

People Services Newsletter

Buletin informativ – Ianuarie 2019



Noutățile legislative din HR pentru anul 2019

Începem anul 2019 în forță, cu speranțe, bucurie și multă energie. Sper că ați avut o vacanță de iarnă relaxată, în care ați petrecut timp cu familia și prietenii.

Din punct de vedere profesional, finalul de an ne-a adus și câteva modificări legislative, cea mai notabilă fiind Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 114/2018 care a bulversat mediul de afaceri din România, deoarece vine cu prevederi și mai ales noi taxe al căror impact este foarte dificil de estimat la acest moment. S-a scris mult în ultimele săptămâni pe acest subiect și de aceea nu insist foarte mult, dar nu pot să nu aduc în discuție prevederea conform căreia pentru sectorul construcțiilor, în anul 2019, salariul minim brut lunar a fost stabilit la 3.000 lei. Și tot pentru sectorul construcțiilor, pentru o perioadă de 10 ani se va aplica o scutire de impozit pe venit și contribuție de asigurări sociale de sănătate pentru toți salariații cu salarii cuprinse între 3.000 și 30.000 lei, cu condiția îndeplinirii unor condiții de către angajator, precum și o reducere a contribuției de asigurări sociale de 3,75% (reprezentată în fapt de contribuția la pilonul II de pensii) și a contribuției asiguratorii pentru muncă. Astfel, constatăm că facilitățile fiscale sunt aplicabile în special angajaților din acest domeniu, angajatorii având, în principiu, un impact negativ (creșterea costurilor salariale prin majorarea salariului minim, compensată prea puțin de reducerea contribuției asiguratorii pentru muncă). Este, însă, bine știut că domeniul construcțiilor este unul în care există fenomenul de muncă la negru sau gri, dar și o lipsă acută de personal calificat, așadar sperăm ca această măsură să aibă efecte pozitive pe termen scurt și mediu. Nu putem să ignorăm faptul că încă există incertitudini referitoare la modul de aplicare al acestor facilități, dar sperăm ca ele să fie clarificate în cel mai scurt timp.


Tot cu privire la noi prevederi legislative, aș vrea să menționez că începând cu 1 ianuarie 2019, în România sunt aplicabile trei niveluri ale salariului minim: 2.080 lei, 2.350 lei pentru persoanele încadrate în funcții pentru care sunt necesare studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare și, respectiv, 3.000 lei pentru angajații din domeniul construcțiilor. Este foarte importantă clasificarea tuturor angajaților în funcție de aceste trei categorii, deoarece anumite drepturi sale salariale sau obligații de plată ale angajatorilor se vor calcula diferențiat, în funcție de salariul minim aplicabil diverselor categorii de salariați. Acest lucru complică semnificativ calculul de salarii al agenților economici, ce implică costuri suplimentare de ajustare a programelor informatice, și costuri de timp.

Dacă aveți nevoie de ajutor cu toate noile prevederi legislative în domeniul salarizării, nu ezitați să contactați pe oricare dintre colegii mei sau să îmi scrieți la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com. Vom fi bucuroși să vă răspundem la orice întrebare.

Un an nou cât mai bun!


Cu drag,

Madalina




Trenduri în HR
Patru tendințe în HR care vor defini anul 2019

Pagina 2




Dreptul Muncii
Scurtă analiză comparativă între contractul de mandat și contractul individual de muncă

Pagina 3




Noutăți Legislative
Sumarul lunii decembrie 2018

Pagina 4




Mobilitate Internațională
Introducerea unui nivel minim salarial pentru societățile care activează în construcții

Pagina 5




Opinii Fiscale
Tichetele culturale: Un nou beneficiu salarial disponibil angajaților

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

Evenimente People Services
Pagina 7

Alte Evenimente
Pagina 7

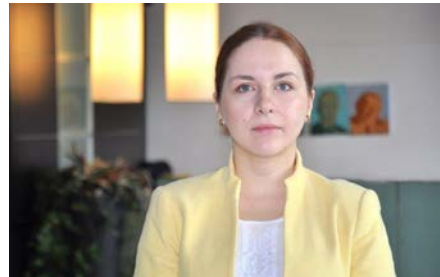
Trenduri în HR

Patru tendințe în HR care vor defini anul 2019

Industria HR este într-un puternic proces de transformare, influențat în cea mai mare măsură de tehnologie și schimbarea înțelegerii conceptului de „HR management”.

