



People Services NEWSLETTER

Aprilie 2020

Dincolo de perioada critică în care ne aflăm acum, sunt sigură că în fiecare dintre noi există speranță și putere...



Scriu aceste rânduri din confortul casei mele, în timp ce beau cafeaua de dimineață. Dacă până acum câteva săptămâni aceeași cafea o savuram împreună cu colegii mei la birou sau cu clienții la o cafea șic din oraș, iată ca în decurs de doar câteva zile, viața noastră, a tuturor, s-a schimbat profund. Distanțarea socială, anxietatea, presiunea economică sunt principalele lucruri care ne țin ocupați și, mai mult ca oricând, abilități precum capacitatea de adaptare și flexibilitatea sunt relevante pentru orice angajat sau lider.

Dincolo de perioada critică în care ne aflăm acum, sunt sigură că în fiecare dintre noi există speranță și putere de a depăși aceste momente și, că vom ieși din situația aceasta mai agili,

mai puternici și mai dornici de comunicare și socializare.

Vă invit să parcurgeți câteva articole scrise de colegii mei pe teme dintre cele mai diverse, cum ar fi mult discutatul șomaj tehnic, implicațiile epidemiei COVID-19 pentru procesele de mobilitate internațională, dar și despre cum puteți beneficia de aplicația KPMG QuercusApp Performance în mod gratuit în următoarea perioadă.

Aveți grijă de voi și de cei dragi și nu uitați să mă contactați dacă vreți să ne transmiteți orice gând sau idee!

Madalina

#stauacasa #staysafe #totulvafibine



Sumar





Puterea feedback-ului în perioada COVID-19

KPMG oferă acces gratuit la platforma de feedback în timp real QuercusApp

În timp ce pandemia continuă, una dintre cele mai mari provocări întâlnite de mulți angajatori în această perioadă este aceea de a ajuta angajații să gestioneze anxietatea cauzată de Coronavirus și impactul său pe termen lung.

Munca de acasă pentru o perioadă extinsă de timp poate fi o încercare stresantă pentru oricine, în special într-o perioadă de incertitudine și izolare socială. În această perioadă este mai important ca niciodată să rămânem conectați cu angajații noștri, să oferim sprijinul și îndrumarea de care au nevoie și să ne amintim de puterea feedback-ului pozitiv și de impactul său asupra moralului angajaților.



Pentru a sprijini companiile în a-și adapta practicile și instrumentele modalității de lucru la distanță, KPMG oferă acces gratuit la platforma de feedback QuercusApp pentru următoarele luni.

Cum funcționează platforma KPMG QuercusApp Performance?

Aceasta, prin modulul de Feedback, oferă un instrument managerilor și angajaților pentru o comunicare constantă, dincolo de activitățile operaționale de zi cu zi. În același timp, ajută managerii și HR-ul să evalueze și să crească moralul echipelor prin feedback.

- 1. Managerii pot oferi feedback ușor, printr-o platformă simplă, intuitivă, ce poate fi folosită și de pe dispozitive mobile.**
- 2. Utilizatorii platformei pot solicita feedback de la managerii lor sau de la alți colegi din organizație.**
- 3. Managerii și HR-ul pot accesa în platformă analize în timp real, pot vedea ușor punctele tari și ariile de dezvoltare bazate pe feedback-ul primit de angajați și pot oferi suport în timp real acolo unde este cel mai mult nevoie.**

Cum vă puteți înregistra pentru contul gratuit?

Ne bucurăm să ajutăm comunitatea noastră în această perioadă dificilă prin oferirea a 2 luni de abonament gratuit companiilor ce se înscriu în program până pe 30 aprilie.

Pentru a afla mai multe despre QuercusApp sau despre programul nostru de acces gratuit, vă rugăm să ne contactați.

Click [aici](#) pentru a vizualiza un video despre aplicație.

Pentru a afla mai multe despre QuercusApp sau despre programul nostru de acces gratuit, vă rugăm să ne contactați la adresa cstan@kpmg.com.



