



WEBINAR KPMG

Salarizare și legislația muncii

Noutăți legislative

30 septembrie 2020



WEBINAR

Salarizare și legislația muncii

Noutăți legislative



Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

KPMG în România

În vremuri incerte KPMG este alături
de clienții săi pentru a aduce
claritate

Agendă

- 1 **Modificări recente ale legislației în materie de concedii medicale**
- 2 **Avantaje în natură specifice contextului actual și tratamentul fiscal aplicabil;**
- 3 **Modificări și completări la Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;**
- 4 **Măsuri de sprijin pentru angajați și angajatori prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 92/2020;**
- 5 **Kurzarbeit-Impactul prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 132/2020/ Telemunca- aspecte de interes privind diferența dintre telemuncă și munca la domiciliu;**
- 6 **Zile libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor;**
- 7 **Modificări ale Codului Muncii și practica judiciară recentă.**



WEBINAR

Salarizare și legislația muncii

Noutăți legislative



Luminița Fășie

Manager, Taxation Services

KPMG în România

- > Modificări recente ale legislației în materie de **concedii medicale**
- > **Avantaje în natură**
- > Modificare **fond handicap**
- > Măsuri de sprijin pentru angajați și angajatori prevăzute de **O.U.G. nr. 92/2020**

Concedii medicale

(1/13)

Ordinul nr. 502/ 27 martie 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 (1/3)

Modificarea de termene

- **Certificatele medicale se pot elibera și la o dată ulterioară, dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului, în cazul urgentelor medico-chirurgicale**, pentru care gradul de severitate al bolii nu impune internarea în spital și pentru care nu au fost eliberate certificatele de concediu medical de către medicii care au asistat urgența. Totodată, în aceste situații, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicul de familie în baza recomandării emise de către medicul care a asistat urgența;
- Pentru **tuberculoza pulmonara** concediul medical se poate acorda pe toată durata perioadei de tratament, până la vindecare, iar pentru **SIDA și neoplazii** se poate acorda concediu medical pentru o perioadă de 1 an și 6 luni în intervalul ultimilor 2 ani, fără a mai fi necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale;
- În cazul persoanelor ce își desfășoară activitatea la **mai mulți angajatori**, în situația prezentării unui certificat medical în vederea plății indemnizației aferente acestuia de către ambii angajatori, persoana trebuie **să îndeplinească condiția stagiului de asigurare fata de fiecare dintre angajatori**;

Concedii medicale

(2/13)

Ordinul nr. 502/ 27 martie 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 (2/3)

Modificare adeverinței eliberată de angajator din care rezulta numărul de zile de concediu medical

- **Adeverința** poate fi eliberată numai angajaților care **îndeplinesc condiția stagiului de asigurare** sau celor care **se află în concediu medical** ce se acordă fără condiția îndeplinirii stagiului de cotizare (urgente medico-chirurgicale, SIDA, neoplazii, tuberculoza, boli infectocontagioase, risc maternal);
- **Formatul adeverinței a fost modificat**, detaliindu-se numărul de zile de concediu medical aferente fiecărui cod de indemnizație în parte, fiecărei sarcini, precum și fiecărui copil bolnav, dar și seria și numărul certificatului de concediu medical anterior;
- În situația în care angajații **nu îndeplinesc stagiul de cotizare**, aceștia vor beneficia de **o adeverință medicală eliberată de către medicul curant**, în vederea justificării absentei la locul de muncă.

Concedii medicale

(3/13)

Ordinul nr. 502/ 27 martie 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 (3/3)

Prevederi specifice privind certificatele de concediu medical acordate în perioada stării de urgență (Capitolul IV)

- Introducerea posibilității de a transmite documentele prin mijloace de transmitere la distanta (certificate, adeverințe, solicitări rambursare);
- Eliminarea vizei medicului de familie pentru certificatele transmise prin mijloace de transmitere la distanta;
- Certificatele eliberate până la data instituirii stării de urgență s-au plătit fără avizul medicului expert al asigurărilor sociale, fără avizul medicului de medicina muncii, respectiv fără avizul medicului de familie;
- În cazul mai multor afecțiuni, certificatele de concediu medical s-au putut acorda și la o dată ulterioară, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data încetării perioadei stării de urgență instituită prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgenta pe teritoriul României;

Concedii medicale

(4/13)

Ordinul 872/22 mai 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005

Prevederi specifice situației SARS-CoV-2 aplicabile în perioada 15 mai – 30 septembrie 2020 (Capitolul V)

- Se reglementează posibilitatea transmiterii prin **mijloace de transmitere la distanță a certificatelor medicale, adeverințelor**, documentelor ce atestă ieșirea din carantină precum și a documentelor privind solicitarea rambursării sumelor din FNUASS;
- **Formularele originale** ale certificatelor de concediu medical, se depun de către persoana asigurată la plătitorii de indemnizații, **în termen de 30 de zile calendaristice de la data eliberării acestora**;
- Certificatele de concediu medical, acordate de medici, alții decât medicii de familie, eliberate **până la data de 30 iunie 2020**, **se plătesc fără avizul medicului de familie**;
- Dacă după expirarea concediului medical acordat la ieșirea din spital a pacientului cu COVID-19 pentru care starea sănătății nu permite reluarea activității, medicul de familie, pe baza scrisorii medicale eliberate de medicul curant din spital, **poate prelungi concediul medical pentru aceeași afecțiune cu cel mult 14 zile**;

