



People Services

Newsletter



Buletin informativ

Iulie 2020

PAG 3

Trenduri în HR

Munca de acasă sau "work from anywhere"?



PAG 5

Dreptul Muncii

Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară sancționată prin raportare la fiecare persoană identificată



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iunie 2020



PAG 9

Opinii Fiscale

Tichetele cadou – un subiect nou pe masa inspectorilor Direcției Generale Antifraudă Fiscală



PAG 11

Meet the Consultant

Cristian Ștefănescu
Assistant,
People Services



Luna iulie ne-a găsit pe mulți cu speranța că vom reveni la "**o nouă normalitate**", mulți lucrând, cel puțin parțial de acasă, sau încercând să ne bucurăm de câteva zile de soare, în siguranță. Pentru HR însă perioada aceasta este și o etapă a analizei și a planificării, în care încercăm să desenăm această nouă normalitate pentru organizațiile noastre. În ce măsură va rămâne lucrul la distanță o practică în România, care va fi proporția între lucrul de la birou și cel de acasă, care este impactul asupra modelelor de operare, asupra proceselor noastre de HR, toate sunt întrebări extrem de actuale. Pe de altă parte, **menținerea unui mediu de lucru sănătos** continuă să rămână pe agendă, mai ales în contextul în care criza sanitară continuă, iar organizațiile încearcă să găsească cele mai bune soluții.

Vă invităm să citiți despre o posibilă soluție în articolul nostru din secțiunea Trends, aplicația **KPMG Check-in App**, o aplicație care ajută organizațiile să gestioneze întoarcerea în siguranță la birou a angajaților.

Vă urez o vară răcoroasă în continuare și, ca de obicei, aștept ideile sau comentariile voastre la mracovitan@kpmg.com.

Salutări,
Mădălina

#stauacasa #staysafe #totulvafibine



Mădălina Racovițan

Partner,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Pandemia cauzată de Covid-19 a transformat noțiunile tradiționale de muncă, socializare, sau colaborare și ne-a învățat, oarecum peste noapte, că există și alte modalități de lucru, iar acestea se pot dovedi a fi mai eficiente și, de ce nu, mai satisfăcătoare. Într-un fel, pandemia a jucat rolul unui catalist al schimbării despre care vorbeam deja de câțiva ani.

Am fost cu toții, mai mult sau mai puțin, forțați să implementăm rapid lucrul de acasă, în sectoarele în care a fost posibil, pentru a putea asigura continuitatea business-ului. Succesul muncii la distanță ne-a luat cumva prin surprindere și, deși înaintea pandemiei eram printre codașii Europei în ceea ce privește lucrul de acasă, aceste luni au dovedit că se poate.

Drept dovadă, multe companii nu se grăbesc să își readucă angajații la birou și deja mai multe organizații au anunțat că vor păstra această opțiune de a lucra la distanță și după pandemie, dar și alte modalități de flexibilizare a muncii pe care înainte le vedeam mai degrabă doar la organizațiile mari.

Multe companii sunt încă într-o etapă de analiză a acestui mod de lucru și a implicațiilor sale asupra modelelor de operare.



Claudia Stan
Senior Manager,
People Services



Medeea Marineci
Manager,
People Services

Munca de acasă VS
“work from
anywhere”



Un lucru este sigur însă, "întoarcerea la normal" arată altfel decât ne imaginăm acum câteva luni și devine evident faptul că viitorul muncii trebuie să evolueze.

Pe măsură ce ne obișnuim și cu lucrul de acasă, un nou concept se remarcă: lucrul de oriunde, "work from anywhere". WFA înseamnă literal de oriunde, din confortul caselor noastre, de la cafeneaua din apropiere, din casa de la țară a părinților, dintr-o altă țară sau chiar de la birou, atunci când acest lucru este necesar. Prin urmare, noua realitate este o lume în care ne concentrăm pe munca în sine și pe rezultatul muncii, și mai puțin pe locul de unde se întâmplă.