Dreptul Muncii

Șomajul tehnic – condiții speciale pe perioada stării de urgență



Irina Stănică

Manager
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații SPRL

Dată fiind perioada actuală dificilă cu care întreaga lume se confruntă din pricina pandemiei de coronavirus, încetinirea ritmului economic cu un impact semnificativ și impredictibil asupra economiei și, în mod corelativ, asupra pieței muncii, începe să își facă simțită prezența tot mai mult.

Dată fiind situația curentă extraordinară, guvernul României a venit în sprijinul angajatorilor prin adoptarea unei serii de acte normative menite să reglementeze anumite măsuri de protecție socială.

Printre acestea se numără și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 ("OUG nr. 30/2020").

OUG nr. 30/2020 reglementează, printre altele, o serie de condiții speciale privind șomajul tehnic.

Preliminar menționăm că șomajul tehnic este reglementat de Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare ("Codul Muncii") și presupune suspendarea contractului individual de muncă, la inițiativa angajatorului, în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității acestuia, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Totodată, conform Codului Muncii, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, al cărei cuantum nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Legea specială, respectiv OUG nr. 30/2020 prevede faptul că pe perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă în

temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din **Codul muncii**, ca urmare a efectelor produse de coronavirus, salariații beneficiază de o indemnizație stabilită la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă de suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în limita de până la 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea nr. 6/2020 (i.e 5.429 lei).

Este important de reținut că această indemnizație se acordă în această manieră numai pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. **195/2020** privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României ("Decret nr. 195/2020").

Cu toate acestea, OUG nr. 30/2020 oferă angajatorilor posibilitatea de suplimenta indemnizația de șomaj tehnic cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Codul Muncii, în măsura în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite acest lucru.

Din punct de vedere fiscal, indemnizația de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor de șomaj este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii conform dispozițiilor Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare, însă este scutită de plata contribuției asigurătorii pentru muncă. Atragem atenția asupra faptului că impozitul pe venit aferent acestei indemnizații se calculează conform prevederilor art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal.

Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Considerăm că aceste prevederi în materie fiscală sunt aplicabile doar pentru indemnizațiile de șomaj tehnic acordate în limita sumelor suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.



1. Astfel cum aceasta a fost modificată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială

2. Art. 52. Alin. (1) lit. c) din Codul Muncii.

În privința angajatorilor, ca și condiție pentru accesarea facilității oferite de OUG nr. 30/2020, aceștia trebuie să se afle în situația în care își reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, conform unei declarații pe propria răspundere a acestuia .

