

People Services

NEWSLETTER

Martie 2020

Contextul epidemiei de COVID-19 atât în Europa cât și în România...

Mădălina Racovițan
Partner, Head of People Services



În contextul epidemiei de **COVID-19** atât în **Europa** cât și în **România**, organizațiile sunt preocupate pe de o parte de menținerea stării de sănătate și protejarea angajaților dar și de evoluția situației economice pe piața locală și internațională. Fie că vorbim de măsuri simple de igienă acasă și la locul de muncă, evitarea aglomerației, a călătoriilor de orice fel sau impunerea unor restricții mai dure (lucrul de acasă acolo unde e posibil și până la închiderea unor unități de producție), ne așteptăm ca perioada următoare să ne afecteze pe toți într-un fel sau altul. Însă, vedem și o oportunitate pentru organizații de a fi mai agile, și de a se adapta unor condiții neprevăzute. Rolul HR-ului în situații ca acestea este crucial pentru a lucra împreună cu managementul și a găsi cele mai bune soluții de a

organiza activitatea pentru a răspunde nevoilor de business, comunicare continuă cu angajații și suport pe toate procesele interne pentru a se asigura că activitatea organizației este menținută la un nivel corespunzător.

Care sunt măsurile pe care le-ați luat voi și cum vedeți organizația schimbându-se în această perioadă?

Mai multe informații puteți găsi [aici](#).

Aștept feedback-ul vostru la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,
Madalina

Sumar

Dreptul muncii

Coronavirus: Impactul în relațiile de muncă

Opinii fiscale

Prorogarea termenului de depunere a declarației unice

Meet the consultant

Andreea Oprea
Tax Consultant, People Services



Trenduri în HR

Decalajul salarial între femei și bărbați



Noutăți legislative

Sumarul lunii februarie 2020



Mobilitate internațională

- Coronavirus – Cum afectează călătoriile de afaceri în și din străinătate
- Social Security in the EU: Changes in working patterns due to COVID-19



Decalajul salarial între femei și bărbați

Claudia Stan

Senior Manager,
People Services



În luna femeii, Parlamentul European publică un nou material despre decalajul salarial între femei și bărbați la nivelul Uniunii Europene.

Conform ultimelor date publicate, femeile câștigă în medie cu 15% mai puțin pe oră decât bărbații din UE. Intersant, la acest indicator România nu este una dintre țările codașe așa cum ne-am obișnuit poate din alte clasamente europene, ci înregistrează un decalaj de doar 3%, cel mai mic dintre țările analizate. La polul opus se află țări precum Estonia (22.7%), Germania (20.9%), Cehia (20.1 %) sau Austria (19.6%).

Un decalaj mai mic însă nu înseamnă neapărat că suntem mai egali în România, ci pot fi alți factori care contribuie la acest rezultat, de exemplu prezența mai scăzută a femeilor pe piața muncii sau în funcțiile de conducere, mai puține ore lucrate în cadrul unor activități remunerate, dar și o concentrare mai mare a femeilor în meserii sau sectoare mai slab plătite.

Prezența mai scăzută a femeilor pe piața muncii

Femeile preiau mai des sarcini neremunerate sau sunt implicate în muncă parțială dar au și o tendință să petreacă perioade în afara pieței muncii, mai des decât bărbații.

Deși la nivel european procentul femeilor care finalizează studii universitare este mai mare decât cel bărbaților, totuși femeile sunt mai puțin reprezentate pe piața muncii. Aproximativ 30% dintre femeile din UE lucrează part-time comparativ cu doar 8% bărbați. De asemenea tendința de a ieși de pe piața muncii pentru a se îngriji de copii sau familie este mult mai mare în cazul femeilor, cu 31% față de doar 4% în cazul bărbaților.

Conform datelor Eurostat, bărbații aflați în câmpul muncii efectuează activități gospodărești și de îngrijire neremunerate timp de 9 ore pe săptămână în medie, în timp ce femeile aflate în câmpul muncii petrec în astfel de activități 22 de ore. Pe piața muncii, aceasta se reflectă prin faptul că mai mult de o femeie din 3 își reduce programul de lucru remunerat, optând pentru lucrul cu fracțiune de normă, comparativ cu doar un bărbat din 10.

Prezența femeilor în management

Funcțiile de conducere sunt deținute, într-o mare majoritate de bărbați. Bărbații sunt mai des promovați decât femeile și, prin urmare, mai bine remunerați. Femeile dețin la nivelul UE doar 33% din pozițiile manageriale, dar această tendință se observă cel mai bine la vârful ierarhiei, unde, conform datelor Eurostat, mai puțin de 6% dintre directorii generali executivi sunt femei.

Segregarea în domeniul educației și pe piața muncii

În cadrul unor sectoare și categorii profesionale există tendința ca femeile să fie suprareprezentate, în timp ce în altele, bărbații sunt cei suprareprezențați. În unele țări, meseriile efectuate predominant de femei, cum sunt cele din învățământ, oferă salarii mai mici decât meseriile efectuate predominant de bărbați, chiar și atunci când este necesar același nivel de experiență și de studii. De exemplu la nivelul UE în anul 2018, s-au înregistrat 59% bărbați ingineri sau oameni de știință comparativ cu 41% femei.

Pe lângă toți acești factori, **discriminarea salarială**, deși este ilegală, continuă să contribuie la decalajul salarial între femei și bărbați.

Toate acestea nu numai că influențează salariul pe oră, ci au un impact și asupra câștigurilor viitoare și al pensiilor, iar decalaje de acest gen prefigurează un risc mai mare de sărăcie în cazul femeilor la bătrânețe. În 2018 la nivel european, femeile peste 65 ani au primit pensii, în medie, cu 30% mai mici decât bărbații.

Deși subiectul discriminării salariale este pe agenda europeană de mulți ani și s-au luat deja o serie de măsuri pentru diminuarea acestor decalaje, inclusiv măsuri legislative care cer plată egală pentru muncă egală, cifrele arată că sunt încă pași importanți de făcut pentru a ajunge la egalitate salarială și pentru a atinge un nivel sănătos de corectitudine și transparență pe piețele muncii europene.



Dreptul Muncii

Coronavirus: Impactul în relațiile de muncă



Irina Stănică

Manager
KPMG Legal - Toncescu și Asociații SPRL



Luminița Fășie

Manager,
Taxation Services

Criza **Coronavirus (COVID-19)**, pe lângă impactul economic negativ pe care acesta îl generează asupra afacerilor din întreaga lume afectează inclusiv zona de resurse umane. În acest context, angajatorii iau în considerare toate măsurile necesare și rezonabile în vederea protejării sănătății și securității angajaților și, în același timp, pentru continuarea activității de business.

Legislația muncii vine în sprijinul angajatorilor oferind soluții flexibile în ceea ce privește prestarea activităților salariaților. Telemunca, în măsura în care activitatea salariaților presupune folosirea tehnologiei informației și a comunicațiilor, dar și munca la domiciliu, acolo unde nu sunt îndeplinite condițiile privind telemunca, pot fi implementate în vederea prestării activității salariaților în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator.

Concediul fără plată poate reprezenta o altă opțiune ce ar putea fi luată în calcul de angajatori și salariați. Legislația muncii nu prevede în mod expres posibilitatea salariaților de a beneficia de concedii fără plată pentru situații de criză de acest gen, ci numai concediul fără plată pentru rezolvarea unor situații personale. Cu toate acestea, în măsura în care ambele părți ale raportului de muncă consimt în mod expres, salariatul va putea beneficia de concediu de plată.

Nu în ultimul rând, în măsura în care epidemia Coronavirus este de natură a afecta semnificativ activitatea economică, **întreruperea sau reducerea temporară a activității**, fără încetarea raporturilor de muncă (șomajul tehnic) poate fi avută în vedere de angajatori.

În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea **reducerii programului de lucru** de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Alternativ, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită

din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună de reînchegerea activității.

În plus, angajații afectați în mod direct de efectele Coronavirus și cărora le-a fost impusă carantina, au dreptul la **concediu medical de carantină**. Certificatul medical de carantină se eliberează de către medicul de familie pe perioada stabilită în certificatul eliberat de Direcția Publică de Sanatate. Certificatul medical de carantină se poate elibera și la o dată ulterioară, numai pentru luna în curs sau pentru luna anterioară. Indemnizata pentru concediu medical de carantină este de 75% din baza de calcul stabilită conform legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Acordarea drepturilor aferente concediului de carantină este condiționată de îndeplinirea stagiului minim de asigurare de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical, conform prevederilor legale.





Noutăți Legislative

Sumarul lunii februarie

În **Monitorul Oficial nr. 109 din 12 februarie 2020** a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 25 / 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Conform acesteia, s-a extins durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă în cazul unor boli speciale, cum ar fi: boli cardiovasculare, SIDA, neoplazii și tuberculoza.

În **Monitorul Oficial nr. 156 din 24 februarie 2020** a fost publicată Hotărârea nr. 4 privind adoptarea opiniei referitoare la comunicarea Comisiei către Parlamentul European și Consiliu – Către o mai bună punere în aplicare a cadrului UE privind combaterea spălării banilor și finanțării terorismului COM(2019)360. Printre subiectele avute în vedere de acest act normativ, se numără și atragerea atenției asupra riscurilor mai mari în cazul utilizării monedelor virtuale față de mijloacele tradiționale de plată.





Prorogarea termenului de depunere a declarației unice

Termenul până la care contribuabilii persoane fizice trebuie să depună declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale a fost extins până la data de 25 mai 2020 prin intermediul OUG 6/2020 publicată în data de 31 ianuarie 2020. Anterior, termenul pentru depunerea declarației unice pentru perioada 2019 (privind venitul realizat) – 2020 (privind venitul estimat) era 15 martie 2020.

Cine are obligația de a depune această declarație?

Persoanele fizice care realizează venituri / pierderi din:

- Activități independente
- Drepturi de proprietate intelectuală
- Cedarea folosinței bunurilor
- Activități agricole/ silvicultură/ piscicultură
- Investiții
- Alte surse, în anumite cazuri.

Cum se depune?

Formularul „Declarație unică - privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice” actualizat a fost publicat în data de 27 ianuarie 2020. Acesta se utilizează pentru declararea impozitului pe veniturile realizate și a contribuțiilor sociale datorate pentru anul 2019, cât și a obligațiilor estimate pentru anul 2020.

Declarația unică se poate depune fie în format hârtie, direct la registratura organului fiscal sau prin poștă, cu confirmare

de primire, fie prin mijloace electronice de transmitere la distanță. În acest ultim caz declarația poate fi depusă atât prin intermediul serviciului “Spațiul privat virtual” (SPV), cât și pe site-ul e-guvernare.ro, cu semnătură electronică digitală.

Care este termenul de plată?

Prin OUG 6/2020, a fost extins și termenul pentru plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii pentru anul 2019 de la data de 15 martie 2020 la 25 mai 2020.

De asemenea, termenul pentru depunerea formularului 230 privind destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat a fost prorogată până la data de 25 mai 2020, în loc de 15 martie.

Nedepunerea declarației în termen reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă de la 50 RON la 500 RON.

Concluzie

Autoritățile fiscale au încercat de câțiva ani să stabilească termenul pentru depunerea declarației în luna martie (i.e. din 2018), însă în fiecare an l-au prelungit pe ultima sută de metri. De altfel, termenul pentru anul următor (2021 pentru definitivarea impozitării cu privire la anul 2020, respectiv pentru estimarea veniturilor anului 2021) a rămas tot 15 martie, prelungirea din acest an fiind doar o prorogare.





Coronavirus – Cum afectează călătoriile de afaceri în și din străinătate

Coronavirus este un subiect mult discutat în ultima perioadă, obținând o atenție specială și preocupând din ce în ce mai mult și mediul de afaceri.

Având în vedere că România are deja cazuri confirmate de coronavirus (Covid-19) pe teritoriul său și ținând cont de evoluția cazurilor de îmbolnăviri care s-au extins la nivel global, organizațiile care au programe de mobilitate internațională ar trebui să ia în considerare impactul pe care îl pot avea măsurile speciale de control și prevenire a infecției cu noul virus, atât asupra călătoriilor de afaceri cât și a mobilității lucrătorilor.

Cu toate că până în acest moment autoritățile din România au impus câteva restricții de călătorie și măsuri de prevenție ca răspuns la răspândirea infecției cu coronavirus, există anumite verificări care se fac la controlul de frontieră prin solicitarea de informații despre locurile vizitate, precum și verificarea temperaturii pasagerilor care sosesc din țări considerate cu risc. În ceea ce privește călătoriile în afara României, autoritățile române prin Ministerul Afacerilor Externe oferă detalii despre condițiile de intrare și ieșire din țară, precum și despre alertele speciale de călătorie pentru țările considerate cu risc major.

Astfel, companiile și mediul de afaceri trebuie să fie pregătite să implementeze proceduri și reguli stricte care să protejeze angajații de orice risc de îmbolnăvire precum și pentru a atenua efectele pe care situația cauzată de coronavirus o poate avea asupra desfășurării activității. În aceeași măsură, liderii organizațiilor din România trebuie să ia în calcul impactul pe care l-ar putea avea această situație și asupra călătoriilor de afaceri în și din străinătate.

Recomandarea generală este să se amâne pe cât posibil călătoriile, inclusiv cele de afaceri. Sunt de evitat nu doar țările afectate de noul virus, dar și regiunile în care nu s-au confirmat cazuri. Acolo unde situația o permite, se pot căuta soluții alternative pentru a lua legătura cu partenerii străini prin intermediul videoconferințelor.

În situația în care călătoriile de afaceri nu pot fi amânate sau anulate, angajații care sunt totuși nevoiți să călătorească în zonele afectate trebuie să fie bine instruiți pentru a limita cât mai mult riscul unei infecții.

Este important să fie informați cu privire la modalitățile de transmitere a virusului, care sunt simptomele și cum să se protejeze. De asemenea, aceștia ar trebui să primească informații actualizate cu privire la datele de contact ale autorităților care pot oferi asistență, precum și cu privire la măsurile dispuse de autoritățile din țara de destinație sau de tranzit în contextul demersurilor de gestionare și limitare a răspândirii infecției cu coronavirus. Măsurile de comunicare și informare a angajaților în această perioadă sunt foarte importante.

În acest context, vă invităm să consultați publicația **“Coronavirus: Protect your staff and your business”** în care puteți găsi câteva aspecte cheie de avut în vedere din perspectivă fiscală, juridică, legislația muncii și de imigrare.





Social Security in the EU: Changes in working patterns due to COVID-19 outbreak

COVID-19 has an enormous effect on our society. The EU Council is currently introducing measures to protect people & businesses during this difficult time. Many companies have already introduced temporary policy changes resulting in people working remotely for home.

Business travels, meetings, conferences, projects etc. are canceled every day. So, what happens with social security if a person's working pattern changes significantly, even though such change is temporary?

The EU Regulations for coordination of social security continue to apply and are not put out of force since COVID-19 broke out in Europe. Although it is not quite the same situation, one might compare the current COVID-19 disruption to the so-called "migrant crisis" that affected free movement of people. During the "migrant crisis", some countries introduced border controls which had a negative effect on the travel time for commuters who resided in one EU country and traveled for work to another EU country. A commute that usually took half an hour or an hour, could suddenly take up to several hours each way. Many companies whose employees were affected by this disruption introduced temporary policies allowing the employees to work from home.

Scenario 1: Commuters - residence in one EU country, work exclusively in another EU country

If a commuter works from home until COVID-19 is behind us, a company might want to consider applying for an A1 certificate under the provision for posted workers in order to ensure continued application of social security in the country of work.

Scenario 2: Commuters - company located in one EU country, commuter resides in another EU country, working less than 25 pct. in the country of residence

If a commuter's work from home exceeds 25 pct. during COVID-19 restrictions in the company policy, a company might want to consider following:

1. Assess if the increase in the work from home leads to 25 pct. or more work in the country of residence over a period of 12 months. You can make the assessment retroactively due to insecurities about how long COVID-19 restriction will apply. If you find that the amount of work done in the country of residence does not exceed 25 pct. over a period of 12 months, the A1 certificate you have applies "as is".
2. If you assess that work done in the country of residence exceeds 25 pct., you can consider following:
 - If a commuter works exclusively from home until COVID-19 is behind us, a company might want to consider applying for an A1 certificate under the provision for posted workers in order to ensure that the country competent for social security does not change.
 - If a commuter still travels to the country of work but works predominantly from home, you might want to consider applying for a special agreement to ensure that the country competent for social security does not change.

Why is this important?

A1 certificate is a documentation for a right to benefits for an employee (and family members), incl. health insurance and pension benefits. Therefore, an A1 certificate must reflect the actual circumstances and should be able to pass an audit today and when an employee retires and claims pension benefits.



Meet the Consultant

Andreea Oprea

Tax Consultant, People Services



De curând am împlinit **4 ani in KPMG** și tot de 4 ani activez în domeniul consultanței fiscale care este o arie în continuă schimbare. Dacă cineva mă întreabă cum a trecut această perioadă, pot să afirm cu încredere că foarte repede. În toată această perioadă, am avut ocazia să învăț despre taxarea străinilor în România, a românilor plecați în străinătate, am luat contact cu sistemele de taxare din alte țări și am încercat să înțeleg provocările clienților mei într-un domeniu dinamic astfel încât să îi ajut cu soluții personalizate pentru situațiile lor.

De asemenea, am avut ocazia să lucrez pentru o perioadă alături de colegii mei din Barcelona și am participat la diverse cursuri internaționale. Aceste experiențe m-au ajutat să cresc atât din punct de vedere profesional, cât și personal, să cunosc o mulțime de oameni interesanți cu diferite pasiuni și să învăț câte ceva de la fiecare.

Ce îmi place aici? Faptul că lucrez într-un mediu dinamic, plin de provocări, unde mă pot dezvolta și fiecare zi este diferită de cealaltă.



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.