

# People Services Newsletter

Buletin informativ – Aprilie 2019



## Impactul Brexitului asupra mobilității lucrătorilor

La începutul lunii aprilie 2019, Regatul Unit al Marii Britanii este încă membru al Uniunii Europene, Brexit-ul neavând loc deocamdată. După lungi negocieri și discuții în Parlamentul Marii Britanii, Uniunea Europeană a fost de acord cu amânarea Brexit-ului până la 12 aprilie 2019. Încă nu există certitudini cu privire la modul în care va avea loc ieșirea Marii Britanii din blocul comunitar însă, în lipsa unui acord, ne vom confrunta cu un Brexit „dur”.

Detalii despre posibilele consecințe pentru angajatori și angajați găsiți în articolul „Brexit – Impact asupra mobilității lucrătorilor” din acest număr al buletinului nostru.

Vă invităm, de asemenea, la evenimentul nostru **Breakfast cu KPMG: Deficitul de forță de muncă din România și importul de lucrători străini – cum putem face față acestor provocări?** din data de 19 aprilie, în care puteți discuta cu specialiștii KPMG despre probleme de imigrare, asigurări sociale și mobilitate internațională.

Vă așteptăm cu drag!

*Madalina*

	<b><a href="#">Trenduri în HR</a></b> La ce ne uităm când analizăm „employee experience”? <b>Pagina 2</b>
	<b><a href="#">Dreptul Muncii</a></b> Sarcina probei în conflictele de muncă <b>Pagina 3</b>
	<b><a href="#">Noutăți Legislative</a></b> Sumarul lunilor februarie-martie 2019 <b>Pagina 4</b>
	<b><a href="#">Mobilitate Internațională</a></b> Brexit – Impact asupra mobilității lucrătorilor <b>Pagina 6</b>
	<b><a href="#">Opinii Fiscale</a></b> Modificări cu privire la redistribuirea unui procent din valoarea impozitului pe venit <b>Pagina 7</b>
	<b><a href="#">Meet the Consultant</a></b> Sebastian Voicu – Asistent, Taxation Services <b>Pagina 7</b>
	<b><a href="#">Evenimente</a></b> KPMG Law Webinar: „Reglementarea orelor de lucru pentru lucrătorii detașați – Modalități de gestionare a obligațiilor de înregistrare” Breakfast cu KPMG: Deficitul de forță de muncă din România și importul de lucrători străini – cum putem face față acestor provocări? Alte Evenimente <b>Pagina 8</b>

## Trenduri în HR

### La ce ne uităm când analizăm „employee experience”?

În ultimii ani, am observat o schimbare de focus în HR din zona de „employee engagement” în cea de „employee experience” și mulți lideri se concentrează pe îmbunătățirea experienței angajaților la locul de muncă. Organizațiile ce reușesc să înțeleagă problemele reale cu care se confruntă angajații și să construiască procese bine structurate, oferă o experiență pozitivă utilizatorilor, având astfel niveluri mai ridicate de angajament, implicare din partea angajaților și un employer branding mai puternic. Cu toate acestea, nu există soluții universale care pot fi replicate din bune practici, întrucât fiecare organizație este diferită și fiecare are propriul ecosistem.



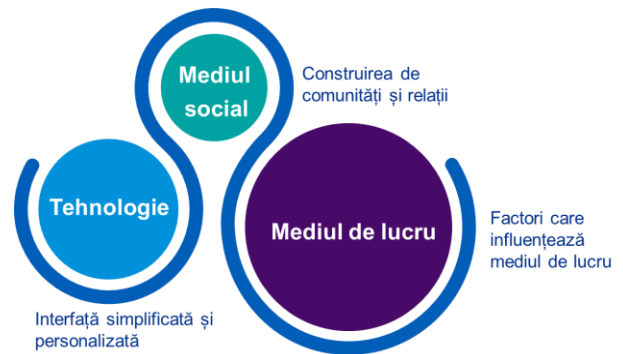
Elena Vizireanu  
Consultant, Tax Human Capital

Dacă HR-ul depune eforturi pentru a îmbunătăți gradul de angajament prin sondaje de opinie și soluții de tip „pansament”, atunci ne uităm în direcția greșită, întrucât angajamentul este doar un rezultat și nu reprezintă punctul de pornire.