Concedii medicale

(5/13)

Ordonanța de urgență nr. 126/31 iulie 2020 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

- Se elimină obligativitatea condiției de stagiu de asigurare pentru concediile medicale aferente **bolilor infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării** prevăzută la art. 8 din Legea 136/2020 (i.e. CM cod 05 pentru Covid);
- Indemnizația de incapacitate temporară de muncă pentru cazurile în care a fost instituită măsura izolării sau carantinării, potrivit Legii nr. 136/2020 **este suportată din prima zi de incapacitate** din bugetul FNUASS, iar cuantumul brut lunar al acestei indemnizații reprezintă **100% din baza de calcul** (i.e. CM cod 05 Covid și CM cod 07);
- Concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă determinată de bolile infectocontagioase pentru care se instituie măsura izolării **se acordă până la data confirmării persoanei ca fiind vindecată**;
- Concediu pentru carantină se acordă persoanelor asigurate în condițiile **art. 20 din Legea nr. 136/2020**, durata concediului medical fiind stabilită de către medicii curanți în funcție de evoluția bolii;
- Durata concediilor pentru tuberculoză, neoplazii, SIDA, boli cardiovasculare, a concediilor pentru sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, pentru reducerea timpului de muncă, **pentru carantină sau izolare**, precum și pentru risc maternal **nu diminuează numărul zilelor de concediu medical pentru celelalte afecțiuni**.

Concedii medicale

(6/13)

Legea 136/18 iulie 2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic

Prevederile se aplică în situațiile de risc epidemiologic și biologic declarate de către instituțiile abilitate;

Izolarea (Art. 8)

- Conform alin (1), **izolarea** se instituie pentru persoanele bolnave cu semne și simptome sugestive specifice definiției de caz, precum și pentru persoanele purtătoare ale agentului înalt patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive;
- **Izolarea** se instituie, atunci când medicul constată riscul de transmitere a unei boli infectocontagioase cu risc iminent de transmitere comunitară, **într-o unitate sanitară** sau, după caz, într-o locație alternativă atașată unității sanitare, în scopul efectuării examinărilor clinice, paraclinice și a evaluărilor biologice, până la primirea rezultatelor acestora, **dar nu mai mult de 48 de ore**;
- **Izolarea la domiciliu** sau la locația declarată se instituie dacă **riscul contaminării** altor persoane sau al răspândirii bolii infectocontagioase **este redus**.
- Măsura izolării **încetează la data confirmării persoanei ca fiind vindecată** pe baza examinărilor clinice și paraclinice sau a recomandării medicului care constată că **riscul de transmitere a bolii nu mai există**.

Concedii medicale

(7/13)

Legea 136/18 iulie 2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic

Carantina (Art.20)

- Concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată de la domiciliu, **din cauza unei suspiciuni** asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin **certificatul eliberat de direcția de sănătate publică**.
- Certificatul de concediu medical pentru carantină se eliberează de medicul curant, pe baza certificatului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică.
- În caz de **carantină sau izolare**, certificatele de concediu medical **se pot elibera la o dată ulterioară, dar numai pentru luna în curs sau luna anterioară**.
- În situația în care durata perioadei de carantină sau de izolare stabilită de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică depășește 90 de zile, **nu este necesar avizul medicului expert al asiguraților sociale**.
- Quantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină sau izolare reprezintă **100%** din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din FNUASS, iar durata **nu se cumulează cu durata concediilor medicale acordate unui asigurat pentru alte afecțiuni**.

Concedii medicale

(8/13)

Ordinul 1092/1 iulie 2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale

Modificat începând cu 7 septembrie 2020, prin Ordinul 1546/2020

- Se introduce un nou modelul unic al certificatului de concediu medical începând cu data de 2 iulie 2020, formatul precedent putând fi utilizat în paralel până cel **târziu la data de 30 septembrie 2020**;
- Formatul nou aduce ca și noutate câmp pentru **CNP-ul copilului**, în cazul certificatelor cu cod 09 și este **eliminată ștampila** unității emitente și cea a altor instituții precum și **viza medicului de familie**;
- Se introduc două coduri noi de indemnizații de asigurări sociale de sănătate:
 - **51** Boală infectocontagioasă pentru care se instituie măsura izolării 100%;
 - **91** Îngrijire copil bolnav cu afecțiuni grave, în vârstă de până la 16 ani 85%.

Concedii medicale

(9/13)

Ordinul 1395/6 august 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (1/3)

- Prevederi noi **privind transmiterea prin mijloace de transmitere la distanță** a certificatelor medicale, adeverințelor eliberate de angajatori, precum și a cererilor prin care se solicită restituirea sumelor reprezentând indemnizații plătite angajaților, inclusiv posibilitatea de a solicita restituirea sumelor în baza certificatelor medicale transmise prin mijloace de transmitere la distanță;
- **Formularele originale** ale certificatelor de concediu medical, care au fost transmise prin mijloace de transmitere la distanță, se depun de către salariați la angajator, **în termen de 30 de zile calendaristice** de la data eliberării acestora;
- **Bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării**, potrivit legii se introduc în lista celor pentru care certificatele de **concediu medical se pot elibera** și la o dată ulterioară, **numai pentru luna în curs sau luna anterioară**;
- Pentru situațiile în care **măsura carantinei** este dispusă pentru **două sau mai mult de două luni calendaristice**, certificatele de concediu medical pentru aceste situații se **eliberează lunar sau după ultima zi a încetării perioadei de carantină**, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data ultimei zile a încetării perioadei de carantină.