KPMG Check-in app

o soluție de tehnologie pentru întoarcerea angajaților în siguranță la birou



KPMG a dezvoltat recent o aplicație care ajută organizațiile să gestioneze întoarcere în siguranță la birou a angajaților.

Dezvoltată inițial pentru uz intern, **KPMG Check-in App** este o soluție ce poate fi atractivă pentru organizațiile care aplică un model hibrid, în care angajații își desfășoară în continuare activitatea de la distanță, dar și de la birou.

Vedere de ansamblu

Aplicația susține organizațiile care își doresc să aibă o vedere de ansamblu, în timp real, asupra locației din care își desfășoară angajații activitatea, prin implementarea unui proces prin care angajații solicită și obțin de la manageri o aprobare rapidă, atunci când au nevoie să lucreze de la birou, de la sediul clienților sau al altor parteneri externi.

Imagine clară

Prin acest instrument orice angajat poate solicita aprobare pentru a lucra de la birou și poate rezerva rapid un spațiu de lucru, în cazul organizațiilor care folosesc un sistem de tip "hot-desk", un model din ce în ce mai des întâlnit în piață. De asemenea, dacă un angajat trebuie să lucreze de la sediul unui client sau al altui partener extern, poate de asemenea comunica această nevoie prin intermediul aplicației. În acest mod, organizația are o imagine clară, în timp real, asupra locației tuturor angajaților.



Vedem un interes în creștere din partea organizațiilor din România de a introduce instrumente care nu doar să le sprijine în depășirea acestei perioade, ci și să le poziționeze în avantaj pentru dezvoltarea pe termen lung a business-ului, iar soluțiile din sfera managementului forței de muncă pot susține eforturile acestora de a îmbunătăți experiența angajaților.

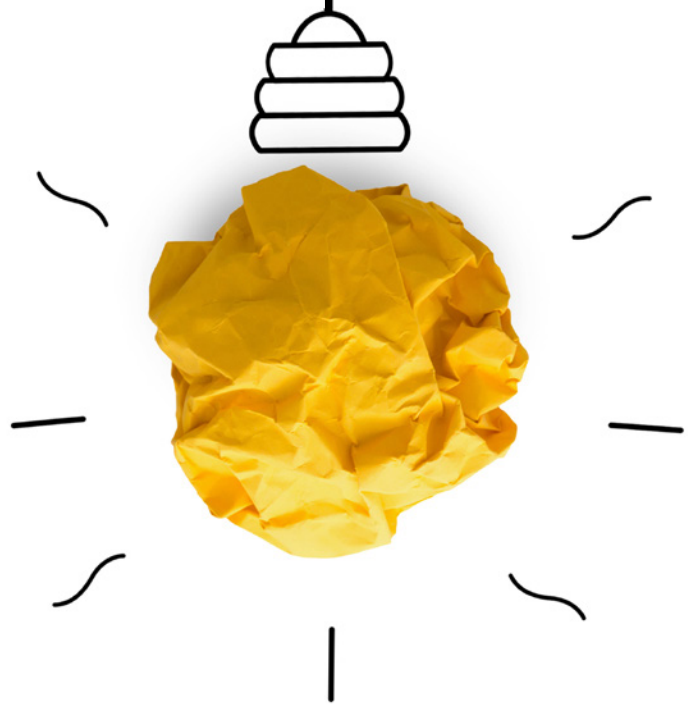
Dacă soluțiile prezentate aici sunt de interes, vă stăm la dispoziție pentru mai multe detalii sau sesiuni de demo.

#KPMGCheckinApp



Aplicația are o interfață prietenoasă și, folosind informațiile furnizate de către aceasta, organizațiile pot demara, la nevoie, investigații epidemiologice rapide și eficiente. Echipile de HR/Operațiuni pot organiza un mediu de lucru sigur și pot decide ce spații de lucru să deschidă/închidă pe considerente sanitare, fără a întrerupe munca.

