



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Noiembrie 2021





Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4
Trenduri în HR

The Great Resignation



PAG 5
Dreptul Muncii

Noile modificări și completări aduse Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

PAG 7
Noutăți Legislative

Sumarul lunii octombrie 2021



PAG 8
Mobilitate internațională

Nomazii digitali – în curând și în România

PAG 11
Meet the Consultant

Irina Nicola,
Consultant,
People Services,
KPMG în
România



Salutări,

“The Great Resignation” este subiectul fierbinte din această perioadă, atât în România cât și în alte state. Se discută foarte mult pe acest subiect, și mai mult decât atât, comunitatea de HR face față cu greu valului de demisii în rândul angajaților.

Știm cu toții că înlocuirea unui angajat este un cost semnificativ pentru organizație, mai ales atunci când vorbim de un angajat în poziție cheie, iar un val de demisii poate destabiliza o organizație din foarte multe puncte de vedere.

Ce pot face în aceste condiții departamentele de HR? Vă invit să citiți în această ediție a buletinului nostru informativ un articol care dezbate acest fenomen pe larg.

Voi vă confrunțați cu fenomenul “The Great Resignation” în organizația voastră? Ce soluții ați identificat? Cele mai interesante idei și soluții vor fi publicate în următoarea ediție a buletinului nostru, astfel că așteptăm feedback-ul vostru la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Mădălina

#staysafe #totulvafibine



Mădălina Racovițan

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

Trenduri în HR

The Great Resignation

Pandemia și munca la distanță aduc în vocabularul profesioniștilor de resurse umane un nou concept, "The Great Resignation", un fenomen cu rădăcini în Statele Unite, care trage un nou semnal de alarmă asupra unor subiecte precum well-being, burnout sau retenție a angajaților.

Conceptul The Great Resignation propus de Anthony Klotz, profesor de administrarea afacerilor la Universitatea A&M din Texas face referire la tendința în creștere a angajaților din SUA de a-și părăsi voluntar locurile de muncă.

Klotz citează numărul record de demisii înregistrat anul acesta, raportat la evoluția ultimilor ani:

După ce 42.1 milioane de americani părăseau voluntar locul de muncă în anul 2019, ritmul a încetinit în 2020 pe fondul incertitudinilor aduse de pandemie, însă în 2021 s-a accelerat semnificativ.

Începând cu luna aprilie și până în luna august 2021, cel puțin 2,5% din forța de muncă din SUA renunța la locul de muncă, în fiecare lună. De exemplu, doar în luna august, peste 4,2 milioane de angajați americani demisionau.

Rata demisiilor din anul 2021 este cu aproximativ 10-15% mai mare decât cea din 2019, ceea ce reprezintă un record, în opinia lui Klotz.



Claudia Stan

Senior Manager,
People Services,
KPMG România



Vasilica Solomon

Assistant,
People Services,
KPMG România

Profesorul american anticipa acest fenomen încă din 2020, referindu-se la două elemente care vor determina creșterea numărului de demisii:

- 1) Deciziile unor angajați de a-și schimba locul de muncă au fost amânate din cauza incertitudinilor generate de pandemie
- 2) "Revelațiile" generate de pandemie, care determină unii angajați să își reevalueze obiectivele profesionale și personale, și să decidă schimbarea către activități care le aduc mai multă satisfacție, care să fie în concordanță cu valorile lor, sau care implică mai puțin stres sau burnout.

Unii specialiști din domeniu susțin și ei faptul că fenomenul The Great Resignation poate fi asociat creșterii fenomenului de burnout în pandemie. Potrivit Melissei Clark, care studiază bunăstarea legată de locul de muncă la Universitatea din Georgia, există o serie de factori care duc la burnout: incertitudine, estomparea granițelor dintre planul personal și cel profesional sau ore de lucru suplimentare, iar pandemia de Covid-19 a oferit cu siguranță contextul favorabil manifestării acestor factori.

