



# People Services

**Newsletter**

Buletin informativ

---

Noiembrie 2020

A stack of three light-colored wooden blocks is positioned on the right side of the page. The top block is the widest, the middle block is narrower, and the bottom block is the narrowest. The words 'GOAL', 'STRATEGY', and 'PLAN' are printed in a dark, bold, sans-serif font on the top, middle, and bottom blocks respectively. The background is a dark, textured surface, possibly wood or stone.

**GOAL**

**STRATEGY**

**PLAN**



**PAG 3**

## Trenduri în HR

Tendențe în piața muncii din România



**PAG 5**

## Dreptul Muncii

Modificările aduse Ordonanței de urgență nr. 182/2020 și Ordonanței de urgență nr. 132/2020



**PAG 7**

## Noutăți Legislative

Sumarul lunii octombrie 2020



**PAG 10**

## Opinii Fiscale

Acordarea de beneficii și decontarea de cheltuieli specifice activității în regim de telemuncă



**PAG 12**

## Meet the Consultant

Denisa Drăguț,  
Assistant  
People Services



La începutul lunii octombrie, vă invităm să participați la un studiu despre munca la distanță derulat de KPMG în România împreună cu HR Club, care urmărește explorarea intențiilor companiilor din România pe termen lung, în context post-pandemic și impactul acestui mod de lucru asupra agendei HR-ului.

Mulțumim tuturor celor care au participat la sondajul nostru și ne bucurăm să vă prezentăm rezultatele acestui studiu. Așa cum anticipăm, există indicații clare că nu vom reveni la ceea ce considerăm „normal” pre-COVID și că majoritatea organizațiilor vor păstra cel puțin o componentă de lucru la distanță pentru angajații lor în perioada următoare, chiar și post-COVID.

Ne aflăm încă în etapa în care organizațiile se uită dincolo de provocările curente, analizează și planifică pentru “noua normalitate”, iar aceasta este o oportunitate pentru cei curajoși să contribuie la conturarea unui viitor al muncii mai bun.

Vă invităm să citiți în acest număr al publicației noastre despre principalele tendințe ce au rezultat din studiul nostru și să împărtășiți cu noi planurile voastre pentru viitor.

### Voi cum intenționați să implementați “remote working” pe termen mediu și lung?

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



#### Mădălina Racovițan

Partner,  
Head of People Services  
Email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

# Trenduri în HR

Pe măsură ce COVID-19 transformă peisajul muncii în România, devenim mai preocupați de modul în care va arăta munca în context post-pandemic și cum putem integra în viața noastră profesională noile moduri de lucru descoperite în timpul pandemiei.

La începutul lunii octombrie vă invităm să participați la un studiu derulat de KPMG în România împreună cu HR Club despre munca la distanță, care urmărește explorarea intențiilor companiilor din România privind munca la distanță pe termen lung, în context post-pandemic și impactul acestui mod de lucru asupra agendei HR-ului.

Deși multe organizații se află încă în stadiu de analiză, rezultatele studiului confirmă intenția pieței din România de a menține o componentă de muncă la distanță, în context post-pandemic.



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

## Tendințe în piața muncii din România

### Constatări cheie ale studiului KPMG privind munca la distanță

**Vă prezentăm în continuare câteva dintre constatările studiului:**

Majoritatea companiilor vor opta pentru modele hibride de lucru, alternând în diverse proporții munca de acasă cu cea de la sediul angajatorului, cu peste 96% dintre respondenți confirmând această direcție.

Deși peste 90% dintre respondenți stabilesc un număr maxim de zile ce poate fi lucrat de acasă într-o lună, planificarea muncii de acasă este în general lăsată la latitudinea angajatului, managerului și echipei. Unul din 2 respondenți confirmă că angajații pot decide când vor lucra remote, cu aprobarea/notificarea managerului.





Intențiile de flexibilizare a muncii sunt subliniate și de accentul pus pe **flexibilizarea programului de lucru și pe îndepărtarea de paradigma tradițională 9AM – 5PM**. 46% dintre respondenți vor opta pentru flexibilizarea orelor de început de program, în timp ce 22% optează pentru flexibilitatea totală a programului de lucru.