Pentru a putea oferi experiențe pozitive, începem cu analiza trăirilor și a percepțiilor angajaților în momente-cheie ale interacțiunii lor cu organizația – de la recrutare, onboarding, promovare, până la procesul de exit și relația cu comunitatea de alumni. Atunci când începem procesul de analiză, nu ne putem uita la experiența angajaților fără a ne concentra pe activitatea pe care fiecare angajat o desfășoară, instrumentele pe care le utilizează, mediul social și mediul de lucru.

Prin urmare, este important să analizăm activitatea specifică fiecărui rol, gradul în care aceasta poate fi simplificată, atât prin automatizarea activităților redundante, cât și prin tehnologiile utilizate și experiența angajatului cu acestea. Considerăm că activitatea propriu-zisă reprezintă nucleul experienței angajatului. Cu cât analizăm provocările și aplicăm procese de job design și optimizare, cu atât experiența va fi pozitivă.

De asemenea, mediul social, modul în care angajații interacționează între ei, comunitățile formate, relația dintre angajat și manager, dintre angajat și echipă, dintre angajat și alte departamente au un rol crucial în experiența angajatului la locul de muncă.



Pentru ca imaginea experienței să fie completă, trebuie analizat mediul de lucru atât din prisma culturii organizaționale, cât și din privința spațiului fizic și logistic.

Investiția în îmbunătățirea experienței angajatului reprezintă un avantaj competitiv și contribuie la atingerea unor rezultate îmbunătățite în sondajele de satisfacție a personalului, un grad de angajament mai ridicat și retenție scăzută, prin urmare, este important ca organizațiile să dedice timp pentru a identifica principalele provocări cu care se confruntă angajații, pentru a oferi experiențe îmbunătățite de lucru.

## Dreptul Muncii

### Sarcina probei în conflictele de muncă

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează „Codul Muncii”), în materie de conflicte de muncă, sarcina probei revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Corelativ, soluționarea conflictelor de muncă are în vedere aspecte privind (i) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, respectiv (ii) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă.

Opus regulii de procedură instituite de Codul Muncii, potrivit dispozițiilor din dreptul comun, în conformitate cu prevederile Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în cele ce urmează „Codul de procedură civilă”) cel care face o susținere în cursul unui proces are, în mod implicit, obligația de a o dovedi, exceptând cazurile expres prevăzute de lege.

Așadar, având în vedere particularitatea drepturilor și obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, reiese că și sub aspect probatoriu, în cazul unui eventual litigiu, există anumite elemente specifice și anume faptul că sarcina probei revine angajatorului. Această regulă de procedură se transpune prin faptul că, indiferent de poziția procesuală a angajatorului, reclamant sau pârât, acesta are obligația de a prezenta probele

necesare în vederea soluționării conflictului de muncă.

Cu titlu exemplificativ, în cazul unei acțiuni formulate de către salariat, în calitate de reclamant, împotriva angajatorului, în calitate de pârât, având ca obiect plata drepturilor salariale, sarcina probei revine pârâtului, adică angajatorului.

În pofida regulii de procedură stabilite de Codul Muncii, menționăm că nimic nu împiedică salariatul să propună și să administreze probe. Chiar și în situația în care anumite dintre înscrisurile propuse de salariat drept probe în cursul procesului s-ar afla numai la angajator, acesta din urmă poate fi obligat de către instanță să le prezinte.

Rațiunea pentru care legiuitorul a stabilit această obligație în sarcina angajatorului se sprijină în primul rând pe faptul că salariatului trebuie să i se asigure și în caz de litigiu o protecție juridică suplimentară, știut fiind faptul că în raporturile de muncă acesta din urmă se află pe o poziție inferioară, determinată de raportul de subordonare pe care îl are față de angajator.