Concedii medicale

(10/13)

Ordinul 1395/6 august 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (2/3)

- În durata maximă, cumulată, a concediilor medicale **acordate de medicul de familie** pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă, nu se includ și următoarele tipuri de concedii eliberate de medicii de familie:
 - Concediul medical acordat pentru aceeași afecțiune pe **durata recomandată în scrisoarea medicală** eliberată de medicul curant din spital, după expirarea concediului medical acordat la ieșirea din spital în cazul în care starea de sănătate a persoanei asigurate nu permite reluarea activității (Art. 23¹ alin. (3));
 - Concediu medical acordat pentru perioada în care persoana asigurată este izolată la domiciliu sau la locația declarată de aceasta, în situația în care medicul curant nu a eliberat certificatul la externare (Art. 23¹ alin. (6));
 - Concediile medicale acordate de către medicii de familie, **în perioada stării de urgență pentru consultațiile acordate la distanță** sau pentru cele **acordate ulterior ieșirii din spital** atunci când starea sănătății pacientului nu permite reluarea activității, pe baza scrisorii medicale eliberate de medicul curant din spital (art. 78¹ alin. (7) lit. k), art. 78¹ alin. (15) și (16), art. 78² alin. (7) lit. k), art. 78² alin. (15));

Concedii medicale

(11/13)

Ordinul 1395/6 august 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (3/3)

- Au fost introduse prevederi privind condițiile și termenele de acordare a **concediilor medicale asiguraților pentru care s-a instituit măsura izolării**, potrivit legii, în unități sanitare sau într-o locație alternativă atașată unei unități. Acestea **pot fi eliberate atât de medicul curant cât și de medicul de familie, în baza scrisorii medicale** (Art. 231);
- Au fost **aliniat prevederile referitoare la concedii și indemnizații pentru carantină** în conformitate cu prevederile Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice (Art. 37);
- **Durata concediilor pentru boli infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării**, împreună cu cele pentru tuberculoză, neoplazii, SIDA, boli cardiovasculare, a concediilor pentru sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, pentru reducerea timpului de muncă, pentru carantină și pentru risc maternal, **nu diminuează numărul zilelor de concediu medical** acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni (alinieri cu modificările OUG 158/2005);
- A fost modificat articolul privind procedura de **recuperare a sumelor din FNUASS**, detaliind procesul intern al Caselor de Sănătate. În plus, a fost introdus un nou termen, de **90 de zile în care angajatorul poate depune o nouă cerere**, de la data primirii comunicării deciziei de respingere a plății (Art. 64).

Concedii medicale

(12/13)

Ordonanța de urgență nr. 145/25 august 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și a O.U.G nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

- Sunt considerate **perioade asimilate stagiului de cotizare** perioadele în care persoanele asigurate în temeiul legislației interne a unui stat membru UE, al SEE sau a Confederației Elvețiene pentru care sunt incidente prevederile legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, au realizat **stagii de asigurare atestate prin intermediul formularului European** privind totalizarea perioadelor de asigurare, eliberat de instituția competentă la care acestea au fost asigurate anterior (formularul E104);
- Veniturile ce vor **constitui bază de calcul** pentru stabilirea cuantumului indemnizațiilor aferente concediilor medicale ce sunt eliberate pentru persoanele al căror stagiu de cotizare este constituit conform celor menționate mai sus, vor fi **veniturile realizate pe teritoriul României**;
- Se aliniază duratele de acordare a concediului și indemnizației pentru incapacitate temporară pentru tuberculoza pulmonară, neoplazii și SIDA cu cele din normele metodologice;
- Se modifică procedura de recuperare a indemnizațiilor ce se suportă din FNUASS, art. 38 din OUG 158/2005 și prin urmare se precizează că aceste sume se pot solicita și prin mijloace de transmitere la distanță, nu doar pe suport hârtie;

Concedii medicale

(13/13)

Ordinul 1602/21 septembrie 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

- Se introduce posibilitatea eliberării certificatelor de **concediu medical de izolare**, de către **medicii de familie**, în baza documentului eliberat de direcția de sănătate publică, care cuprinde informații referitoare la data recoltării primei probe, data confirmării bolii infectocontagioase și data internării persoanei bolnave, precum și a **concediului medical la externare**, în baza scrisorii medicale transmisă de medicul curant din spital;
- Certificatele de concediu medical de *izolare* se **eliberează după ultima zi a încetării** perioadei de **izolare**, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data ultimei zile a încetării perioadei de izolare;
- Se completează art. 64, alin. (10), referitor la cererea nouă ce poate fi depusă de către angajator, după remedierea cauzelor ce au dus la respingerea plății sumelor solicitate, astfel: *cererea de recuperare se depune după depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele solicitate*;
- Se modifică **formatul cererii** pentru recuperarea sumelor din FNUASS plătite de angajatori, prin introducerea unui noi punct, *J1.1 reprezentând indemnizații aferente certificatelor de concediu medical acordate pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării (i.e. CM cod 51)*.

