



# People Services NEWSLETTER

May 2019

## Ghidul privind detașarea internațională a lucrătorilor

**Mădălina Racovițan**  
Partner, Head of People Services



Ne bucurăm să anunțăm lansarea celei de-a 4-a ediții a Ghidului privind detașarea internațională a lucrătorilor, un studiu privind cerințele minime de salarizare și nu numai, în cazul detașărilor internaționale în statele membre ale Uniunii Europene (UE), ale Spațiului Economic European (SEE) și Elveția!

Scopul principal al acestui studiu este de a oferi angajatorilor o imagine de ansamblu asupra potențialelor costuri și obligații administrative asociate detașărilor internaționale. În acest sens, Ghidul include informații privind salariul minim, cota efectivă de impozitare și procedurile specifice de înregistrare necesare în fiecare stat membru.

Mai multe detalii despre Ghid găsiți în articolul „Salariul minim în contextul detașărilor internaționale” din acest număr al buletinului nostru și conținutul Ghidului îl puteți consulta aici.

Dacă aveți întrebări pe marginea acestui studiu, sau doriți informații suplimentare, nu ezitați să mă contactați la adresa mea de email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

Salutări,

*Madalina*

## Sumar

**Dreptul muncii**  
Modificări ale  
activității zilierilor

**Mobilitate internațională**  
Majorarea salariului mediu brut  
pe economie, pe cine afectează

**Meet the consultant**  
Miruna Pirlea  
Asistent, Global Mobility Services



**Trenduri în HR**  
Frica de feedback și cum o putem  
depăși

**Noutăți Legislative**  
Sumarul lunilor aprilie-mai 2019

**Opinii fiscale**  
Salariul minim în contextul  
detașărilor internaționale

**Evenimente**  
Seminarul anual de  
salarizare, legislația  
muncii și mobilitate  
internațională



## Frica de feedback și cum o putem depăși



O scurtă trecere în revistă a studiilor despre nevoile generațiilor Millennials și Z, precum și a rezultatelor survey-urilor de engagement din companii, ne arată că feedback-ul este esențial pentru angajați și că aceștia își doresc să aibă atât oportunitatea de a primi, cât și cea de a oferi feedback oricând.

Paradoxal, de-a lungul timpului am avut ocazia să descoperim că deși această nevoie există, în același timp, teama de feedback este des întâlnită în multe organizații.

### De ce ne temem de feedback?

Răspunsul ar putea fi oferit de neuroștiință. Creierul nostru este construit să scaneze mediul înconjurător și să detecteze potențiale pericole sau recompense. În momentul în care detectează un pericol, creierul nostru lansează bine-cunoscuta reacție "Fight or Flight" = "Luptă sau Fuși".

În zilele noastre, amenințarea percepută vine deseori din interacțiunile sociale. Nevoia noastră de a ne compara favorabil cu ceilalți și nevoia de apartenență la grup sunt doar câțiva factori care generează această reacție în prezența feedbackului.

Studiile arată că frica de feedback este întâlnită nu doar la cei care primesc dar, deseori, și la cei care dau feedback. Dr. Carla Jeffries a realizat o serie de experimente interesante, în cadrul cărora a rugat participanții la studiu să ofere feedback în trei modalități: față-în-față, anonim și către o parte independentă. Ce a descoperit, poate nu surprinzător, este că cei cu stimă de sine scăzută ofereau feedback față-în-față mai degrabă pozitiv, iar în situația de anonimitate mai degrabă negativ. În același timp, participanții care aveau mai multă încredere în ei și cu stimă de sine ridicată ofereau același feedback, indiferent de circumstanțe.

### Ce se află, de fapt, în spatele reticenței de a oferi feedback negativ?

Această reticență poate fi determinată de nevoia de apartenență și legătura cu grupul nostru. Pentru mulți manageri este foarte important să fie plăcuți de membrii echipei, acest aspect fiind, poate, mai important decât alte lucruri. În același timp, frica de feedback poate fi determinată de teama de conflict și de confruntare sau poate să fie pur și simplu o lipsă de abilități. Nu ne naștem cu abilitatea de a oferi feedback, mulți dintre noi nu am avut ocazia să o deprindem acasă sau la școală, iar multe organizații nu încurajează exersarea unui astfel de comportament. Prin urmare, în situațiile în care trebuie să oferim feedback îl dăm, de multe ori, prost și ineficient, fapt ce alimentează dorința de a evita să ne punem în astfel de situații care ne fac să ne simțim incapabili.