Studiile arată că burnout-ul reprezintă unul dintre cei mai importanți factori care îi determină pe angajați să plece de la locul de muncă, iar pentru cei care rămân are de asemenea o serie de efecte negative: de la anxietate, probleme de sănătate până la productivitate mai scăzută, sau lipsa a angajamentului.

Fenomenul The Great Resignation începe să se simtă și în România, iar din semnalele noastre din piață în multe organizații acesta se manifestă deja. Cum subiecte precum burnout, wellbeing, angajament și retenție sunt printre preocupările des citate de comunitatea de HR din România în context pandemic, semnalele de alarmă trase sunt la fel de relevante și aici.

Ce pot face însă organizațiile pentru a gestiona acest risc?

- Deși fiecare organizație are specificul ei, un prim pas ar fi analiza acestui risc și cuantificarea impactului la nivelul organizației, împreună cu analiza cauzelor și dezvoltarea unor programe de retenție personalizate.
 - Recomandăm o atenție deosebită acordată experienței angajatului și actualizării Employee Value Proposition (EVP), care ar trebui să se orienteze către angajați în primul rând ca oameni și apoi ca „resurse umane”. Pandemia a schimbat relația dintre muncă și oameni, iar acest lucru ar trebui să se reflecte în EVP-ul companiilor. Accentul pe valoarea umană permite angajaților să se simtă înțeleși, autonomi, apreciați.
 - Un alt aspect este legat de o conexiune mai puternică între organizații și angajați.
- Studiile arată că cei care se simt inspirați de misiunea, valorile pe care companie le promovează și care se reflectă în cultura organizațională, nu doar că resimt un angajament mai mare și își doresc să rămână în companie, dar devin ambadorii organizațiilor în care lucrează. Pe de altă parte, în contextul în care multe companii au adoptat un regim de muncă remote sau hibrid, valorile, misiunea și cultura organizației reprezintă liantul dintre angajați și companii.
- Totodată, companiile ar trebui să aibă în atenție o abordare holistică asupra bunăstării angajaților, prin personalizarea programelor de wellbeing în funcție de nevoile acestora, prin integrarea aspectelor ce țin de sănătatea mintală, gestionarea timpului și o bună integrare a vieții profesionale cu viața personală.

The Great Resignation nu reprezintă doar o criză actuală pe care organizațiile sunt nevoite să o gestioneze, ci dimpotrivă pe termen lung poate reprezenta pentru acestea o bună oportunitate de retenție și dezvoltare a talentelor pe care le au deja în organizație și un avantaj competitiv în lupta pentru talente. Voi ce părere aveți despre manifestarea fenomenului The Great Resignation în România?

Dreptul Muncii

Noile modificări și completări aduse Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

În Monitorul Oficial nr. 951 din data de 05.10.2021 a fost publicată Ordonanța de Urgență 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii („OUG 117/2021”).

Rațiunile avute în vedere de legiuitor în adoptarea acestei ordonanțe au fost: (i) reglementarea și sancționarea fenomenului cunoscut sub denumirea de „muncă la gri” în sensul definirii ca noțiune juridică de “muncă subdeclarată”, (ii) protejarea salariaților față de situația generată de pandemie resimțită de angajator dar și de salariați prin neplata sau plata cu întârziere a drepturilor salariale și (iii) sprijinirea agenților economici și flexibilizarea relațiilor de muncă prin extinderea termenului de compensare a muncii suplimentare prin zilele libere plătite de la 60 de zile calendaristice la 90 de zile calendaristice.

Prin OUG 117/2021 a fost interzisă primirea la muncă a salariaților cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită conform contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora .

Fapta de primire la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii, infracțiune și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Dispoziția legală care reglementează această contravenție va intra în vigoare în termen de 15 zile de la publicarea OUG 117/2021 și se va putea aplica de către autorități faptelor săvârșite după intrarea acesteia în vigoare.

A fost reglementată pentru prima dată în Codul Muncii noțiunea juridică de „muncă subdeclarată” care „reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale”. S-a legiferat astfel fenomenul cunoscut ca „muncă la gri” sau „salariu în plic”.

