

Aflați mai multe despre
concluziile Forumului Economic
Mondial de la Davos...

Mădălina Racovițan
Partner, Head of People Services



După un final de ianuarie care ne-a adus câteva zile de primăvară, februarie a vrut să ne aducă cu picioarele pe pământ, amintindu-ne că este totuși iarnă și a venit cu zăpada mult dorită.

Începem anul în forță, cu multe planuri frumoase și cu teme de discuție foarte interesante cu clienții noștri. Fie că vorbim de employee experience, stabilirea de obiective, evaluări, recrutare sau dezvoltarea continuă a oamenilor, despre declarații fiscale sau importul de forță de muncă, HR-ul se confruntă cu provocări dintre cele mai diverse.

Asta ne face mai curioși, mai adaptabili și mai inovatori. În unul din articolele noastre din acest număr, aflați mai multe despre concluziile **Forumului Economic Mondial de la Davos**, în special despre proiectul **"Reskill Revolution"**, extrem de relevant pentru profesioniștii de resurse umane.

Care sunt provocările voastre la început de an?

Madalina

Sumar

Dreptul muncii

Limita fină dintre un transfer de întreprindere și externalizarea unei activități

Opinii fiscale

Declarația 402- Termenul limita este ultima zi a lunii februarie 2020
Proiecte legislative privind stimulentele acordate părinților



Trenduri în HR

"Reskilling Revolution" și profesiile viitorului – semnale de la Davos

Noutăți legislative

Sumarul lunii ianuarie 2020

Meet the consultant

Cecilia Ciobanu
Senior Assistant, People Services

Trenduri în HR

“Reskilling Revolution” și profesiile viitorului – semnale de la Davos

Între 21 și 24 ianuarie, lideri economici, politici și ai societății civile s-au reunit la o nouă ediție a Forumului Economic Mondial de la Davos, o platformă care adresează cele mai importante tendințe globale ce influențează societatea actuală.

“Societatea și Viitorul Muncii” a fost, și în acest an, una dintre cele șapte teme majore ale evenimentului. În contextul în care cea de-a patra revoluție industrială se așteaptă să transforme o treime din ocupațiile actuale în următorul deceniu, dar și să creeze milioane de noi locuri de muncă până în 2030, Forumul Economic Mondial a lansat un apel pentru o “revoluție a competențelor și recalificării”.

Claudia Stan

Senior Manager,
People Services



Forumul a lansat de asemenea raportul **Jobs of Tomorrow – Mapping Opportunity in the New Economy**, care face o trecere în revistă a profesiilor cu o dezvoltare accelerată anticipată în următorii ani, dar și asupra competențelor care vor fi necesare acestor profesii.

133 de milioane de noi joburi create în țările dezvoltate



75 de milioane de joburi dispar



101 zile de training necesar, în medie până în 2022, pentru a ne adapta noilor cerințe



A patra revoluție industrială:
orizont 2030

O treime se transformă



Proiectul “Reskilling Revolution” este o inițiativă a **Forumului Economic Mondial** împreună cu o serie de guverne și companii globale, și a fost lansat cu scopul de a oferi unui miliard de oameni o educație mai bună, noi abilități și locuri de muncă până în anul 2030, cu accent asupra celor mai căutate competențe și profesii, în contextul celei de-a patra revoluții industriale.

Forumul transmite un îndemn clar către companiile din întreaga lume să ia măsuri urgente pentru a gestiona decalajul de competențe, atrăgând atenția asupra riscurilor inacțiunii, dar și asupra beneficiilor majore ale investițiilor în dezvoltarea competențelor viitorului la angajații lor, ce vor oferi companiilor un avantaj competitiv distinct, crescându-le productivitatea și sustenabilitatea într-o lume în schimbare rapidă.

