Jos pentru Antilele Olandeze privind schimbul automat de informații referitoare la veniturile din economii sub forma plăților de dobânzi.

În **Monitorul Oficial nr. 64 din 22 ianuarie 2018** s-a publicat Ordinul nr. 2324 ministrului afacerilor externe privind intrarea în vigoare a unor tratate internaționale. Printre tratatele care au intrat în vigoare se numără și Convenția dintre România și Republica Italiană pentru evitarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și prevenirea evaziunii fiscale.

În **Monitorul Oficial nr. 77 din 26 ianuarie 2018** s-a publicat Ordinul nr. 489 ministrului muncii și justiției sociale pentru

Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie 2018 (continuare)

aprobarea modelului contractului de asigurare socială și a actului adițional la acesta, utilizate în sistemul public de pensii.

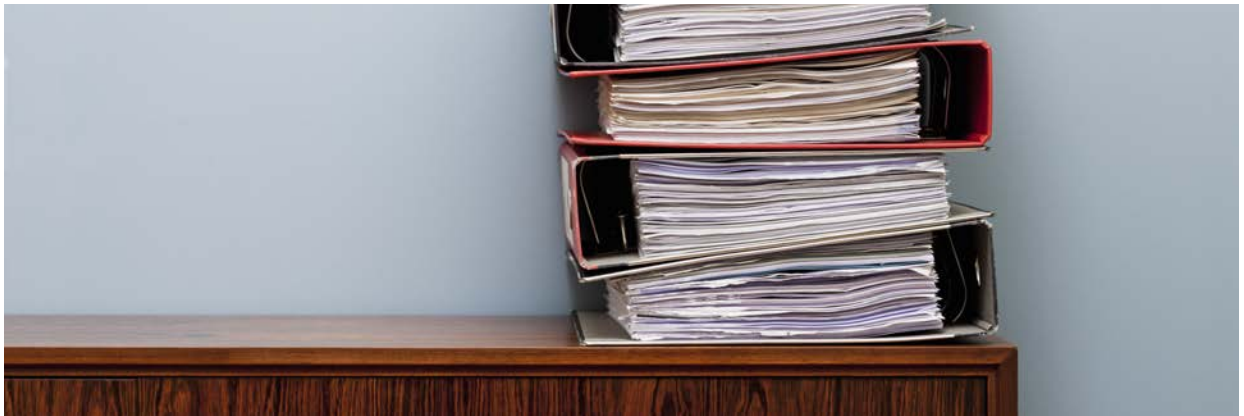
În **Monitorul Oficial nr. 80 din 26 ianuarie 2018** s-a publicat Ordinul nr.187 președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii de restituirea sumelor reprezentând taxe sau alte venituri ale bugetului de stat, plătite în plus sau necuvenit și pentru care nu există obligația de declarare. În cadrul Ordinului este descrisă procedura internă a autorităților fiscale, pentru soluționarea cererilor de restituire. De asemenea, printre anexele Ordinului se regăsește și un model de cerere de restituire.

În **Monitorul Oficial nr. 77 din 26 ianuarie 2018** a fost publicat OMMJS nr. 489/2018 pentru aprobarea modelului contractului de asigurare socială și al actului adițional la acesta, utilizate în sistemul public de pensii. Modelul contractului de asigurare socială, aprobat prin acest ordin, se utilizează pentru

asigurarea voluntară în sistemul public de pensii începând cu data de 1 ianuarie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 95 din 31 ianuarie 2018** a fost publicată OUG nr. 2 prin care termenul de depunere pentru Declarația 600 a fost prelungit până la 15 aprilie 2018. Termenul de depunere al Declarației 600 - *privind venitul pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale și cu privire la încadrarea veniturilor realizate în plafonul minim pentru stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate* - a fost inițial 31 ianuarie 2018. Amânarea a fost adoptată ținându-se cont de noutatea adusă în domeniul fiscal și de termenul scurt adoptat inițial pentru depunere, dar și de **existența part-time contribuabili** să nu poată respecta termenele.

Pentru mai multe detalii, vă rugăm să revedeți [KPMG - Tax Newsflash: Declarația 600 – termenul limită de depunere este 15 aprilie 2018](#).



Sumarul lunii februarie 2018

În **Monitorul Oficial nr. 101 din 2 februarie 2018** s-a publicat Ordinul nr. 1209/999/180 privind aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” – Declarația 112.

În **data de 06.02.2018 a fost publicat un Proiect de Ordonanță de urgență** privind unele măsuri fiscal-bugetare, având scopul eliminării unor disfuncționalități apărute în aplicarea prevederilor anumitor acte normative (e.g. OUG 79/2017).

Printre altele, proiectul de ordonanță viza asigurarea în anul 2018 a aceluiași nivel al veniturilor din salarii și asimilate salariilor realizate în anul 2017 de persoanele fizice scutite de la plata impozitului pe aceste venituri, încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, precum și a persoanelor fizice care desfășoară activitatea în domeniul creării de programe pentru calculator, în domeniul cercetării-dezvoltării și inovării, precum și în activități cu caracter sezonier. Pentru aceste cazuri, proiectul includea și o metodologie de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate.