Fapta de a acorda un salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale reprezintă contravenție dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii, infracțiune și se sancționează cu amenda de la 8.000 lei și 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat, fără ca amenda totală să depășească valoarea cumulată de 100.000 lei. Ca și în cazul de mai sus, dispoziția legală care reglementează această contravenție va intra în vigoare în termen de 15 zile de la publicarea OUG 117/2021 și se va putea aplica de către autorități faptelor săvârșite după intrarea acesteia în vigoare.

Un alt aspect important îl constituie modificarea perioadei pentru compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite prevăzută de art. 122 alin. (1) din Codul

Muncii. Astfel că, începând cu data intrării în vigoare OUG 117/2021 munca suplimentară se compensează cu ore libere în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, față de reglementarea anterioară care prevedea un număr de 60 de zile calendaristice.

Aceasta înseamnă începând cu data intrării în vigoare OUG 117/2021, munca suplimentară efectuată va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia în cazul în care nu este posibilă compensarea prin ore libere plătite în termenul de 90 de zile calendaristice.

Această creștere a perioadei în care are loc compensarea cu timp liber plătit a creat în practică discuții cu privire la oportunitatea unei astfel de măsuri (pe de o parte există nevoia de refacere a capacității de muncă a salariaților, pe de altă parte unii dintre salariați apreciau o durată mai scurtă de compensare la finalul căreia puteau să obțină sporul la salariu pentru orele suplimentare prestate).

În plus, în vederea asigurării stabilității financiare a salariaților prin plata lunară a salariului, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern, legiuitorul a calificat prin OUG 117/2021 fapta angajatorului care depășește termenul de plată agreat de părți cu mai mult de o lună drept contravenție pentru care i se poate aplica o amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat aflat în situația descrisă.

Prevederea legală care reglementează această contravenție va intra în vigoare în 15 zile de la data publicării OUG 117/2021 și va putea fi aplicată de autorități faptelor săvârșite după intrarea acesteia în vigoare.

Sanțiunea nu se va aplica angajatorului aflat sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.



Irina Stănică

Senior Managing Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL



Carmen Crețu

Senior Consultant,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

● În Monitorul Oficial nr. 945 din 4 octombrie 2021

s-a publicat Ordonanța de urgență Nr. 110 din 02 octombrie 2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2. Prin intermediul ordonanței se stabilesc condițiile și modalitatea de acordare de zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor cu vârsta de până la 12 ani inclusiv, precum și pentru părinții care au în întreținere copii sau adulți cu handicap cuprinși într-o formă de învățământ, respectiv înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară.

● În Monitorul Oficial nr. 945 din 4 octombrie 2021

s-a publicat Ordonanța de urgență Nr. 111 din 02 octombrie 2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Astfel, începând cu data de 4 octombrie 2021 și până la 31 decembrie 2021, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, începând cu data de 4 octombrie 2021 și până la 31 decembrie 2021, profesioniștii reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005, pot beneficia pe perioada întreruperii temporare a activității, total sau parțial, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARSCoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României, beneficiază de la bugetul de stat prin bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale de o indemnizație lunară de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021.

● În Monitorul Oficial nr. 950 din 5 octombrie 2021

2021 s-a publicat Hotărârea nr. 1071 din 04 octombrie 2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, astfel, începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

● În Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021

s-a publicat OUG nr. 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (au fost introduse reglementări de ordin legislativ a conceptului de "muncă la gri"). Pentru mai multe detalii vă rugăm să consultați rubrica "Dreptul muncii".

● În Monitorul Oficial nr. 956 din 6 octombrie 2021

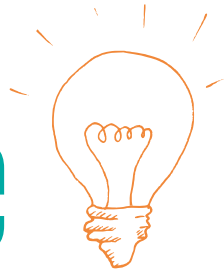
s-a publicat Ordinul nr. 1244/901 din 04 octombrie 2021 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2021. Începând cu luna octombrie 2021, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de 490 lei. Această valoare se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2022, respectiv februarie 2022 și martie 2022.