Lucrul la distanță aduce, de asemenea, schimbări pe agenda funcției de HR, primele 3 subiecte în topul priorităților cheie pentru următoarele 12-24 luni fiind toate influențate de munca la distanță: **Dezvoltarea competențelor managerilor și liderilor** pentru managementul echipelor la distanță (61%), **susținerea experienței și stării de bine a angajaților** (51%) și **adopția de tehnologii digitale** care să sprijine lucrul și colaborarea la distanță (47%).

Onboarding-ul noilor angajați se mută de asemenea preponderent în online sau într-un model hibrid și crește preocuparea pentru **consolidarea componentei sociale**.

Pandemia accelerează și transformarea proceselor de management al performanței; 47% dintre respondenți se îndreaptă către un **proces de management al performanței continuu**, iar încă 28% introduc sau **consolidează o cultură a feedback-ului continuu**.

Pe lângă beneficiile lucrului de acasă, organizațiile au de gestionat și **o serie de provocări**, iar studiul relevă că 66% dintre organizații sunt preocupate îndeosebi de **identificarea unor soluții** care să susțină conexiunea socială, colaborarea, starea de bine a angajaților și angajamentul acestora, la distanță.

Lucrul la distanță oferă și o **oportunitate HR-ului de a-și transforma practicile și procesele tradiționale**. În absența condiționării prezenței fizice, companiile iau în considerare opțiunea de a-și extinde baza de talente și în orașe diferite față de cele în care au prezență fizică, iar unele chiar au în vedere recrutarea din afara granițelor țării, pentru anumite roluri specifice.

Mai mult de jumătate din sesiunile de training se vor muta online pe termen lung (12-24 luni), iar o atenție deosebită urmează a se acorda **dezvoltării abilităților de management al echipelor la distanță**, precum și programelor de **dezvoltare a liderilor**.

34% dintre respondenți sunt interesați, de asemenea, de **revizuirea pachetelor de beneficii tradiționale**. În același timp, cu pandemia continuând pe termen nedeterminat, unele companii iau în calcul posibilitatea de a acoperi unele dintre costurile angajaților în relație cu lucrul de acasă (echipamente, utilități, mobilier de birou). 10% dintre respondenți oferă un tip de compensație (fie o sumă unică cu sau fără documente justificative, alocație lunară sau bonusuri de well-being), iar încă 14%, deși nu oferă nimic la acest moment, intenționează în viitorul apropiat.

Toate aceste transformări indică faptul că nu ne vom întoarce într-un orizont previzibil la ceea ce considerăm „normal” pre-COVID. Ne aflăm în etapa în care organizațiile se uită dincolo de provocările curente, analizează și planifică pentru “noua normalitate”, iar aceasta este o oportunitate pentru cei curajoși să contribuie la un viitor al muncii mai bun.

**Mulțumim participanților la studiu pentru contribuția la conturarea imaginii privind munca la distanță post-COVID și, pentru cei interesați de subiect, vă invităm să continuați să ne urmăriți.**

Pentru orice întrebări legate de impactul muncii la distanță asupra agendei de HR și planificarea pentru viitor, consultanții noștri din echipa **People Services** vă stau la dispoziție.



# Dreptul Muncii

## Modificările aduse Ordonanței de urgență nr. 182/2020 și Ordonanței de urgență nr. 132/2020

În Monitorul Oficial cu numărul 993 din data de 27.10.2020 a fost publicată **Ordonanța de urgență nr. 182/2020** ("OUG nr. 182/2020") pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 ("OUG nr. 147/2020") privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și a art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 ("OUG nr. 132/2020") privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

**Noile completări aduse prin OUG nr. 182/2020** prevăd că zilele libere pentru supravegherea copiilor vor putea fi acordate și părinților/reprezentanților legali care au în îngrijire, supraveghere și întreținere unul sau mai mulți copii școlarizați, cu boli cronice pentru care medicul de familie sau medicul specialist a emis adeverințe pentru realizarea educației în condițiile adoptării scenariilor de învățământ la distanță, învățământ mixt sau scenariul desfășurării orelor în cadrul instituțiilor de învățământ, cu respectarea tuturor măsurilor sanitare și de protecție. Astfel, pe lângă documentația necesară cererii părintelui, acesta va depune la angajator și o copie a adeverinței eliberate de medicul de familie/medicul specialist.