### Ce putem face cu frica de feedback?

O cultură organizațională care se bazează pe feedback se poate construi doar într-un mediu în care există încredere, în care sunt cultivate abilitățile de a oferi și de a primi feedback, în care există mindset-ul potrivit și convingerea că feedback-ul este important.

Comportamentul de a oferi și de a primi feedback poate fi cultivat prin puterea obișnuinței. O parte importantă din învingerea fricii constă în crearea unui obicei pentru a ne induce anumite comportamente.

Feedback-ul oferit o dată, de 2 sau chiar de 4 ori pe an nu este suficient. În acest context, devine esențial să ne asumăm misiunea de a facilita feedback-ul continuu în organizații și de a ajuta oamenii să depășească această teamă.



## Modificări ale activității zilierilor

Recent, a fost adoptată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din data de 19.04.2019 (OUG nr. 26/2019), ce aduce modificări Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.

Astfel, ca urmare a solicitărilor venite din partea mediului de afaceri ce a criticat impactul adus de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 114/2018, prin care domeniile de activitate în care se putea folosi munca zilierilor au fost restrânse la doar trei domenii (agricultură, silvicultură și pescuit), a fost din nou lărgită sfera acestora, cu alte activități, printre care: Activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor (grupa 823), Publicitate (grupa 731), Activități de interpretare artistică, spectacole (clasa 9001), Creșterea și reproducția animalelor semidomestice și a altor animale (clasa 0149), Activități de alimentație (catering) pentru evenimente (diviziunea 5621), Restaurante (clasa 5610), Baruri și alte activități de servire a băuturilor (clasa 5630).

OUG nr. 26/2019 aduce modificări și cu privire la Registrul de evidență a zilierilor. Registrul electronic de evidență a zilierilor se înființează începând cu data de 20 decembrie 2019 ca singura modalitate de transmitere (către Inspectoratul Teritorial de Muncă) a datelor privind evidența zilierilor, urmând ca metodologia de întocmire și transmitere a registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în registru se vor stabili prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale în termen de 60 zile de la data înființării acestuia.

Activitățile în domeniul agriculturii sunt incluse în excepția de la regula conform căreia activitățile desfășurate de zilieri nu pot depăși 90 zile cumulate pe durata unui an calendaristic, fiind

permisă prestarea de către zilieri de activități și în acest domeniu pe o perioadă maximă de 180 zile (cumulate pe durata unui an calendaristic).

În ceea ce privește costurile asociate acestei activități, începând cu luna mai a anului 2019, beneficiarii (adică cei care angajează zilieri) trebuie să calculeze, să plătească și să declare contribuția de asigurări sociale pentru veniturile realizate de zilieri, aceștia din urmă deținând calitatea de asigurați în sistemul public de pensii.

Însă, activitatea desfășurată de către zilieri nu le conferă acestora calitatea de asigurat în sistemul public de sănătate și nici în sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

În acest ultim caz, în situația producerii unui accident de muncă sau boală profesională, beneficiarul este obligat să asigure plata cheltuielilor aferente îngrijirilor medicale necesare zilierului.

În ceea ce privește intrarea în vigoare a prevederilor OUG nr. 26/2019, obligația beneficiarului de a transmite către Inspectoratul Teritorial de Muncă zilnic registrul electronic, precum și de a înregistra evidența zilierilor în acest registru electronic, intră în vigoare la data intrării în vigoare a ordinului ministrului muncii și justiției sociale mai sus menționat.

Modificările privind calculul, plata și declararea impozitului pe venit datorat pentru veniturile zilierilor, precum și calculul, plata și declararea contribuției de asigurări sociale pentru veniturile zilierilor se vor aplica începând cu veniturile lunii mai 2019, iar modificările la faptul că zilierii nu sunt asigurați în sistemul public de sănătate au intrat în vigoare la data de 1 mai 2019. Restul prevederilor OUG nr. 26/2019 au intrat în vigoare la data publicării acesteia în Monitorul Oficial, 19 aprilie 2019.

## Noutăți Legislative

### Sumarul lunilor aprilie-mai

În Monitorul Oficial nr. 309 din data de 16 aprilie 2019 a fost publicată OUG nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative care aduce modificări Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. Pentru mai multe detalii cu privire la noutățile care intră în vigoare prin OUG, vă rugăm să accesați acest link.

Ordonanța introduce o nouă prevedere de modificare a Codului Muncii, și anume acordarea unui concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile pentru salarialele care urmează proceduri de fertilizare in vitro. Concediul se acordă anual.





## Salariul minim în contextul detașărilor internaționale



KPMG România a lansat cea de-a 4-a ediție a Ghidului privind detașarea internațională a lucrătorilor, un studiu privind cerințele minime de salarizare și nu numai în cazul detașărilor internaționale în statele membre ale Uniunii Europene (UE), ale Spațiului Economic European (SEE) și Elveția.

