

People Services Newsletter

Buletin informativ – Mai 2018



Studiul KPMG – Salariul minim în Uniunea Europeană

KPMG în România a publicat cea de-a treia ediție a studiului cu privire la salariul minim aplicabil în statele membre ale Uniunii Europene (UE), Spațiului Economic European (SEE) și Elveția. Studiul ne arată evoluția salariului minim, dar și a costurilor fiscale aferente, în fiecare dintre statele analizate, și oferă cititorilor o imagine de ansamblu a cadrului juridic la nivel european, precum și a posibilelor evoluții viitoare. Aceste informații vor ajuta angajatorii să planifice în mod eficient detașările internaționale și să asigure conformarea cu prevederile legale aplicabile în țările în care își desfășoară activitatea angajații.

În contextul unei forțe de muncă din ce în ce mai mobile, în special în cadrul UE și SEE, detașarea lucrătorilor în alte țări devine o practică din ce în ce mai obișnuită în mediul de afaceri. În același timp, Comisia Europeană analizează cu atenție fenomenul detașărilor și ia măsuri pentru o mai bună reglementare a acestuia, pentru a garanta că libera circulație funcționează în beneficiul persoanelor și întreprinderilor în cauză, dar și al economiei europene în ansamblu.

Cel mai recent studiu KPMG oferă un punct de plecare, ajutând angajatorii să obțină o imagine de ansamblu asupra eventualelor costuri și obligații. Cu toate acestea, având în vedere complexitatea și multitudinea aspectelor de luat în considerare, precum și gravitatea sancțiunilor pentru neconformare, recomandăm ca angajatorii să solicite consultanță de specialitate pentru a stabili nu numai suma care trebuie plătită și sub ce formă, dar și să clarifice cadrul juridic cel mai potrivit.

Dacă doriți să discutăm mai în detaliu rezultatele studiului, dar și alte aspecte de mobilitate internațională, nu ezitați să mă contactați la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

[Trenduri în HR](#)

Este procesul de talent management ancorat în noua realitate?

[Pagina 2](#)

[Dreptul Muncii](#)

Ne ajută modificările aduse Codului Muncii de Legea nr. 88/2018 pentru aprobarea OUG nr. 53/2017?

[Pagina 3](#)

[Noutăți Legislative](#)

Sumarul lunii aprilie 2018

[Pagina 4](#)

[Opinii Fiscale](#)

Contingentul de lucrători non-comunitari din România

[Pagina 6](#)

[Meet the Consultant](#)

Vlad Bezărau – Tax Senior Assistant, Global Mobility Services

[Pagina 6](#)

[Evenimente](#)

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

[Pagina 7](#)

Trenduri în HR

Este procesul de talent management ancorat în noua realitate?

Transformarea digitală este deja de mult pe agenda leadership-ului din organizații. Cu toate acestea, cât de mult am reușit să schimbăm procesele de HR cu care eram obișnuiți și care nu reușesc să mai țină pasul cu nevoile în schimbare ale forței de muncă?

Deține HR-ul o strategie pentru a atrage oamenii potriviți, pe rolurile potrivite astfel încât să asigure îndeplinirea strategiei de afaceri? În timp ce rolurile și responsabilitățile se schimbă, este nevoie de un model de competențe actualizat. Competențe precum gândirea critică, analitică, strategică, orientarea către rezultate și abilitățile tehnologice vor avea o importanță din ce în ce mai mare. Unele organizații vor trebui să redefinească poate întregul set de competențe, iar acestea nu sunt singurele modificări iminente. Actualizarea strategiei de talent management, redesenarea traseelor de carieră și schimbarea modelului de competențe, vor duce la modificări atât în planificarea forței de muncă, cât și în zona de succesiune a talentelor și retenție.



Andra Gatea
Consultant, People Services

Deci, **cum remodelăm procesul de talent management** în era digitală?

1 Redesenarea traseelor de carieră

Planurile de carieră reflectă cel mai clar viziunea organizației cu privire la managementul talentelor și este și cel mai vizibil instrument pentru angajați. Astfel, HR-ul trebuie să-și îndrepte atenția către relevanța actualelor trasee de carieră din organizație, la nevoile angajaților cu privire la talent management și la competențele necesare pentru îndeplinirea strategiei pentru viitor.