**KPMG**Legal  
TONCESCU & ASOCIATII



**Irina Stanică**  
Senior Managing  
Associate



**Diana Ursuleanu**  
Consultant





De asemenea, noile prevederi aduse prin OUG nr. 182/2020 stabilesc faptul că dispozițiile OUG nr. 147/2020 se aplică și în situațiile în care s-a stabilit aplicarea scenariului 2, privind participarea zilnică a tuturor preșcolarilor și elevilor din învățământul primar, a elevilor din clasele a VIII-a și a XII-a, la cursuri, cu respectarea și aplicarea tuturor normelor de protecție și revenirea parțială prin rotație de 1-2 săptămâni a elevilor din celelalte clase de gimnaziu și liceu, cu respectarea și aplicarea tuturor normelor de protecție, respectiv aplicarea scenariului 3, care privește participarea tuturor preșcolarilor și elevilor la activități/lecții online, prevăzute în normele vizând măsurile de organizare a activității în cadrul unităților/instituțiilor de învățământ în condiții de siguranță epidemiologică pentru prevenirea îmbolnăvirilor cu virusul SARS-CoV-2.

Totodată, în contextul aplicării acestor posibile scenarii, numărul zilelor libere se acordă în funcție de perioada prevăzută de hotărârea comitetului județean pentru situații de urgență/Comitetului Municipiului București pentru Situații de Urgență, respectând durata perioadei stării de alertă, instituită potrivit Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare.

**Mai mult, zilele libere se acordă numai după aplicarea de către angajator a reglementărilor legale în vigoare pentru desfășurarea activității prin telemuncă sau munca la domiciliu, dacă locul de muncă al părintelui permite acest lucru.**

Nu în ultimul rând, în ceea ce privește **măsura constând în acordarea unui sprijin financiar de 2.500 lei în scopul achiziționării de bunuri/servicii pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă**, potrivit noilor modificări aduse OUG nr. 132/2020, acest ajutor nu se acordă angajatorilor care au transmis în Registrul General de Evidență a Salariaților (Revisal) datele privind elementele raportului de muncă, prin care s-a stabilit desfășurarea activității în regim de telemuncă, după expirarea termenului legal de înregistrare a modificării.

Prin urmare, în cazul în care angajatorii nu au efectuat înregistrările în Revisal cu privire la activitatea de telemuncă în termenul legal (cel târziu în ziua anterioară producerii modificării) aceștia nu vor putea beneficia de sprijinul financiar de 2.500 lei.



# Noutăți Legislative

## În Monitorul Oficial nr. 907/6 octombrie 2020

s-a publicat Ordinul nr. 2753/3191/2020 al ministrului finanțelor publice și al ministrului culturii pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2020. Astfel, pentru semestrul II al anului 2020, valoarea sumei ce se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, este de maximum 160 lei/lună, respectiv de maximum 320lei/eveniment. Totodată, această valoare nominală stabilită se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2021.

## În Monitorul Oficial nr. 933/12 octombrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1468/2020 al ministrului muncii și protecției sociale privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII 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 contextual situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2. Astfel, prin intermediul acestui act normativ se modifică Anexa 1 la Ordinul 741/2020, în care este reglementat formatul pe care trebuie să îl îndeplinească documentele ce sunt depuse de angajatori la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, în vederea recuperării indemnizațiilor aferente șomajului tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

## În Monitorul Oficial nr. 965/20 octombrie 2020

a fost publicat Ordinul 1477/1056 al ministrului muncii și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1832/856/2011.

Astfel, prin intermediul acestui act normativ lista ocupațiilor practicate în cadrul economiei naționale și identificate cu ajutorul codurilor COR se completează cu un număr de 10 ocupații, pentru 2 ocupații se schimbă grupa de bază din care fac parte iar numele unei ocupații este redenumit.

## În Monitorul Oficial nr. 978/23 octombrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 2810/1352 al ministrului finanțelor publice și al ministrului muncii și protecției sociale pentru stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2020. Astfel, începând cu luna octombrie 2020, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă rămâne în continuare în cuantum de 470 RON. De asemenea, această valoare se va aplica și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2021.