Angajații au așteptări din ce în ce mai ridicate de la companii, iar departamentele HR sunt nevoite să implementeze inițiative out-of-the-box pentru a reține angajații și a îmbunătăți cultura organizațională.

De la tehnologii noi de recrutare, date analitice, brand de angajator creativ și inițiative de flexibilizare a muncii, HR-ul are o întreagă paletă de noi posibilități de explorat. În cele ce urmează, vă vom prezenta o parte din aceste tendințe.



Elena Vizireanu
Consultant, Tax Services



Recrutare bazată pe tehnologie

Tehnologiile moderne pot crește performanța procesului de recrutare prin optimizare și targetare. Cu alte cuvinte, softul de recrutare va salva timp prețios recruterilor prin automatizarea căutării candidaților și evaluarea acestora, iar programarea candidaților și comunicarea cu aceștia se va face prin chatbots sau tehnologii similare. Automatizarea parțială a procesului va permite echipelor de recrutare să își concentreze atenția și timpul asupra activităților cu mai mare impact.



Date analitice în HR

Datele analitice au căpătat o atenție din ce în ce mai mare în ultimii ani și au un rol esențial în transformarea HR-ului. Acestea pot fi utilizate în majoritatea proceselor de HR, de la recrutare, învățare, managementul talentelor sau al performanței și pot oferi predicții cu privire la retenția angajaților, identificarea angajaților cu potențial sau recomandări specifice de formare profesională, în funcție de nevoile acestora. Pe măsură ce se dezvoltă soluțiile tehnologice bazate pe date analitice, va fi din ce în ce mai ușor să măsurăm, înțelegem și să prezicem comportamentele angajaților și tendințele din organizație.



Flexibilitate și lucru la distanță

Tehnologia permite lucrul la distanță și din ce în ce mai multe organizații definesc astfel de politici pentru ca angajații să poată lucra de acasă, din cafenea sau chiar din altă țară. În același timp, creșterea economiei gig determină o mai mare flexibilitate. Organizațiile renunță din ce în ce mai mult la angajații full-time și încep să caute talente la nivel global, pe care să le angajeze în calitate de freelancers sau consultanți pentru proiecte și inițiative specifice.



Brand de angajator prin marketing creativ

2019 va fi anul în care organizațiile vor investi în crearea și susținerea brandului de angajator, trecând de la o abordare pasivă la una proactivă, prin marketing creativ și campanii social media. Brandul de angajator nu mai este de mult timp o activitate de HR, fiind nevoie de echipe cross-funcționale și competențe solide de marketing, comunicare, PR și digitale pentru a construi o strategie eficientă.

Toate aceste soluții de HR necesită bugete semnificative, însă pentru a atrage și reține talente, companiile trebuie să investească în soluții HR inovatoare care să faciliteze o cultură organizațională de succes.

Dreptul Muncii

Scurtă analiză comparativă între contractul de mandat și contractul individual de muncă

Pornind de la modalitățile folosite în practică cu privire la stabilirea cadrului contractual dintre societățile cu răspundere limitată și administratorii acestora, prezentul articol își propune o scurtă analiză dintre contractul de mandat și cel individual de muncă.