În al doilea rând, considerăm că stabilirea acestei obligații în sarcina angajatorului prezintă și caracter practic, determinat de faptul că, în eventualitatea producerii unui litigiu de muncă, după cum bine se cunoaște, în majoritatea cazurilor probele sunt la angajator, iar nu la salariat, fiind astfel lesne de înțeles că acesta este și cel care le poate



**Izabela Tănase**  
Senior Associate, KPMG Legal

prezenta. Luând exemplul de mai sus, în situația în care sarcina probei nu ar fi inversată și s-ar aplica regula de drept comun, astfel cum este prevăzută în Codul de procedură civilă, salariatul ar fi în imposibilitate de a-și dovedi susținerea, neexistând un alt mijloc de probă pentru dovedirea drepturilor salariale, din moment ce toate dovezile care atestă plățile efectuate sunt deținute de către angajator.

Ca o concluzie, în materie de litigii de dreptul muncii regula rezidă în faptul că sarcina probei incumbă angajatorului, această obligație fiind plasată de legiuitor în sarcina acestuia din urmă în scopul de a-i oferi o protecție suplimentară salariatului, dar și din aspecte de ordin practic.



## Noutăți Legislative Sumarul lunilor februarie-martie 2019



În **Monitorul Oficial nr. 120 din 15 Februarie 2019** a fost publicat **Ordinul pentru 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”**. Ordinul aduce clarificări privind modalitatea de aplicare a facilităților fiscale din domeniul construcțiilor și reglementează modalitatea de declarare a acestora.

În **Monitorul Oficial nr. 140 din 21 Februarie 2019** a fost publicat **Ordinul nr. 426/20 februarie 2019** privind modificarea și completarea **Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016** pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

În **Monitorul Oficial nr. 156 din 27 februarie 2019** au fost publicate următoarele:

- **Ordinul 451/2019 al Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală** privind completarea **Ordinului Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.281/2018** pentru aprobarea Metodologiei de distribuție a sumelor reprezentând contribuție asiguratorie de muncă plătite de contribuabili în contul distinct și de stingere a acestora. A fost introdus un nou punct în anexa la **Ordinul Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.281/2018** publicat în **Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 460 din 5 iunie 2018**, și anume punctul 12 cu următorul cuprins: contribuția asiguratorie de muncă datorată de angajatorii din sectorul construcțiilor care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 60, pct. 5, se încadrează în contul de venituri ale bugetului de stat 20 A 47 06 00 „Sume din contribuția asiguratorie pentru muncă în curs de distribuție datorată de angajatorii din sectorul construcțiilor”, și se distribuie integral la Fondul de Garantare pentru plata creanțelor salariale; și

- **Ordinul 452/2019 al Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală** privind completarea **Ordinului Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.612/2018** pentru aprobarea Nomenclatorului obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic, publicat în **Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 29 iunie 2018**, introduce o nouă poziție, respectiv poziția „38 1 Contribuția de asigurări sociale datorată de persoanele care realizează venituri din salarii din domeniul construcțiilor”.

În **Monitorul Oficial nr. 193 din 12 martie 2019** a fost publicată **Norma nr. 4 a Autorității de Supraveghere Financiară** pentru modificarea și completarea **Normei Autorității de Supraveghere Financiară nr. 1/2015** privind aderarea și evidența participanților la fondurile de pensii administrate privat. Aceasta se completează cu un nou articol, ce prevede ca în orice situație în care intervin elemente care conduc la modificarea unor sume privind contribuțiile aferente perioadelor anterioare retragerii participantului de la fondul de pensii administrat privat, instituția de evidență procedează la regularizarea acestora până la deschiderea dreptului la pensia privată. Tot prin intermediul acestei Norme a fost publicat și formatul cererii cadru privind retragerea de la fondul de pensii administrat privat, opțiune ce a fost introdusă prin **Ordonanța de Urgență 114/2018**.

