

# People Services Newsletter

Buletin informativ – Martie 2019



## Viitorul în HR

Mă bucur să anunț apariția raportului KPMG **The future of HR 2019: In the Know or in the No**, care relevă interesul în creștere al HR-ului pentru transformarea digitală, în contextul progresului tehnologic rapid din ultimii ani.

Studiul KPMG confirmă acest interes, cu două treimi dintre cei 1.200 de respondenți la nivel global, confirmând că în organizațiile pe care le reprezintă, HR-ul a trecut deja sau urmează să treacă printr-un proces de transformare digitală, 70% dintre ei subliniind nevoia de transformare a forței de muncă. Cu toate acestea, doar 37% se simt confortabili cu abilitatea lor de a transforma organizația, iar incertitudinile privind impactul tehnologiei lasă multe organizații în așteptare.


Raportul nostru este disponibil [aici](#) și sperăm că îl veți considera o sursă bogată de informații cu privire la tendințele care conturează viitorul HR-ului.

De asemenea, vă așteptăm la conferința noastră anuală din 7 martie, intitulată **Exponential Growth – the new normal or just a dream?**, unde vom aborda și tema viitorului muncii alături de **Marius Istrate, Chief People Officer, UI Path**, primul unicorn românesc, și **Dragos Sandu, student, Universitatea Alternativă**, reprezentând vocea viitoarei generații de angajați.


Pentru mai multe detalii, imi puteți scrie la adresa de email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com).

Cu drag,


*Madalina*




**Trenduri în HR**  
Cum vor fi reinventate rolurile de HR în viitor?  
**Pagina 2**




**Dreptul Muncii**  
Concediere pentru necorespondere profesională versus concediere disciplinară – ce presupune fiecare și pe care o implementăm?  
**Pagina 3**




**Noutăți Legislaive**  
Sumarul lunii ianuarie 2019  
**Pagina 4**




**Mobilitate Internațională**  
Contingent de 20.000 de avize de muncă pentru lucrători nou admiși în 2019  
**Pagina 5**



**Opinii Fiscale**  
Impozitarea veniturilor din criptomonede în România  
**Pagina 6**



**Meet the Consultant**  
Ștefănel Cîrstea – Tax Consultant, Global Mobility Services  
**Pagina 6**



**Evenimente**  
Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză  
**Pagina 7**  
Alte Evenimente  
**Pagina 7**

## Trenduri în HR

### Cum vor fi reinventate rolurile de HR în viitor?

Ne aflăm într-o perioadă dinamică, în care provocările cauzate de digitalizare, schimbările la nivelul profilului forței de muncă, deficitul de talente și nevoia de noi competențe sunt prioritare pentru toți liderii de HR. Observăm din ce în ce mai mult nevoia de a dezvolta competențe noi în cadrul echipei de HR pentru a putea implementa programe și proiecte care să susțină forța de muncă să fie pregătită pentru toate schimbările care apar în organizație. Care sunt competențele-cheie pe care HR-ul trebuie să le dezvolte pentru a fi un partener real în drumul spre succes al unei organizații?

Un studiu realizat de KPMG, intitulat [The future of HR 2019: In the Know or in the No](#), accentuează nevoia consolidării competențelor în următoarele arii: viziune și cultură, analiză de date, experiența angajatului și profilul forței de muncă. Prin urmare, în urma acestui proces de dezvoltare, se vor contura următoarele noi roluri în HR:



**Andra Gatea**  
Consultant, Tax Human Capital



#### **Workforce Shaper** *Consultant Forță de Muncă*

Plasarea angajaților potriviți, în rolul potrivit, la momentul potrivit și identificarea competențelor necesare reprezintă principalele responsabilități ale acestui rol. Consultantul va avea un rol important în a înțelege nevoile pe termen lung în ceea ce privește resursele și competențele necesare, în a analiza resursele și decalajele și în a colabora cu arhitecții pentru a identifica ariile de intervenție potrivite (design organizațional, L&D, recrutare).



#### **Workforce Experience Consultant** *Consultant Experiența Angajatului*

Consultantul se va concentra pe segmentarea angajaților și a motivațiilor acestora, cu scopul de a identifica cele mai potrivite abordări pentru a schimba comportamente și a crește gradul de motivație al angajaților. Acesta se va implica în strategia de motivare a angajaților și va face recomandări bazate pe date concrete pentru fiecare arie de intervenție.



#### **Robotics Capability Manager** *Consultant Robotică*

Consultantul va fi responsabil de îmbunătățirea performanței roboților cât și de identificarea și implementarea unor noi soluții integrate de inteligență artificială care să vină în întâmpinarea nevoilor de afaceri identificate ca fiind prioritare. Vom observa, în acest caz, un mix de competențe de tehnologie, IT și HR.