De remarcă că raportul nu prefigurează că vom fi înlocuiți masiv de roboți, ci concluzionează că există și vor continua să existe în continuare atât elemente digitale dar și umane în profesiile viitorului. Sunt identificate șapte grupuri de profesii în creștere în perioada 2020-2022, care, pe de-o parte reflectă adopția noilor tehnologii, cu roluri din sfera Data & Artificial Intelligence, inginerie sau cloud computing, dar, pe de altă parte, profesiile viitorului reflectă importanța acordată în continuare interacțiunii umane în noua economie, subliniind, de exemplu o creștere a cererii pentru profesioniști din domeniile asistență și îngrijire, dar și marketing, vânzări sau managementul oamenilor și cultură organizațională.



Cluster profesional	Număr de oportunități (la 10,000)*	
	2020	2022
La nivel global (20 de țări)		
Data & AI	78	123
Inginerie și Cloud Computing	60	91
People & Culture	47	58
Dezvoltare de Produs	32	44
Sales, Marketing & creare de conținut	87	125
SUA		
Asistență și îngrijire (Care economy)	193	260
Economia verde	9	14

Sursa: World Economic Forum, Jobs of Tomorrow Mapping Opportunity in the New Economy, ianuarie 2020

**Numărul de oportunități se referă la noi oportunități pentru fiecare 10.000 de oportunități pe piața muncii și este calculat ca rata medie anuală de creștere compusă, folosind ca surse ale datelor LinkedIn și Burning Glass Technologies.*

Ce înseamnă toate aceste cifre pentru noi, în HR?

Pe de o parte, ne bucură să vedem People&Culture pe lista celor șapte grupuri de profesii care continuă să aibă un rol important pe piața muncii, și suntem convinși că HR-ul este foarte bine poziționat să aducă valoare în organizații, în a patra revoluție industrială. În același timp, HR-ul trebuie să își asume acest rol de actor important și agent al schimbării, care să faciliteze pregătirea organizațiilor și angajaților lor pentru noua eră a muncii. Și nu în ultimul rând, să se transforme el însuși într-un HR 4.0 cu un nou set de abilități și priorități strategice,

precum dezvoltarea noilor competențe de leadership, integrarea tehnologiei în organizații, Employee Experience sau construirea unor culturi agile, cu accent pe învățare și îmbunătățire continuă.

Dacă sunteți preocupați de subiecte precum Viitorul muncii, Employee Experience, Schimbare culturală, Leadership Development sau Organisational Development, m-aș bucura să aflu părerile și comentariile voastre sau să povestim mai multe despre soluțiile KPMG. Aștept cu drag mesajele voastre la adresa de email: cstan@kpmg.com.

Dreptul Muncii

Limita fină dintre un transfer de întreprindere și externalizarea unei activități



Irina Stănică

Manager
KPMG Legal - Toncescu și Asociații SPRL



Eugenia Cârjă

Consultant
KPMG Legal - Toncescu și Asociații SPRL

Transferul de întreprindere, înțeles drept un ansamblu organizat de mijloace având drept scop continuarea unei activități economice principale sau secundare care își menține identitatea, indiferent dacă urmărește sau nu obținerea unui profit, este reglementat la nivelul legislației românești prin prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare („Codul Muncii”), și anume art. 173-174, precum și, ulterior, prin Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora („Legea nr. 67/2006”). Practic, prin adoptarea Legii nr. 67/2006 s-a urmărit transpunerea în plan național a Directivei 2001/23/CE a Consiliului privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

În contextul transformărilor economice din prezent în care tot mai mulți angajatori tind să ia decizia de a-și externaliza una sau mai multe activități către terțe persoane specializate în prestarea unui anumit tip de serviciu, s-a pus problema dacă o astfel de abordare ar putea fi calificată drept un transfer de întreprindere.

În acest sens este relevantă o decizie recentă pronunțată de Curtea de Apel Craiova prin care aceasta a realizat o analiză detaliată a criteriilor ce trebuie avute în vedere în aprecierea incidenței instituției juridice a transferului de întreprindere și respectiv, necesitatea aplicării dispozițiilor specifice ce o reglementează. În speță, reclamantul (fostul salariat) a contestat decizia de concediere emisă de angajatorul său ca urmare a deciziei acestuia din urmă de a-și reorganiza activitatea în vederea eficientizării și optimizării, precum și în vederea reducerii cheltuielilor, respectiv a asigurării profitabilității, hotărând desființarea postului ocupat de reclamant. Conform deciziei de concediere emise, ca motiv de concediere s-a avut în vedere schimbarea modului de organizare internă a activității angajatorului, în principal prin externalizarea activității desfășurate de reclamant. În analiza sa, Curtea a arătat că, pentru a justifica necesitatea unei reorganizări a activității angajatorului prin existența unei cauze reale și serioase care să impună această reorganizare, precum și necesitatea operării unei concedieri, externalizarea trebuie să fie atestată prin înscrisuri precum un contract-cadru de prestări