## În Monitorul Oficial nr. 978/23 octombrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 2876/1452 al ministrului finanțelor publice și al ministrului muncii și protecției sociale pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2020. Astfel, începând cu luna octombrie 2020, valoarea nominală , maximă a unui tichet de masă, crește de la 20 RON la 20,01 RON. De asemenea, valoarea de 20,01 RON se va aplica și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2021.

## În Monitorul Oficial nr. 982/23 octombrie 2020

s-a publicat Ordonanța de urgență nr. 180/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, precum și pentru stabilirea unor măsuri cu privire la acordarea concediilor medicale. Astfel, în ceea ce privește modificările aduse OUG 158/2005, la art. 20 se introduc alineatele 2<sup>1</sup>) și 2<sup>2</sup>) prin care reglementează modul



În care medicii de familie eliberează certificatele de concedii medicale pentru persoanele pentru care s-a instituit măsura izolării în condițiile Legii 136/2020 ce privește instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic.

### ● În Monitorul Oficial nr. 988/26 octombrie 2020

s-a publicat Ordonanța de urgență nr. 181/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, ce cuprinde procedura înlesnirii la plată pentru obligațiile fiscale bugetare datorate după data declarării stării de urgență. Astfel, în prima parte a acestui act normativ se regăsește procedura ce trebuie urmată de către contribuabili în vederea înlesnirii la plată a obligațiilor fiscale datorate după data declarării stării de urgență.

În continuare, conform art. 20 al acestei ordonanțe se prevede că în cazul testelor COVID suportate de angajator pentru angajați, dacă sunt făcute la inițiativa acestuia, pe durata stării de urgență sau alertă, contravaloarea lor nu este considerată venit impozabil de natură salarială sau asimilat salariilor și nici nu se cuprinde în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajați și angajatori.

De asemenea, la art. 24 al aceluiași act normativ se dispune că termenul pentru obligațiile fiscale scadente și neachitate pentru care nu se calculează și nu se datorează dobânzi și penalități de întârziere se prelungește până la data de 25 decembrie 2020 inclusiv, iar executarea silită a popririlor ce privesc creanțele bugetare se suspendă în continuare, tot până la această dată (i.e. 25 decembrie 2020).

### ● În Monitorul Oficial nr. 993/27 octombrie 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 182/2020 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și a art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextual situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

Astfel, **acest act normativ introduce alineatul 5<sup>A</sup>1 în cuprinsul art. 1 din OUG 147/2020** și stabilește că poate beneficia de zile libere pentru supravegherea copiilor și părintele sau reprezentantul legal care are în îngrijire, supraveghere și întreținere unul sau mai mulți copii școlarizați, cu boli cronice pentru care medicul de familie sau medicul specialist a emis adeverințe pentru realizarea educației în condițiile prevăzute în anexa nr. 1 - Ghidul privind măsurile sanitare și de protecție în unitățile de învățământ preuniversitar în perioada pandemiei COVID-19, anexa la Ordinul ministrului educației și cercetării și al ministrului sănătății nr. 5.487/1.494/2020 pentru aprobarea măsurilor de organizare.

De asemenea, potrivit acestui act normativ, **prin introducerea art. 8<sup>A</sup>1 în cuprinsul OUG 147/2020** se mai dispune că părinții pot beneficia de zile libere pentru supravegherea copiilor și în situațiile în care în unitățile de învățământ s-a stabilit aplicarea scenariului 2 ce presupune participarea zilnică a tuturor preșcolarilor și elevilor din învățământul primar, a elevilor din clasele a VIII-a și a XII-a, cu respectarea și aplicarea tuturor normelor de protecție și revenirea parțială prin rotație de 1-2 săptămâni a elevilor din celelalte clase de gimnaziu și liceu, respectiv a scenariului 3 ce presupune participarea tuturor preșcolarilor și elevilor la activități/lecții online prevăzute în anexa nr. 1 - Ghidul privind măsurile sanitare și de protecție în unitățile de învățământ preuniversitar în perioada pandemiei COVID-19, anexa la Ordinul ministrului educației și cercetării și al ministrului sănătății nr. 5.487/ 1.494/2020.