Totodată, bazându-se pe rapoartele generate de aplicație, companiile **pot evalua cerințele operaționale** (ex: personal necesar pentru curățenie, stoc de măști/dezinfectant etc.) și pot **realiza economii în legătura cu costurile de acest gen**. În ultimă instanță spațiile de birouri închiriate pot fi reduse sau gestionate într-un mod flexibil, păstrând confortul și mai ales siguranța angajaților. În câteva cuvinte, această aplicație ne oferă **trasabilitate** și ne ajută să păstrăm un **mediu de lucru sigur**, să menținem controlul asupra costurilor și să contribuim pozitiv la experiența angajaților, oferindu-le instrumentele potrivite pentru a le da posibilitatea de a lucra cu agilitate și în siguranță.



Dreptul Muncii

**Nerespectarea
dispozițiilor privind
munca suplimentară
sanționată prin
raportare la fiecare
persoană identificată**

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII



Izabela Tănase
Senior Consultant

Dispozițiile art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, conform cărora nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară este sancționată cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei, au fost modificate prin Legea nr. 85/2020 privind modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din data de 18 iunie.

În urma modificării intervenite, art. 260 alin. (1) lit. i) prevede că nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară este sancționată cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei **pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară.**

Așadar, noua reglementare a art. 260 alin. (1) lit. i), intrată în vigoare la data de 21 iunie 2020, permite aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale de către reprezentanții inspectoratelor teritoriale de muncă, în situația în care se constată nerespectarea de către angajator a dispozițiilor legale privind munca suplimentară, **pentru fiecare salariat identificat ca prestând muncă suplimentară.** Totodată, amenda contravențională poate fi aplicată ori de câte ori se constată că angajatorul nu respectă dispozițiile legale în materie de muncă suplimentară față de salariații acestuia. Munca suplimentară reprezintă munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzută de Codul Muncii, respectiv de 40 de ore/săptămână, iar aceasta nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.



Modificarea adusă de **Legea nr. 85/2020** vine ca o consecință a faptului că în ultimii ani s-a constatat o creștere accentuată a cazurilor în care salariații efectuează muncă suplimentară, acest lucru afectând negativ sănătatea și performanța la locul de muncă a salariaților, dar și viața personală și familială a acestora.

Pe fondul acestei situații s-a ajuns la concluzia că în baza vechii reglementări nu exista o corelare între cuantumul amenzii, numărul de ore suplimentare efectuate și numărul de salariați care au efectuat ore suplimentare, motiv pentru care s-a impus înăsprirea regimului sancționator în materie de **muncă suplimentară** pentru a se asigura o proporționalitate între cuantumul amenzii și amploarea contravenției.

Totodată, majorarea cuantumului sancțiunii contravenționale este de natură a descuraja prestarea de muncă suplimentară peste limita legală, acest fapt având efecte benefice atât pentru sănătatea și viața personală și familială a salariaților, cât și în ceea ce privește productivitatea și eficiența acestora la locul de muncă.



Noutăți Legislative

• În Monitorul oficial nr. 468 din 3 iunie 2020

a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1107/ 2020 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 139/2020 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a Declarației unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice.

• În Monitorul oficial nr. 474 din 4 iunie 2020

a fost publicat Ordin MMPS/ MC nr. 1017/ 2880 / 2020 pentru modificarea anexei la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale și al ministrului culturii nr. 743/2.802/2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XV alin. (4) din 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, cu modificările și completările aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 pentru 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.

Acest ordin prevede modelul de Cerere ce se transmite către Agenția pentru Plăți și Inspecție Socială pentru solicitarea indemnizației acordate ca urmare a întreruperii activității societății datorită epidemiei de coronavirus.

• În Monitorul oficial 481 din 5 iunie 2020

a fost publicat Ordinul ANOFM nr. 457 / 2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute de art. II alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative.

În acest ordin se furnizează modelul de cerere ce se transmite către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru decontarea a 41.5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, pentru o perioadă de trei luni de zile, în cazul societăților care în perioada stării de urgență sau alertă au beneficiat de prevederile OUG 30/2020, respectiv pentru angajatorii ai căror angajați au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu au beneficiat de prevederile art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020.