servicii valabil încheiat, iar desființarea postului să fie confirmată prin eliminarea acestuia din statul de funcții și prezentarea unei organigrame actualizate, susținută și de adoptarea unei decizii a administratorilor prin care să fie hotărâtă reorganizarea.

Curtea a reținut că „în condițiile în care măsura este reală și serioasă și nu se urmărește numai înlăturarea unui anumit angajat, concedierea este legală, menținerea în funcție a unui angajat nefiind o cerință legală imperativă, legea lăsând la latitudinea angajatorului stabilirea statutului de personal pentru o funcționare eficientă. Angajatorul are dreptul să ia toate măsurile pe care le consideră necesare, inclusiv cea a desființării unor posturi, atunci când cauza acestor măsuri este reprezentată, ca în cazul de față, de adaptarea societății la realitățile economice prezente, cu condiția ca desființarea să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

În ceea ce privește incidența instituției transferului de întreprindere într-o astfel de ipoteză, din definiția legală a transferului de întreprindere rezultă că acesta implică trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a întreprinderii, unității sau al unei părți ale acestora, transmiterea incluzând atât activele, cât și personalul care prestează activitatea respectivă, privit ca un ansamblu. Doar într-o astfel de situație devin incidente dispozițiile art. 173 din Codul Muncii, ca norma generală și respectiv, dispozițiile speciale în materie ale Legii 67/2006.

Or, atât timp cât nu se urmărește decât externalizarea unui anumit serviciu prestat de societatea angajatorului, conform termenilor unui contract-cadru de prestări servicii încheiat în acest scop, nu poate fi considerat că devin incidente dispozițiile ce reglementează un transfer din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unor eventuale active, a unei întreprinderi sau părți de întreprindere, cu obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă această activitate este principală sau accesorie. Aceasta pentru că orice angajator deține atributul exclusiv de a decide cu privire modalitate cea mai profitabilă de organizare a propriei activități, precum și de a găsi și implementa soluții pentru eficientizarea și utilizarea cu randament maxim a resurselor umane și financiare pe care le deține.



Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie

În **Monitorul Oficial nr. 2 din 6 ianuarie 2020** a fost publicată Legea nr. 5/2020 privind bugetul de stat pe anul 2020. Printre modificări notam actualizarea procentelor de redistribuire a sumelor colectate din contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM). Mai jos prezentăm evoluția procentelor de redistribuire a CAM pe ultimii 3 ani:

Buget/ Pericada	2018 –februarie 2019	Martie – Decembrie 2019	ianuarie 2020*
Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	15%	12%	12%
Bugetul asigurărilor pentru somaj	20%	17%	17%
Sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale	5%	2%	2%
Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale	40%	21%	22%
Bugetul de stat	20%	48%	47%

*Conform legii 5/2020

În **Monitorul Oficial nr. 3 din 6 ianuarie 2020** a fost publicată Legea nr. 6/2020 privind bugetul asigurărilor sociale de stat pe anul 2020.

Se stabilește câștigul mediu salarial brut pentru anul 2020, la valoarea de 5.429 lei. De asemenea se stabilește cuantumul ajutorului de deces, acordat în condițiile legii, în cazul:

- asiguratului sau pensionarului, la 5.429 lei;
- unui membru de familie al asiguratului sau al pensionarului, la 2.715 lei.

În **Monitorul Oficial nr.10 din 8 ianuarie 2020** a fost publicata Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale. Legea transpune prevederile Directivei (UE) 2016/2.341 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2016 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 354 din 23 decembrie 2016. Scopul pensiei ocupaționale este acela de a asigura beneficiarilor o pensie suplimentară, diferită de cele existente până la data intrării în vigoare a Legii, care să completeze veniturile viitorilor pensionari.