**Foarte important de reținut este că, pentru situațiile în care s-a stabilit aplicarea scenariului 2 sau 3, zilele libere plătite pentru părinți (cu 75% din salariul brut, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut) se acordă numai după epuizarea opțiunilor prevăzute de reglementările legale în vigoare pentru desfășurarea activității prin telemuncă sau muncă la domiciliu.**



În ceea ce privește modificările aduse de **OUG 132/2020**, potrivit art. II din **OUG 182/2020 la art. 6 din OUG 132/2020 se introduce alineatul 6)** potrivit căruia suma de 2500 RON acordată angajatorilor pentru fiecare telesalariat în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă, nu se acordă angajatorilor care au transmis în registrul general de evidență a salariiilor datele privind elementele raportului de muncă, prin care s-a stabilit desfășurarea activității în regim de telemuncă, după expirarea termenului legal de înregistrare a modificării.

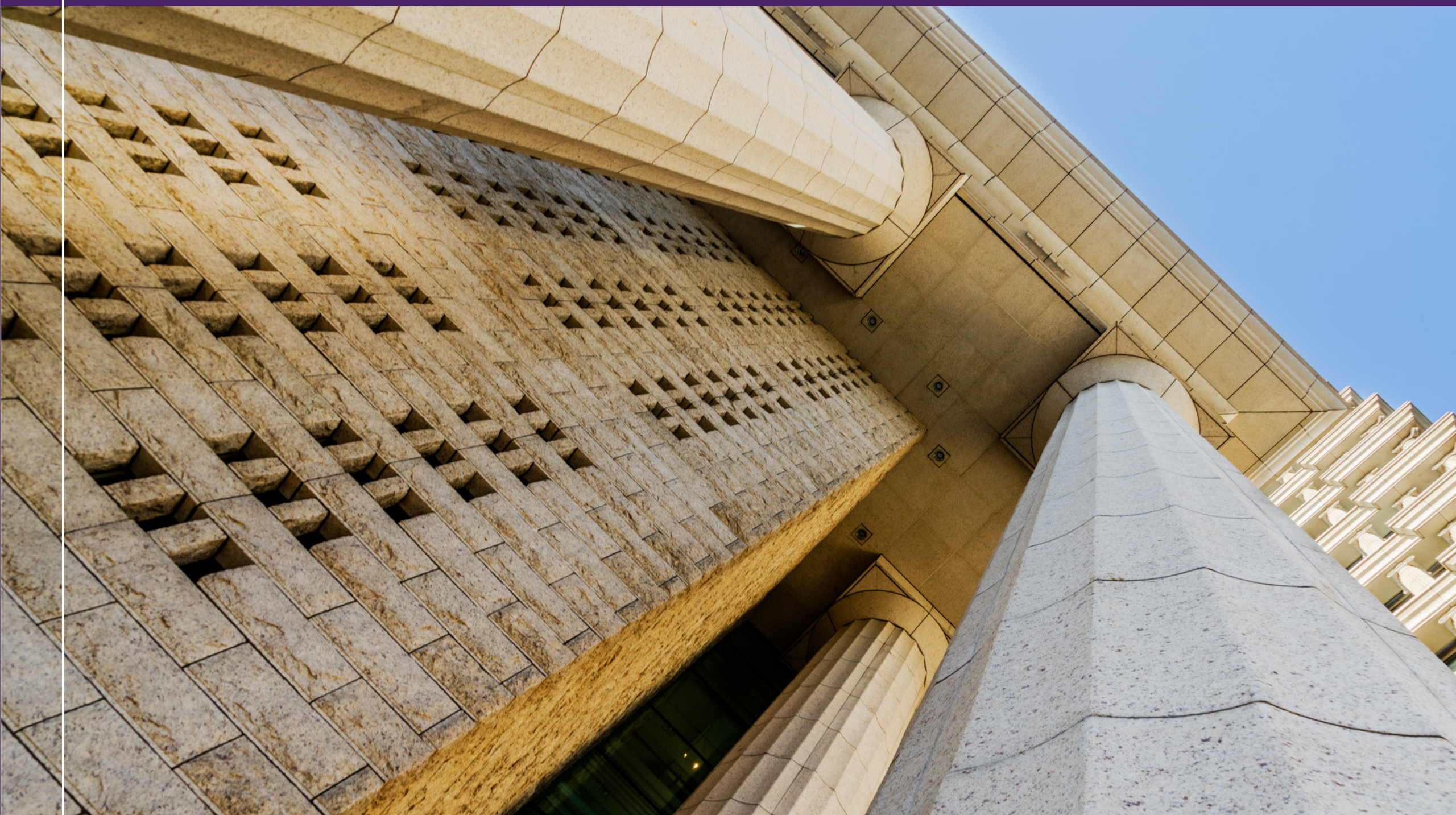
### • În Monitorul Oficial nr. 993/27 octombrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 1818/1.111 al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate pentru modificarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Astfel, în ceea ce privește modificările aduse OUG 158/2005, se introduc dispoziții noi cu privire la dreptul medicilor de familie de a elibera certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă. De asemenea, se modifică și dispozițiile ce privesc acordarea certificatelor medicale persoanelor pentru care s-a dispus măsura izolării ca urmare a infectării sau posibilei infectări cu virusul SARS-Cov-2