De asemenea, în cazul persoanelor angajate part-time, pentru care venitul salarial lunar cumulativ (din unul sau

mai multe contracte) este sub salariul minim pe economie și, prin urmare, contribuția de asigurări sociale calculată la salariul obținut este mai mică decât contribuția de asigurări sociale stabilită prin aplicarea cotei la salariul minim pe economie, diferența se plătește de către angajator/plătitorul de venit în numele angajatului/beneficiarului de venit.

Ulterior, în data de 7 februarie 2018, proiectul a fost revizuit, iar în data de 08.02.2018, proiectul a fost aprobat și a fost emisă Ordonanța de Urgență 3 / 8 februarie 2018, publicată în **Monitorul Oficial nr. 125 / 8 februarie 2018**.

În data de **22 februarie 2018**, Guvernul a aprobat în ședința de Guvern un **Proiect de Ordonanță de Urgență** privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății. Printre altele, Proiectul menționează că persoanele aflate în concediu medical beneficiază de același nivel al indemnizației de concediu ca la sfârșitul anului trecut, dispozițiile fiind aplicabile până la data de 30 iunie 2018. **Ulterior, proiectul a fost aprobat în data de 1 martie 2018 și astfel a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 190, Ordonanța de Urgență nr. 8/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății.**

Principalele modificări aduse de OUG 8/2018 cu impact în zona de salarizare sunt:

Sumarul lunii februarie 2018 (continuare)

- **Stagiul minim de asigurare** necesar pentru acordarea concediilor medicale si a indemnizațiilor de asigurări sociale de sanatate, pana la data de 1 iulie 2018 se modifica, **de la 6 luni la 1 luna**, realizata in ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acorda concediu medical;
- **Modul de calcul a contribuției de asigurări sociale (CAS)**, pentru persoanele care în intervalul **1 ianuarie 2018 - 30 iunie 2018 inclusiv** se află sau li se acordă concedii medicale pentru incapacitate temporară de muncă, cauzate de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii precum și cele ce beneficiază de concedii medicale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de munca sau boli profesionale, potrivit OUG 158/2005, art. 2, alin (1), lit. a si b, se modifică, și **nu va mai fi 25%** din totalul indemnizației acordate, *ci se va calcula conform formulei: $10,5\% * Nr. Zile Concediu medical/zile lucrătoare * 35\% * 3131 lei$* . Această prevedere urmează a se aplica și după data de 30 iunie 2018 pentru persoanele ale căror certificate medicale sunt acordate **în continuarea** celor emise anterior acestei date;
- **Modul de calcul a contribuției de asigurări sociale (CAS)**, pentru persoanele care în intervalul **1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018 inclusiv** se află sau urmează sa li se acorde concedii medicale pentru maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav sau pentru risc maternal, potrivit OUG 158/2005, art. 2, alin. (1), lit c, d si e, se modifică, și **nu va mai fi 25%** din totalul indemnizației acordate, ci se va calcula conform formulei: **$10,5\% * Nr. Zile Concediu medical/zile lucrătoare * 35\% * 3131 lei$** . Această prevedere urmeaza a se aplica **și după data de 1 octombrie 2018** pentru persoanele ale căror certificate medicale sunt acordate **în continuarea** celor emise anterior acestei date;
- In cazul în care indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate aferente anului 2018 **au fost deja plătite** iar cuantumul contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru acestea este mai mare decat cel ce se obține potrivit noilor formule de calcul, urmează ca angajatorul/ plătitorul să efectueze regularizarea acestora prin **depunerea declarațiilor rectificative** si totodată să **plătească diferențele** de indemnizații beneficiarilor, până la data de **31 martie 2018**.



Opinii fiscale

Alocația europeană pentru copii în contextul mobilității intracomunitare



Andreea Oprea

Senior Assistant, People Services

Mobilitatea intracomunitară a lucrătorilor migranți și dreptul la liberă circulație în cadrul Uniunii Europene (UE), Spațiului Economic European (SEE) sau Confederației Elvețiene (Elveția) generează o serie de întrebări pentru persoanele care lucrează/au lucrat în alte state membre UE privind modalitatea de acordare a alocației pentru copii. În cele ce urmează vom detalia ce este alocația europeană pentru copil și ce condiții trebuie îndeplinite pentru a beneficia de aceasta, în contextul mobilității intracomunitare.

Persoanele care au lucrat și în alt stat/state membre ale UE, SEE sau Elveția, pe lângă perioada lucrată în România, au dreptul de a beneficia de prestații sociale, inclusiv de alocație pentru copil, și/sau din celelalte state membre, dacă anumite condiții sunt îndeplinite.

Ce este alocația europeană pentru copil?

Alocația europeană este o formă de prestații sociale care se acordă salariaților sau lucrătorilor independenți și familiilor acestora, dacă au reședința sau desfășoară activitate fie dependentă, fie independentă într-un stat membru UE/SEE/Elveția, în vederea asigurării securității sociale.