În **Monitorul Oficial nr. 196 din 12 martie 2019** a fost publicată **Legea nr. 47/2019, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2019** ce intră în vigoare începând cu data de 15 martie 2019 și care produce următoarele modificări:

- i. Câștigul salarial mediu brut pe țară, utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, crește la valoarea de 5.163 lei pentru anul 2019 față de 4.126 lei cât a fost în anul 2018;



- ii. Cuantumul ajutorului de deces acordat beneficiarului în situația în care cel decedat are calitatea de asigurat sau pensionar crește la 5.163 lei de la de 4.162 lei, iar în ceea ce privește ajutorul de deces acordat în cazul decesului unui membru de familie al asiguratului sau pensionarului acesta crește la 2.582 lei de la 2.081 lei.

În **Monitorul Oficial nr. 204** din data de **14 martie 2019** a fost publicată [Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 15/2019 pentru prorogarea unor termene](#). Astfel, în anul 2019, termenul de 15 martie inclusiv, prevăzut pentru depunerea Declarației Unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice, se prorogă până la data de 31 iulie 2019 inclusiv.

În **Monitorul Oficial nr. 209** din **15 martie 2019** a fost publicată [Legea 50/2019 a bugetului de stat](#) ce intră în vigoare începând cu data de 18 martie 2019 și care produce următoarele modificări:

- i. Scăderea de la 15% la 12% a cotei ce este redistribuită din contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM) către Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. În acest sens, pentru angajatorii din sectorul construcțiilor, ce vor aplica scutirea cu privire la contribuția asiguratorie pentru muncă conform OUG 114/2018, procentul contribuției asiguratorii pentru muncă scade de la valoarea de 0.3375% la valoarea de 0.27%.
- ii. Scăderea de la 40% la 21% a cotei din contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM) ce se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale.

În **Monitorul Oficial nr. 220** din data de **21 martie 2019** a fost publicat [Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 727/2019 pentru aprobarea Procedurii privind emiterea și comunicarea unor acte administrative și de executare pentru debitorii care înregistrează obligații fiscale restante sub o anumită limită și pentru modificarea Procedurii privind stabilirea obligațiilor fiscale accesorii reprezentând penalități de nedeclarare, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.834/2015](#).

În **Monitorul Oficial nr. 222** din data de **21 martie 2019** a fost publicată [Ordonanța de Urgență nr. 18/2019 privind modificarea și completarea art. II din Legea nr. 145/2018 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 18/2018 privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative](#). Ordonanța introduce prevederi noi privind scutirea de la plata impozitului pe profit pentru entitățile organizatoare ale Turneului final al Campionatului European de Fotbal 2020. De asemenea, veniturile realizate de persoane fizice nerezidente implicate în pregătirea, organizarea și desfășurarea Turneului

final al Campionatului European de Fotbal 2020 sunt venituri neimpozabile în înțelesul impozitului pe venit și al impozitului pe veniturile obținute din România de nerezidenți, după caz.

În **Monitorul Oficial nr. 223** din **22 martie 2019** a fost publicat [Ordinul nr. 819/2019 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii privind organizarea Registrului entităților/unităților de cult pentru care se acorda deduceri fiscale, precum și a modelului și conținutului unor formulare](#). Pentru a putea beneficia de sumele redistribuite din valoarea impozitului pe salarii către entitățile nonprofit/unitățile de cult, entitatea/unitatea de cult trebuie să solicite înscrierea în registrul entităților/unităților de cult prin depunerea formularului 163 „Cerere de înscriere/radiere în/din Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale”. Completarea formularului 163 se efectuează cu ajutorul aplicației informatice afișate pe site-ul ANAF și depunerea acestuia se va realiza prin intermediul mijloacelor electronice de transmitere la distanță, împreună cu certificatele de atestare fiscală eliberate de organele fiscale locale, în a căror evidență sunt înregistrați ca plătitori de taxe și impozite locale.

În **Monitorul Oficial nr. 227** din **25 martie 2019** este republicată [Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate](#). Prezenta lege reglementează condițiile de funcționare, precum și procedura de înregistrare a persoanelor juridice care își desfășoară activitatea pe teritoriul României cu agenți de plasare a forței de muncă în străinătate. Serviciile specializate de plasare a forței de muncă realizate pe teritoriul României de către un agent de plasare a forței de muncă în străinătate constau în informarea, consilierea și medierea cetățenilor români în vederea angajării acestora în străinătate. De asemenea, legea îi trasează sarcina Guvernului României, prin autoritățile competente, să depună diligențele necesare pentru încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autorități publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective.