● În Monitorul Oficial nr. 956 din 6 octombrie 2021

s-a publicat Ordinul nr. 1245/902 din 04 octombrie 2021 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2021. Începând cu luna octombrie 2021, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși cuantumul de 20,09 lei. Această valoare se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2022, respectiv februarie 2022 și martie 2022.

● În Monitorul Oficial nr. 972 din 12 octombrie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 391/2021 al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind aprobarea procedurii de decontare a sumelor pentru plata indemnizației pentru fiecare zi liberă acordată în condițiile art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, a documentelor justificative, precum și a modelului acestora.



● În Monitorul Oficial nr. 981 din 14 octombrie 2021

a fost publicată hotărârea Guvernului României nr. 1044/2021 privind aprobarea Aranjamentului administrativ, semnat la Montevideo la 13 septembrie 2017, pentru aplicarea Acordului de securitate socială dintre România și Republica Orientală a Uruguayului, semnat la Montevideo la 13 septembrie 2017.

● În Monitorul Oficial nr. 998 din 19 Octombrie 2021

2021 s-a publicat Ordinul Ministrului Finanțelor nr. 1233/2021 pentru aprobarea Procedurii de îndrumare și asistență a contribuabililor/plătitorilor, acordate de către Agenția Națională de Administrare Fiscală, și de coordonare metodologică a activității de aplicare unitară a legislației fiscale și procedural fiscale desfășurate de structurile de asistență contribuabili, precum și în domeniul tehnologiei informației.

Procedura definește metodele de îndrumarea și asistență a contribuabililor/ plătitorilor prin intermediul emiterii de opinii referitoare la punctele de vedere formulate de Direcția Generală de Asistență pentru Contribuabili, sau de alte structuri ale aparatului central al ANAF și prin îndrumarea, atunci când situația impune, în vederea aplicării legislației fiscale, din oficiu sau la solicitarea ANAF, după caz.

● În Monitorul Oficial nr. 1001 din 20 Octombrie 2021

s-a publicat Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 947/2021 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Astfel, se aprobă modelele cererilor, declarației pe propria răspundere și listei persoanelor care urmează să beneficieze de plata indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

● În Monitorul Oficial nr. 1013 din 22 Octombrie 2021

s-a publicat Hotărârea Guvernului României nr. 1130/2021 pentru modificarea anexelor nr. 2 și 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1.090/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 10 octombrie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19. Hotărârea intră în vigoare la data de 25 octombrie 2021 și cuprinde modificări precum:

- Accesul la una dintre activitățile prevăzute în anexa nr. 3 art. 1 pct. 6, 9 și 12, art. 6 pct. 1, 2 și 6, art. 9 pct. 1, 2, 4, 6 și 7, precum și art. 11 alin. (2), numai persoanelor care se află în una dintre următoarele situații:
 - a) sunt vaccinate împotriva virusului SARS-CoV-2 și pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare;
 - b) se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu SARS-CoV-2.
- În condițiile art. 5 alin. (2) lit. d) și alin. (3) lit. f) și art. 17 din Legea nr. 55/2020, cu modificările și completările ulterioare, pe durata stării de alertă, angajatorii dispun organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, pentru cel puțin 50% din angajați, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108—110 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, având un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe/schimburi/ture care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră, cu respectarea strictă a măsurilor de protecție sanitară

Mobilitate internațională

Nomazii digitali – în curând și în România

Ca răspuns la noua realitate generată de contextul pandemic și având în vedere schimbările dinamice de pe piața muncii care au dus la o creștere semnificativă a oportunităților de telemuncă, România intenționează să adopte noi măsuri legislative care să permită mai multă flexibilitate a lucrului de la distanță prin adoptarea unei vize specifice pentru nomazii digitali (i.e. PL-x nr. 422/2021 - Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România).