Decontarea sumelor de la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă se plafonează la maxim 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările ulterioare.

• În Monitorul oficial nr. 484 din 9 iunie 2020

a fost publicat Ordin ANOFM nr. 456 / 2020 pentru aprobarea Procedurii de acordare a sumelor prevăzute de art. III alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative.

Măsurile menționate în cadrul art. III, alin. (1) și (2) din OUG 92/2020 fac referire la sprijinirea angajatorilor ce încheie contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, până la data de 31.12.2020 cu persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau a stării de alertă, precum și pentru persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă.

În cazul acestor angajatori, se va acorda lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, un stimulent în valoare de 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

Prezentul ordin ANOFM 456/20202 menționează că pentru acordarea acestor sume, angajatorii trebuie să încheie convenții cu Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă până la data de 31.12.2020, modelul convențiilor fiind prezentat în ordin.

• În Monitorul oficial nr. 503 din 12 iunie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1.074 din 12 iunie 2020 pentru 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. Potrivit Ordinului, certificatele de concediu medical se pot elibera de către medicii de familie persoanelor ce au fost în carantină pe toată perioada acesteia, cu respectarea prevederilor art. 8 alin. (2) din Ordinul Ministrului Sănătății nr. 414/2020. Certificatele de concediu medical vor fi eliberate nu mai târziu de 45 de zile de la încetarea Stării de Urgență în cazul persoanelor carantinate, și nu mai târziu de 30 de zile în cazul persoanelor care nu au fost supuse măsurilor de carantină.

• În Monitorul oficial nr. 503 din 12 iunie 2020

a fost publicată hotărârea nr. 465 din 11 iunie 2020 pentru modificarea și completarea anexelor nr. 2 și 3 la Hotărârea Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19. Potrivit Hotărârii, a fost reglementată carantinarea persoanelor ce vor intra pe teritoriul României din afara acestuia, precum și măsurile de relaxare a izolării sociale pe timpul perioadei Stării de Alertă.

• În Monitorul oficial nr. 504 din 12 iunie 2020

a fost publicată ordonanța de urgență nr. 97 din 11 iunie 2020 pentru implementarea unor măsuri de simplificare administrativă în domeniul protecției sociale, precum și pentru acordarea unor drepturi și beneficii de asistență socială în domeniile de activitate în care se mențin restricții.

Potrivit Ordonanței de Urgență, se permite corespondența electronică cu instituțiile publice în ceea ce privește cererile, declarațiile și documentele doveditoare în domeniul protecției sociale. Totodată se permite pregătirea teoretică și practică on-line (acolo unde este posibilă), precum și susținerea examenelor on-line adulților ce susțin programe de pregătire profesională. În aceeași Ordonanță a fost prelungită până la data de 31 decembrie 2020 acordarea de drepturi suplimentare persoanelor ce se află în imposibilitatea de a obține venituri, ca urmare a restricțiilor impuse de autorități.

• În Monitorul oficial nr. 508 din 15 iunie 2020

a fost publicat Ordinul 1080 pentru modificarea și completarea Ordinului Ministrului Sănătății nr. 414/2020 privind Instituirea măsurii de carantină pentru persoanele aflate în situația de urgență de sănătate publică internațională determinată de infecția cu Covid-19 și stabilirea unor măsuri în vederea prevenirii și limitării efectelor epidemiei.

Prezentul ordin menționează condițiile în care se instituie măsura carantinării/izolării la domiciliu pentru persoanele care vin în România din țări care nu fac obiectul excepției de la carantinare/izolare.

• În Monitorul oficial nr. 515 din 16 iunie 2020

a fost publicată Hotărârea nr. 476 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de Covid-19.

Conform acestei hotărâri se prelungește starea de alertă încă 30 de zile începând cu data de 17.06.2020, iar în acest sens se pun în aplicare mai multe măsuri specifice privind creșterea capacității de răspuns, măsuri pentru asigurarea rezilienței comunităților, respectiv măsuri pentru diminuarea impactului tipului de risc.

