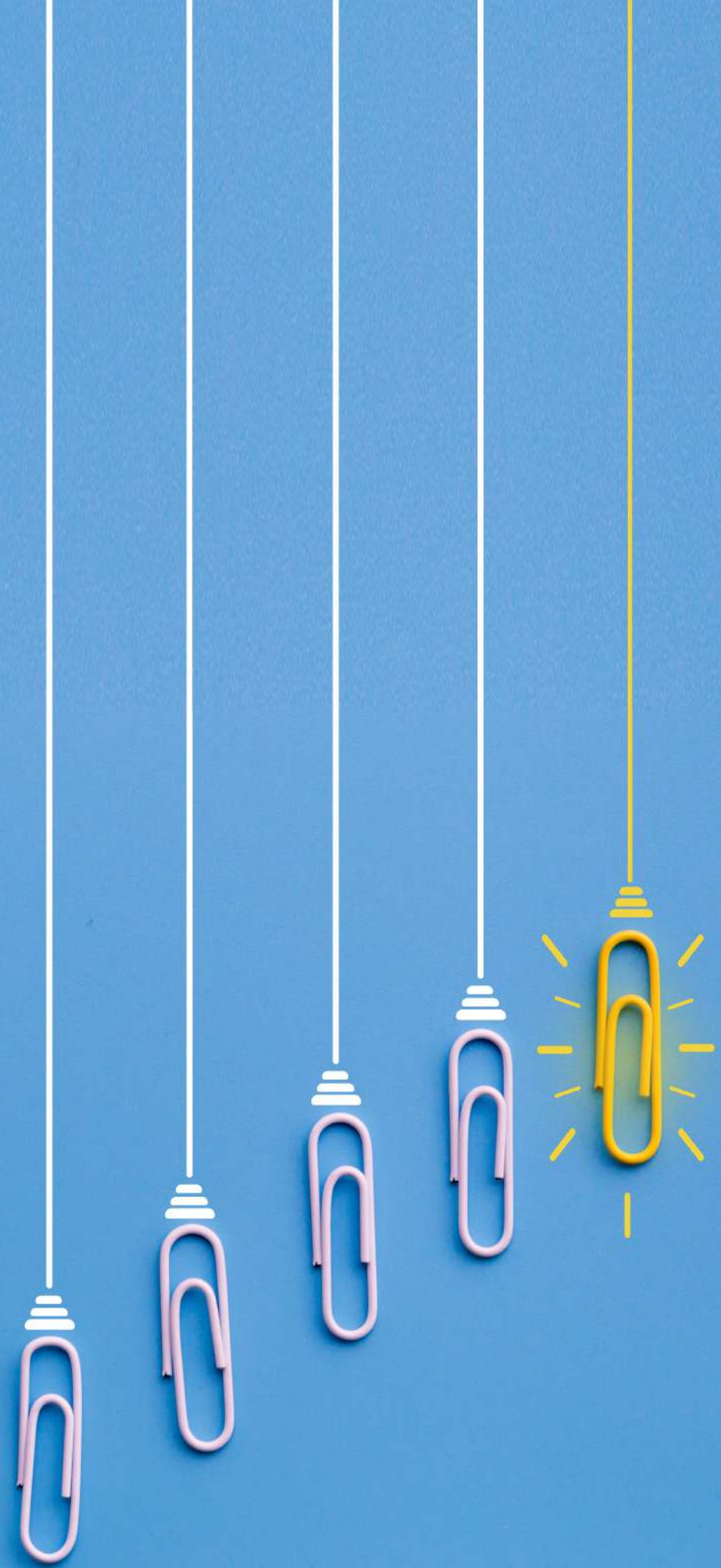




People Services

Newsletter



Buletin informativ

Mai 2020

PAG 3

Trenduri în HR

Reîntoarcerea la locul de muncă - din experiența Europei



PAG 5

Dreptul Muncii

Este posibilă încetarea relațiilor de muncă ale salariaților care beneficiază de plata stimulentei de inserție pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă?