#### **People Performance Architect** *Arhitect Managementul Performanței*

Arhitectul va fi responsabil de implementarea unui sistem integrat de management al performanței care să stimuleze și să îmbunătățească eficiența procesului și relevanța la nivel organizațional.



#### **People Data Analyst** *Analist Date Angajați*

Consultantul va fi responsabil de documentarea tuturor deciziilor privind datele, pentru a asigura relevanța acestora. Acesta va analiza datele pentru a înțelege mai bine cum contribuie fiecare angajat la succesul organizației dar și pentru a analiza informații cu scopul de a îmbunătăți satisfacția angajaților, de a crește gradul de retenție și de a contribui la dezvoltarea talentelor.

Provocările asociate impactului cauzat de inteligența artificială și alte tehnologii disruptive sunt profunde și, prin urmare, acesta este un moment bun pentru implementarea unor procese structurate de analiză, pentru a identifica noi oportunități în rolurile de HR.

## Dreptul Muncii

# Concediere pentru necorespondere profesională versus concediere disciplinară – ce presupune fiecare și pe care o implementăm?

Discuțăm astăzi de două dintre cele mai controversate tipuri de concediere reglementate de Codul Muncii, care, de multe ori, sunt folosite greșit în practică la concedierea salariaților întrucât delimitarea este foarte fină între aceste două noțiuni.

**Definirea noțiunilor.** Conceptul de necorespondere profesională reflectă faptul că salariatul respectiv nu corespunde locului de muncă pe care a fost încadrat, întrucât nu îndeplinește corespunzător criteriile și obiectivele de performanță stabilite de angajator, în baza cărora se poate conchide asupra modului în care sunt îndeplinite sarcinile de serviciu de către salariat.

Sanționarea disciplinară este rezultatul săvârșirii cu vinovăție a unei abateri disciplinare prin care salariatul a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Așadar, analizând cele două concepte, este important ca angajatorul să identifice ce se întâmplă de fapt în activitatea salariatului, respectiv: acesta nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu din cauza faptului că nu corespunde locului de muncă sau această neîndeplinire, este, de fapt, o abatere disciplinară pentru care se impune sancționarea disciplinară.

**Etape de parcurs în vederea efectuării concedierilor.** Menționăm că cele două tipuri de concedieri presupun respectarea unor proceduri și etape diferite care, dacă sunt superficial efectuate sau neefectuate, pot conduce la litigii în instanță câștigate de salariați.

Astfel, conform art. 63 (2) din Codul Muncii, concedierea pentru necorespondere profesională poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Potrivit alineatului 1 al aceluiași articol, concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege.

Mai mult, în cazul implementării concedierii pentru necorespondere profesională, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în societate, compatibile cu pregătirea profesională, în timp ce în cazul concedierii disciplinare, angajatorul nu are o astfel de obligație având în vedere caracterul de culpabilitate care rezultă din săvârșirea abaterii disciplinare.

**Aspecte sensibile.** Respectarea întocmai a etapelor prevăzute de lege în cazul acestor concedieri este esențială pentru documentarea legalității concedierilor efectuate. În acest sens, trebuie acordată o atenție sporită în cazul în care se are în vedere înlăturarea anumiți salariați din societate într-un timp foarte scurt fără a respecta toate aceste etape. În aceste cazuri, deși aparent angajatorul consideră că a economisit timp și resurse prin scurtarea tuturor procedurilor legale, ulterior această abordare poate cauza efecte negative asupra societății care poate culmina cu reintegrarea salariatului pe postul deținut anterior. În acest sens, am



**Lavinia Cioc Scarlat**  
Senior Associate,  
TMO Attorneys at Law  
în asociere cu KPMG Legal

întâlnit în jurisprudența de dreptul muncii instanțe care au considerat concedierea pentru necorespondere profesională nelegală întrucât toată procedura de evaluare profesională, deși întocmită anterior concedierii potrivit legii, a fost efectuată într-un timp foarte scurt de timp (de la o zi la alta), fapt ce denotă că a fost făcută *pro causa* pentru a înlătura salariatul cât mai repede din cadrul societății.

În concluzie, este important ca angajatorul, în primă fază, să delimiteze corect cele două tipuri de concediere pentru a proceda la concedierea care se impune a fi implementată în cazul respectivului salariat. În a doua fază, respectarea tuturor etapelor concedierii conform legii este esențială pentru efectuarea unei concedieri legale.





În **Monitorul Oficial nr. 38 din 15 ianuarie 2019** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” și 207 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți”.