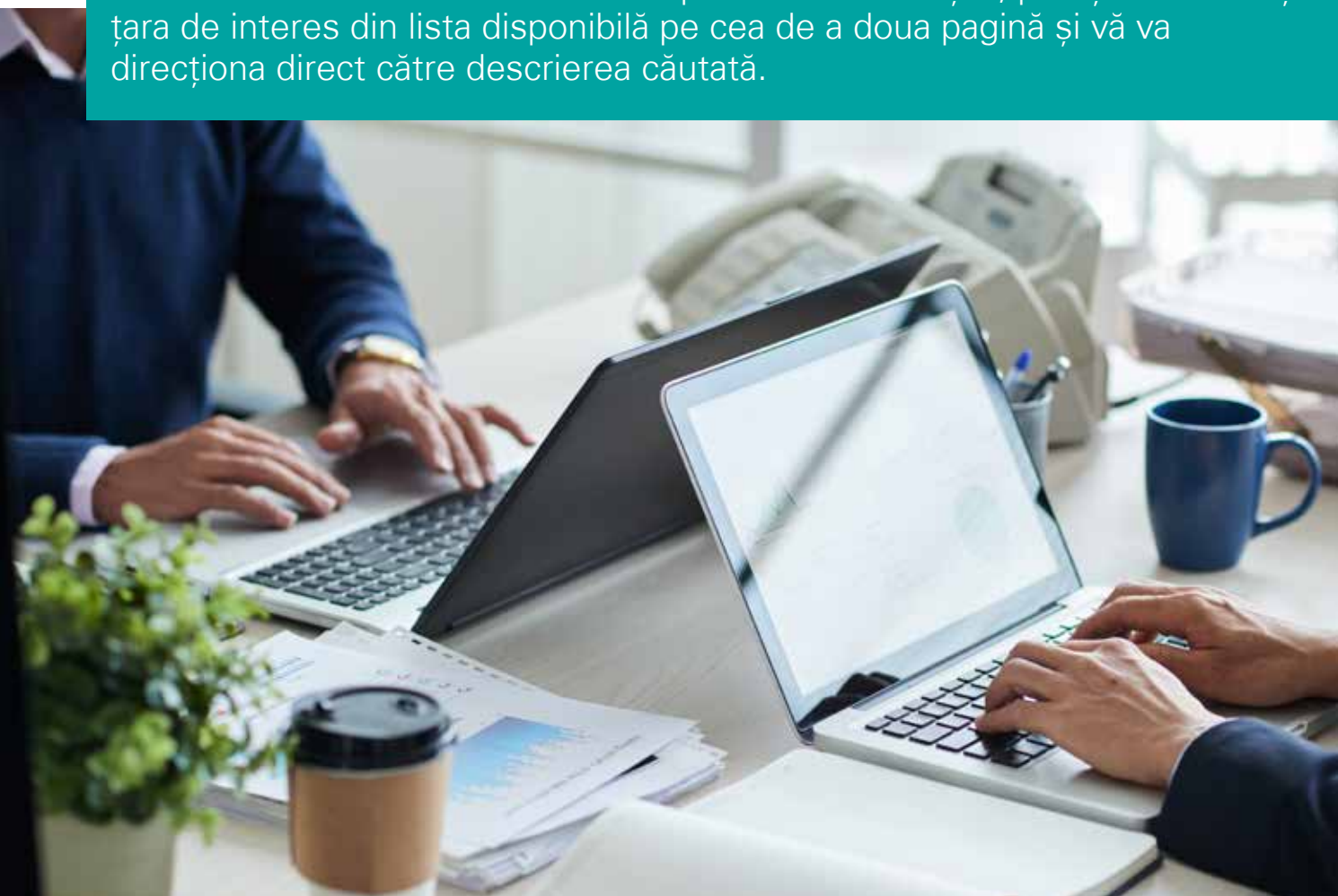
În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației angajatorii depun, prin poștă electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația de șomaj tehnic.

Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizației se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor mai sus specificate, iar plata către salariați de către angajator se va face în cel mult 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Cu toate acestea,

considerăm că plata indemnizației de șomaj se poate face de către angajator și înainte de primirea sumelor de la bugetul asigurărilor pentru șomaj în cazul în care decide acest lucru.

Nu în ultimul rând menționăm că OUG nr. 30/2020 cuprinde măsuri de protecție socială nu numai cu privire la salariați, ci și cu privire alte categorii de persoane care își întrerup activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2 pe perioada stării de urgență stabilite prin Decretul nr. 195/2020 (e.g. persoane care desfășoară activitatea în baza unui contract de activitate sportivă, alți profesioniști astfel cum sunt reglementați de Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare – e.g. persoane fizice autorizate, întreprinderi individuale/familiale, persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată, cu modificările ulterioare, ori persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe).

KPMG Global a pregătit un sondaj privind reducerea programului de lucru în mai multe state din spațiul european și nu numai. Găsiți **aici** rezultatele consolidate. Pentru a vedea detalii specifice ale unei țări, puteți să selectați țara de interes din lista disponibilă pe cea de a doua pagină și vă va direcționa direct către descrierea căutată.



Sumarul lunii martie 2020

În Monitorul Oficial nr. 174 din 3 martie 2020 a fost publicat Ordin pentru modificarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România, aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 3.177/660/2019.

În Monitorul Oficial nr. 178 din 4 martie 2020 a fost publicată Hotărârea pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1.218/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici, precum și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.093/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă.