Proiectul legislativ a fost adoptat de Senat, însă pentru a intra în vigoare, acesta trebuie să fie adoptat de Camera Deputaților, apoi publicat în Monitorul Oficial al României.

Astfel, similar altor state, România dorește să devină mai atractivă pentru nomazii digitali, o categorie profesională relativ recent inclusă în politicile de vize din mai multe țări.

Cine sunt nomazii digitali?

În principiu, nomadul digital este persoana care nu este legată de un loc de muncă fizic.

Deși un concept nou pentru legislația românească, nomadul digital există atât în țări din Uniunea Europeană precum: Estonia (primul stat care a anunțat acordarea vizelor pentru nomazii digitali), Germania, Italia, Portugalia, Croația, Norvegia, Republica Cehă, Grecia, cât și în țări din afara Uniunii Europene, printre care: Australia, Georgia, Thailanda, Mexic, Mauritius, Dubai, Costa Rica, Columbia, Curaçao, Indonezia, Insulele Cayman, Bermuda, Barbados, Antigua și Barbuda.

În România, potrivit proiectului de lege, nomadul digital este definit ca fiind cetățeanul străin care este angajat cu un contract de muncă la o companie înregistrată în afara României și care își poate desfășura activitatea cu ajutorul tehnologiei, precum și cel care desfășoară activități de la distanță pentru o companie pe care o deține în afara țării noastre.

Ce este viza pentru nomazii digitali?

Vizele pentru nomazii digitali sunt așa-zisele permise de călătorie care legalizează statutul profesioniștilor care călătoresc.

La fel ca vizele de turist și spre deosebire de vizele specifice de muncă, în general pot fi mai ușor de obținut și nu necesită o multitudine de condiții.

În timp ce posesorii vizelor de turist nu au voie să lucreze, viza de nomad digital afirmă oficial că titularul acesteia poate lucra cât timp se află în țară, atâta timp cât o face în anumite condiții.

Care sunt condițiile de obținere a vizei specifice nomazilor digitali?

Fiecare țară care emite vize pentru nomazi digitali are propriile politici și reglementări. Unele permit cetățenilor eligibili să aplice online (foarte convenabil pentru persoanele care sunt deja obișnuite să facă totul electronic), în timp ce altele solicită aplicanților să-și depună cererea personal la o ambasadă sau consulat.



În România, proiectul de lege precizează faptul că nomazii digitali vor avea nevoie de o viză specială dacă doresc să călătorească și să rămână pe teritoriul României, în timp ce continuă să obțină venituri din prestarea activităților desfășurate de la distanță.

Viza poate fi emisă dacă vor face dovada că îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- să dispună de mijloace de întreținere obținute din activitatea pe care o desfășoară, în cuantum de cel puțin trei ori câștigul salarial mediu brut lunar din România pentru fiecare dintre ultimele 6 luni anterioare datei depunerii cererii de viză, precum și pentru întreaga perioadă înscrisă în viză
- să desfășoare activități din care obțin venituri, de la distanță, prin folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Pentru a obține acest tip de viză, nomazii digitali vor trebui să depună o cerere la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României din țara lor de domiciliu sau reședință, împreună cu o serie de documente precum: dovada contractului de muncă încheiat cu o companie înregistrată în afara țării sau dovada deținerii unei companii înregistrate în afara României cu o vechime de cel puțin trei ani.

Totodată, aceștia vor prezenta și dovada unei asigurări medicale valabile și a condițiilor de cazare, cazierul judiciar, dovada mijloacele de întreținere, o scrisoare de intenție prin care să detalieze scopul deplasării în România și activitățile pe care le vor desfășura pe teritoriul României, precum și un document apostilat eliberat de institutia competentă de la locul de rezidență fiscală, prin care să fie atestat faptul că străinul are achitate la zi impozitele, taxele și alte contribuții obligatorii, precum și că nu este înregistrat cu acte și fapte care au ca efect evaziunea sau fraudă fiscală.