2 Implicarea leadership-ului în cadrul procesului

Acesta este un pas esențial pentru a susține actualizarea procesului de talent management. Cu cât revizuirea politicii și programelor de talent management este realizată mai frecvent și cu implicarea leadership-ului, cu atât mai mari sunt șansele să avem strategii adaptate la realitățile pieței.

3 Crearea unui pipeline de lideri cu abilități digitale

Tehnologia nu mai este în prezent doar responsabilitatea IT-ului, ci este a tuturor. Avem nevoie de lideri care să aibă abilități digitale, iar rolul nostru în HR este să sprijinim dezvoltarea acestor abilități, inclusiv prin revizuirea cadrelor de competență, păstrând acele competențe care vor fi relevante pentru viitor.

4 Actualizarea planurilor de forță de muncă

Având la un click distanță acces la un raport care să ofere informații cu privire la numărul de angajați, pe fiecare familie de job-uri, pe fiecare locație și cu date specifice va reprezenta un avantaj real pentru pregătirea organizațiilor pentru viitor.

5 Concentrarea pe potențialului de învățare la angajare

Tehnologiile se schimbă rapid și angajații cu bune abilități de rezolvare a problemelor, gândire analitică și potențial de învățare rapidă se adaptează cu ușurință noilor tehnologii. Prin urmare, întrucât tehnologiile se schimbă rapid, este mai eficient să angajăm persoane cu potențial de învățare și adaptare, în detrimentul specialiștilor în tehnologiile respective, întrucât această abordare va reduce riscurile și costurile.

Așadar, dacă încă vă aflați într-o etapă inițială de revizuire a proceselor, vă recomandăm să începeți prin a vă adresa următoarele întrebări:

- Care este strategia de dezvoltare a abilităților digitale la nivelul organizației?
- Care va fi structura organizației în următorii 3, 5, 10 ani?
- Cât de mult analizează echipa de talent management impactul strategiei digitale asupra proceselor de HR?
- Cât de mult colaborați cu echipele din business/ tech pentru planificarea forței de muncă?
- Există persoane la nivelul organizației care analizează datele care vin din business?
- Cât de mult contribuie strategia de training la formarea abilităților necesare pentru viitor?

Nevoia de a fi flexibili și de a adapta procesele de HR este din ce în ce mai mare, pentru a acoperi din ce în ce mai multe tipuri de angajați, fie că vorbim aici de generații diferite sau diferențe în metoda de contractare (office-based, contractori, temporari, digitali, etc), și nu în ultimul rând pentru a face față schimbărilor aduse de digitalizare. Cât de adaptate sunt politicile de HR pentru a adresa aceste schimbări? Sunt organizațiile suficient de agile pentru a gestiona toate provocările aduse de schimbare? Va rămâne de văzut.

Dreptul Muncii

Ne ajută modificările aduse Codului Muncii de Legea nr. 88/2018 pentru aprobarea OUG nr. 53/2017?

În Monitorul Oficial nr. 315 din data de 10 aprilie 2018 a fost publicată Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii ("**Legea nr. 88/2018**"), ce a intrat în vigoare în data de 13 aprilie 2018.

În cele ce urmează vom analiza modificările aduse de Legea nr. 88/2018 și în ce măsură aceste modificări au răspuns cerințelor venite din partea mediului de afaceri.

Termenul de încheiere a contractului individual de muncă. Încheierea contractului individual de muncă se va face cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Implicit, definirea sintagmei "muncă nedecларată", astfel cum este prevăzută de articolul 151 din Codul Muncii, a fost amendată. Totodată, înregistrarea contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților se va face, potrivit dispozițiilor Legii nr. 88/2018, **cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat.**

Având în vedere că și conform reglementării anterioare din Codul Muncii, reieșea faptul că încheierea contractului individual de muncă, respectiv declararea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților, se efectua cel târziu în ziua anterioară începerii activității salariatului, această modificare nu aduce schimbări de substanță.