În **Monitorul Oficial nr. 44 din data de 22 ianuarie** a fost publicat OPANAF 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 pentru acordarea de burse private, conform legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

În **Monitorul Oficial nr. 47 din data de 23 ianuarie** a fost publicat Ordinul pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației unice privind impozitul pe venit și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice".

În **Monitorul Oficial nr. 72 din data de 31 ianuarie** a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 6/2020 prin care termenul până la care contribuabilii persoane fizice trebuie să depună declarația unică, privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale a fost prorogată de la 15 martie 2020 până la 25 mai 2020. În plus, a fost prorogată și termenul de depunere a formularului 230 privind destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat până la 25 mai 2020.

Declarația 402- Termenul limita este ultima zi a lunii februarie 2020

Conform Ordinului 2727/2015 pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare de declarații informative, plătitorii de venituri din salarii sau asimilate salariilor, au obligația depunerii în luna februarie, a Formularului 402 - "Declarație informativă privind veniturile de natură salarială sau asimilate salariilor, inclusiv remunerațiile administratorilor și ale altor persoane asimilate acestora, rezidenți ai altor state membre ale Uniunii Europene, realizate în România".

Conform anexei 3 a Ordinului, beneficiarii de venituri pentru care se completează declarația, sunt persoanele fizice rezidente în alte state membre ale Uniunii Europene și care se încadrează în următoarele categorii :

- au realizat venituri din România din salarii sau asimilate salariului, în baza contractului individual de muncă sau în baza raportului de serviciu, dar și din orice alte activități dependente, la entitățile raportoare din România;
- au realizat venituri de la entitățile raportoare din România, în calitate de administratori sau persoane asimilate acestora, ca urmare a activității de conducere și administrare, exercitate în sensul legislației în materie din România (de exemplu, administratori, directori, membrii directoratului, membrii consiliului de supraveghere, membrii consiliului de administrație).

Printre principalele tipurile de venituri de natură salarială sau asimilate salariului/renumerației care ar trebui incluse în formularul 402, enumerăm:

Sume din profitul net	Bonusuri, comisioane, onorarii
Remunerații obținute de directori în baza unui contract de mandat	Indemnizații în legătură cu mutarea (reinstalarea) în cadrul serviciului
Remunerații suplimentare obținute de membrii consiliului de administrație	Avantaje primite în legătură cu activitatea desfășurată (e.g. tichete de masă, tichete cadou, vehicule utilizate din patrimoniul societății etc)
Primele de asigurare plătite de către entitatea raportoare pentru beneficiar de venituri, altele decât contribuțiile obligatorii	Avantaje sub formă de stock options și acțiuni

Observăm așadar că una din condițiile principale care determină includerea în declarația 402 este calitatea de rezident a persoanei fizice într-un stat membru al Uniunii Europene, altul decât România.

Prin urmare, atât plătitorii de venituri cât și beneficiarii de venituri de natura celor de mai sus , ar trebui să se asigure că rezidența fiscală în România este clarificată. În general dovada rezidenței fiscale dintr-un stat este dată de deținerea

Ana Maria Hoborici Consultant – Taxation Services



unui certificat de rezidență fiscală emis de statul de rezidență. Există însă și anumite situații, după cum aminteam și în alte articole din buletinele noastre lunare, în care persoanele fizice trebuie să își clarifice statutul fiscal în România indiferent dacă sunt rezidenți fiscal în România sau nu – iar aici ne referim la obligația de a depune, în anumite condiții, chestionarele de stabilire a rezidenței fiscale în România.

De ce este totuși important să ne asigurăm că avem clarificată situația fiscală a persoanelor fizice cărora le plătim venituri de natură salarială sau asimilate venitului salarial? Pentru că, cel puțin la nivel teoretic, informațiile transmise prin Formularul 402 vor fi folosite de către ANAF pentru efectuarea schimbului automat de informații cu autoritățile fiscale similare din alte state U.E. în care persoanele fizice sunt rezidenți fiscal. Astfel, chiar dacă este o declarație informativă, informațiile transmise pot genera verificări de natură fiscală în statul de rezidență.