În Monitorul Oficial nr. 181 din 5 martie 2020 a fost publicat Ordinul privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 147/2020 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și în pentru acordarea de burse private, conform legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

În Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020 s-a publicat Legea 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ. Aceasta lege se aplică în situații în care condițiile meteorologice sunt nefavorabile, sau în situații extreme dispuse astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniul respectiv, atât pentru angajații din sistemul public, cât și cel privat. Pentru a putea dispune de aceste zile libere, părinții trebuie să respecte cumulativ o serie de condiții. Mai multe detalii găsiți în acest [newsflash](#), publicat de KPMG.

În Monitorul Oficial nr. 229 din data de 20 martie 2020, a fost publicată Legea 24/2020 pentru modificarea art. 14 din Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare.

Astfel, conform acestui act normativ începând cu data de 1 aprilie 2020, potrivit art. 1 din Legea 24/2020 valoarea nominală maximă a unui tichet de masă crește de la 15.18 RON la valoarea de 20 RON.

În Monitorul Oficial nr. 230 din data de 21 martie 2020 a fost publicată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 29 privind unele măsuri economice și fiscal-bugetare. Conform acestui act normativ se dispune, printre altele, că obligațiile fiscale

scadente începând cu data intrării în vigoare a prezentului act normativ și neachitate în termen de 30 de zile de la încetarea stării de urgență, nu se calculează și nu se datorează dobânzi și penalități de întârziere conform Codului de procedură fiscală.

Totodată, pe perioada stării de urgență și în termen de 30 de zile de la încetarea acesteia, măsurile de executare silită prin poprire a creanțelor bugetare se suspendă sau nu încep a fi puse în aplicare, cu excepția executărilor silită care se aplică pentru recuperarea creanțelor bugetare stabilite prin hotărâri judecătorești în materie penală.

În Monitorul Oficial nr. 230 din data de 21 martie 2020, a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 217 pentru aplicarea Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.

Potrivit acestui act normativ se stabilește modul de calcul al indemnizației ce va fi acordată părinților, procedura, termenul și documentele pe care angajatorii trebuie să le depună la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea decontării sumelor ce vor fi plătite angajaților ce beneficiază de acest tip de indemnizație.

În Monitorul Oficial nr. 231 din data de 21 martie 2020, a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Prin intermediul acestui act normativ, Legea 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ se modifică și se completează cu noi dispoziții.

Același act normativ mai cuprinde și dispoziții conform cărora, pe perioada stării de urgență instituită prin Decretul nr. 195/2020, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului potrivit art. 52 alin. 1 lit. c din Codul Muncii (șomajul tehnic) ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzător locului de munca ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020. Totodată, condițiile ce trebuie îndeplinite și procedura ce trebuie urmată pentru ca indemnizațiile aferente șomajului tehnic să fie suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj se regăsesc în cuprinsul acestui act normativ. Mai multe detalii găsiți în acest [newsflash](#), publicat de KPMG.



Ordonanța de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate se modifică de acest act normativ în cea ce privește necesitatea stagiului de asigurare în cazul unor afecțiuni menționate în cuprinsul ordonanței de urgență și în ceea ce privește necesitatea avizului medicului expert.

În Monitorul Oficial nr. 253 din 23 martie 2020, Ordinul nr. 502/2020 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, aprobate prin Ordinul ministrului Sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017.

De interes pentru angajatori, dar și pentru angajați deopotrivă, este faptul că prin modificările aduse, pe perioada stării de urgență, a fost simplificată procedura de emitere a concediilor introducându-se posibilitatea transmiterii certificatelor de concediu medical către asigurați, de către medicii curanți, prin mijloace de transmitere la distanță, a precum și eliminarea avizului medicului de familie, avizului medicului de medicina muncii și a avizului medicului expert al asigurărilor sociale.