În situația în care nomadul digital dorește să-și extindă perioada șederii în România, acesta va trebui să obțină un permis de ședere, special inscripționat cu mențiunea nomad digital.

Acest permis va fi valabil pentru o perioadă inițială de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii.

Vor exista beneficii?

Deși există anumite limitări și aspecte încă neclare (ex. cum anume va face nomadul digital dovada că utilizează tehnologia informației, dacă și în ce condiții membrii de familie îl pot însoți etc), se solicită multe documente la aplicația de viză, precum și termenul relativ mare prevăzut pentru obținerea vizei (până la 60 de zile de la solicitare), inițiativa legislativă pare să aibă potențial, și poate face din România o destinație atractivă pentru această nouă categorie

de profesioniști și lucrători atipici.

Întrucât se pot urmări efecte pozitive la nivelul statelor care au implementat până acum viza pentru nomazii digitali, punerea în practică a acestui instrument și în România poate fi utilă.

În expunerea de motive a proiectului de lege se prezintă efecte benefice precum revitalizarea pieței muncii, potențialul uriaș de atragere a unor profesioniști, apariția unor noi resurse financiare pentru economia națională, cât și dezvoltarea infrastructurii digitale.

Conform datelor statistice, în 2019 numărul nomazilor digitali din întreaga lume era estimat la peste 7 milioane de persoane care profesază în varii domenii precum sectorul creativ, domeniul IT, marketing.

În era digitalizării, a mobilității și a interconectabilității creșterea numărului de nomazi digitali devine astfel o realitate incontestabilă.

Potrivit The Digital Nomad Index, România se situează pe locul al treilea, după Canada și Marea Britanie, în topul mondial al celor mai atractive țări pentru munca la distanță.

Așadar, dacă va fi adoptat proiectul legislativ, România poate atrage cât mai mulți nomazi digitali, mai ales în domeniile unde țara noastră are deficit de forță de muncă (ex. IT). Dacă doriți mai multe detalii despre acest proiect de lege, vom fi bucuroși să le discutăm.



Simona Duncă

Manager
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare

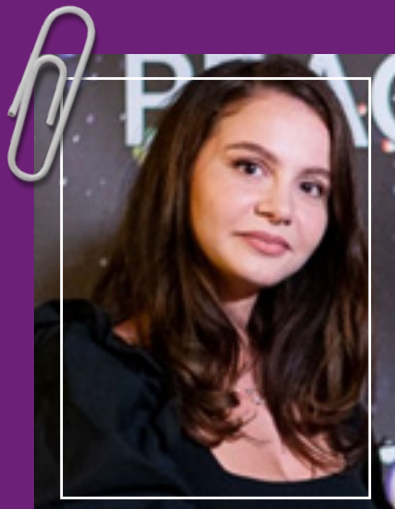


Cristian Ștefănescu

Assistant Senior
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare



Meet the Consultant



Irina Nicola

Consultant,
People Services,
KPMG în România

Mă numesc Irina Nicola și m-am alăturat echipei Payroll Services în data de 27 Septembrie 2021. Parcursul meu în domeniul Resurselor Umane a început înaintea selectării programului de masterat la care urma să aplic, fiind absolventă a unei facultăți din domeniul Comerțului și al Turismului.

Pe parcursul programului de master în Managementul Resurselor Umane din cadrul Academiei de Studii Economice, am avut oportunitatea angajării ca "working student", specializată în servicii privind administrarea de personal.

Din anul 2017 până în prezent am acumulat cunoștințe în zona de administrare de personal, recrutare cât și pe partea de salarizare, cel din urmă fiind domeniul în care

m-am regăsit și în care îmi doresc să mă dezvolt în continuare.

Drept urmare, ca parte a dezvoltării mele continue, am urmat și un curs de specialist în salarizare.

Personal, îmi place să cred despre mine că sunt o fire ambițioasă și perfecționistă, iar principiul după care îmi ghidez viața și alegerile este acela că nu există greșeli ci doar situații din care am de învățat și care mă ajută să îmi ating obiectivele.



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