### • În Monitorul Oficial nr. 1005/30 octombrie 2020

a fost publicat Ordinul nr. 2184/1536/1806 al ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii și protecției sociale și al ministrului sănătății pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidență nominală a persoanelor asigurate" și a anexelor 1.1 "Anexa angajator" și 1.2 "Anexa asigurat".





# Opinii Fiscale



**Cecilia Ciobanu**  
Consultant,  
People Services

## Acordarea de beneficii și decontarea de cheltuieli specifice activității în regim de telemuncă

**Evoluția situației epidemiologice internaționale** determinată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 la nivelul a peste 200 de țări a determinat autoritățile să adopte o **serie de măsuri pentru prevenirea răspândirii infectării cu SARS-CoV-2.**

Astfel, odată cu restricțiile impuse de autorități privind libera circulație, pe perioada stării de urgență, o mare parte din companii au fost nevoite să-și **regândească rapid modelele operaționale și să apeleze la telemuncă**, tocmai în vederea protejării angajaților.

Având în vedere că au trecut 8 luni și în continuare sunt necesare restricții pentru limitarea răspândirii virusului SARS-CoV-2, din ce în ce mai mulți angajatori iau în considerare menținerea desfășurării activității de către salariați în regim de telemuncă, pe termen mediu.

De asemenea, aceștia iau în considerare posibilitatea ca, și după încetarea restricțiilor, activitatea angajaților să se desfășoare în mare parte de acasă, sau din alte locații, față de perioada de dinaintea pandemiei. În aceste condiții, companiile ar trebui să aibă în vedere următoarele aspecte:

### **Asigurarea echipamentelor necesare desfășurării activității în regim de telemuncă**

Conform legislației aplicabile, una din obligațiile angajatorului în ceea ce privește telemuncă, face referire la **asigurarea mijloacelor tehnologice necesare** desfășurării activității de către salariați (e.g. laptop, tastatură, monitor, etc.).

Pe de altă parte, pentru a veni în sprijinul angajatorilor, prin publicarea OUG 132/2020, statul acordă acestora un sprijin financiar în valoare de 2.500 RON pentru fiecare telesalarat ce a lucrat minim 15 zile în regim de telemuncă în perioada stării de urgență, pentru a achiziționa bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă.

### **Asigurarea sănătății și securității în muncă**

Un alt aspect urmărit de tot mai multe companii, se referă la **asigurarea unui mediu cât mai propice desfășurării activității de telemuncă** de către salariații proprii, din punct de vedere al sănătății și securității în muncă și al prevenirii potențialelor boli profesionale. Astfel angajatorii își pun problema de a acorda/deconta angajaților diferite bunuri care să le faciliteze desfășurarea în bune condiții a activității în regim de telemuncă, printre acestea numărându-se scaune ergonomice, sisteme de iluminat, etc.

Pe de altă parte, în cazul angajatorilor ce își doresc ca angajații să revină la locul de muncă din cadrul companiei, sau în cazul angajatorilor ce nu pot apela exclusiv la telemuncă, recenta modificare a Codului Fiscal, clarifică tratamentul fiscal al testelor COVID suportate de către companie, cu scopul de a crea un mediu de lucru sigur. În acest sens, conform art. 20 al Ordonanței de urgență nr. 181/2020, contravaloarea testelor COVID suportate de angajator pentru angajații proprii, **dacă sunt făcute la inițiativa acestuia, pe durata stării de urgență sau alertă**, nu este considerată venit impozabil de natură salarială sau asimilat salariilor și nici nu se cuprinde în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajați și angajatori, Codul Fiscal fiind modificat după cum urmează:

#### **Articolul 76 alineatul (4) lit. v):**

"contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19, din inițiativa acestuia, pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în scopul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2,



pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă, potrivit legii."