În plus, la art. 34 al Normelor de aplicare a OUG 158/2008, prin intermediul art. 1 punctul 9 din Ordinul 502/2020 se introduc 2 noi alineate, potrivit cărora adeverința eliberată de angajator din care rezultă numărul de zile de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12/24 luni, necesară acordării certificatelor de concediu medical, poate fi eliberată numai persoanelor asigurate/angajaților care îndeplinesc condiția stagiului de asigurare sau persoanelor care se află în concediu medical pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din OUG 158/2005 (urgențe medico-chirurgicale, SIDA, neoplazii, tuberculoză, risc maternal etc.). Totodată, 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 absenței la locul de muncă.

Mai multe detalii despre modificările legislative cu impact asupra concediilor medicale găsiți în acest [newsflash](#), publicat de KPMG.

În Monitorul Oficial nr. 260 din 30 martie 2020 a fost publicată Ordonanța de urgență privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială. Conform noii ordonanțe, se simplifică acordarea indemnizației de șomaj tehnic, iar angajatorii pot suplimenta indemnizația cu diferența până la nivelul de 75% din salariul de bază. Pentru indemnizația de șomaj tehnic se calculează impozit pe venit și contribuții sociale, dar nu și contribuție asiguratorie de muncă.

În Monitorul Oficial nr. 265 din 31 martie 2020 a fost publicat Ordinul privind aprobarea modelului declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 3 alin. (1) lit. c) din Hotărârea Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ. Declarația din partea angajatorului se referă la persoanele care au copii cu vârsta de până la 12 ani, iar locul de muncă al acestora nu permite munca la domiciliu sau telemunca.

În Monitorul Oficial nr. 266 din 31 martie 2020 a fost publicat Ordinul privind modificarea și completarea Procedurii de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul președintelui ANAF pentru Ocuparea forței de muncă nr 86/2002.

În Monitorul Oficial nr. 269 din 31 martie 2020 au fost publicate Ordinele ministrului muncii și protecției sociale privind aprobarea modelelor documentelor prevăzute la art. XV alin. (1), (2) și (4) și art XII alin. (1), din OUG nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu modificările și completările aduse prin OUG nr. 32/2020, modele referitoare la declarațiile și listele cu angajații pentru care se va solicita indemnizația de șomaj tehnic de la Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă.

Mobilitate internațională – Sumar al celor mai recente modificări legislative în contextul Coronavirus (COVID-19)

Vă prezentăm un sumar al celor mai recente acte legislative și evoluții fiscale prezentate de birourile KPMG ca urmare a evoluției Coronavirusului (COVID-19). Mai multe detalii găsiți [aici](#).





COVID-19 - impactul asupra mobilității angajaților

Luna martie 2020 a adus **schimbări fără precedent** la nivelul economiei naționale, unele măsuri fiind luate de autorități cu impact direct asupra activității companiilor din România iar unele măsuri fiind luate de angajatori pentru a face față contextului actual privind situația epidemiologică determinată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2. Măsurile adoptate, care au ca prioritate menținerea sănătății oamenilor, au condus la închiderea temporară a activității multor companii, restricții impuse la călătorie și mobilitate, tulburări ale pieței financiare, deteriorarea încrederii și creșterea incertitudinii în ceea ce ne rezervă viitorul.

Până de curând **libera circulație** a persoanelor și mărfurilor era un factor determinant în adoptarea unor decizii de business, oamenii beneficiind în general de liberă circulație fără foarte multe restricții iar mobilitatea internațională era un lucru normal în contextul întâlnirilor cu parteneri globali, delegărilor sau detașărilor în afara țării. Angajatorii erau preocupați de atenta gestionare a personalului pentru a trimite oamenii potriviți în locațiile potrivite, deoarece această mobilitate venea la pachet cu respectarea prevederilor legislative în jurisdicțiile unde aceștia erau trimiși – din punct de vedere imigraționist, al impozitării veniturilor, al legislației muncii etc.