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii aprilie 2020



PAG 11

Opinii Fiscale

Măsuri luate local de autoritățile din întreaga lume – acum la dispoziția dumneavoastră



PAG 11

Meet the Consultant

Ștefan Cîrstea,
Senior Assistant
– People Services



Iată că suntem la două luni de când lumea întreagă parcă s-a oprit în loc. Continuăm să lucrăm de acasă, o parte din angajații de pe piața muncii din România se află în șomaj tehnic, dar lumea și viața merg mai departe. Este dificil de estimat la acest moment când sau dacă ne vom întoarce la o lume așa cum o știam înainte, și cel mai probabil, va trebui să ne adaptăm la o nouă normalitate.

Însă, ca profesioniști de resurse umane, continuăm să fim aproape de colegii și clienții noștri, să îi înțelegem și să le oferim acele instrumente care le-ar putea face viața profesională mai ușoară. Managerii și liderii organizațiilor ar trebui să fie în această perioadă și mai aproape de echipele lor, să îi susțină și să îi motiveze. Pentru a veni în sprijinul organizațiilor, KPMG în România oferă acces gratuit la platforma de feedback continuu KPMG QuercusApp Performance pentru următoarele două luni.

Dacă vreți să aflați mai multe detalii despre platformă sau cum vă poate ajuta în această perioadă, nu ezitați să mă contactați la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com.

Salutări, Mădălina

#stauacasa #staysafe #totulvafibine



Mădălina Racovițan

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

Vizitați pagina [GMS Flash Alert COVID-19](#) care adună toate buletinele noastre legate de coronavirus, indiferent dacă sunt despre impozite, securitate socială, imigrare sau dreptul muncii. Pagina este organizată după țară și subiect pentru confortul dumneavoastră.

Trenduri în HR

Reîntoarcerea la locul de muncă - din experiența Europei

Ultimele luni au fost dificile pentru întreaga lume, în timp ce am trăit cu toții efectele pe care le-a avut pandemia cauzată de Covid-19 nu doar asupra sănătății, economiei, libertăților pe care consideram până de curând normale, ci și asupra rutinelor noastre zilnice.

Din fericire în ultima perioadă am început să ne uităm cu speranță către eforturile țărilor europene de a aduce înapoi normalitatea, prin redeschiderea treptată a activităților economice, a școlilor sau prin relaxarea restricțiilor de liberă mișcare.

Această intrare într-un nou tip de normal aduce pentru HR o serie de noi provocări, începând cu planificarea întoarcerii în siguranță la muncă a angajaților. Este deja o certitudine că această întoarcere va fi una graduală, etapizată și în mare măsură dependentă de circumstanțe specifice, precum locație, sector de activitate, tipul și mărimea organizației, precum și de starea de sănătate a angajaților.


Multe organizații au deja planuri detaliate ce țin cont de variabile precum sănătatea și siguranța angajaților, cerințele impuse de autorități, nevoile business-ului dar și nevoile angajaților, altele lucrează încă la aceste planuri sau sunt într-o etapă de strângere de informații. Ce putem învăța din experiența altor țări?



Claudia Stan
Senior Manager,
People Services



Cristina McCarthy
Consultant,
People Services



Ce idei ar putea să ia în considerare organizațiile pentru a proteja sănătatea angajaților și a facilita reluarea lucrului în condiții normale?

Măsurarea temperaturii la intrarea în companie

Angajatorii ar putea să achiziționeze instrumente de măsurat temperatura și să implementeze un proces de screening al angajaților sau, după caz, chiar și al vizitatorilor sau clienților, pe un model similar adoptat deja de unele clinici din România.

Achiziționarea de măști de protecție, mănuși de unică folosință și soluții de dezinfectat atât mâinile cât și suprafețele ar trebui să facă parte din dotările minimale. De asemenea, o atenție sporită asupra standardului de curățenie a mediului de lucru, este esențială, cât și implementarea unor măsuri care să permită distanțarea socială cât va mai fi necesar, în lipsa unui vaccin sau tratament pentru COVID-19.