**Articolul 142 lit. v):** "contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19, din inițiativa acestuia, pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în scopul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă, potrivit legii."

## Decontarea cheltuielilor aferente activității în regim de telemuncă

Conform prevederilor **Legii 81/2018**, unul din punctele obligatorii ce trebuie incluse în contractele de muncă cu clauză de telemuncă face referire la **condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă**. În acest sens, angajatorul trebuie să definească modalitățile prin care identifică și decontează angajaților, în mod rezonabil, cheltuieli precum cele cu utilitățile, cu abonamentele de internet, energie electrică, și altele asemenea.

## Acordarea de beneficii mai utile în cazul activității în regim de telemuncă

Contextul actual al pandemiei a generat de asemenea discuții în cadrul companiilor, acestea punând-și problema regândirii pachetelor de beneficii sau chiar acordării de beneficii suplimentare, adaptându-le la nevoile actuale ale salariaților. Așadar, din ce în ce mai multe companii se gândesc la **eliminarea beneficiilor inaccesibile angajaților în această perioadă** sau a beneficiilor care nu mai prezintă utilitate dacă activitatea se desfășoară în regim de telemuncă, și **înlocuirea acestora cu beneficii pe care angajații le-ar putea considera mai utile**. Astfel, spre exemplu, asigurarea locurilor de parcare la birou ar putea fi înlocuită cu tichete culturale pentru achiziția de cărți pentru angajați sau chiar pentru copiii acestora.

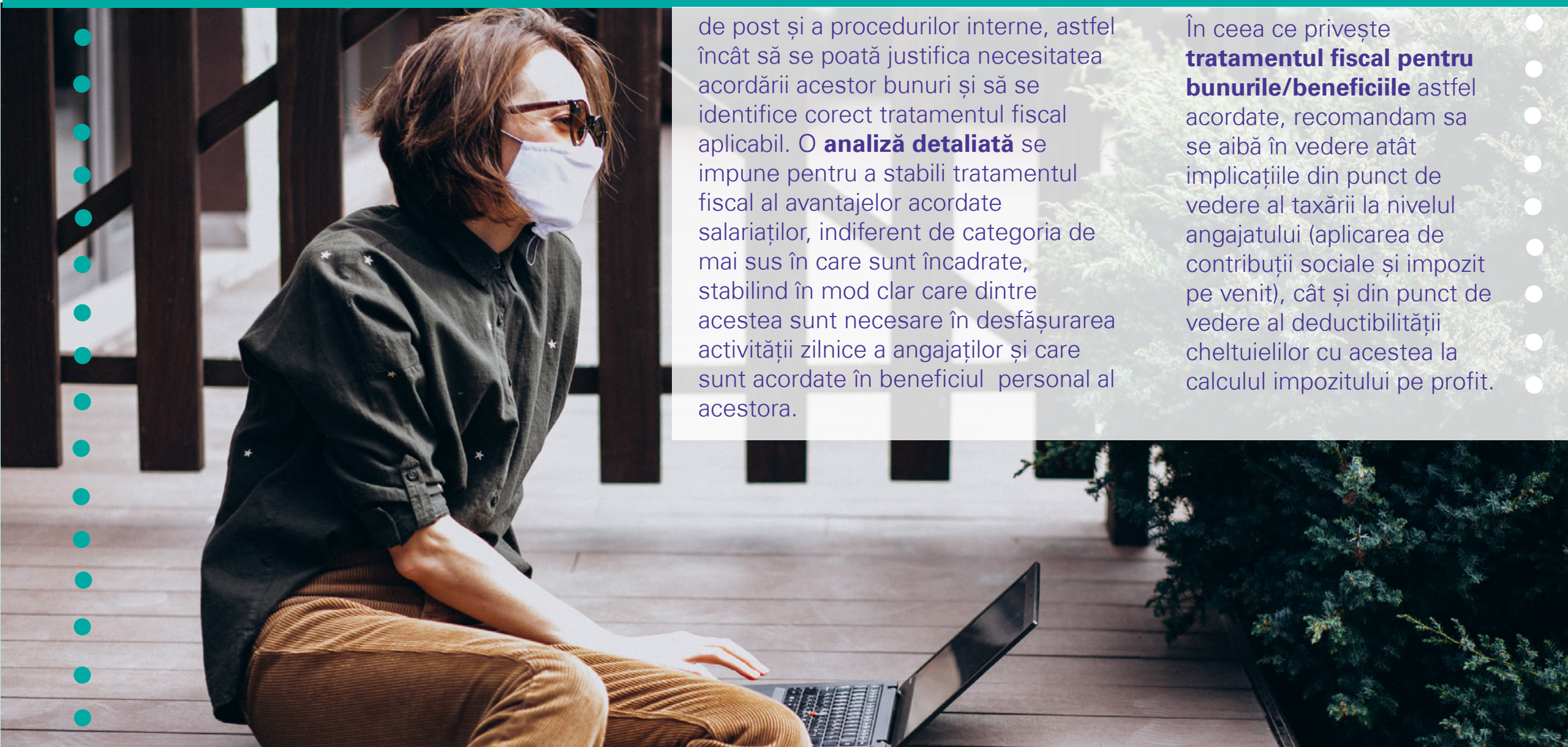
Pe lângă aspectele menționate și identificarea bunurilor/beneficiilor pe care companiile consideră că ar trebui să le acorde/deconteze angajaților care vor lucra în regim de telemuncă pe perioade mai îndelungate, angajatorii trebuie să aibă în vedere definirea corectă a fișelor