Este de subliniat că articolul nu are în vedere raporturile dintre administratori, respectiv directori și societățile pe acțiuni acolo unde lucrurile sunt bine delimitate, aceștia neputând să își îndeplinească mandatul în baza unui raport de muncă, întrucât conform dispozițiilor Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe parcursul mandatului raporturile de muncă sunt suspendate de drept. Interdicția acoperă, de asemenea, existența oricărui alt raport de muncă dintre societatea pe acțiuni și administratorii, respectiv directorii acesteia, iar nu numai funcțiile de director, respectiv administrator.

Chiar dacă în cazul societăților cu răspundere limitată nu se aplică interdicția existenței unui contract individual de muncă pe durata mandatului de administrator, prin urmare funcția de administrator putând fi exercitată și prin intermediul unui contract individual de muncă, în practică părțile optează frecvent pentru încheierea unui contract de mandat.

Având în vedere această practică, în cele ce urmează subliniem câteva elemente de diferență dintre cele două tipuri de contracte.

Un prim aspect este reprezentat de sediul materiei. Astfel, în timp ce contractul de mandat este reglementat de dispozițiile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil („Codul Civil”) și de Legea 31/1990 a societăților, contractul individual de muncă este guvernat de prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii („Codul Muncii”).

Un alt element comparativ este dat de specificul raporturilor de muncă, care constă în subordonarea juridică a salariatului față de angajator, în timp ce în cadrul contractului de mandat mandatarul se bucură de independență în îndeplinirea sarcinilor

încredințate, cu respectarea limitelor de reprezentare acordate. Corelativ, munca prestată în baza contractului individual de muncă are caracter de execuție, pe când activitatea în baza contractului de mandat are caracter de reprezentare, în principiu.

Cu privire la durata contractuală, conform prevederilor Codul Muncii regula este că un contract individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată, iar numai prin excepție acesta se poate încheia, în condițiile expres prevăzute de lege, pe perioadă determinată. Contractul de mandat se încheie, în general, pe perioadă determinată, corelativă perioadei mandatului.

Durata timpului de muncă, respectiv durata repausului (zilnic și săptămânal) în cazul contractului de muncă este strict reglementată de Codul Muncii, angajatorul având obligația respectării, sub sancțiunea aplicării de amenzi contravenționale, a duratei timpului zilnic de muncă, a repausului zilnic și săptămânal, plății muncii prestate peste durata normală a timpului de muncă, a celei efectuate în zilele de sărbătoare legală etc. În cazul contractului de mandat, reglementările legale sunt mult mai permissive, neexistând dispoziții imperative sub acest aspect, însă cu toate acestea se recomandă stabilirea unui program de lucru rezonabil, similar dispozițiilor aplicabile salariaților.

Cu privire la valabilitatea unei clauze penale, în jurisprudență s-a statuat că stabilirea unei clauze penale (de exemplu, în cazul nerespectării de către salariat a unei obligații ce derivă din relația de muncă și creării unui prejudiciu angajatorului) nu este compatibilă cu specificul raporturilor de muncă. În acest caz salariatul ar renunța practic la un drept al său, respectiv acela de a-i fi evaluată paguba produsă. Prin urmare, în cazul unui litigiu, instanța va constata nulitatea unei astfel de clauze. În opoziție cu prevederile limitative aplicabile contractului individual de muncă, părțile pot stabili în cazul contractului de mandat clauze penale în caz de neîndeplinire a obligațiilor contractuale asumate.



Izabela Tănase
Senior Consultant,
TMO Attorneys at Law
în asociere cu KPMG Legal

În materie de încetare a raporturilor contractuale, în cazul contractului individual de muncă cazurile sunt expres și limitativ prevăzute de lege, iar nerespectarea acestora poate da naștere unor litigii care pot avea drept consecință plata de către angajator de despăgubiri (drepturi salariale și, după caz, daune morale) precum și reintegrarea salariatului, dacă este solicitată de acesta din urmă. În cazul contractului de mandat, părțile au libertatea să negocieze termenii de încetare (se va ține cont însă și de consecințele revocării intempestive a administratorului, în acest ultim caz administratorul având dreptul la despăgubiri).