Testarea pentru COVID-19

La momentul acesta testările încă nu sunt disponibile la scară largă pentru a fi achiziționate și aplicate în afara unităților medicale, însă în contextul în care acestea ar deveni accesibile, organizațiile ar putea avea în vedere colaborarea cu furnizori de servicii medicale care să poată administra, prelucra, citi și comunica rezultatele.

Deși ședințele și cursurile deja s-au mutat în mare parte în online, în multe cazuri mai sunt încă suficiente aspecte de pus la punct pentru maximizarea rezultatelor acestora și pentru asigurarea unei experiențe plăcute și interactive pentru participanți. Fie ca e vorba de utilizarea unor soluții de tehnologie potrivite, un nou format sau dezvoltarea abilităților de facilitare a unor astfel de evenimente, ce e clar este că interacțiunea online funcționează după reguli diferite și nu putem pur și simplu muta totul în online într-un format identic cu cel la sală.

Flexibilitatea programului, locului sau a duratei muncii

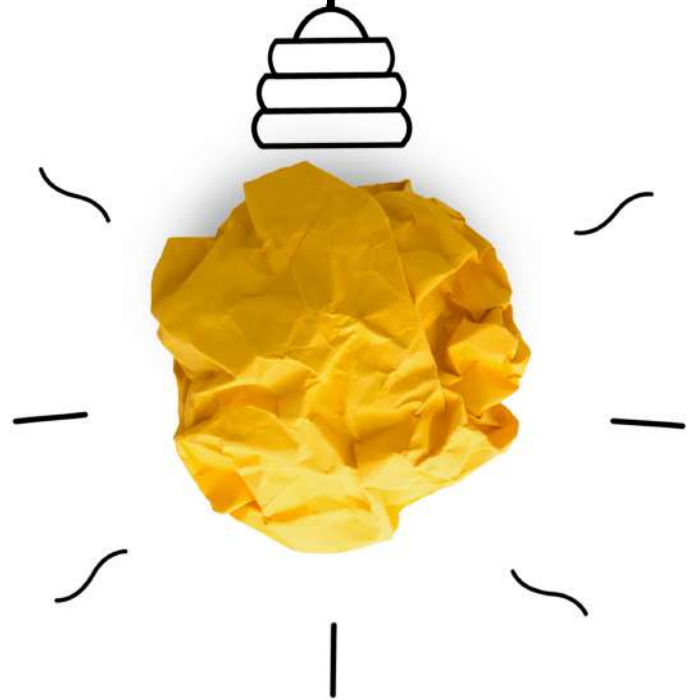
Încă o dovadă că pandemia a schimbat major peisajul organizațional se referă la schimbările care se întrevăd în modul în care va arată munca după eliminarea restricțiilor. Deși înaintea acesteia eram printre codașii Europei în ceea ce privește politicile ce permiteau lucrul de acasă, aceste două luni au dovedit că, în lipsa unor alternative, ceea ce părea greu de realizat este nu doar posibil dar și bine venit, și vedem astăzi angajați care sunt chiar mai productivi lucrând de acasă, în ciuda provocărilor aduse de izolarea forțată. La fel ca în restul Europei, și în România deja mai multe organizații au anunțat că vor păstra această modalitate de lucru și după pandemie, fie permițând lucru de acasă permanent acolo unde este posibil, fie un mix între lucrul de acasă și de la birou, dar și alte modalități de flexibilizare a muncii pe care înainte le vedeam mai degrabă doar la organizațiile mari, precum orare flexibile de tipul flexi-hours, scurtarea programului de lucru, etc.

Comunicarea cu angajații trebuie să existe constant și anunțul de reîntoarcere la locul de muncă să se facă din timp pentru a permite angajaților să se pregătească mental pentru tranziție, să aibă ocazia de a adresa întrebări, de a-și exprima preocupările sau de a contribui cu idei.

Dotarea cu echipamente individuale de protecție și distanțarea socială

Optimizarea întâlnirilor, cursurilor sau a altor evenimente

Comunicarea cu angajații



Oricând s-ar întâmpla mai exact aceasta întoarcere la locul de muncă, companiile trebuie să se pregătească din timp, având în vedere complexitatea procesului și multele variabile pe care trebuie să le avem în vedere. Și, să nu uităm, o întoarcere etapizată la muncă înseamnă mai puțină susceptibilitate de a ajunge la burn out la scurt timp după revenire, din cauza dorinței de a compensa timpul petrecut în izolare.