Este definită noțiunea de "loc de muncă" în contextul obligației de păstrare de către angajator a copiei contractului individual de muncă.

Legea nr. 88/2018 definește locul de muncă ca fiind locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia. În plus, Legea nr. 88/2018 precizează că angajatorul este obligat să păstreze copia contractului individual de muncă la locul de muncă, astfel cum este mai sus definit, fie pe suport de hârtie, **fie în format electronic**, de către persoana desemnată de către angajator în acest scop, **cu respectarea dispozițiilor legale privind**

confidențialitatea datelor cu caracter personal (GDPR). Deși obligația angajatorului de păstrare a unei copii a contractului individual de muncă la locul în care salariatul își desfășoară activitatea a generat în practică dificultăți și eforturi administrative semnificative, nu au fost luate în considerare solicitările mediului de afaceri de a elimina această obligație, textul adoptat venind doar cu soluții paliative, respectiv păstrarea în format electronic a copiilor.

În plus, această modificare aduce o nouă obligație în sarcina angajatorilor, și anume aceea de a desemna o persoană care să gestioneze copiile contractelor individuale de muncă aflate la locul de muncă în care salariații prestează activitate. Acest proces trebuie să fie astfel organizat astfel încât să respecte dispozițiile legale în materia protecției datelor cu caracter personal (GDPR).

Evidența timpului de muncă pentru salariații mobili și cei cu munca la domiciliu. În materie de evidență a orelor de muncă se prevede faptul că, în cazul salariaților mobili, precum și în cazul celor care lucrează de la domiciliu, angajatorul **va avea obligația de a încheia cu salariații un acord scris** care să reflecte condițiile în care se va face evidența orelor de muncă prestate de către acești salariați. Deși mediul de afaceri a solicitat eliminarea obligației de menținere a orei de început și de sfârșit a timpului de muncă, această obligație contravenind ideii de flexibilizare a formelor de organizare a programului de lucru, legiuitorul nu a transpus solicitarea mai sus menționată și, mai



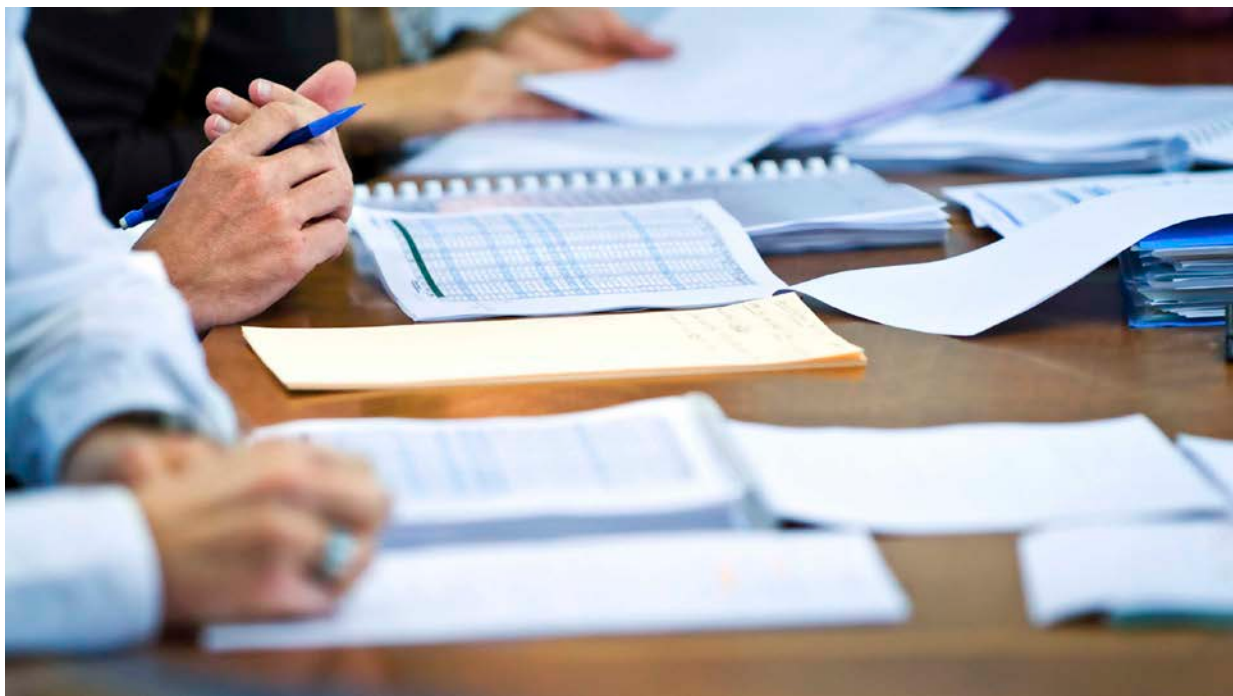
Irina Stănică
Manager,
TMO Attorneys at Law
in association with KPMG Legal