Însă, contextul actual determină companiile să își **reconsidere prioritățile** și să ia măsuri pentru siguranța oamenilor, prin acordarea de sprijin de a reveni în țară dacă este cazul, prin acordarea posibilității de a munci de la domiciliu sau telemuncă acolo unde specificul activității o permite. Întrucât distanțarea socială a devenit un strict necesar, aceste măsuri vor avea influență asupra modelului clasic de muncă abordat până în prezent.

Relocarea sau mutarea persoanelor în alte locații din cauza crizei actuale generată de COVID-19 poate avea efect imediat asupra situației fiscale personale. Trebuie avut în vedere că rezidența fiscală se poate schimba în funcție de statutul familial sau de zilele de prezență într-o țară, ceea ce are influență directă asupra impozitării veniturilor personale și a veniturilor salariale. Unele țări au venit în întâmpinarea situațiilor în care angajații trebuie să lucreze de acasă; de exemplu, pe 19

martie 2020 Franța, Germania, Belgia, Luxemburg și Elveția au convenit să limiteze pe cât posibil consecințele păstrării acasă a lucrătorilor ce traversează zilnic frontiera pentru a își desfășura activitatea profesională (din cauza măsurilor naționale de restricții) asupra sistemului fiscal care li se aplică.

În plus, pot apărea consecințe cu privire la securitatea socială – acum, mai mult ca în orice altă perioadă, angajații pot solicita asistență medicală, prin urmare, schimbarea locației/statului în care aceștia desfășoară activitatea în mod normal poate conduce la complicații din punct de vedere al accesului la servicii medicale.

Astfel, companiile trebuie să se asigure în aceste momente că au o centralizare precisă a tuturor locațiilor în care angajații își desfășoară activitatea și trebuie să verifice și să confirme în ce măsură cadrul legislativ urmat până în prezent mai este aplicabil, în condițiile în care lucrătorii își schimbă locul muncii pe perioada pandemiei.

De asemenea, trebuie urmărite **actele legislative** emise în țările de interes întrucât guvernele caută să vină în sprijinul contribuabililor; de exemplu, în unele țări au fost aprobate extinderi de termene de declarare și de plată ale obligațiilor fiscale în anumite condiții.

În România au fost aprobate și publicate mai multe acte legislative care să vină în sprijinul mediului de afaceri și al angajaților; de exemplu, în 14 martie a fost publicată Legea 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, mai multe detalii găsiți aici. O măsură legislativă cu impact este și acordarea **șomajului tehnic** printr-o metodă simplificată (pentru companii, IMM, persoane fizice autorizate sau întreprinderi individuale) și acoperirea de către stat a sumelor în anumite limite și condiții pentru persoanele intrate în șomaj tehnic, pe perioada stării de urgență, detaliate în articolul de la secțiunea de Dreptul muncii.

În continuare este de așteptat ca guvernele țărilor afectate să adopte acte normative care să vizeze limitarea răspândirii virusului **COVID-19** și măsuri de sprijin real cu scopul de a proteja atât oamenii cât și economia.



Meet the Consultant

Mihai Barbu

Senior Assistant – Taxation Services



M-am alăturat echipei de **Global Mobility Services (GMS)** acum mai bine de trei ani, pe postul de Client Administrator. În 2019 am devenit Senior Assistant, rolul meu anterior de suport pentru colegii consultanți oferindu-mi o perspectivă largă asupra mecanismelor și proceselor din echipa GMS. Astfel a venit ca firească implicarea mea în proiecte de automatizare cu ajutorul tehnologiei **RPA (Robotic Process Automation)**. Roboții utilizați în echipa GMS ne ajută să pregătim declarațiile lunare și anuale de venit, degrevându-ne de sarcini repetitive și consumatoare de timp.

Am parte de **colegi extraordinari**, înțelegători și mereu dispuși să ajute, ceea ce mi se pare important când ești la început în acest domeniu vast și dinamic al fiscalității. Le sunt recunoscător pentru asta și, la rândul meu, încerc să ajut de fiecare dată când sunt solicitat, pentru că în acest fel capăt experiență și pun umărul la buna funcționare a echipei.



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

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
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,
Ground Floor
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. 50, 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

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.

© 2020 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.