Prin urmare, la stabilirea raporturilor contractuale dintre societatea cu răspundere limitată și administratorii acesteia, în funcție de nevoile de afaceri ale societății, aceasta din urmă poate decide fie încheierea unui contract individual de muncă, fie a unui contract de mandat, cu particularitatea că acesta din urmă comportă, așa cum am detaliat mai sus, o mai mare flexibilitate.

Noutăți Legislative Sumarul lunii decembrie 2018

Pe data de **3 decembrie** a fost publicat un [Proiect de Hotărâre privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2019](#). Conform proiectului pentru anul 2019, se stabilește un contingent de 13.500 de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

În **Monitorul Oficial nr. 1032 din 5 decembrie 2018** a fost publicat [Ordinul 2846/16.11.2018 pentru aprobarea procedurii de anulare a obligațiilor de plată stabilite prin „Decizia de impunere privind contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice potrivit art. 180 alin. \(1\) lit. a\) din Codul Fiscal”, precum și pentru aprobarea modelului și a conținutului unor formulare](#). Se aprobă procedura de anulare, dar și modelul și conținutul formularelor obligațiilor de plată stabilite prin „Decizia de impunere privind contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice potrivit art. 180 alin. (1) lit. a) din Codul fiscal”, prevăzut în anexele nr. 1 și 3. Se aprobă și conținutul formularelor: „Notificare privind încetarea obligațiilor de plată stabilite prin decizia de impunere privind contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice potrivit art. 180 alin. (1) lit. A) din Codul fiscal”, prevăzut în anexa nr. 2.

În **Monitorul Oficial nr. 1045 din 10 decembrie 2018** a fost publicată [Hotărârea 937/ 7.12.2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată](#), conform căreia începând cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164, alin (1), din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.080 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră. Prin excepție de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră.

În **Monitorul Oficial nr. 1079 din 20 decembrie 2018** a fost publicată [Legea nr. 309/12.12.2018 privind ratificarea Convenției dintre România și Regatul Spaniei pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plății impozitelor și a protocolului la convenție, semnate la București la 18 octombrie 2017](#).

În **Monitorul Oficial nr. 1107 din 28 decembrie 2018** a fost publicată [Legea 327/21.12.2018 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene](#).

În **Monitorul Oficial nr. 1116 din 29 decembrie 2018** a fost publicată [Ordonanța de Urgență 114/28.12.2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene](#). Printre aspectele importante menționăm:

[I. Modificarea Legii 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri](#)

Modificările Legii 52/2011 includ:

- i. O persoană nu poate presta activități în regim zilier mai mult de 120 de zile în cursul unui an calendaristic, cu anumite excepții;
- ii. Beneficiarul nu poate utiliza o persoană mai mult de 25 de zile calendaristice în mod continuu, în activitățile de tip zilier;
- iii. Au fost limitate domeniile în care se pot folosi zilieri.

[II. Modificarea Legii 227/2015 privind Codul Fiscal](#)

Modificările Legii 227/2015 includ:

- i. În perioada 1 ianuarie 2018 – 31 decembrie 2028, urmează a fi scutite de la plata impozitului pe veniturile persoanelor fizice pentru venituri din salarii și asimilate salariilor dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:
 - Angajatorii desfășoară activități în sectorul construcțiilor (conform codurilor CAEN menționate în Codul Fiscal);
 - Angajatorii realizează cifră de afaceri în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea;
 - Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt cuprinse între 3.000 și 30.000 lei lunar, inclusiv și sunt realizate în baza contractului individual de muncă;
- ii. În perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor realizate în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori care desfășoară activități în sectorul construcției și care se încadrează în condițiile prevăzute mai sus:
 - Cota contribuției individuale de asigurări sociale se reduce cu 3,75 puncte procentuale;
 - Nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate;
 - Nu se datorează contribuția la fondul de pensii administrat privat reglementat de Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat;
 - Nu se datorează contribuția de asigurări sociale datorată de angajator, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă;
 - Cota contribuției asiguratorii pentru muncă se reduce la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006;
- iii. Biletele culturale sunt incluse în categoria avantajelor în bani sau în natură ce sunt acordate în legătură cu o activitate de natură salarială și vor fi incluse în baza de calcul a impozitului dar nu și a contribuțiilor sociale;
- iv. Se clarifică faptul că, pentru estimarea contribuției de asigurări sociale de sănătate, încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară se efectuează prin luarea în considerare a dobânzilor încasate și a dividendelor distribuite și încasate începând cu anul 2018.