Avantaje în natură specifice contextului actual

Prevederile Codului Fiscal referitoare la avantajele în natură neimpozabile, conform art 76, alin. (4), lit f :

- Contravaloarea **echipamentelor tehnice**, a **echipamentului** individual de protecție și **de lucru**, a alimentației de protecție, a medicamentelor și materialelor igienico-sanitare, a altor drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și a uniformelor obligatorii și a drepturilor de echipament, ce se acordă potrivit legislației în vigoare;



Echipamente de lucru:
laptop, imprimantă,
periferice, consumabile.

Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, la art. 5, lit. j), prevede:

- Ca unul din punctele obligatorii de inclus în contractele individuale de muncă este *"condițiile în care **angajatorul suportă cheltuielile** aferente activității în regim de telemuncă"*



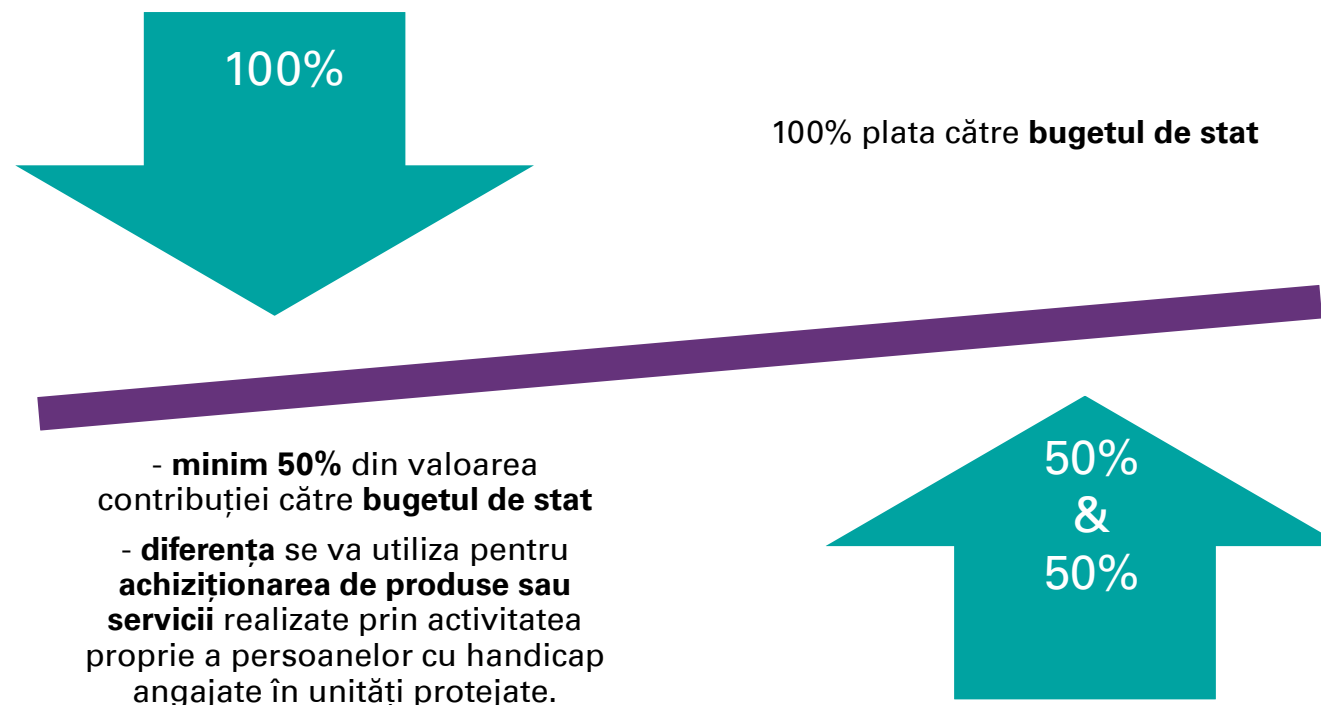
Utilități: energie electrică,
internet, etc.

Modificări și completări la Legea nr. 448/2006 (1/3)

Legea nr. 193/2020, de modificare a Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Valoarea contribuției lunare la fondul de handicap, a angajatorilor cu mai mult de 50 de angajați, este egală cu **salariul minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.**

Opțiuni de plată a contribuției, introduce prin Legea nr. 193/2020:



Modificări și completări la Legea nr. 448/2006 (2/3)

Exemplu practic:

Exemplu orientativ contribuție fond handicap - Lege nr. 193/2020, de modificare a Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	
număr mediu salariați (septembrie 2020)	1.000
4% salariați cu handicap	40
salariul minim pe economie	2.230 RON
Total contribuție datorată	89.200 RON
Opțiuni de plată a contribuției conform Legii 193/2020:	
Opțiune I – plată integrală către bugetul de stat	89.200 RON
Opțiunea II:	
50% contribuție plătită către bugetul de stat (minim)	44.600 RON
50% servicii/produse unități protejate	44.600 RON
Valoare servicii/produse achiziționate în cursul lunii	60.000 RON
Valoare servicii/bunuri reportată luna următoare	15.400 RON

Modificări și completări la Legea nr. 448/2006 (3/3)

Aspecte generale:

- **Minim 50% din valoarea contribuției trebuie virata către bugetul de stat**, însă, în cazul în care valoare produselor achiziționate este mai mică decât valoarea rămasă a contribuției, întreaga diferență va fi virată către bugetul de stat;
- În cazul în care valoarea bunurilor și/sau servicii achiziționate de la unități protejate depășesc plafonul de 50%, considerăm că partea ce depășește acest plafon de 50% **se poate reporta pentru luna următoare**;
- Dovada achiziționării produselor și/sau serviciilor de la unitățile protejate este reprezentată de **acord de parteneriat, contractul comercial, factura și dovada plății**; modelul acordului fiind prevăzut în anexa Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006.
- Lista cu unitățile protejate autorizate este publicată pe site-ul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități:
<http://anpd.gov.ro/web/informatii-utile/unitati-protejate-autorizate/lista-unitati-protejate-autorizate/>

Măsuri de sprijin pentru angajați și angajatori prevăzute de

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 92/2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 (1/2)

1

Decontarea a **41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat**, pentru o perioada de 3 luni, pentru angajatorii ai căror angajați au avut contractele individuale de muncă suspendate în perioada stării de urgență sau alertă pentru o durată de minim 15 zile .
Prevederea se aplică începând cu data de 1 iunie 2020.

2

Angajatorii care în perioada **1 iunie 2020-31 decembrie 2020** încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, **persoane în vârstă de peste 50 de ani** ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență/ a stării de alertă, înregistrați ca șomeri, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, **50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.**

3

Angajatorii care încadrează în muncă, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2020, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, **persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani** înregistrați ca șomeri, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, **50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.**

Măsuri de sprijin pentru angajați și angajatori prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 92/2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 (2/2)



- În cazul punctelor 2 și 3, angajatorii au obligația menținerii raporturilor de muncă pentru o **perioadă de minimum 12 luni** de la împlinirea termenului de 12 luni prevăzut mai sus;
- Angajatorii care încetează contractele individuale de muncă ale salariaților anterior termenelor sunt **obligați să restituie, în totalitate**, sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă anterior termenului menționat, plus dobânda de referință, dacă încetarea acestora a avut loc în temeiul art. **55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) și e) și art. 65** din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Prevederile se aplică și în cazul încadrării în muncă a **cetățenilor români cărora le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini aflate în derulare pe teritoriul altor state**, din motive neimputabile lor, prin concediere;
- Sumele se acordă pentru plata salariului **proporțional cu timpul efectiv lucrat de salariat și nu se cumulează, pentru același angajat, cu subvențiile care se acordă angajatorilor conform Legii nr. 76/2002** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.



WEBINAR

Salarizare și legislația muncii

Noutăți legislative



Irina Stanică

Manager,

Toncescu și Asociații – KPMG Legal

- > Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. **132/2020**
- > **Telemunca** - aspecte de interes privind diferența dintre telemuncă și munca la domiciliu
- > Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. **147/2020**

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

- în cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu;
- reducerea timpului de lucru al salariaților cu cel mult 50% din durata prevăzută în CIM pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive.

Implementare:

- informare si consultare prealabilă sindicat/reprezentanți salariați/salariați anterior comunicării deciziei salariatului;
- Decizie unilaterală:
 - program de lucru pe întreaga lună, modul de repartizare a acestuia pe zile, drepturile salariale;
 - se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă;
 - se transmite în Revisal cel târziu în ziua anterioară implementării reducerii.

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

Condiții

- reducerea temporară a activității să fie determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu
- măsura să afecteze cel puțin 10% din numărul total al salariaților unității;
- reducerea activității să fie justificată de o diminuare a CA (din luna anterioară aplicării măsurii /din luna dinaintea lunii anterioare acesteia) de cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior.

Indemnizație

- 75% din diferența dintre salariul de bază brut prevăzut în CIM și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat;
- se plătește de angajator urmând să fie decontată;
- angajatorii au posibilitatea să aplice simultan atât pentru această indemnizație, cât și pentru alte beneficii acordate de stat, dar pentru salariați diferiți.

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

Exemplu calcul indemnizație

Reducerea programului cu 25%, de la 8 la 6 ore/zi

Salariul de incadrare	6,000 lei
Zile lucratoare in luna	22
Tariful orar	34 lei
Ore efectiv lucrate 6 ore*22 zile	132
Salariul aferent orelor lucrate <i>Tarif orar* ore efectiv lucrate</i>	4,500 lei
Ore program redus 2 ore *22 zile	44
Salariul aferent orelor de program redus <i>Tarif orar*75%* ore program redus</i>	1,125 lei

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

Exemplu calcul indemnizație

LISTA*)

salariaților pentru care se solicită decontarea indemnizației prevăzute de art. I alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă

Nr.crt <u>1</u> Prenume Nume <u></u> CNP <u></u>	Numar contract**) <u>XXX</u> Data contract**) <u></u> Durata timpului de muncă prevăzută în contractul individual de muncă (ore**) <u>8</u>	Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente Numar decizie**) <u>XXX</u> Data decizie**) <u>31.08.2020</u> Perioada de reducere a timpului de muncă în perioada stării de urgență/alertă/asediu instituită în condițiile legii***) <u>22</u> Numărul de ore aferente reducerii timpului de muncă **) <u>44</u> Numărul de ore de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii duratei timpului de muncă în perioada stării de urgență/alertă/asediu instituită în condițiile legii**) <u>132</u>	Salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă**) <u>6.000</u> Salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă**) <u>4.500</u>	Suma solicitată****) 1.125	X
---	--	---	---	--	----------