În **Monitorul Oficial nr. 40 din 15 ianuarie 2019** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea procedurii privind stabilirea de către organul fiscal central a sumei reprezentând 2% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult sau pentru acordarea de burse private, conform legii, sau a sumei reprezentând 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit și a unităților de cult, care sunt furnizori de servicii sociale acreditați cu cel puțin un serviciu social licențiat, în condițiile legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

În **Monitorul Oficial nr. 43 din 16 ianuarie 2019** s-a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.

În **Monitorul Oficial nr. 44 din 17 ianuarie 2019** s-a publicat Legea pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 25/2018 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru aprobarea unor măsuri fiscal-bugetare.

Printre principalele aspecte, Legea prevede că:

- La articolul 114 alineatul (2), se introduce litera m) prin care sunt considerate venituri din alte surse veniturile din transferul de monedă virtuală; și
- La articolul 116 alineatul (2), se introduce litera c) prin care se determină câștigul din transferul de monedă virtuală ca diferența pozitivă între prețul de vânzare și prețul de achiziție, inclusiv costurile directe aferente tranzacției. Câștigul sub nivelul a 200 lei/tranzacție nu se impozitează cu condiția ca totalul câștigurilor într-un an fiscal să nu depășească nivelul de 600 lei.

În **Monitorul Oficial nr. 67 din 28 ianuarie 2019**, s-a publicat Ordinul pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 204 „Declarație anuală de venit pentru asocieri fără personalitate juridică și entități supuse regimului transparenței fiscale”. Ordinul include noul formular, instrucțiuni de completare, precum și caracteristicile de tipărire.

În **Monitorul Oficial nr. 80 din 31 ianuarie 2019** a fost publicată Hotărârea Guvernului privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2019, prin care se stabilește numărul acestora la 20.000 de lucrători nou-admiși, cu 5.000 mai mult decât în anul precedent.

În **Monitorul Oficial nr. 78 din 31 ianuarie 2019**, s-a publicat Hotărârea privind aprobarea metodologiilor pentru stabilirea normelor de venit utilizate la impunerea veniturilor din activități agricole, precum și a Metodologiei de calcul al reducerii normei de venit pentru aplicarea prevederilor referitoare la scutirea de la plata impozitului pe venit, prevăzută la art. 76 alin (1), lit. c, din Legea cooperăției agricole nr. 566/2004.

Dacă în proiectul de Hotărâre inițial, publicat la sfârșitul anului trecut pe site-ul Ministerului Muncii, se avea în vedere un contingent de 13.500 de avize de muncă, în ședința din data de 30.01.2019, Guvernul României a aprobat un contingent de 20.000 de avize de muncă pentru lucrătorii nou admiși pe piața forței de muncă în 2019. Astfel, numărul de avize a fost crescut cu 5.000 de avize de muncă față de anul precedent, fiind cel mai mare contingent stabilit vreodată de Guvern. Spre exemplu, în anul 2008, atunci când sectorul construcțiilor a atins cele mai înalt nivel de după anul 1989, contingentul a fost stabilit tot la 15.000 de avize de muncă.

Suplimentarea numărului de avize de muncă a avut în vedere dinamica solicitărilor de avize de muncă eliberate în 2018 față de 2017, potențialul de dezvoltare economică a României, necesitatea de a asigura forță de muncă în anumite sectoare de activitate, precum și prevenirea situațiilor în care străinii lucrează în România fără forme legale.

Prin creșterea contingentului, Guvernul încearcă să rezolve măcar parțial problema angajatorilor care se confruntă în ultimii ani cu o lipsă acută de forță de muncă, cu precădere în domeniul construcțiilor și HORECA.

Hotărârea de Guvern mai aduce o noutate, faptul că dispar, cel puțin în 2019, cotele de avize de muncă pe tipuri de lucrători.



Bogdan Dincă  
Manager, People Services

Dacă, spre exemplu, în 2018 a fost stabilit inițial un contingent cu 7.000 de avize de muncă împărțite pe tipuri de lucrători, suplimentat ulterior cu alte 8.000 de avize (lucrători permanenți – 8.000, lucrători detașați – 4.200, lucrători ICT - 700, lucrători înalt calificați - 500, lucrători sezonieri - 400, lucrători stagiați – 100, lucrători transfrontalieri – 100), acum cele 20.000 de avize vor fi eliberate în funcție de cererile primite.

Rămâne de văzut dacă cele 20.000 de avize vor fi suficiente pentru a satisface cererea, având în vedere că din datele oferite de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în perioada ianuarie – august 2018, 63.819 de locuri de muncă au fost declarate de către angajatori, în mod repetat, ca fiind vacante.