Termenul de depunere a formularului 402 este ultima zi a lunii februarie a anului curent, pentru anul expirat.

Acesta se completează și depune exclusiv online, iar în cazul în care apar erori în declarația depusă, sunt permise declarațiile rectificative. Nedepunerea Formularului 402 reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei – pentru persoanele juridice încadrate în categoria contribuabililor mijlocii și mari și cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei – pentru celelalte persoane juridice.



Alina Negoită

Associate Manager – Taxation Services

Proiecte legislative privind stimulentele acordate părinților

Prezentul articol urmărește punerea în revistă a principalelor proiecte de beneficii pentru sprijinirea familiilor, precum și aspectele generale ce trebuie avute în vedere de către persoanele ce au desfășurat activități profesionale în afara Uniunii Europene și care doresc să solicite indemnizația de creștere a copilului după revenirea în țară.

Proiecte ce vizează sprijinirea familiilor cu copii

În ultima perioadă se discută mai multe proiecte ce vizează sprijinirea familiilor cu copii, dintre care menționăm:

- Proiectul de modificare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, în sensul acordării bunicii dreptul de a beneficia de concediu pentru creșterea nepotului/nepoatei,
- Propunerea legislativă privind acordarea unui ajutor financiar familiilor pentru plata serviciului de bonă,
- Propunerea legislativă privind Programul "Un autoturism pentru fiecare familie".

Un proiect înregistrat spre dezbateri la Senatul României este cel de modificare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, prin care se propune ca unul dintre bunici să poată beneficia de concediu pentru creșterea nepotului/nepoatei în vârstă de până la 2 ani (respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap) și astfel a unei indemnizații sau stimulente de inserție.

Pentru a putea solicita aceste drepturi, unul dintre bunici trebuie să fi realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri agricole, silvicultură și piscicultură. În plus, trebuie să nu beneficieze de venituri din pensii, iar copilul să nu fie înscris la creșă sau alte unități de educație timpurie.

Dreptul de a beneficia de indemnizație de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani (respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap) nu se mai acordă după trecerea celor 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap. De asemenea, părintele care revine la serviciu înainte de împlinirea copilului a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, nu va mai putea beneficia de stimulente de inserție atâta timp cât unul dintre bunici va solicita dreptul de indemnizație pentru creștere copil.

Un alt proiect înregistrat spre dezbateri la Senatul României este propunerea legislativă privind acordarea unui ajutor financiar familiilor pentru plata serviciului de bonă. Potrivit

acestui proiect, familiile care au un venit net lunar pe membru de familie ce nu depășește 3.500 lei vor beneficia de un ajutor financiar pentru plata serviciului de bonă de maxim 150 EURO, dacă se îndeplinesc anumite criterii de eligibilitate, dintre care enumerăm:

- Ambii părinți sunt angajați cu contract individual de muncă cu normă întreagă, sau desfășoară activități independente,
- Copilul să nu fie înscris la creșă,
- Părintele să nu beneficieze de concediu și indemnizația acordată pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap
- Părinții să nu aibă obligații fiscale de plată față de bugetele locale
- Să prezinte un contract de prestări servicii semnat în condițiile legii, fie cu o persoană juridică, acreditată ca furnizor de servicii sociale și care deține licența de funcționare pentru serviciile de îngrijire și supraveghere a copilului în timpul zilei prestate de bone, fie cu o persoană fizică autorizată, acreditată ca furnizor de servicii sociale și care deține licența de funcționare pentru serviciile de îngrijire și supraveghere a copilului în timpul zilei prestate de bone.

Acest ajutor financiar nu se acordă după data împlinirii copilului a vârstei de 3 ani sau după data intrării în sistemului de creșă, precum și în cazul în care se depășește nivelul veniturilor nete, sau beneficiarul refuză un loc la creșă.