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

Interdicții pe perioada Kurzarbeit

- să angajeze personal / să subcontracteze pentru prestarea unor activități identice sau similare cu cele ale salariaților pentru care s-a dispus măsura de reducere a programului de lucru, inclusiv la nivel de sucursală/ filială/ alte sedii secundare;
- să efectueze concedieri colective;
- să acorde bonusuri și/ sau alte adaosuri celor care ocupă poziții în structura de management;
- să aplice măsura reducerii programului de lucru de la 5 la 4 zile / săptămână;
- salariații nu pot efectua ore suplimentare.

Salariații beneficiază de toate celelalte drepturi din CIM/CCM proporțional cu timpul efectiv lucrat

- **Sanțiuni:** în cazul primirii la muncă / telemuncă / muncă la domiciliu în afara programului de muncă redus - > amendă de 20.000 RON/persoană, plafonat la 200.000 RON.

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

Procedura de decontare și documentație (1/2)

- HG 719/2020 și Ordin MMPS 1393/2020
- aici.gov.ro
- Cerere angajator însoțită de următoarele documente justificative:
 - 1) declarație pe proprie răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor din OUG 132/2020:
 - reducerea timpului de lucru pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive;
 - angajatorul a informat salariații în termen de cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii asupra (i) reducerii timpului de lucru, (ii) programul de lucru și modul de repartizare acestuia pe zile, respectiv (iii) drepturile salariale aferente și a transmis în Revisal decizia cel târziu în ziua anterioară producerii măsura reducerii timpului de lucru;
 - măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;

OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2/ Kurzarbeit

Procedura de decontare și documentație (2/2)

- reducerea activității este justificată de o diminuare a CA din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia, cu cel puțin 10% față de luna similară a anului anterior.
- 2) lista persoanelor pentru care se solicită decontarea, semnată de reprezentantul legal al angajatorului.
- Se depun la AJOFM în format electronic sau letric, în luna curentă pentru luna anterioară, după plata impozitelor și contribuțiilor aferente;
- Indemnizația se decontează pentru luna anterioară celei în care se depune cererea, în termen de cel mult 10 zile de la data depunerii cererii și a documentelor justificative.

OUG 132/2020/ Sprijin pentru contracte de muncă încheiate pe perioadă determinată

Condiții

- angajatorii care au salariați cu CIM perioadă determinată de până la 3 luni;
- Până la 31 decembrie 2020, pe o perioadă de 3 luni, la alegerea angajatorului;
- decontare 41.5% din salariul aferent zilelor lucrate, pentru o perioadă de lucru de 8 h/zi, dar nu mai mult de 41.5% din câștigul salarial mediu brut pentru anul 2020 (5249 RON).

Procedura de decontare și documentație

- Ordin MMPS nr. 1392/2020
- aici.gov.ro
- Cerere angajator însoțită de următoarele documente justificative:
 - declarație pe proprie răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor din OUG 132/2020;
 - lista persoanelor pentru care se solicită decontarea, semnată de reprezentantul legal al angajatorului.
- Se depun la AJOFM în format electronic sau letric, în luna curentă pentru luna anterioară, după plata impozitelor și contribuțiilor aferente.
- AJOFM verifică prin consultarea Revisal, listele în format electronic cu persoanele angajate cu CIM pe perioadă determinată.
- Decontarea sumelor se face în termen de 10 zile de la depunerea cererii, numai pentru salariații care se regăsesc în REVISAL.

OUG 132/2020/ Sprijin pentru activitatea prestată în regim de telemuncă

Condiții

- sprijin financiar în valoare de 2.500 RON pentru fiecare telesalariat, pentru a se achiziționa bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității de telemuncă;
- salariații să se fi aflat în telemuncă pe perioada stării de urgență cel puțin 15 zile lucrătoare
- se acordă o singură dată, din bugetul asigurărilor de șomaj, în ordinea depunerii cererilor, până la 31.12.2020, în limita fondurilor alocate cu această destinație;
- în 30 de zile de la acordarea sumei de 2.500 RON angajatorii au obligația de a transmite AJOFM documente justificative referitoare la achiziția bunurilor;
- nerespectare obligație transmitere documente justificative: restituie integrală sumă acordată.

Procedura de decontare și documentație

- Ordin MMPS nr. 1376/2020
- aici.gov.ro

Categorii de bunuri ce pot fi achiziționate

- Sisteme de calcul tip laptop/notebook;
- Tablete;
- Smartphone;
- Echipamente periferice de intrare și ieșire;
- Echipamente necesare conectării la internet;
- Licențe aferente sistemelor de operare și aplicațiilor software aferente bunurilor.