Scopul principal al acestui studiu este de a oferi angajatorilor o imagine de ansamblu asupra potențialelor costuri și obligații administrative asociate detașărilor internaționale. În acest sens, Ghidul include informații privind salariul minim, cota efectivă de impozitare și procedurile specifice de înregistrare necesare în fiecare stat membru.

Prevederile legale în acest domeniu devin mai clare, dar și mai stricte, cu fiecare an care trece. În acest sens, angajatorii trebuie să se asigure că respectă cerințele Directivei privind detașările internaționale, inclusiv cerințele privind acordarea salariului minim, precum și cerințele specifice fiecărei țări în ceea ce privește obligațiile de înregistrare la autoritățile competente.

Pentru a ajuta companiile să facă față acestei provocări, KPMG a inițiat această serie de studii anuale privind salariul minim și procedurile specifice de înregistrare necesare în statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Elveția.

Ghidul compară, de asemenea, nivelul salariului minim aplicabil în statele membre UE/SEE/Elveția, precum și costul fiscal suportat de angajat, pentru un salariu minim, în fiecare dintre aceste țări. Ca urmare a acestor comparații, apar câteva rezultate interesante.

Din anul 2016, când KPMG a început acest studiu, Olanda, Irlanda și Luxemburg au fost țările cu cel mai înalt nivel al salariului minim stabilit la nivel național, în timp ce România și Bulgaria au ocupat constant ultimele locuri, cu cel mai mic nivel al salariului minim.

### Salariul minim brut stabilit la nivel național (EUR)

Pentru anul 2019, din cele 21 de țări care au un salariu minim stabilit la nivel național, România se situează pe locul 19, cu un salariu minim de 439 EUR, urmată doar de Letonia (430 EUR) și Bulgaria (286 EUR).

Începând cu acest an, România are un salariu minim diferit pentru industria construcțiilor (633 EUR), care este semnificativ mai mare decât cel standard. Prin urmare, uitându-ne numai la sectorul construcțiilor, România se situează pe locul 16 din cele 26 de țări care au furnizat informații referitoare la salariul minim brut aplicabil în sectorul construcțiilor.

Țările cu un nivel al salariului minim scăzut au costuri fiscale mai mari pentru angajați. În timp ce Irlanda, țara cu cel mai înalt nivel al salariului minim net din UE/SEE/Elveția pentru industria construcțiilor, are o cotă efectivă de impozitare de 24,07% pentru angajat, România, are o cotă efectivă de impozitare de 40,85% .

Salariul minim net în industria construcțiilor și cota efectivă de impozitare, pentru salariul minim aplicabil în industria construcțiilor

Este interesant de remarcat faptul că din cele 26 de țări analizate, România are cel mai ridicat cost fiscal pentru angajat (40,85%), semnificativ mai mare decât cota efectivă de impozitare din alte țări din Europa Centrală și de Est: 17,86% (Slovacia), 22,40% (Bulgaria), 29,29% (Polonia) și 33,5% (Ungaria).

[Accesați studiul aici](#)

## Mobilitate internațională

Bogdan Dincă

Manager, Taxation Services



## Majorarea salariului mediu brut pe economie, pe cine afectează

Legea nr.47/2019 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2019 publicată în Monitorul Oficial pe 12 martie 2019, intrată în vigoare cu 15 martie 2019, aduce o serie de modificări, printre care și o majorare a câștigului salarial mediu brut. Astfel, câștigul salarial mediu brut a crescut de la 4.162 lei la 5.163 lei. Pe lângă faptul că salariul mediu brut se utilizează la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, acesta este un indicator în funcție de care companiile calculează salariul minim brut ce va fi acordat unui cetățean străin care a obținut avizul de muncă pentru lucrător înalt calificat. Astfel, majorarea salariului mediu are un impact asupra acestei categorii de lucrători străini, atât timp cât salariul înscris în contractul individual de muncă se situează la valoarea minimă impusă de legislație. Conform legislației actuale, această categorie de străini trebuie să aibă un salariu minim de încadrare la nivelul a două salarii medii brute

pe economie, adică minim 10.326 lei/lună. Până nu demult, respectiv noiembrie 2018, străinii posesori de aviz de muncă pentru lucrător înalt calificat, trebuiau să aibă un salariu minim la nivelul a patru salarii medii brute pe economie, adică 16.648 lei/lună. Dacă ar fi să comparăm cu anii anteriori, vom observa că plafonul salarial actual se apropie de cel impus în 2015, care era de 10.724 lei/lună.