[III. Derogare de la Legea 53/2003 - Codul Muncii](#)

În perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată, va fi 3.000 lei/lună, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore/lună, reprezentând 17,928 lei/oră.

Mobilitate Internațională

Introducerea unui nivel minim salarial pentru societățile care activează în construcții

Mult discutata Ordonanță de Urgență nr.114/2018 (în continuare „Ordonanța”) publicată la sfârșitul anului trecut prin care s-a introdus „taxa pe lăcomie” a adus, printre altele, și introducerea unui salariu minim brut acordat angajaților din domeniul construcțiilor, ramură afectată în ultimii ani de o lipsă acută de forță de muncă. Astfel, Ordonanța stabilește că, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei/lună, pentru program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 17,928 lei/oră.



Bogdan Dincă
Manager, People Services

În consecință, toți salariații societăților cu obiect de activitate în construcții, desfășurând activități conform codurilor CAEN vizate de Ordonanță, vor trebui să ofere cel puțin un salariu minim brut de 3.000 lei/lună, în cazul contractelor încheiate cu normă întreagă, indiferent de activitatea prestată de către angajat, muncitor necalificat, personal curățenie ori agent de pază. Astfel se pierde, cel puțin pentru angajații necalificați din construcții, o parte din avantajul adus în anul trecut, constând în reducerea semnificativă de salariu care s-a operat prin Legea nr.247/2018, publicată la începutul lunii noiembrie 2018.

Această lege a avut ca scop, printre altele, o relaxare a criteriilor de angajare a cetățenilor străini prin reducerea salariului minim acordat în plată la nivelul salariului minim brut pe economie, care în acest moment este de 2.080 lei/lună, respectiv de 2350 lei/lună pentru posturi ce necesită studii superioare. Însă, dacă ținem cont că până la începutul lui noiembrie 2018, companiile erau obligate de legislație să ofere cetățenilor străini un salariu minim brut de 4.162 lei/lună, reprezentând salariul mediu brut pe economie, chiar și prin aplicarea Ordonanței nr. 114/2018, constructorii sunt într-un avantaj deoarece salariul minim brut ce trebuie să-l ofere străinilor pare fi cu aproximativ 28% mai mic față de octombrie 2018.

La o primă vedere, companiilor din construcții le va scădea costul cu forța de muncă, însă, în funcție de specificul fiecărei companii (de exemplu, procentul de angajați în cadrul numărului total de angajați, pentru care salariile vor crește, cum ar fi cei auxiliari, necalificați, angajații străini, etc), această măsură ar putea avea efecte diferite, care nu pot fi cuantificate integral la acest moment.



Cert este că Ordonanța aduce pe lângă o relaxare fiscală pentru sectorul construcțiilor și multe întrebări, existând încă numeroase neclarități în aplicarea legii.

Sperăm ca odată cu Normele de aplicare ale Ordonanței, așteptate luna viitoare, se vor lămurii măcar o parte din acest neclarități.

Aceasta, însă, nu înseamnă că societățile din construcții nu trebuie să înceapă deja să-și facă o analiză minuțioasă cu privire la efectele Ordonanței și posibilele alternative de a maximiza beneficiile oferite de aceasta.