mult, a introdus o nouă obligație în sarcina angajatorilor. Astfel, aceștia vor trebui să agreeze în scris cu salariații mobili ori cu cei care își desfășoară activitatea la domiciliu modul în care se va realiza evidența timpului de muncă.

Cuantumul amenzii pentru muncă nedecларată a fost plafonat. În materie contravențională a fost plafonat cuantumul amenzii ce poate fi aplicată de către inspectorii de muncă pentru munca nedecларată, aceasta neputând depăși suma de **200.000 lei** (valoarea cumulată).

Răspundere penală. Se reintroduce răspunderea penală a angajatorului. Astfel, fapta angajatorului căruia i-a fost aplicată măsura sistării activității locului de muncă organizat, iar acesta și-a reluat activitatea fără achitarea amenzii contravenționale și remediarea deficiențelor care au condus la sistarea activității constituie infracțiune și se sancționează cu închisoarea de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

În concluzie, după cum am arătat mai sus, modificările aduse de Legea nr. 88/2018 nu răspund propunerilor de flexibilizare venite din partea mediului de afaceri și, în anumite cazuri, introduc noi obligații în sarcina angajatorilor.



În **Monitorul Oficial nr. 296** din data de **02 aprilie 2018** a fost publicată Legea nr. 81 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă. **Telemunca** este definită ca fiind forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Pentru mai multe detalii vă rugăm să revedeți [KPMG Legal Newsflash: Telemunca reglementată pentru prima dată în România](#).

În **Monitorul Oficial nr. 298** din data de **03 aprilie 2018** a fost publicată Hotărârea nr. 18/443 din 9 martie 2018 privind modificarea anexei nr. 1 la Regulamentul de organizare și funcționare a Corpului Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România, aprobat prin Hotărârea Conferinței naționale a experților contabili și contabililor autorizați nr. 1/1995.

În **Monitorul Oficial nr. 313** din data de **10 aprilie 2018** a fost publicată Legea nr. 86 din 4 aprilie 2018 pentru modificarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. Printre modificările acestei legi, menționăm următoarele:

- Extinderea perioadei maxime de desfășurare a activității zilierilor pentru același beneficiar la 180 de zile și pentru domeniul viticol;
- Extinderea perioadei maxime de plată a remunerației la 30 de zile, cu acordul zilierului;
- Extinderea perioadei pentru care se întocmește registrul de evidență al zilierilor de la o zi la o săptămână în cazul zilierilor care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor și cabalinelor;

- Au fost introduse noi domenii pentru care se poate folosi munca necalificată a zilierilor (e.g. restaurante, alte activități de alimentație, baruri și alte activități de servire a băuturilor).
 - Totodată, a fost introdusă noțiunea de intermediere între cererea și oferta de muncă pentru zilieri, precum și condițiile de operare a agenților de intermediere.
- Pentru mai multe detalii, vă rugăm să revedeți [KPMG Legal Newsflash: Modificări ale Codului Muncii și legii zilierilor](#).