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

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 mai.

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.

#kpmgquercusappperformance

Dreptul Muncii

Este posibilă încetarea relațiilor de muncă ale salariaților care beneficiază de plata stimulentului de inserție pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă?

Potrivit dispozițiilor articolului 31 alineatul (3) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare ("Codul Muncii"), pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Date fiind aceste prevederi, se pune întrebarea dacă ele au aplicabilitate inclusiv în cazul salariaților aflați în perioada în care aceștia beneficiază de plata stimulentului de inserție, ori dacă prevederile legii speciale care reglementează acordarea acestuia prevalează.

În acest sens, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor ("OUG nr. 111/2010") prevede în cadrul articolului 25 alineatul (2) litera b) interzicerea încetării relațiilor de muncă în cazul salariatului/salariatei care se află în plata stimulentului de inserție. Măsura instituită de articolul 25 alineatul (2) litera b) din OUG nr. 111/2010 este o măsură de natură socială care are drept scop protecția situației familiale a salariatului/salariatei, respectiv a copilului minor al acestuia/acesteia, încercându-se evitarea pierderii locului de muncă al părintelui și lipsirea totală de mijloace financiare necesare pentru creșterea copilului.



Este de punctat faptul că articolul 25 alineatul (2) litera b) din OUG nr. 111/2010 nu face nicio distincție în ceea ce privește modalitatea încetării raporturilor de muncă, astfel că angajatorului îi este interzisă orice formă de încetare a relațiilor de muncă în perioada în care salariatul/salariata beneficiază de plata stimulentului de inserție, inclusiv în situația în care acesta/aceasta se află în perioada de probă, dispozițiile articolului menționat prevalând celor din Codul Muncii, respectiv articolul 31 alineatul (3).

Sub aspectul în discuție, la nivel jurisprudențial am identificat spețe în care instanța de judecată a respins contestația promovată de salariatul/salariata ce beneficia de plata stimulentului de inserție, ale cărei/cărei relații de muncă au încetat în perioada de probă motivat de faptul că salariatul/salariata în cauză nu a adus la cunoștința angajatorului, anterior emiterii deciziei de încetare a raporturilor de muncă, împrejurarea că acesta/aceasta beneficia de plata stimulentului de inserție. Astfel, în opinia instanței în speța menționată, înțelegem că în situația în care angajatorul ia cunoștință, fie la începutul relațiilor de muncă (la momentul angajării), fie pe parcursul acestora, de împrejurarea că salariatul/salariata beneficiază de plata stimulentului de inserție, încetarea raporturilor de muncă în baza articolului 31 alineatul (3) din Codul Muncii este nelegală.

Cu toate acestea, cu privire la speța amintită, dorim să subliniem că (i) practica judiciară este neunitară, (ii)

instanțele de judecată tind să decidă în favoarea salariaților, precum și faptul că (iii) în relațiile de muncă sarcina probei revine angajatorului, în acest context acestuia revenindu-i obligația de a demonstra că la momentul emiterii deciziei de încetare a raporturilor de muncă nu avea cunoștință de faptul că salariatul/salariata beneficia de plata stimulentului de inserție. Astfel că nu putem exclude situația în care omiterea necomunicării de către salariat/salariată a împrejurării că acesta/aceasta beneficia de plata stimulentului de inserție nu ar constitui, în opinia instanței, un motiv întemeiat și suficient, prin raportare la scopul de natură socială stabilit de OUG nr. 111/2010, în baza căruia să respingă contestația promovată de salariat/salariată așa cum s-a întâmplat în speța menționată.