Opinii Fiscale

Tichetele culturale: Un nou beneficiu salarial disponibil angajaților



Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, care reglementează modul de acordare, în beneficiul angajaților, a biletelor de valoare, a fost publicată în luna iulie 2018 și intră în vigoare de la 1 ianuarie 2019.

Vlad Bezărau

Tax Senior Assistant, Global Mobility Services

Pe lângă tichetele de valoare deja cunoscute (tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, și vouchere de vacanță), angajatorii vor putea oferi salariaților un nou tip de beneficiu: tichete culturale. Acestea vor putea fi folosite pentru achiziționarea de bunuri și servicii culturale precum:

- Abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- Cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Este interzisă folosirea tichetului cultural pentru achiziția altor servicii sau bunuri în afara celor specificate.

Valoarea unui tichet nu va putea depăși 150 de lei în cazul în care acestea se vor acorda lunar. În cazul în care se optează

pentru o acordare a tichetelor în mod ocazional, valoarea acestora nu poate fi mai mare de 300 de lei pentru un eveniment.

Valoarea nominală a unui tichet cultural este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei. Biletele de valoare pot fi utilizate doar pe teritoriul României.

Tratamentul fiscal aplicabil biletelor de valoare, inclusiv biletelor culturale, a fost clarificat prin modificările aduse Codului Fiscal de Ordonanța de Urgență 114/2018, aplicabile începând cu 1 ianuarie 2019.

Astfel, acordarea tichetelor culturale angajaților este considerată un beneficiu impozabil la nivelul angajatului dar este scutită de la plata contribuțiilor sociale.

Meet the Consultant

Vlad Bezărau – Tax Senior Assistant, Global Mobility Services

În curând se vor împlini 5 ani de când m-am alăturat echipei People Services în cadrul departamentului Tax al KPMG în România. După o perioadă îndelungată în care am făcut parte din echipa Immigration, ceea ce presupunea petrecerea unei perioade îndelungate de timp cu munca de teren, am decis că este momentul să deprind aptitudini noi și să mă dezvolt și pe partea de consultanță fiscală. Am învățat în această perioadă cum se îmbină obligațiile fiscale cu cele de imigrare și pot spune că acum am o viziune mult mai completă cu privire la procesul de relocare a unui străin în România.

În prezent, sunt implicat în proiecte variate, de calcul a taxelor datorate de străini în România, pregătirea declarațiilor fiscale, determinare a rezidenței fiscale a persoanelor fizice, etc.

Totodată, parte din activitatea mea presupune și oferirea de suport angajaților români detașați în străinătate. Fiind absolvent al Masterului de Fiscalitate din cadrul Academiei de Studii Economice din București, consider că pregătirea mea teoretică îmi oferă o perspectivă amplă asupra anumitor aspecte care pot cauza dificultăți sau, din contră, pot reprezenta oportunități în cadrul activității noastre.

Pe lângă satisfacțiile profesionale, acest job îmi oferă posibilitatea de a cunoaște zilnic oameni noi din toate colțurile lumii. Astfel, iau contact cu toate tipurile de culturi și aflu mereu lucruri noi legate de obiceiurile și tradițiile de pretutindeni.

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**:
Tel: +40 (751) 222 725 / E-mail: anadavid@kpmg.com

Evenimente People Services



Brexit Webinar | 1PM (GMT)

Acest webinar va prezenta cele mai recente evoluții privind impactul Brexit asupra imigrării, mobilității și securității sociale. Această sesiune este relevantă pentru organizațiile cu angajați cetățeni UE și/ sau lucrători transfrontalieri.

Alte Evenimente



[Curs București: Aspecte fiscale și noutăți legate de închiderea exercițiului fiscal 2018. Impactul modificării reglementarilor contabile](#)



[Curs Cluj-Napoca: Aspecte fiscale și noutăți legate de închiderea exercițiului fiscal 2018. Impactul modificării reglementarilor contabile](#)

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