În **Monitorul Oficial nr. 315** din **10 aprilie 2018** a fost publicată Legea nr. 88 din 4 aprilie 2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii. Printre modificările principale amintim:

- Se precizează în mod expres faptul că încheierea contractului individual de muncă și înregistrarea în registrul general de evidență a salariaților se va face cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat;
- În materie de evidență a orelor de muncă se prevede faptul că, în cazul salariaților mobili, precum și în cazul celor care lucrează de la domiciliu, angajatorul va avea obligația de a încheia cu salariații un acord scris care să reflecte condițiile în care se va face evidența orelor de muncă prestate;
- În cazul persoanelor aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, zilele libere, respective cele două zile libere pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, se vor acorda în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediul de odihnă anual.

Pentru mai multe detalii, vă rugăm să revedeți [KPMG Legal Newsflash: Modificări ale Codului Muncii și legii zilierilor](#).

Noutăți Legislative

Sumarul lunii aprilie 2018 (continuare)

În **Monitorul Oficial nr. 316** din data de **11 aprilie 2018** a fost publicat Ordinul nr. 1003 din 4 aprilie 2018 pentru aprobarea Procedurii privind procesarea formularelor 230 „Cerere privind destinația sumei reprezentând până la 2% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii”.

Cu titlu de noutate, după termenul de 15 zile de la primirea formularelor 230, autoritățile vor transmite contribuabililor a căror cerere a fost depusă, în format hârtie, pe bază de borderou, de către o altă persoană, notificări. Notificările reprezintă o confirmare a exercitării opțiunii de virare a până la 2% din impozit pentru o anumită entitate. La această notificare contribuabilul are obligația să răspundă numai dacă informațiile prezentate nu sunt corecte sau nu a optat deloc pentru virarea sumei de până la 2% din impozit. Pentru mai multe detalii, vă rugăm să revedeți [KPMG Tax Newsflash: Redirecționarea a 2% din impozitul anual pe venit – noua procedură impune transmiterea unei notificări către cei care nu și-au exercitat opțiunea direct](#).

În Monitorul Oficial nr. 344 din data de **19 aprilie 2018** a fost publicat Decretul nr. 347 din 18 aprilie 2018 privind supunerea spre ratificarea Parlamentului a Acordului de Securitate Socială

dintre România și Republica Orientală a Uruguayului semnat la Montevideo la 13 septembrie 2017.

Proiecte și propuneri legislative

- Pe site-ul Ministerului Finanțelor Publice s-a publicat în data de 19 aprilie 2018 [Proiectul de Hotărâre pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016](#);
- Pe site-ul Ministerului Finanțelor Publice s-a publicat în data de 27 aprilie 2018 [Proiectul de Ordin pentru aprobarea procedurii de acordare a asistenței realizată de organul fiscal local în colaborare cu organul fiscal central în vederea completării și/sau depunerii, precum și transmiterii declarației unice privind impunerea veniturilor persoanelor fizice](#);
- Pe site-ul Ministerului Finanțelor Publice s-a publicat în data de 27 aprilie 2018 [Proiectul de Ordin pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate" \(formularul 112\)](#).



Opinii Fiscale

Contingentul de lucrători non-comunitari din România



Vlad Bezărau

Tax Senior Assistant,
Global Mobility Services

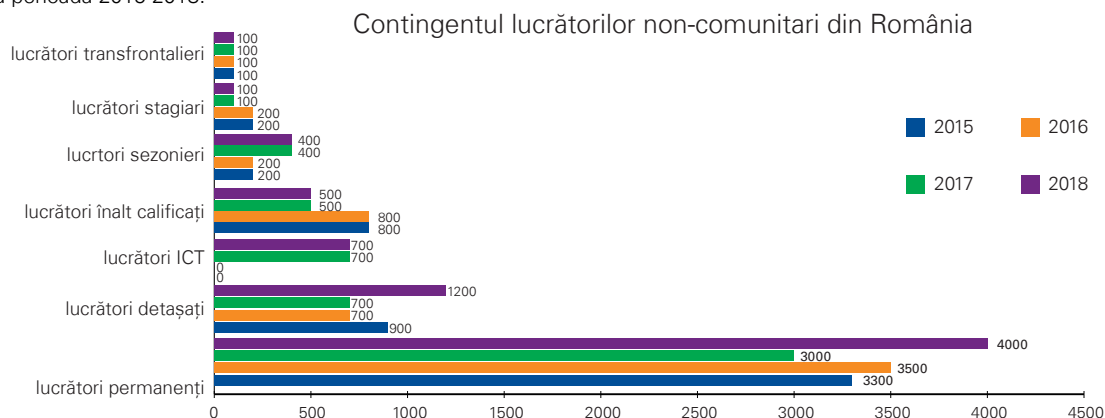
Având în vedere contingentul stabilit pentru lucrătorii permanenți și lucrătorii detașați aferent anului 2018, potențialul de dezvoltare economică a României (prin investiții străine și utilizarea fondurilor structurale disponibile din partea Uniunii Europene), dar și necesitatea de a asigura forța de muncă necesară în unele sectoare de activitate sau meserii (ce nu poate fi acoperită de lucrătorii români), este foarte importantă cunoașterea legislației de imigrare în scopul prevenirii situațiilor în care străinii lucrează în România fără forme legale.