• În Monitorul Oficial nr. 566 din 30 iunie 2020

a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 491 pentru modificarea anexei nr. 3 la Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 457/2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute de art. II alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative.

Potrivit acestui ordin se modifică formatul listei de persoane pentru care angajatorul poate solicita Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă decontarea sumelor de venit prevăzute la art.I alin. 1) din OUG 92/2020 (41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările ulterioare).

Opinii Fiscale

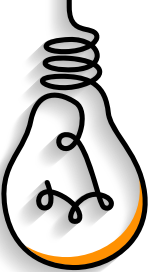


Alina Negoită
Associate Manager,
People Services

Tichetele cadou - un subiect nou pe masa inspectorilor Direcției Generale Antifraudă Fiscală

Având în vedere contextul actual, controalele autorităților fiscale și a celor ale Direcției Generale Antifraudă Fiscală au crescut considerabil, încercând să verifice corectitudinea aplicării ordonanțelor de urgență emise pe perioada stării de urgență și alertă, și nu numai. Unul dintre aspectele pe care autoritățile Direcției Generale Antifraudă le-a supus verificărilor în ultima perioadă este modalitatea de acordare a tichetelor cadou de către societăți angajaților săi, precum și tratamentul fiscal aplicabil pentru situația acordării acestor tichete cu alte ocazii decât cele menționate în Codul Fiscal.

Un caz întâlnit recent în practică a fost o societate ce a hotărât să acorde în luna septembrie tuturor angajaților ce au copii, tichete cadou în valoare de 100 lei pentru îmbunătățirea performanțelor școlare. Decizia de acordare a acestor tichete a fost luată împreună cu reprezentanții salariaților, acestea fiind incluse în regulamentul intern al firmei. Din perspectivă fiscală, societatea a considerat că aceste tichete cadou reprezintă venit impozabil, însă nu le-a cuprins și în baza lunară de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii conform art.142 lit. r) din Codul Fiscal.



Opinia Direcției Generale Antifraudă Fiscală a fost că aceste tichete cadou sunt atât subiect de impozit pe venit, cât și de contribuții sociale obligatorii, deoarece nu se încadrează în destinațiile expres menționate la art.142 lit. b) din Codul Fiscal.

Reamintim pe scurt prevederile legislative mai sus menționate:

Tichetele cadou acordate potrivit legii, reprezintă **venit impozabil** la nivelul salariatului, calculându-se impozit pe venit conform art. 76, alin. (3), lit. h) din Legea 227/2015 privind Codul Fiscal.

Din perspectiva contribuțiilor sociale obligatorii, potrivit art. 142 lit. r) din Legea 227/2015 privind Codul Fiscal, **nu se cuprind în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale următoarele** "biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, **tichetelor cadou**, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii".

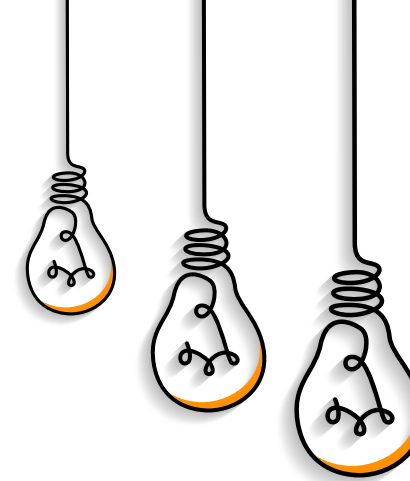
În plus, potrivit Normelor Metodologice de aplicare a articolului sus menționat se precizează că " în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, **nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal** – și anume: "ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților, cele oferite pentru copiii minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, precum și contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile în bani și în natură oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei."