În **Monitorul Oficial nr. 238** din **28 martie 2019** a fost publicat [Ordinul nr. 3177/660 al ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale privind aprobarea metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a registrului național al calificărilor profesionale din România](#). Se aprobă Metodologia de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România. Toate calificările care se vor introduce în Registrul național al calificărilor profesionale din România vor fi descrise într-o fișă a calificării, al cărei model este publicat în ordinul mai sus menționat.

## Mobilitate Internațională

### Brexit – Impact asupra mobilității lucrătorilor

Brexit este un subiect mult discutat în ultima perioadă. Deși ieșirea Marii Britanii din Uniunea Europeană (UE) era programată pentru 29 martie 2019, blocul comunitar a oferit acesteia un termen de două săptămâni pentru a-și rezolva blocajul politic, până în 12 aprilie 2019. După lungi negocieri, UE și Marea Britanie au ajuns la un Acord care asigură un proces de retragere predictibil, incluzând o perioadă de tranziție până la 31 decembrie 2020 - până când Marea Britanie ar fi asimilată unui stat membru și ar respecta în continuare acquis-ul european. Pentru a intra în vigoare, Acordul de retragere trebuie ratificat de către Parlamentul britanic și aprobat de către Parlamentul European. În cazul în care Acordul nu intră în vigoare, Marea Britanie va deveni un stat terț, iar legislația și normele europene vor înceta să i se aplice.

Deși ne apropiem cu pași repezi de momentul Brexit, există încă multe aspecte neclare pentru a înțelege complet impactul pe care îl va avea în absența Acordului de retragere. Există multe domenii care vor fi afectate, printre care și cel al mobilității lucrătorilor. Indiferent de scenariul care se va concretiza, companiile și mediul de afaceri vor trebui să se pregătească.

În acest context, liderii organizațiilor din România ar trebui să ia în calcul impactul pe care l-ar putea avea un „Brexit dur”, în special dacă derulează proiecte cu parteneri din Marea Britanie. Companiile care dispun frecvent de detașări pe termen scurt sau lung ar trebui să fie pregătite să dezvolte și să aplice planuri alternative, adaptate unor noi cerințe de imigrare sau să ia în calcul relocarea forței de muncă către alte destinații. Mai mult, organizațiile care au programe de mobilitate internațională ar trebui să ia în considerare impactul pe care l-ar putea avea un Brexit fără acord atunci când negociază sau revizuiesc nu numai pachetul salarial pe durata detașării, dar și politicile și procesele de mobilitate.

Brexit poate afecta dreptul la liberă circulație dinspre și spre Marea Britanie, având un impact asupra regulilor de imigrare.

În ipoteza retragerii fără acord, cetățenii britanici vor fi supuși regimului aplicabil cetățenilor statelor terțe. Dreptul de muncă pentru lucrătorii care vin din Marea Britanie sau care sunt detașați în Marea Britanie poate fi afectat (i.e. permise de muncă). Anumite restricții/vize privind regimul de călătorie dinspre și spre Marea Britanie ar putea fi, de asemenea, introduse, afectând și călătoriile în scop de afaceri.

În momentul de față nu există o poziție clară și oficială a României privind statutul cetățenilor britanici în România post-Brexit: Vor avea nevoie de viză română de intrare dacă vor călători în România în scop de afaceri? Vor avea nevoie de permis de muncă și viză română de angajare în muncă? Vor



**Simona Duncă**  
Manager, People Services

trebui să își preschimbe permisele de conducere cu permise de conducere românești? etc. Din informațiile oficiale de până acum, obiectivul principal al României este limitarea consecințelor negative generate de Brexit asupra cetățenilor britanici.

Brexit va avea impact și asupra normelor UE de securitate socială pentru lucrătorii imigranți, iar companiile vor trebui să ia în considerare acest aspect.