Nu în ultimul rând amintim de Propunerea legislativă privind Programul "Un autoturism pentru fiecare familie" ce este înregistrată la Senatul României pentru dezbateri. Potrivit acestui proiect, familiile care au în întreținere 3 sau mai mulți copii vor putea beneficia de o finanțare nerambursabilă de 35.000 lei pentru achiziționarea unui autoturism nou (EURO 5 sau EURO 6 cu minim 7 locuri), începând cu data de 1 iulie 2020.

Acordarea acestei finanțări este subiect al unor criterii de eligibilitate, dintre care menționăm: autoturismul nou trebuie achiziționat de la persoane juridice care au ca obiect de activitate vânzarea autovehiculelor, beneficiarul trebuie să aibă în întreținere 3 sau mai mulți copii, să nu înregistreze restanțe de plată și bugetul general consolidat, sau restanțe la plata altor credite bancare, precum și să își asume că va achita valoarea contribuției proprii reprezentând diferența de până la prețul de vânzare a autovehiculului cumpărat.



Aspecte generale pentru persoanele ce au desfășurat activități profesionale în afara EU și doresc solicitarea indemnizației de creștere copil

În prezent, potrivit Ordonanței de Urgență 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare, unul dintre părinți beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară de creștere a copilului.

Cuantumul indemnizației lunare este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât 1.250 lei (2.5 * Indicatorul social de referință, respectiv 500 lei pentru anul 2019), iar maximum indemnizației nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

Potrivit acestei Ordonanțe și a Normelor de aplicare a acesteia (Normele metodologice din 31 ianuarie 2011 de aplicare a Ordonanței), oricare dintre părinții firești ai copilului/copiilor beneficiază de indemnizație lunară pentru creșterea copilului din România dacă următoarele **condiții** sunt îndeplinite **cumulativ**:

- în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, **supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.**

Cele 12 luni pot fi constituite integral și din perioade în care persoanele s-au aflat în situații precum: au beneficiat de indemnizație de șomaj, au realizat perioade de stagiu de cotizare în sistemul public de pensii, au beneficiat de concedii medicale, au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate, au calitatea de doctorand în condițiile prevăzute de lege etc.;

- sunt cetățeni români sau, după caz, străini or apatrizi;
- au domiciliul sau reședința în România, conform legii;
- **locuiesc în România împreună cu copilul/copiii pentru care solicită drepturile și se ocupă de creșterea și îngrijirea acestuia/acestora.**

În ceea ce privește prima condiție menționată mai sus, ordonanța precizează că în cazul persoanelor care au realizat activități profesionale în statele membre UE sau în alte state care aplică prevederile Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al

Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și ale Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, denumit în continuare Regulament, **beneficiază de totalizarea perioadelor de activitate** realizate în aceste state în condițiile prevăzute de acesta.

Cu alte cuvinte, în baza documentelor suport care atestă activitatea profesională desfășurată în alte state membre ale UE sau în alte state care aplică prevederile Regulamentului nr. 883/2004 al și ale Regulamentului nr. 987/2009, persoanele în cauză ar beneficia în România de totalizarea perioadelor de activitate în scopul de a obține indemnizația de creștere a copilului.

Ce se întâmplă însă în cazul în care un părinte ce a desfășurat activități profesionale într-un stat **din afara Uniunii Europene sau Spațiului Economic European**, revine în România și dorește să solicite indemnizația lunară de creștere a copilului.

Ca regulă generală, în situația în care nu există un acord bilateral sau o convenție bilaterală de securitate socială încheiat/a între România și statul în care si-a desfășurat activitatea persoană în cauză, atunci nu se va putea vorbi despre o totalizare a perioadelor de activitate desfășurate în statul străin în vederea acordării indemnizației de creștere a copilului.

Totuși acest aspect nu ne împiedică să verificăm cu atenție statele cu care România are încheiate acorduri și convenții bilaterale de securitate socială (găsiți lista acestor acorduri pe pagina de internet a CNPP).

În acest sens dorim să exemplificăm cazul unei salariate ce este angajată cu contract individual de muncă la o societate din România începând cu anul 2017, și care în perioada martie 2019 - noiembrie 2019 a fost detașată la o societate din Serbia în baza unui contract de detașare încheiat cu angajatorul român. De la momentul revenirii în țară (ulterior detașării) și până la data nașterii copilului trece o perioadă de 3 luni. Pentru simplificarea exemplului, considerăm că salariatea nu obține alte tipuri de venituri în afara celor salariale.