Într-o altă speță am identificat situația în care instanța de judecată (instanța de fond) a respins contestația promovată de salariatul/salariata ce beneficia de plata stimulentului de inserție, ale cărei/cărei relații de muncă au încetat în perioada de probă motivat de faptul că raporturile de muncă ale salariatului/salariatei în cauză au fost încetate de un angajator diferit de cel care i-a aprobat inițial concediul pentru creșterea copilului. Cu toate acestea, în apel decizia primei instanțe a fost schimbată, în sensul că instanța de control judiciar a admis contestația formulată de salariat/salariată reținând că prin reglementarea dispozițiilor articolului 25 alineatul (2) litera b) din OUG nr. 111/2010 se urmărește protecția

salariatului/salariatei în situația revenirii în activitate, nu neapărat a revenirii la același angajator.

O interpretare contrară ar putea duce la concluzia că în perioada de protecție instituită de OUG nr. 111/2010 salariatul/salariata nu are posibilitatea alegerii unui alt loc de muncă, în măsura în care dorește reluarea activității, fapt care constituie o îngrădire a dreptului reprezentat de libertatea muncii.

Ca o concluzie, având în vedere scopul social urmărit de interdicția stipulată de OUG nr. 111/2010, încetarea raporturilor de muncă ale salariatului/salariatei aflat/aflate în perioada în care beneficiază de plata stimulentului de inserție este interzisă, chiar și în ipoteza în care acesta/aceasta se află în perioada de probă.

KPMG Legal
— TONCESCU & ASOCIATII



Izabela Tănase
Senior Consultant

Noutăți Legislative

• În Monitorul Oficial nr. 273 din 1 aprilie 2020

a fost publicată Norma ASF 19/2020 privind transferul participanților de la un fond de pensii ocupaționale la un alt fond de pensii ocupaționale sau facultative.

Norma reglementează condițiile și procedurile care trebuie îndeplinite de către participantul care solicită transferul, precum și de către administratorii fondurilor de pensii ocupaționale / facultative implicate în transfer.

• În Monitorul Oficial nr. 275 din 2 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul 1816 din 2 aprilie 2020, pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.376/2016 privind tipurile de creanțe fiscale care pot fi plătite prin intermediul cardurilor bancare în sistem online prin intermediul Sistemului Național Electronic de Plăți.

Conform noului Ordin, în categoria creanțelor fiscale care pot fi plătite prin intermediul cardurilor bancare în sistem online, sunt incluse și sume reprezentând impozit pe venit și contribuții sociale datorate de persoanele fizice în curs de distribuire (i.e. obligațiile fiscale de plată ale contribuabililor persoane fizice în contul 5504).

• În Monitorul Oficial nr. 275 din 2 aprilie 2020

a fost publicată Legea 37/2020 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și a art. 94 din Legea educației naționale nr. 1/2011.

Legea aduce câteva clarificări privind acordarea zilelor libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, i.e. aceste zile libere sunt acordate în funcție de data la care sunt celebrate de cultul religios legal, creștin. De asemenea, pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

• În Monitorul Oficial nr. 282 din 3 aprilie 2020

a fost publicată Ordonanța urgentă 41/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ

Modificările cele mai importante aduse de această ordonanță constau în faptul că se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, inclusiv pe perioada vacanțelor școlare, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ și a unităților de educație antepreșcolară, ca urmare a stării de urgență decretate în condițiile legii. De asemenea, prin unități de învățământ, se înțeleg și unitățile de educație antepreșcolară.

• În Monitorul Oficial nr. 286 din 6 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul MFP/ MC nr. 1780/ 2805/2020 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru intervalul calendaristic cuprins între data de 1 aprilie 2020 și data de 31 iulie 2020.

Conform Ordinului, pentru intervalul calendaristic cuprins între data de 1 aprilie 2020 și data de 31 iulie 2020, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale este de maximum 160 lei/lună, respectiv de maximum 320 lei/eveniment. Valoarea nominală astfel stabilită se aplică și pentru lunile august și septembrie ale anului 2020.

• În Monitorul Oficial nr. 289 din 7 aprilie 2020

a fost publicată Ordonanța urgentă 38/2020 privind utilizarea înscrisurilor în formă electronică la nivelul autorităților și instituțiilor publice.