Documente:

- Cerere a angajatorului – suma totală solicitată și nr. de telesariați însoțită de:
- Declarație pe proprie răspundere cu privire la faptul că salariații au lucrat în regim de telemuncă în perioada stării de urgență pentru cel puțin 15 zile lucrătoare / angajatorul nu se află în faliment/dizolvare/ lichidare sau are activitatea suspendată /nu este înregistrat în jurisdicții neecoperante în scopuri fiscale

Documente:

- Lista telesalariaților pentru care se solicită sprijinul financiar:
 - Numărul de zile lucrate în regim de telemuncă în perioada stării de urgență;
 - Perioada în care s-a desfășurat activitatea în regim de telemuncă în perioada stării de urgență;
 - Numărul și data contractului individual de muncă / actului adițional la CIM.
- În cazul în care din documentele transmise nu se poate determina îndeplinirea condițiilor legale de acordare a sprijinului, AJOFM va putea solicita clarificări scrise / prezentarea de documente suplimentare
- Plata sumelor către angajatori se face în termen de 10 zile de la data înregistrării documentației complete / documentelor suplimentare solicitate
- Angajatorii trebuie să trimită către AJOFM: facturile fiscale, bonurile fiscale / chitanțe / extrasele de cont care să ateste plata facturilor, fisele de evidență a materialelor de natură obiectelor de inventar date în folosință telesalariaților/situația cu serviciile de tehnologie pe care angajatorul le asigură fiecărui telesalarat în termen de 30 zile de la acordarea sumei.

Telemunca vs. Munca la domiciliu

(1/3)

Telemunca = forma de organizare a muncii prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, **cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor**

Elemente ce trebuie cuprinse obligatoriu în CIM /Act adițional CIM – lista nu este exhaustivă

- Precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă
- Locul/locurile desfășurării activității de telemuncă;
- Perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- Programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului + modalitatea concretă de realizare a controlului;
- Responsabilitățile părților în funcție de locul desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul SSM.



Telemunca - Contravenții:

- Nerespectarea obligației de a prevedea în mod expres în CIM sau în actul adițional prestarea unei activități în regim de telemuncă – amendă de 10.000 RON/persoană;
- Încheierea CIM-ului/Actului adițional la CIM fără stipularea clauzelor obligatorii prevăzute în lege – amendă de 5.000 RON;
- Nerespectarea obligației angajatorului de a asigura condițiile pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul SSM – amendă de 2.000 RON.



Telemunca vs. Munca la domiciliu

(3/3)

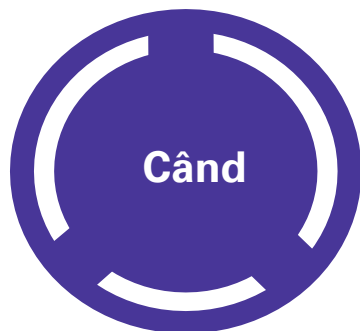
Munca la domiciliu: salariați îndeplinesc la domiciliul lor atribuțiile specifice funcției pe care o dețin

Clauze obligatorii contract de muncă:

- Precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său + modalitatea concretă de realizare a controlului;
- Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.



Zile libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor



Pe toată perioada când se decide **limitarea / suspendarea activităților didactice, ca urmare a rezultatului anchetei epidemiologice a DSP** = reducerea frecvenței participării copiilor la cursurile școlare și utilizarea tehnologiei și internetului sau a altor modalități alternative de educație.

Amendă între 1.000 și 2.000 RON pentru fiecare persoană pentru care se refuză acordarea zilelor libere, plafonat la 20.000 RON



- concediu de creștere a copilului de până la 2 ani, respectiv 3 ani sau 7 ani în cazul copilului cu dizabilități,
- este asistentul personal al unuia dintre copii pe care îi are în îngrijire;
- beneficiază de concediu de odihnă de odihnă/concediu fără plată;
- are contractul de muncă suspendat pentru șomaj tehnic;
- nu realizează venituri supuse impozitului pe venit



Indemnizație de **75% din salariul de bază/zi lucrătoare**, plafonată la corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut folosit pentru fundamentarea bugetului de asigurări sociale (5249 RON).

Zile libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor

Procedura de decontare și documentație (1/2)

- Ordin ANOFM nr. 593/2020 privind procedura de decontare
- Cerere angajator însoțită de următoarele documente justificative:
 - lista angajaților care au beneficiat de zile libere, precum și indemnizația acordată pe această perioadă;
 - copii de pe statele de plată și pontajele din care să reiasă acordarea indemnizației pentru fiecare zi liberă;
 - declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al angajatorului prin care se atestă lista angajaților conține persoanele care îndeplinesc condițiile OUG 147/2020;
 - dovada plății impozitului și contribuțiilor sociale, inclusiv contribuția asiguratorie de muncă.
- Cererea + documentele justificative se transmit de către angajatori electronic / format letric către AJOFM.
- În caz de inadvertențe sau informațiile din documentele transmise sunt incomplete AJOFM solicită angajatorilor clarificări scrise și/sau prezentarea de documente suplimentare.

Zile libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor

Procedura de decontare și documentație (2/2)

- Documentele de decontare se depun în cel mult 30 de zile de la data efectuării plății contribuțiilor și impozitelor.
- Decontarea indemnizației va fi efectuată în termen de 15 de zile calendaristice de la înregistrarea acestor documente / a clarificărilor scrise sau documente suplimentare solicitate.
- În cazul în care AJOFM constată nerespectarea condițiilor de decontare a indemnizației, debitele se recuperează prin decizie AJOFM care constituie titlu executoriu.