În cazul în care un angajator din România decide să angajeze un cetățean din afara Uniunii Europene și a Spațiului Economic European, angajatorul trebuie să depună un set de documente la formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări (din județul în care are sediul social) în scopul obținerii avizului de angajare pentru persoana respectivă. În baza avizului de muncă, persoana respectivă poate aplica pentru obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare/detașare de la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României.

În funcție de tipul de activitate desfășurată, avizele pot fi acordate pentru lucrător permanent, lucrător stagiar, lucrător sezonier, lucrător transfrontalier, lucrător înalt calificat, lucrător detașat și lucrător ICT (persoană transferată în cadrul aceleiași companii).

La propunerea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, în concordanță cu politica privind migrația forței de muncă și, luând în considerare situația pieței muncii din România, se stabilește anual, prin Hotărâre a Guvernului, un număr maxim de lucrători non-comunitari admiși pe piața forței de muncă din România (contingentul), pe tipuri de lucrători.

Vă prezentăm în graficul de mai jos evoluția contingentului lucrătorilor non-comunitari din România, pe tipuri de avize acordate pentru perioada 2015-2018.



Contingentul pentru anul 2017 a fost suplimentat deoarece numărul de avize de muncă a fost epuizat. Mai exact, contingentul pentru lucrători permanenți a fost modificat de la 3.000 la 5.000, iar contingentul pentru lucrători detașați a fost de asemenea majorat de la 700 la 1.700.

Pentru anul 2018 contingentul este stabilit prin HG nr. 946/2017 la un total de 7.000 de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România (în baza avizelor de angajare/detașare). Așa cum se poate observa și din graficul de mai sus, în comparație cu anul 2017, pentru anul 2018 a fost aprobat un număr mai mare de avize de muncă pentru lucrători permanenți (4.000) și pentru lucrători detașați (1.200), în timp ce pentru celelalte tipuri de lucrători contingentul a rămas cel stabilit pentru anul anterior.

Meet the Consultant

Vlad Bezărau – Tax Senior Assistant, Global Mobility Services

Numele meu este Vlad și în curând se vor împlini 4 ani de când m-am alăturat echipei Immigration, ce face parte din departamentul de consultanță fiscală al KPMG în România.

Aniversarea a 4 ani de KPMG este un moment bun pentru a reflecta asupra a ceea ce am învățat în această perioadă din proiectele la care am participat. În acest timp echipa mea s-a extins și s-a transformat în echipa pe care acum o numim "People Services". O dată cu extinderea echipei s-a extins și aria mea de expertiză. Așadar, în afara serviciilor de imigrare, acum sunt implicat și în proiecte de consultanță fiscală.

Cele două arii (serviciile de imigrări și serviciile de consultanță fiscală) se completează reciproc, de multe ori transformându-se într-un serviciu complet oferit cetățeanului străin: de la asistența privind obținerea dreptului de a locui și munci în România până la declararea veniturilor în România și plata obligațiilor fiscale aferente.

Acest job îmi oferă posibilitatea de a cunoaște zilnic oameni noi, din fiecare colt al lumii. Astfel, iau contact cu diferite culturi și aflu mereu lucruri noi legate de obiceiurile și tradițiile de pretutindeni.



Evenimente

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. (de ex. 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