În pregătirea pentru un scenariu de retragere fără acord, UE a aprobat textul unui Proiect de Regulament privind instituirea unor măsuri de urgență în domeniul coordonării securității sociale, menite a garanta aplicabilitatea principiilor de bază. Măsurile de urgență sunt limitate în timp și în domeniul de aplicare și vor fi adoptate în mod unilateral de către UE. Pe scurt, se va garanta că cetățenii UE și cei britanici, vor beneficia în continuare de drepturile lor de securitate socială dobândite înainte de Brexit. Regulamentul va intra în vigoare numai dacă Marea Britanie va părăsi UE fără acord.

Brexit poate avea consecințe și asupra respectării reglementărilor cu privire la salariul minim și a celorlalte reguli impuse în baza Directivei pentru detașări transnaționale (care oferă un cadru comun de măsuri de protecție a salariaților detașați în interiorul UE, cu referire la timp de lucru, salariu minim, etc). Astfel, în funcție de scenariul Brexit cu sau fără acord, angajatorii care detașează personal în/din Marea Britanie vor trebui să țină și de aceste aspecte (i.e. legislația domestică cu privire la condițiile minime care respectate și/sau norme europene).

În acest context al pregătirilor pentru un „Brexit dur” și companiile din UE, inclusiv cele din România, trebuie să se pregătească și să ia în calcul măsuri care să permită continuarea activităților desfășurate după data de 12 aprilie 2019.



## Opinii Fiscale

# Modificări cu privire la redistribuirea unui procent din valoarea impozitului pe venit

Începând cu luna aprilie 2019, procentul pe care contribuabilii îl pot redistribui din valoarea impozitului pe venit stabilit, în vederea susținerii entităților nonprofit, a unităților de cult sau pentru acordarea burselor private, va fi de până la 3.5%.

Pe lângă modificarea procentului ce poate fi redirecționat de către contribuabil, intervin modificări și cu privire la cele două proceduri pe care aceștia le pot urma în vederea redistribuirii acestor sume.

Astfel, în situația în care contribuabilul optează pentru redistribuirea sumelor prin intermediul organului fiscal, redistribuirea acestor sume nu se va mai efectua anual prin intermediul declarației 230, ci pe baza unei cereri ce se depune de către contribuabil la organul fiscal competent până la data de 15 martie, inclusiv, a anului următor celui de realizare a veniturilor. Valabilitatea cererii va fi de cel mult 2 ani, cu posibilitatea de a fi reînnoită după expirarea acesteia.

În situația în care contribuabilul decide că sumele din valoarea impozitului pe venit să fie redistribuite până la termenul de plată al acestuia, trebuie să opteze pentru procedura gestionată de angajator sau plătitorul de venit. În acest sens, angajatorul sau plătitorul de venit are obligația de a calcula și reține suma din impozitul pe venit, de a vira în conturile entităților beneficiare sumele reținute și de a declara în declarația referitoare la impozitul pe venit și contribuții sociale (D112) suma din impozitul pe venit ce a fost distribuită. În privința acestei proceduri, elementul de noutate privește modul prin care aceasta poate fi pusă în aplicare. Astfel, dacă inițial formularea



**Sebastian Voicu**  
Assistant, Taxation Services

unei cereri de către contribuabil prin care se solicita aplicarea acestei proceduri îl obligă pe angajator sau pe plătitorul de venit să o aplice, începând cu luna aprilie este nevoie de încheierea unui acord scris prin care angajatorul sau plătitorul de venit își exprimă acordul pentru a desfășura această procedură.

O noutate introdusă prin Legea 30/2019 îi privește și pe beneficiarii sumelor redistribuite din valoarea impozitului pe venit și constă în obligativitatea acestora de a fi înregistrați în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale, acest registru fiind public, regăsindu-se pe site-ul A.N.A.F. și fiind organizat de aceștia.

În ceea ce privește înregistrarea, potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 819/2019, aceasta se realizează prin completarea formularului 163 cu ajutorul aplicației informatice de pe site-ul ANAF și se depune prin intermediul mijloacelor electronice de transmitere la distanță, împreună cu certificatele de atestare fiscală eliberate de organele fiscale locale, în a căror evidență sunt înregistrați ca plătitori de taxe și impozite locale.