Având în vedere că la data nașterii copilului persoana locuiește în România, aceasta se va supune legislației de asigurări sociale din România.

În ceea ce privește condiția nr. 1 din cadrul Ordonanței 111/2010, se poate considera că pe durata detașării, mama a realizat venituri salariale supuse impozitului pe venit în România atâta timp cât aceasta a rămas rezidentă fiscal în România (i.e. și-a păstrat centrul intereselor vitale în România).

Așadar, persoana în cauză ar îndeplini condiția privind perioada minimă în care trebuie să fi realizat venituri impozabile în România. Dacă și restul condițiilor ar fi îndeplinite, atunci mama poate să solicite din România indemnizația pentru creșterea copilului.

În cazul în care pe perioada detașării în Serbia, mama a fost considerată nerezidentă fiscal în România (i.e. nu și-a păstrat centrul intereselor vitale în România și a devenit rezidentă fiscal în Serbia), atunci aceasta nu ar fi realizat venituri salariale supuse impozitului pe venit în România pe perioada de detașare în Serbia.

Deși Serbia nu este un stat membru UE, și astfel nu se pot aplica prevederile Regulamentului 883/2004, totuși începând cu luna aprilie 2018 România a încheiat un acord de securitate socială cu Serbia. Prin urmare, ar trebui analizat dacă acordul bilateral menționează opțiunea totalizării perioadelor de activitate.

Potrivit articolului 12 privind totalizarea perioadelor de asigurare în cazul beneficiilor de maternitate, din cadrul Convenției de securitate socială încheiată între România și Serbia, se menționează posibilitatea totalizării perioadelor de asigurare în următoarele condiții: "dacă potrivit legislației unuia dintre state, dreptul la beneficii de maternitate sau creștere copil este condiționat de îndeplinirea unei perioade minime de asigurare, autoritatea din statul de reședință va lua în considerare, dacă este necesar, perioada de asigurare efectuată în celălalt stat, ca și cum aceasta este efectuată în statul de reședință, cu condiția însă să nu se suprapună aceste perioade".

Așadar, salariața care a desfășurat activitate în Serbia în perioada martie 2019 - noiembrie 2019 și care poate justifica acest lucru prin documente suport, ar beneficia în România de totalizarea perioadelor de activitate în scopul de a obține de indemnizația de creștere a copilului.

Concluzionând, la determinarea eligibilității pentru a solicita și a primi din România indemnizația pentru creșterea copilului, este important de avut în vedere în ce măsură veniturile obținute au fost supuse impozitului pe venit în România și dacă există Acorduri sau Convenții de securitate socială încheiate și cu state care nu sunt membre UE.

Informații externe

Ca urmare a situației cauzate de coronavirus, multe companii au luat măsuri pentru planificarea continuității activității în vederea protejării personalului și pentru a atenua impactul pe care această situație o are asupra mediului de afaceri. Colegii noștri din China au pregătit o [broșură](#) în care puteți găsi câteva aspecte cheie de avut în vedere din perspectiva fiscală, juridică și de imigrare.

Meet the Consultant

Cecilia Ciobanu

Senior Assistant, People Services



Numele meu este Cecilia Ciobanu și m-am alăturat echipei KPMG în România, în luna Octombrie 2019. Cu toate că sunt de puțin timp în echipa People Services, am acumulat multe informații care m-au ajutat și mă vor ajuta în dezvoltarea mea profesională.

Rolul meu este de a gestiona întreg procesul de calcul salarial pentru o parte dintre clienții echipei de People Services. Pasiunea

pentru payroll nu este una nouă pentru mine, având în spate o experiență în payroll și HR de 8 ani. Pe parcursul acestor ani am fost implicată în diverse proiecte care au contribuit la formarea mea profesională.

Îmi plac provocările, sunt o persoană activă și curioasă și consider că activitatea din KPMG este pe placul meu.



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.