**Consultanții KPMG au experiența îndelungată în structurarea, analiza și revizuirea politicilor/procedurilor interne și a fișelor de post, considerând totodată și implicațiile fiscale ale acestora.**

**Astfel, vă stăm la dispoziție pentru o discuție detaliată despre beneficiile acordate angajaților dumneavoastră, în contextul actual de telemuncă.**

de post și a procedurilor interne, astfel încât să se poată justifica necesitatea acordării acestor bunuri și să se identifice corect tratamentul fiscal aplicabil. O **analiză detaliată** se impune pentru a stabili tratamentul fiscal al avantajelor acordate salariaților, indiferent de categoria de mai sus în care sunt încadrate, stabilind în mod clar care dintre acestea sunt necesare în desfășurarea activității zilnice a angajaților și care sunt acordate în beneficiul personal al acestora.

În ceea ce privește **tratamentul fiscal pentru bunurile/beneficiile** astfel acordate, recomandăm să se aibă în vedere atât implicațiile din punct de vedere al taxării la nivelul angajatului (aplicarea de contribuții sociale și impozit pe venit), cât și din punct de vedere al deductibilității cheltuielilor cu acestea la calculul impozitului pe profit.





# Meet the Consultant



**Denisa Drăguț**  
Assistant  
People Services

Numele meu este **Denisa Drăguț** și sunt cel mai nou membru al echipei de **Payroll Services** a KPMG, căreia m-am alăturat în luna iulie a acestui an. Însă experiența mea în KPMG nu a început aici. Înainte de a mă alătura departamentului de Consultanță Fiscală, am făcut parte din departamentul Audit Delivery Academy în echipa ce furnizează servicii către KPMG Elveția.

În anul 2019 am absolvit Universitatea din București, fiind licențiată în Resurse Umane. În timpul facultății am realizat stagiul de practică de specialitate în cadrul unei companii ce se ocupa cu recrutarea și selecția de candidați în domeniul IT, experiență din care am dobândit cunoștințe cu privire la ce presupune un întreg proces de recrutare.

În prezent, împreună cu colegii mei, oferim servicii de salarizare și administrare de personal pentru clienți din diverse domenii de activitate. Deși momentan, principala mea activitate este să mă asigur că angajații clienților noștri își primesc salariile corect și la timp, treptat devin implicată și în prestarea altor tipuri de servicii de consultanță.

Această experiență m-a învățat să îmi gestionez mai bine timpul, am acumulat noi cunoștințe cu privire la domeniul fiscal și salarizare și m-a determinat să îmi doresc tot mai mult să dezvolt o carieră de succes în domeniul resurselor umane și salarizării.





## **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](https://kpmg.com/socialmedia)