Cine poate beneficia de alocație dintr-un alt stat membru UE?

Copii ai căror părinți lucrează într-un alt stat membru UE decât România, pot beneficia de alocație europeană din statul respectiv. De asemenea, se poate beneficia de alocație europeană chiar dacă un singur părinte lucrează în alt stat membru UE și indiferent de țara unde copilul locuiește (i.e. România sau țara în care părintele/părinții muncesc). Beneficiarii alocației europene sunt copiii în vârstă de până la 18 ani.

Care sunt condițiile în care se poate beneficia de alocația europeană pentru copil?

În vederea obținerii alocației europene, lucrătorul migrant trebuie să completeze formularul E411 care se depune la agenția teritorială de prestații sociale. Astfel, dreptul de a primi alocația ia naștere începând cu luna următoare celei în care copilul s-a născut, însă plata efectivă a alocației se face începând cu luna următoare celei în care s-a depus cererea.

În ceea ce privește **cuantumul alocației de creștere a copilului**, acesta diferă de la un stat membru la altul, în funcție de legislația statului respectiv. În cazul lucrătorilor migranți, alocația de creștere a copilului se acordă în cuantumul stabilit de legislația țării unde lucrătorul își desfășoară activitatea. În consecință, cuantumul acesta poate varia semnificativ de la un stat la altul, precum și interesele lucrătorilor de a beneficia de această prestație dintr-un alt stat.

Meet the Consultant

Andreea Oprea – Senior Assistant, People Services

De curând am devenit Senior Assistant în cadrul echipei de People Services. În consecință, aria mea de responsabilități s-a extins prin prisma proiectelor în care sunt implicată, în special proiecte de consultanță și impozitarea veniturilor din investiții, arie în care am acumulat mai multe cunoștințe.

Pe de altă parte, luna aceasta echipa noastră a organizat la București „Seminarul anual de salarizare, legislație a muncii și mobilitate internațională”. Acesta a reprezentat o sursă de inspirație pentru mine și în curând voi susține un curs privind “Detașarea transnațională a salariaților” pentru noii noștri colegi, pentru a înțelege mai bine activitatea noastră și a le prezenta pe scurt legislația aplicabilă în domeniu.

Prin urmare, activitățile mele la birou sunt diverse (consultanță, articole, prezentări), din arii variate (venituri salariale, investiții, contribuții sociale, etc.) și nicio o zi nu seamănă cu alta. Totul face parte dintr-un proces de învățare pe termen lung, într-un mediu dinamic, plin de provocări, dar și de satisfacții, în același timp.

Evenimente

- [Seminarul anual de salarizare, legislație a muncii și mobilitate internațională | 20 martie 2018 | Timișoara](#)
- [Seminarul KPMG de salarizare și mobilitate internațională | 26 martie 2018 | Constanta](#)
- [Seminar - Stimulente fiscale pentru încurajarea activităților de R&D, IT și inovare în România | 28 martie 2018 | Cluj-Napoca](#)
- [Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză](#)



KPMG în România oferă seminarii de limba engleză pentru afaceri/ abilități de scriere în limba engleză, personalizate sau deschise.

Seminarul se adresează vorbitorilor nativi de limbă română, care au un nivel mediu de cunoaștere a limbii engleze și care își doresc să poată vorbi mai corect și scrie mai eficient pe varii subiecte legate de mediul de afaceri. Seminarul este interactiv, structurat pe exerciții orale dar și scrise, care mai apoi sunt prezentate clasei și discutate.

Seminarul este prezentat de **Dr. Mark Percival** (KPMG

Romania Business Writer), vorbitor nativ de limba engleză (originar din Regatul Unit) cu cunoștințe solide de limba română. Mark are diploma de doctorat în relații româno-britanice, obținută la London University. Mark va deveni în curând cetățean român.

Alături de Mark va prezenta **Ana Maria David**, absolventă a facultății de Limbi și Literaturi Străine (specializarea Engleză-Italiană). Ana Maria cunoaște în detaliu gramatica limbii engleze, cu noțiuni solide de stil și vocabular.

Numărul maxim de participanți este de 15-20 de persoane, iar seminarul poate avea loc fie la

sediul KPMG din București, fie la sediul clientului. Seminarul poate fi organizat și în alte orașe din România. Durata seminarului este de o zi (8 ore, cu pauză de prânz inclusă). Suntem flexibili și deschiși discuțiilor în stabilirea programului de desfășurare a seminarului. (e.g. putem organiza o serie de sesiuni mai scurte).

Pentru detalii suplimentare vă rugăm să o contactați pe:

Ana Maria David
Telefon: +40 (751) 222 725
Fax: +40 (372) 377 700
E-mail: anadavid@kpmg.com

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
mracovitan@kpmg.com
Tel: +40 372 377 782

KPMG Tax S.R.L.

Victoria Business Park
DN1 București Ploiești nr. 69-71, Sector 1, București 013685
România, P.O. Box 18 – 191
Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700
E-mail: kpmgro@kpmg.ro / Internet: www.kpmg.ro