Concluzionând, remarcăm intenția pozitivă a legiuitorului de a reduce plafonul salarial minim impus lucrătorilor străini înalt calificați. Această intenție pozitivă este oarecum subminată de creșterea constantă a salariului mediu brut pe economie, însă companiile care doresc să angajeze forța de muncă străină înalt calificată se confruntă oricum cu necesitatea acordării unui pachet salarial competitiv acestor specialiști înalt calificați, având în vedere penuria de pe piața forței de muncă.

## Meet the Consultant

Miruna Pîrlea

Asistent, Global Mobility Services



Mă numesc Miruna Pîrlea și m-am alăturat echipei Global Mobility Services din cadrul departamentului People Services în februarie 2019. Am absolvit Facultatea de Drept a Universității Nicolae Titulescu în anul 2018.

Printre atribuțiile pe care trebuie să le întreprind în cadrul echipei se numără înregistrarea fiscală a persoanelor fizice/juridice, precum și pregătirea calculului privind impozitul pe venit și contribuții sociale.

Cele 3 luni de activitate în cadrul companiei KPMG s-au dovedit a fi foarte productive în ceea ce privește abilitățile mele de comunicare, întrucât unul dintre rolurile mele esențiale din cadrul departamentului îl reprezintă păstrarea unui dialog constant cu expatriații și cu autoritățile fiscale.

Am convingerea că echipa KPMG îmi va oferi un viitor inovativ, plin de oportunități provocatoare ce mă vor ajuta în dezvoltarea mea atât în planul profesional, cât și în cel personal.

# Evenimentele lunii mai 2019

---



București

## Seminarul anual de salarizare, legislația muncii și mobilitate internațională

Seminarul se va concentra asupra prevederilor legislative în domeniul salarizării, a modificărilor în sfera concediilor medicale, modificări în sfera legislației muncii și a dialogului social.

Totodată, vom adresa aspecte de mobilitate internațională, în special aspecte practice referitoare la detașarea românilor în străinătate.

De asemenea, în cuprinsul seminarului vom aborda într-o manieră practică, subiectul scutirii de impozit pe veniturile din salarii în cazul angajaților ce lucrează în domeniul construcțiilor. Cursul se adresează managerilor și specialiștilor din domeniul resurselor umane și salarizării dar și specialiștilor în mobilitate internațională



Cluj Napoca



Timișoara



București

---

## Confluențele fiscalului cu insolvența și penalul. Prevenție. Riscuri. Soluții

Majoritatea agenților economici se confruntă în această perioadă fie cu inspecții fiscale agresive, fie cu interferențe cu procedura insolvenței, fie proprie,

fie a partenerilor de afaceri. Peste toate acestea planează umbra urmăririi penale, care poate afecta și agenții economici cei mai diligenți



## Contact

### Mădălina Racovițan

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

## KPMG Romania

### Bucharest Office

Victoria Business Park,  
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road  
no. 69-71, Sector 1, Bucharest  
013685, Romania  
P.O. Box 18-191  
**T:** +40 (372) 377 800  
**F:** +40 (372) 377 700  
**E:** kpmgro@kpmg.ro

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

### Cluj Napoca Office

Liberty Technology Park  
Gării Street no 21, Cluj-Napoca,  
Cluj, Romania  
**T:** +40 (372) 377 900  
**F:** +40 (753) 333 800  
**E:** kpmgro@kpmg.ro

### Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,  
4th Floor, Constanta,  
900540, Romania  
**T:** +40 (756) 070 044  
**F:** +40 (752) 710 044  
**E:** kpmgro@kpmg.ro

### Iasi Office

Ideo Business Center,  
Pacurari Road, no. 138,  
1st Floor, Office B 105  
Iasi, 700521, Romania  
**T:** +40 (756) 070 048  
**F:** +40 (752) 710 048  
**E:** kpmgro@kpmg.ro

### Timisoara Office

ISHO Offices  
Take Ionescu blv. no. 46B, Building A,  
7th floor, Timis, Romania  
**T:** +40 372 377 999  
**F:** +40 372 377 977  
**E:** kpmgro@kpmg.ro

## KPMG Moldova

### Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,  
8th floor, MD-2004, Chisinau  
Republic of Moldova  
**T:** + 373 (22) 580 580  
**F:** + 373 (22) 540 499  
**E:** kpmg@kpmg.md  
[www.kpmg.md](http://www.kpmg.md)

[kpmg.com/socialmedia](http://kpmg.com/socialmedia)



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation. The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

© 2019 KPMG Romania S.R.L., a Romanian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Romania.