## Impozitarea veniturilor din criptomonede în România

În Partea I a Monitorului Oficial al României a fost publicată, în data de 17 ianuarie 2019, Legea nr. 30/2019 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 25/2018 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru aprobarea unor măsuri fiscal bugetare. Printre principalele modificări aduse de Legea 30/2019 amintim și clarificările aduse cadrului fiscal aplicabil în cazul câștigurilor obținute din transferul de monede virtuale – i.e. criptomonede. Până la publicarea Legii nr. 30/2019 nu exista un cadru fiscal reglementat pentru aceste tipuri de venituri/câștiguri, subiectul criptomonedelor ridicând întotdeauna numeroase semne de întrebare.

Având în vedere, însă, avântul pe care l-au luat tranzacțiile cu criptomonede, cât și creșterea abruptă și fluctuațiile valorii acesteia, autoritățile au considerat, probabil, că este momentul oportun să includă această zonă a „investițiilor” în topul priorităților. Astfel, conform noilor reglementări, veniturile/câștigurile obținute din tranzacțiile cu criptomonede sunt incluse în categoria veniturilor din alte surse.

Ca și algoritm de calcul, conform noilor reglementări, câștigul/venitul se determină ca diferență pozitivă între prețul de vânzare și prețul de achiziție, inclusiv costurile directe aferente tranzacției.

Interesant de menționat că, potrivit acestor reglementări, câștigul sub nivelul a 200 lei/tranzacție nu se impozitează cu condiția ca totalul câștigurilor într-un an fiscal să nu depășească nivelul de 600 lei. În plus, în funcție de valoarea câștigului, aceste venituri pot fi și subiect al contribuțiilor de asigurări sociale de sănătate.

Deși aceste câștiguri sunt incluse în categoria veniturilor din alte surse, obligația declarării revine persoanei fizice care obține câștigul/venitul din tranzacționarea criptomonedelor, prin



intermediul Declarației Unice care, începând cu acest an poate fi depusă doar electronic (fie prin Spațiul Privat Virtual, fie prin utilizarea unui certificat digital).

Din punctul nostru de vedere, reglementarea impozitării veniturilor obținute din astfel de tranzacții este foarte importantă, întrucât lipsa unui cadru legislativ poate conduce de foarte multe ori la decizii și comportamente abuzive în piață. În plus, tot acest avânt al tranzacțiilor în mediul virtual îi determină și pe legiuitorii să încerce să țină pasul cu tehnologia și să „reinventeze” cadrul fiscal necesar. Va fi interesant de văzut și cum va evolua cadrul fiscal din aceasta zonă, a tranzacțiilor cu criptomonede, cât și gradul de conformare al persoanelor care obțin astfel de câștiguri, fiind cunoscut faptul că unul din aspectele cele mai apreciate de utilizatorii acestor monede fiind criptarea și confidențialitatea tranzacțiilor.

În concluzie, suntem de părere că, prin reglementarea în mod expres a modalității de impozitare a câștigurilor obținute din transferul de criptomonede, în viitorul apropiat, vor mai exista și alte legi care să reglementeze în mod clar și exhaustiv modalitățile de tranzacționare și impozitare a unor astfel de operațiuni, respectiv câștiguri.

### Meet the Consultant

## Ștefănel Cîrstea – Tax Consultant, Global Mobility Services

Numele meu este Ștefănel Cîrstea, iar începând cu luna ianuarie a anului 2018 fac parte din echipa People Services, specializarea Global Mobility Services, din cadrul KPMG România. Am absolvit un Master cu specializarea în Dreptul Muncii în anul 2017, iar în anul 2018 un Master de Drept Fiscal.

În cadrul echipei People Services am șansa de a pune în aplicare cunoștințele teoretice dobândite pe parcursul anilor de studiu. În ceea ce privește proiectele în care am fost implicat, contribuția mea până în acest moment a presupus, în principal, menținerea

comunicării cu autoritățile din domeniul fiscal, pregătirea calculului privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate în România. În plus, am fost implicat și în proiecte de consultanță care vizau diverse spețe ale impozitării persoanelor fizice.

Experiența de până acum aș putea să o numesc transformativă, atât din punct de vedere profesional, cât și personal. Un mediu motivant și o echipă solidă pot determina și ambiționa pe oricine.



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

## Alte Evenimente



**[KPMG Romania 2019 Annual Conference: Exponential Growth - the new normal or just a dream?](#)**



**[Conferință Cluj: Aspecte practice privind documentarea prețurilor de transfer](#)**

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

**Mădălina Racovițan**

Partner, Head of People Services

[mracovitan@kpmg.com](mailto: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](mailto:kpmgro@kpmg.ro) / Internet: [www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)