WEBINAR

Salarizare și legislația muncii

Noutăți legislative



Izabela Tănase

Senior Consultant,

Toncescu și Asociații - KPMG Legal

- > Modificări ale Codului Muncii
- > Practica judiciară recentă

Modificări ale Codului Muncii

(1/3)

LEGE nr. 37/ 2020 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (în vigoare din 6 aprilie 2020)

- Salariații care aparțin de un cult religios legal creștin - zilele libere pentru Vinerea Mare / prima + a doua zi de Paști / prima + a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult;
- Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare / prima + a doua zi de Paști / prima + a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal creștin de care aparțin + pentru alt cult creștin – recuperează zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Modificări ale Codului Muncii

(2/3)

LEGE nr. 85/2020 pentru modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (în vigoare din 21 iunie 2020)

- Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară - amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei *pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară*

Modificări ale Codului Muncii

(3/3)

LEGE nr. 151 din 23 iulie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (în vigoare din 27 iulie 2020)

- Noțiunile de **discriminare directă** și **discriminare indirectă** au fost modificate și completate;
- **Hărțuire:** orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute de lege -> scop/efect lezarea demnității unei persoane + duce la crearea unui mediu intimidant /ostil /degradant / umilitor / ofensator;
- **Discriminare prin asociere:** orice act / faptă de discriminare împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor de discriminare este asociată / prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane;
- **Victimizare:** orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;
- **Sanțiuni:** amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.

Decizia ICCJ nr. 19/2019 referitoare la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Codul muncii

Tematica: Clauza penală în contractul de muncă



Chestiune de drept: dacă angajatul, în cadrul răspunderii sale patrimoniale, are un drept la *evaluarea judiciară a pagubei produse angajatorului de către angajat din vina și în legătură cu munca sa sau la evaluarea convențională ulterioară producerii pagubei, atunci când contravaloarea pagubei constatate nu este mai mare decât echivalentul a cinci salarii minime brute pe economie.*



Motivare: clauza penală ar reprezenta o stipulație în CIM prin care angajatorul și salariatul **evaluează anticipat producerii ei întinderea pagubei** pe care angajatorul ar încerca-o din neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu ale salariatului. Prin stipularea acestei clauze, angajatorul **nu ar mai fi obligat să dovedească existența și întinderea pagubei, fiind suficient să facă proba neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor contractuale ale salariatului său**

art. 254 alin. (3) și (4) din Codul muncii – recuperarea contravalorii pagubei produse angajatorului de către salariat, atunci când întinderea acesteia nu depășește 5 salarii minime brute pe economie, se convine între cei doi actori implicați în urma întocmirii unei note de constatare și evaluare a pagubei întocmite de angajator - > **evaluare ulterioară producerii pagubei**



Soluție: stipularea clauzei penale în CIM / Act adițional - prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, **este interzisă + sancționată cu nulitatea clauzei.**

Decizia CCR nr. 1/2020 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

Tematica: Concedierea salariatei gravide



Obiectul excepției de neconstituționalitate: *Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.*



Critica: interdicție pentru angajator de a dispune concedierea salariatei care este gravidă, fără nicio distincție între eventualele motive sau situații în care poate interveni o astfel de concediere - discriminare a salariatelor gravide față de cele care nu sunt într-o asemenea situație, *atunci când salariată gravidă nu își îndeplinește sau își îndeplinește în mod necorespunzător atribuțiile sau sarcinile de serviciu.*



Motivare: *protecție în ceea ce privește interdicția concedierii femeii salariate gravide este circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar în ceea ce privește celelalte motive care conduc la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, persoana în discuție nu se află într-o situație diferită de ceilalți angajați, fiindu-i aplicabil același tratament juridic.*

Proiecte legislative

Participarea salariaților la profit

- Se impune acordarea salariaților a **unui părți din profit de minim 7,5%**;
- Sumele se vor distribui tuturor angajaților, **indiferent de performanță**;
- Sumele din participarea la profit vor fi **exceptate de la plata impozitului pe salarii și a contribuțiilor sociale**.

Modificarea Codului Muncii

- Fiecare angajator va avea **obligatia de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare**, intern sau contractând servicii externe specializate;
- Serviciile externe, pot fi prestate individual sau de către companii a căror activitate este coordonată de către un **expert în legislația muncii**;

Implicarea angajaților în procesele decizionale la nivelul angajatorilor

- Se aplică angajatorilor care au **cel puțin 20 de angajați**;
- Modalitățile de informare și consultare vor include obligatoriu **invitarea reprezentanților angajaților la ședințele conducerii**, înainte ca aceste organe să adopte decizii cu efect asupra angajaților sau să prezinte în alt mod un interes semnificativ pentru aceștia;
- Încălcarea obligațiilor legate de participarea reprezentanților angajaților la luarea deciziilor de către conducerea companiei atrag **nulitatea absolută a deciziilor** respective.

Q&A





Contact



Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
KPMG în România
mracovitan@kpmg.com



Irina Stanică

Manager, Toncescu și Asociații –
KPMG Legal
istanica@kpmg.com



Luminița Fășie

Manager, Taxation Services
KPMG în România
lfasie@kpmg.com



Izabela Tănase

Senior Consultant, Toncescu și Asociații –
KPMG Legal
izabelatanase@Kpmg.Com



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

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

© 2020 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a rețelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvețiană. Toate drepturile rezervate.