În cazul societății ce a fost subiect al controlului autorităților Antifraudă Fiscală, considerăm că reprezentanții firmei au acordat tichete cadou conform Legii 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare și astfel există argumente pentru susținerea tratamentului fiscal favorabil menționat la art. 142 lit. r) din Codul Fiscal. Atragem atenția însă că este important să se documenteze cât mai bine discuția avută cu reprezentanții salariaților/organizațiile sindicale și includerea aspectelor discutate în contractele colective de muncă sau regulamentele interne ale firmei.

În special, în cazul tichetelor cadou trebuie menționat în regulamentul intern/contractul colectiv de muncă clauzele minime de acordare a tichetelor așa cum sunt prevăzute **la art. 7, alin. (3) din Normele Metodologice de aplicare a Legii 165/2018 și anume:**

- a)** menționarea numărului salariaților din unitate care pot primi bilete de valoare și valoarea nominală acordată, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale angajatorilor;
- b)** categoriile de salariați care primesc bilete de valoare;
- c)** criteriile de selecție privind stabilirea salariaților care primesc tichete de masă, ținând seama de prioritățile socioprofesionale și de alte elemente specifice activității;
- d)** stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale și
- e)** documentația pe care trebuie să o prezinte salariatul angajatorului.





Free to travel again?

EU recommendations for lifting of travel restrictions for certain third countries as from 1 July 2020

The EU Council has recently published a recommendation to member states to initiate lifting of travel restrictions for certain third countries as from 1 July – i.e. the residents of the following countries should be allowed entry via EU external borders:

- Algeria, Australia, Canada, South Korea, Georgia, Japan, Morocco, New Zealand, Rwanda, Thailand, Tunisia, Uruguay.

Residents of Andorra, Monaco, San Marino and the Vatican should be considered as EU residents for the purpose of this recommendation.

Specific measures by Romania based on these EU recommendations may be expected in the next few days.

List of countries (green zone) exempted from isolation / quarantine measures in Romania as from 30 June 2020

- Andorra, Austria, Belgium, Bulgaria, Czech Republic, Cyprus, Croatia, Denmark, Switzerland, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Iceland, Italy, Faroe Islands, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Malta, United Kingdom, Monaco Norway, Poland, Slovakia, Slovenia, Spain, The Netherlands, Hungary, Vatican.

As per Decision 32 / 29.06.2020 of the National Committee for Urgent Situations, the residents of these green countries are exempted from isolation / quarantine measures when entering Romanian territory, provided that they are asymptomatic. This list of green zone countries is updated weekly.



Mădălina Racovițan
Partner,
Head of People Services



Simona Duncă
Manager,
People Services

Meet the Consultant



Cristian Ștefănescu
Assistant
People Services

De 10 luni deja, sunt parte a departamentului **Tax Global Mobility Services**, mai exact, membru al echipei de Immigration. Sunt licențiat al Facultății de Științe Politice din cadrul Universității București și proaspăt absolvent al masterului de Studii de Securitate din cadrul Facultății de Sociologie și Asistență Socială, a aceleași universități. Deși sunt cel mai nou membru al echipei mele, am găsit aici atât experți în domeniul consultanței pe segmentul de imigrări, cât și, buni prieteni de la care am învățat „tainele meseriei”.

Astfel, activitățile pe care le desfășor în virtutea poziției mele în cadrul KPMG presupun atât interacțiunea cu instituțiile relevante precum: Inspectoratul pentru Imigrări, Poliția de Frontieră, diferite ambasade, în vederea realizării formalităților legale pentru tranzitul și șederea pe teritoriul României a clienților străini, cât și consilierea specifică și contactul permanent cu expații din portofoliul echipei.

Cele mai frumoase aspecte ale muncii pe care o desfășor în cadrul companiei sunt reprezentate pe de-o parte de faptul că lucrez în mod direct cu persoane având diferite background-uri socio-culturale și de business, iar pe de altă parte de natura job-ului ce presupune un oarecare dinamism, deoarece intru în contact cu diverse spețe, situații, oameni, aceste lucruri optimizându-mi capacitățile de comunicare și problem solving.

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