## Meet the Consultant

### Sebastian Voicu – Assistant, Taxation Services

Am absolvit Facultatea de Drept din cadrul Universității din București, apoi m-am specializat în Dreptul Muncii prin programul de master. Având cunoștințele teoretice dobândite ca urmare a studiilor efectuate, în anul 2017 am decis să mă alătur echipei People Services din KPMG în România. Făcând parte din această echipă, am reușit să înțeleg implicațiile practice ale dispozițiilor din Codul Fiscal în ceea ce privește taxarea

veniturilor de natură salarială, cât și a dispozițiilor legale din domeniul relațiilor de muncă. În prezent, pe lângă activitatea de calcul salarial și de pregătire a declarațiilor fiscale, rolul meu în echipă este de a monitoriza modificările legislative de natură fiscală cu impact în domeniul salarizării și de a asigura comunicarea către clienți atât a modificărilor, cât și a impactului pe care acestea îl pot avea asupra activităților desfășurate.

## Evenimente



### KPMG Law Webinar: „Reglementarea orelor de lucru pentru lucrătorii detașați – Modalități de gestionare a obligațiilor de înregistrare”

În cazul detașărilor transnaționale, reglementările privind timpul de lucru sunt unele dintre cerințele urmărite de autorități. În funcție de țara de destinație, durata maximă a timpului de lucru poate varia. În unele state cerințele privind timpul de lucru reprezintă, de asemenea, un factor-cheie pentru determinarea respectării cerințelor de remunerare.

Având în vedere sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării cerințelor privind timpul de lucru, companiilor li se recomandă să acorde o atenție sporită reglementărilor privind timpul de lucru aplicabile în țările lor de destinație. Pentru a le veni în ajutor, KPMG a pregătit un webinar pe tema reglementării orelor de lucru în care își propune să prezinte diferite situații și reglementările aplicabile lor, în contextul Directivei privind lucrătorii detașați.

Ne vom concentra pe reglementările aplicabile în mai multe țări din Uniunea Europeană, inclusiv România. Printre altele, se vor discuta cerințele țărilor privind numărul maxim de ore de lucru și excepțiile admise, obligațiile privind păstrarea evidenței orelor de lucru și obligațiile de compensare a orelor suplimentare.

În plus, vă vom oferi recomandări practice care vă vor ajuta să implementați aceste cerințe în cadrul companiei voastre.



Webinarul se va desfășura în limba engleză. Pentru înregistrare, vă rugăm să accesați acest [link](#).



### Breakfast cu KPMG: Deficitul de forță de muncă din România și importul de lucrători străini – cum putem face față acestor provocări?

## Alte Evenimente



### Curs București: Fondul pentru mediu – Ce e nou începând cu anul 2019?



### Curs Timișoara: Legislația vamală. De la teorie la practică

## 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**: +40 (751) 222 725 / [anadavid@kpmg.com](mailto:anadavid@kpmg.com)





# Contact

## Mădălina Racovițan

Partner

Head of People Services

T: +40 372 377 782

E: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

## KPMG Tax S.R.L.

Victoria Business Park

DN1 București Ploiești nr. 69-71

Sector 1, București 013685

România, P.O. Box 18 – 191

T: +40 372 377 800

F: +40 372 377 700

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

Internet: [www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)

[kpmg.ro](http://kpmg.ro)



Informațiile conținute aici sunt de natură generală și nu sunt destinate să abordeze circumstanțele unui anumit individ sau entitate.

Deși ne străduim să furnizăm informații exacte și la timp, nu există nicio garanție că aceste informații sunt exacte la data la care au fost furnizate sau că vor continua să fie corecte în viitor. Nimeni nu ar trebui să se bazeze în procesul decizional pe astfel de informații fără o consiliere profesională adecvată și o examinare aprofundată a situației particulare.

© 2019 KPMG Tax S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membra a rețelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvetiana. Toate drepturile rezervate.

KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate ale KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvețiană.