



# People Services NEWSLETTER



Ianuarie 2020

Începem un nou an cu entuziasm, speranță, curiozitate și multă determinare.

**Mădălina Racovițan**  
Partner, Head of People Services



Sper că ați avut o vacanță de iarnă minunată alături de cei dragi și că ați avut ocazia să vă reîncărcați bateriile.

Începem un nou an cu entuziasm, speranță, curiozitate și multă determinare.

Începutul de 2020 este un moment bun să ne amintim ce s-a întâmplat în ultimii 10 ani și să nu uităm să învățăm din lecțiile trecutului. Pentru mine, lucrurile care ies în evidență sunt: efectele crizei economice asupra organizațiilor din România și mai ales strategiile de HR ale acestora pe perioada crizei; intrarea noilor generații în organizații și modul în care acestea au dus la modificări importante în politicile și strategiile de resurse umane; avansul rapid al tehnologiei, care nu doar ne aduce informația la un click distanță, dar a și schimbat, deja, semnificativ modul în care muncim; o piață a muncii care a trecut de la o rată a somajului

de 7.3% în 2010 la 2.98% în noiembrie 2019, ceea ce a dus la un adevărat război al talentelor în ultimii ani, pe fondul schimbărilor economice, tehnologice, demografice, al emigrației în creștere sau al nenumăratelor schimbări legislative.

Și, poate cea mai importantă lecție, schimbarea este 'noua normalitate'. Dar pentru voi?

Aștept feedback-ul vostru la adresa mea de email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

Salutări,

*Madalina*

## Sumar

### Dreptul muncii

Care sunt salariile minime pe economie stabilite pentru anul 2020?

### Opinii fiscale

Brexit - Măsuri pentru cazul retragerii Marii Britanii din Uniunea Europeană fără un acord. Modificări cu privire la taxarea muncii cu timp de lucru parțial

### Evenimente KPMG

Save the date:  
Conferința Anuală KPMG



**Trenduri în HR**  
Patru tendințe în HR care vor marca anul 2020

**Noutăți Legislative**  
Sumarul lunii decembrie 2019

**Meet the consultant**  
Alin Turlea  
Tax Assistant, People Services



## Patru tendințe în HR care vor marca anul 2020

La început de an și de deceniu, mulți încercăm să vizualizăm anul ce urmează, sperând la lucruri bune dar pregătindu-ne, poate, și pentru neprevăzut. Vorbim astăzi despre câteva tendințe, care credem că vor fi subiecte importante pentru HR în 2020:



### Experiența angajaților

Employee Experience reprezintă o preocupare în creștere în România, atât pentru organizațiile care urmaresc proactiv oferirea de experiențe mai bune clienților săi și care au înțeles că, pentru a avea clienți mulțumiți, condiția de bază este să avem angajați mulțumiți, dar și pentru organizațiile preocupate de retenția angajaților, într-o piață a muncii dificilă.

Studiile arată ca o strategie bine gândită de employee experience are un impact direct în business, pentru că va conduce la un nivel mai ridicat de implicare, entuziasm și loialitate față de brandul angajatorului. Toate acestea au impact direct asupra satisfacției clienților și, prin urmare, și asupra rezultatelor de business.

### Transformare digitală

La început de deceniu, inițiativele de transformare digitală în organizații vor continua, iar pentru companiile care se află pe acest drum HR-ul este esențial. O astfel de transformare este adesea însoțită de nevoia oamenilor din organizație de adopta noi procese, noi modalități de lucru și noi atitudini, comportamente, noi mentalități.

Nu în ultimul rând, HR-ul are un rol important în planificarea forței de muncă, în contextul în care tehnologiile avansate intră în organizații. Avansul tehnologiei va duce, inevitabil, la schimbări în modul în care arată organizațiile noastre, atât în ceea ce privește dimensiunea, forma sau abilitățile necesare în organizații, iar atunci, mai mult decât oricând, avem nevoie de o atenție crescută acordată planificării forței de muncă.

## Schimbare culturală

Am întâlnit în anul ce s-a încheiat în piață o serie de inițiative de schimbare culturală, ceea ce demonstrează că multe organizații au înțeles nevoia acordării unei atenții crescute culturii organizaționale, iar această tendință anticipăm că va continua și în acest an.

De ce este importantă cultura? Cultura unei organizații va sprijini sau va inhiba performanța sa pe termen scurt și lung. Atunci când cultura organizațională este aliniată cu strategia de afaceri, are un impact pozitiv asupra unei serii de arii, precum indicatorii de performanță financiară, angajament, productivitate sau agilitate organizațională.

Studiul global KPMG Future of HR 2020 arată că peste 61% din organizațiile participante au în derulare procese de transformare culturală.

## Eficientizarea proceselor de HR

Vom vedea în România anului 2020, accelerarea eforturilor de optimizare a proceselor de HR – procese redesenat, noi instrumente introduse, noi modele de organizare.

Avansul tehnologiei permite astăzi companiilor să beneficieze de instrumente simple, ușor de folosit și de implementat în procesele de HR, care aduc de la beneficii de eficiență, prin reducerea timpului alocat proceselor de HR atât de departamentele de HR cât și de manageri și angajați, până la creșterea calitatii acestora și creșterea productivității angajaților sau a motivării lor printr-o mai bună comunicare organizațională.

Deși piața muncii este extrem de dinamică și se reconfigurează permanent datorită schimbărilor generate de tehnologie, globalizare, schimbări demografice sau determinate de noi modele de afaceri, anul 2019 ne-a lăsat suficiente semnale să ne așteptăm la un 2020 în care organizațiile vor fi în continuare sub presiunea de a găsi noi modalități de a atrage și reține angajații. Voi ce soluții aveți pentru 2020?



# KPMG QuercusApp Performance

Soluția pentru un management al performanței continuu



**Irina Stănică**

Manager  
KPMG Legal - Toncescu și  
Asociații SPRL



**Eugenia Cârjă**

Consultant  
KPMG Legal - Toncescu și  
Asociații SPRL

## Care sunt salariile minime pe economie stabilite pentru anul 2020?



Guvernul României, în temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 164 alin. (1) și (11) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare („Codul Muncii”) a adoptat Hotărârea nr. 935 din 13 decembrie 2019 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial cu numărul 1010 din data de 16 decembrie 2019 („Hotărârea”).

Conform prevederilor Hotărârii, „începând cu data de 1 ianuarie 2020, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Codul Muncii, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.230 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 13,327 lei/oră”. Totodată, prin excepție de la cele prevăzute mai sus, începând cu data de 1 ianuarie 2020, „pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră”.

În acest context, reamintim prevederile art. I pct. 15 ale Ordonanței de Urgență nr. 43/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative care privesc stabilirea unor măsuri în domeniul investițiilor care își mențin pe deplin actualitatea și în anul 2020 și care stabilesc că „pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră”.

Prin urmare, observăm că în anul 2020, în România vor continua să existe trei salarii minime: salariul minim brut pe țară, salariul minim brut diferențiat pentru cei cu studii superioare și salariul minim brut diferențiat pentru domeniul construcțiilor.

Potrivit datelor menționate în cuprinsul Notei de fundamentare la Hotărâre, conform statisticii, la data adoptării Hotărârii, numărul de salariați din România care beneficiau de salariul minim brut garantat în plată era de 1.370.232, ceea ce echivalează cu aproximativ 24% din numărul total de salariați activi, și anume 5.631.757. La aceștia trebuie adăugați și un număr mic (mai exact 33) de funcționari publici. Pentru sectorul construcții, numărul de angajați care beneficiau de salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în cuantumul actualizat de 3.000 lei era de 310.778.

Majorarea salariului de bază minim brut stabilit la nivelul țării, va exercita, indirect, o influență semnificativă asupra multor alți drepturi și obligații din diverse arii enumerate cu titlu de exemplu în continuare, determinând: (i) creșterea contribuției pentru persoanele cu handicap neîncadrate întrucât calculul acestora se realizează prin raportare la salariul minim brut pe țară (conform prevederilor art. 78(3) din Legea nr. 448/2006); (ii) modificarea bazei anuale de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din activități independente/drepturi de proprietate intelectuală întrucât venitul ales de contribuabil nu poate fi mai mic decât nivelul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la momentul depunerii declarației unice privind veniturile estimate (conform prevederilor art. 151 din Legea 227/2015); (iii) majorarea plafonului în funcție de care se determină dacă persoanelor fizice ce obțin venituri non-salariale le revine obligația de a plăti contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate, având în vedere că determinarea acestor plafoane se face în funcție de nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare la termenul de depunere a declarației unice pentru veniturile estimate (conform prevederilor art. 145 (1) lit. b); precum și art. 180 din Legea 227/2015); (iv) majorarea normelor de venit pentru veniturile realizate din activități independente impuse pe baza normelor de venit, întrucât, în conformitate cu dispozițiile legii, norma de venit pentru fiecare activitate desfășurată de un contribuabil nu poate fi mai mică decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la momentul stabilirii acesteia, înmulțit cu 12 (conform prevederilor art. 69 alin. (3) din Legea 227/2015).

## Sumarul lunii decembrie

În **Monitorul Oficial nr. 978 din 4 decembrie 2019** a fost publicată Legea 232/2019 pentru ratificarea Acordului de parteneriat și cooperare dintre Uniunea Europeană și statele sale membre, pe de o parte, și Republica Singapore, pe de altă parte, ce a fost semnat la Bruxelles la data de 19 octombrie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 978 din 4 decembrie 2019** a fost publicat Ordinul Ministrului Afacerilor Interne nr. 144/2019 privind aprobarea Regulilor de aplicare a sumelor forfetare pentru cheltuielile de deplasare ale personalului străin participant la activități în România, finanțate din bugetele proiectelor și din fondurile aferente costurilor de management, în cadrul Programului afaceri interne – Mecanismul financiar norvegian 2014 – 2021.

În **Monitorul Oficial nr. 1010 din 16 decembrie 2019** a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 935/2019 privind stabilirea salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, începând cu 1 ianuarie 2020, salariul minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la suma de 2.230 lei lunar, fără a include sporuri și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore, în medie, pe lună, ce va reprezenta 13.327 lei/ora.

În **Monitorul Oficial nr. 933 din 20 noiembrie 2019** a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 70/2019 privind unele măsuri aplicabile în cazul retragerii Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană fără un acord.

În **Monitorul Oficial nr. 1031 din 23 decembrie 2019** a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 968/2019 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2020. Astfel, pentru anul 2020 se stabilește un contingent de 30.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

În **Monitorul Oficial nr. 1054 din 30 decembrie 2019** a fost publicată Legea 263/2019 pentru modificarea Legii 227/2015 privind Codul Fiscal. Astfel, potrivit acestui act normativ, începând cu data de 1 ianuarie 2020 dispozițiile prevăzute la art. 146 alin. 5<sup>^</sup>1 – 5<sup>^</sup>5 și la art. 168 alin. 5<sup>^</sup>1 din Codul Fiscal se abrogă. Ca efect al abrogării acestor articole, angajatorul/plătitorul de venit nu mai datorează contribuții sociale suplimentare în situația în care valoarea contribuției de asigurări sociale (CAS) și a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) calculată prin raportare la venitul salarial efectiv obținut este mai mică decât valoarea contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate calculată prin raportare la salariul minim brut pe țară în vigoare.





## Brexit - Măsuri în cazul retragerii Marii Britanii din Uniunea Europeană fără un acord

În data de 9 ianuarie 2020, Parlamentul Marii Britanii a adoptat în sfârșit legislația pentru retragerea din Uniunea Europeană, creând premisele retragerii cu acord. De la data ieșirii din Uniunea Europeană (i.e. 31 ianuarie 2020) și până la finalul anului 2020 va exista o perioadă de tranziție în care Marea Britanie va aplica reglementările Uniunii Europene și va putea să beneficieze de ele, negociind între timp cu Bruxelles-ul un acord cu privire la aspectele implicate.

Ca pregătire pentru posibilitatea în care nu se va ajunge totuși la un acord, Guvernul României a publicat în Monitorul Oficial al României nr. 933 din data de 20 noiembrie 2019, Ordonanța de Urgență nr. 70 privind unele măsuri aplicabile în cazul în care Marea Britanie va părăsi Uniunea Europeană fără un acord (OUG 70/2019). Prevederile acesteia vor intra în vigoare începând cu prima zi ulterioară datei de retragere (i.e. 1 februarie 2020), sub rezerva îndeplinirii la acea dată a condiției de reciprocitate, conform căreia Marea Britanie va acorda cetățenilor români cel puțin același regim juridic pe care România îl acordă cetățenilor britanici prin prezenta OUG.

Măsurile adoptate acoperă aspecte privind imigrarea, securitatea socială și recunoașterea calificărilor profesionale și exercitarea profesiilor pentru cetățenii britanici de pe teritoriul României. Printre acestea:

- definesc noțiunile de “persoană cu statut Brexit și “persoană cu statut post-Brexit”
- se prevede o perioadă de tranziție până la 31 decembrie 2020 în care persoanele cu statut post-Brexit pot intra pe teritoriul României și pot beneficia de măsurile stabilite în OUG 70/2019, și
- se fac precizări cu privire la procedura de recunoaștere aplicabilă după Brexit, atât a calificărilor profesionale și exercitarea profesiilor, cât și a studiilor în vederea accesului la piața muncii, studii sau la continuarea acestora.

Detalii despre măsurile introduse de OUG 70/2019 găsiți în [„KPMG - Tax Newsflash - Brexit - Guvernul României adoptă măsuri în cazul retragerii Marii Britanii din Uniunea Europeană fără un acord”](#).





## Modificări cu privire la taxarea muncii cu timp de lucru parțial



**Alin Turlea**

Tax Assistant, People Services

După cum am fost obișnuiți, sfârșitul de an aduce noi modificări în ceea ce privește legislația fiscală. Printre acestea, Legea nr. 263/2019 pentru modificarea Legii 227/2015 privind Codul Fiscal (în continuare "Legea 263/2019") aduce și eliminarea suprataxării contractelor de muncă cu timp parțial, începând cu plata salariilor aferente lunii ianuarie 2020.

Astfel, Legea 263/2019 a abrogat dispozițiile prevăzute la art. 146 alin. 5<sup>^1</sup> – 5<sup>^5</sup> și art. 168 alin. 5<sup>^1</sup> din Codul Fiscal, calculul contribuțiilor sociale pentru contractele de muncă cu timp parțial urmând a se face proporțional cu dimensiunea venitului plătit pentru norma fracționată de muncă. Prin urmare, angajatorul/plătitorul de venit nu mai datorează contribuții sociale suplimentare în situația în care valoarea contribuției de asigurări sociale (CAS) și a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) calculată prin raportare la venitul salarial efectiv obținut

este mai mică decât valoarea contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate calculată prin raportare la salariul minim brut pe țară în vigoare.

Măsura suprataxării contractelor de muncă cu timp parțial a fost introdusă în 2017 în încercarea de a combate practica unor angajatori de a semna contracte de muncă cu timp parțial în locul contractelor cu normă întreagă, plătiind angajatului restul de venit în afara relației contractuale. Ea a fost însă o măsură controversată și contestată de mediul de afaceri întrucât în multe situații ducea la suprataxarea muncii în cazul contractelor cu normă parțială.

În urma prevederilor Legii 263/2019 se revine la modul de calcul al contribuțiilor sociale pentru contractele de muncă cu timp parțial de dinainte de august 2017, aplicându-se aceleași reguli de calcul ca pentru contractele de muncă cu normă întreagă.

## Meet the Consultant

**Alin Turlea**

Tax Assistant, People Services



Am absolvit Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerii din Cluj-Napoca în 2017, iar apoi am urmat cursurile programului de Master pe Econometrie și Statistică Aplicată. Încă din timpul facultății am făcut parte din programul de internship care se desfășura în fiecare vară la KPMG, lucrând în diverse proiecte pentru clienții KPMG. Din această toamnă am început să mă specializez pe partea de servicii externalizate de

salarizare, devenind parte din echipa de People Services.

În prezent sunt implicat în furnizarea serviciilor de salarizare și administrare de personal pentru 16 dintre clienții KPMG ce au optat pentru aceste servicii, precum și în proiecte de consultanță fiscală din domeniul salarizării.



Industry 4.0 | Drones | Finance & Tax Reimagined | Customer Experience | Digital Audit | Legal Tech

# KPMG in Romania 2020 Annual Conference

# Reshaping Romania

Save the date



10 March 2020



16:00 - 20:00



Auditorium Hall  
National Museum of Art  
1 Știrbei Vodă, Bucharest



## Contact

### **Mădălina Racovițan**

Partner, Head of People Services

Tel: +40 (372) 377 782

Email: [mracovitan@kpmg.com](mailto: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](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

[www.kpmg.ro](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:kpmg@kpmg.md)

[www.kpmg.md](http://www.kpmg.md)

[kpmg.com/socialmedia](http://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.