Ordonanța reglementează cadrul general pentru utilizarea la nivelul autorităților și instituțiilor publice a semnăturii electronice și a documentelor electronice. Astfel, actele emise în format electronic de autoritățile și instituțiile publice vor fi semnate cu semnătura electronică calificată

În Monitorul Oficial nr. 296 din 8 aprilie 2020

a fost publicată Hotărârea 281/2020 pentru aprobarea criteriilor de stabilire a beneficiarilor prevăzuți la art. X alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 29/2020 privind unele măsuri economice și fiscal-bugetare. Articolul X alin. (5) din OUG 29 vizează profesiile care îndeplinesc servicii de interes public, precum: formele de exercitare a profesiei de notar public, formele de exercitare a profesiei de avocat și formele de organizare a activității profesiei de executor judecătoresc, a căror activitate este afectată direct prin măsurile dispuse de autoritățile publice, pentru prevenirea și combaterea pandemiei determinate de infecția cu coronavirusul COVID-19. Astfel, potrivit HG 281/2020, pe durata stării de urgență beneficiază de amânarea la plată pentru serviciile de utilități - electricitate, gaze naturale, apă, servicii telefonice și de internet, precum și de amânarea la plată a chiriei pentru imobilul cu destinație de sediu profesional formele de exercitare a profesiei de notar public, formele de exercitare a profesiei de avocat și formele de organizare a profesiei de executor judecătoresc care îndeplinesc, cumulativ, următoarele criterii: *a) au avut un venit net de maximum 200.000 de euro, echivalent în lei, în anul 2019 sau, dacă venitul pentru acest an nu a fost calculat, în anul 2018; b) în cadrul formei juridice de exercitare/organizare a funcției/profesiei își desfășoară activitatea, ca salariați, inclusiv salarizați în interiorul profesiei și/sau colaboratori, maximum 9 persoane; c) și-au întrerupt activitatea total sau parțial ori și-au redus activitatea, ca urmare a măsurilor dispuse de autorități, înregistrând, în luna pentru care se solicită amânarea, pierderi de cel puțin 25% față de media încasărilor pe ultimele 6 luni înaintea instituirii stării de urgență.*

Îndeplinirea acestor condiții se atestă prin declarația pe propria răspundere a coordonatorului formei de exercitare a profesiei/funcției.

În Monitorul Oficial nr. 299 din 9 aprilie 2020

a fost publicată Norma ASF 24 privind utilizarea activului personal al participantului la un fond de pensii ocupaționale, iar în **Monitorul Oficial nr. 300 din 9 aprilie 2020** a fost publicată Norma ASF 23 privind aderarea și evidența participanților la fondurile de pensii ocupaționale.

În Monitorul Oficial nr. 300 din 9 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul 442/2020 privind completarea Normelor metodologice pentru stabilirea documentelor justificative privind dobândirea calității de asigurat, aprobate prin Ordinul Președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.549/2018. Ordinul vizează măsuri privind solicitarea și eliberarea adeverințelor de venit și prin mijloace electronice de transmitere la distanță.

În Monitorul Oficial nr. 302 din 10 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul 1830/2020 privind modificarea Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 583/2016 pentru aprobarea formularisticii prevăzute de art. 230 și 232 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Ordinul 1830/2020 prevede posibilitatea depunerii și în format electronic (prin intermediul «Formularului de contact» din cadrul «Spațiului Privat Virtual» - SPV) a mai multor formulare (împreună cu documentele justificative) printre care și Cererea pentru eliberarea certificatului de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane fizice rezidente în România, *Cererea pentru eliberarea certificatului de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane fizice rezidente în România care desfășoară activitate independentă, sau Cererea pentru eliberarea certificatului privind atestarea impozitului plătit în România de persoane fizice nerezidente.*

De asemenea, autoritățile fiscale pot comunica răspunsul la aceste cereri tot electronic (e.g. Certificat de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane fizice rezidente în România, Certificat de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane fizice rezidente în România care desfășoară activitate independentă, Certificat privind atestarea impozitului plătit în România de persoane fizice nerezidente).

• În Monitorul Oficial nr. 305 din 10 aprilie 2020

a fost publicată Hotărârea 285/2020 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.235/2010 privind aprobarea realizării sistemului național electronic de plată online a taxelor și impozitelor utilizând cardul bancar.

Inițial, sistemul național electronic de plată (SNEP) online se adresa exclusiv plății taxelor și impozitelor persoanelor fizice (operabil prin ghiseul.ro). Hotărârea vizează extinderea folosirii acestui portal și de către persoanele fizice autorizate, persoanele juridice sau alte entități fără personalitate juridică, precum și maximizarea obiectului tranzacțiilor prin introducerea pe lângă plata taxelor și impozitelor, a altor obligații de plată către bugetul general consolidat.

• În Monitorul Oficial nr. 319 din 16 aprilie 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență 48/2020 privind unele măsuri financiar-fiscale.

Potrivit Ordonanței, avantajele în natură acordate salariaților aflați în izolare preventivă sunt scutite de obligații fiscale.

De asemenea, indemnizațiile pentru șomaj tehnic și pentru zile libere acordate părinților nu sunt scutite de impozit și contribuții indiferent cui se acordă, dacă sunt suportate de la buget.

Mai multe detalii privind această Ordonanță găsiți în newsflash-ul nostru -

<https://home.kpmg/ro/ro/home/insights/2020/04/masuri-fiscale-suplimentare-si-clasificari-de-procedura.html>

În același monitor a fost publicată și Ordonanța de urgență 49/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, precum și pentru reglementarea unor măsuri de protecție socială.

Măsurile dispuse prin această nouă ordonanță de urgență sunt menite, în principal, să adapteze procesul de emitere, plată și decontare a concediilor medicale la circumstanțele excepționale ale perioadei stării de urgență instituite în contextul crizei generate de virusul SARS-CoV-2.

Mai multe detalii privind această Ordonanță găsiți în newsflash-ul nostru -

<https://home.kpmg/ro/ro/home/insights/2020/04/proceduri-emitere-plata-decontare-concedii-medicale.html>

• În Monitorul Oficial nr. 325 din 21 aprilie 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență 53/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind măsuri de protecție socială determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2.

Principala măsură dispusă prin această nouă ordonanță de urgență vizează scoaterea indemnizațiilor de șomaj tehnic și a indemnizației lunare acordate altor profesioniști, în temeiul OUG nr.30/2020, de sub incidența executărilor silite prin poprire.

O altă măsură dispusă o reprezintă includerea avocaților afectați de reducerea veniturilor în categoria profesioniștilor beneficiari ai indemnizației lunare egală cu 75% din câștigul salarial mediu brut.

Mai multe detalii privind această Ordonanță găsiți în newsflash-ul nostru -

<https://home.kpmg/ro/ro/home/insights/2020/04/oug-53-2020-masuri-protectie-sociala-stare-urgenta.html>

• În Monitorul Oficial nr. 325 din 21 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul 934/2020 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 962/2016 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a impozitelor, taxelor și contribuțiilor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

Potrivit Ordinului, autoritățile înștiințează contribuabilii/plătitorii în legătură cu depășirea termenului legal de depunere a declarației fiscale, prin comunicarea unei înștiințări. Aceasta se comunică contribuabililor/plătitorilor în termen de 15 zile de la expirarea termenului legal de depunere a declarațiilor fiscale, însă prin excepție, înștiințările privind nedeținerea în termen a declarațiilor fiscale cu termen legal de depunere în cadrul perioadei pentru care a fost instituită starea de urgență se emit conform procedurilor de administrare fiscală în vigoare și se comunică contribuabililor/plătitorilor în termen de 30 de zile de la expirarea situației de urgență.

• În Monitorul Oficial nr. 325 din 21 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul 935/2020 privind modificarea și completarea Ordinului Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă. Ordinul modifică formularele 100 (Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat) și 710 (Declarație rectificativă).

• În Monitorul Oficial nr. 325 din 21 aprilie 2020

a fost publicat Ordinul 936/2020 privind modificarea și completarea 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 pentru acordarea de burse private, conform legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare. Conform Ordinului, pe perioada crizei, ANAF nu va emite notificări privind direcționarea unei părți din impozitul pe venit.

• În Monitorul Oficial nr. 335 din 24 aprilie 2020

au fost publicate Ordinul 848/2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XV alin. (1) 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 virusului SARS-CoV-2, în cazul persoanelor care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, precum și Ordinul 849/2020 pentru aprobarea modelului de declarație pe propria răspundere prevăzută la art. XV alin. (11) 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 virusului SARS-CoV-2 (prin care avocații pot solicita indemnizația de la stat).

• În Monitorul Oficial nr. 339 din 27 aprilie 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență 55/2020 privind instituirea unor măsuri de protecție socială în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2.

Ordonanța reglementează printre altele: acordarea ajutorului de deces, plata pensiilor de invaliditate și pensiilor de urmaș în perioada instituirii stării de urgență, suspenarea termenelor și procedurilor pentru revizuirea medicală în cazul persoanelor care beneficiază de pensie de invaliditate, respectiv de pensie de urmaș, acordarea în perioada stării de urgență a dispozitivelor medicale în vederea corectării și recuperării deficiențelor organice, funcționale sau fizice ca urmare a unui accident de muncă sau boală profesională.

De asemenea, Ordonanța vizează și măsuri privind concediile medicale. Astfel, certificatele de concediu medical eliberate în perioada stării de urgență aferente cazurilor de accident de muncă sau boală profesională se transmit caselor teritoriale de pensii prin poștă sau mijloace electronice de transmitere la distanță de către beneficiarii de indemnizații sau de către persoanele juridice care au calitatea de angajatori.

• În Monitorul Oficial nr. 351 din 30 aprilie 2020

a fost publicat Ordin ANOFM nr. 389/ 2020 pentru modificarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 346/2020 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.

KPMG | **Legala**
— TONCESCU & ASOCIATII

Opinii Fiscale



Medeea Marineci
Manager,
People Services

Măsuri luate local de autoritățile din întreaga lume - acum la dispoziția dumneavoastră

KPMG a dezvoltat recent o platformă dedicată măsurilor luate de autoritățile din întreaga lume ca răspuns la criza cu care ne confruntăm. Este vorba despre măsuri luate în ceea ce privește restricțiile de călătorie, impozitare, securitate socială, formalități de imigrare și nu numai. Au fost colectate informații privind impactul COVID în majoritatea statelor din Europa, America, regiunea Asia-Pacific, Orientul Mijlociu și Africa.

Scopul acestei platforme este de a identifica rapid schimbările majore care au avut loc în legislațiile fiecărui stat și impactul pe care aceste schimbări îl vor avea asupra programelor de mobilitate internațională, în funcție de regiunile de interes.

Ne dorim să vă ajutăm în a identifica informațiile importante pentru compania dumneavoastră, indiferent de statul în care își desfășoară activitatea angajații dumneavoastră, așa că vă invităm să ne spuneți care sunt provocările cu care vă confrunțați precum și statele sau regiunile de interes și vom reveni cu un **sumar al celor mai importante măsuri luate local pe perioada crizei COVID.**

Meet the Consultant



Ștefan Cîrstea
Senior Assistant,
People Services

Fac parte din echipa People Services din ianuarie 2018. Activitățile pe care le îndeplinesc în conformitate cu rolul meu sunt foarte variate, de la interacțiunea cu autoritățile fiscale, până la interacțiunea directă cu o parte dintre clienții noștri. Totodată, printre atribuțiile rolului meu se numără asistența pe probleme de fiscalitate națională și internațională în legătură cu mobilitatea lucrătorilor din România și din afara României, în vederea respectării legislației române și internaționale.

Faptul că sunt implicat într-o varietate de proiecte îmi oferă șansa de a învăța lucruri noi și de a mă dezvolta atât pe plan profesional cât și personal. După o perioadă de peste 2 ani de activitate în cadrul companiei KPMG, consider că mi-am dezvoltat foarte mult abilitățile de comunicare, având în vedere dialogurile constante cu colegii de echipă, cu clienții, dar și cu autoritățile fiscale.

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

