



# People Services

**Newsletter**

**Buletin informativ**

---

Septembrie 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

Este HR-ul din România pregătit pentru noua eră a muncii?



## PAG 5

### Evenimente

Work from Anywhere: Insights from a research and government perspective



## PAG 6

### Dreptul Muncii

Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene propun acordarea dreptului de a se deconecta lucrătorilor Uniunii Europene



## PAG 8

### Noutăți Legislative

Sumarul lunii august 2021



## PAG 9

### Opinii Fiscale

Modificări importante aduse legislației aplicabile concediilor medicale



## PAG 11

### Meet the Consultant

Sorina Frincu, Consultant, People Services, KPMG România



Covid 19 va dispărea în cele din urmă, dar inovațiile tehnologice, concurența globală, provocările sociale și economice vor rămâne constante. „Dubla perturbare” generată de automatizare și noile modalități de lucru au schimbat deja lumea muncii și vor continua să o facă.

Organizațiile au nevoie de funcțiuni de HR care să îi ajute în procesele de transformare, care să susțină capacitatea organizațiilor, nu doar de a se adapta schimbărilor din piață ci și de a crea o fundație solidă pentru profitabilitate și succes pe termen lung.

Pentru a putea face acest lucru, HR-ul trebuie să evolueze de la o funcțiune centrată pe procese, la una centrată pe angajat, iar profesioniștii de HR trebuie să aibă mentalitatea și setul de abilități necesare pentru succes într-o lume a unei continue schimbări.

În acest context, KPMG inițiază o analiză privind nivelul de pregătire a profesioniștilor de HR pentru noua eră a muncii, prin intermediul studiului Readiness of the HR profession in Romania for the New Era of the Workplace.

Vă invit să citiți despre această inițiativă în articolul de la secțiunea HR trends și sper că vă veți alătura în număr cât mai mare acestei inițiative, pentru a avea o radiografie reprezentativă a funcțiunii de HR în România.

Salutări,

Mădălina

**#staysafe #totulvafibine**



### Mădălina Racovițan

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

# Trenduri în HR

## Este HR-ul din România pregătit pentru noua eră a muncii?

Invităm practicienii de resurse umane să participe la studiul **Readiness of the HR profession in Romania for the New Era of the Workplace** care urmărește să înțeleagă dacă cei ce activează în domeniul resurselor umane din România sunt pregătiți pentru noua eră a muncii.

În contextul schimbărilor și perturbărilor fără precedent din ultimii ani, este clar că funcțiunea de HR a viitorului nu va mai arata așa cum suntem obișnuiți. Pentru ca organizațiile să continue să ofere un avantaj competitiv prin oamenii săi, va fi necesară o mentalitate complet nouă privind rolurile, structurile, instrumentele, competențele și strategia de resurse umane.



### Claudia Stan

Senior Manager, People Services,  
KPMG România

Funcțiunea de HR va fi esențială pentru răspunsul organizațiilor la cerințele piețelor în schimbare, dar pentru a îndeplini în mod eficace acest rol, va fi necesar ca și departamentul de HR să evolueze de la rolul său tradițional. În lunile și anii următori, liderii HR și departamentele pe care le conduc se vor confrunta cu o dublă provocare.

HR-ul va fi solicitat să ofere organizațiilor susținere strategică, orientată spre viitor pentru ca acestea să facă față schimbărilor tehnologice, culturale și funcționale, trebuind în același timp să se concentreze pe transformarea funcțiunii de HR însăși, pentru a putea răspunde acestor nevoi.

În acest scop, liderii și profesioniștii HR trebuie să investească timp și efort în propria dezvoltare. Ei înșiși trebuie să devină lideri și modele privind setul de competențe relevante pentru noua eră a muncii. Doar atunci vor putea să orienteze și organizațiile din care fac parte, liderii și angajații acestora, în aceeași direcție

Pentru a-i ajuta pe clienții noștri să reflecteze asupra tuturor implicațiilor, KPMG a inițiat o conversație provocatoare cu privire la nivelul de pregătire al HR-ului pentru noua eră a muncii. Analiza se va baza pe un studiu

în care vom utiliza metodologia 5 Lands Journey. Urmărim prin acest studiu realizarea unei analize la nivel național, care va oferi o înțelegere asupra a 5 capabilități cheie pentru viitor în rândul practicienilor de HR din România.

**5 Lands Journey** este un model unic, dezvoltat pe baza unor teorii renumite, cercetare și practică în companii, model care îi ajută pe lideri și pe angajați să dezvolte mentalitatea și competențele necesare pentru succes acum și în viitor, în noua eră a muncii.

### Ce veți obține prin participarea la acest studiu?

- Profilul dvs. personal, care indică punctele forte și ariile de dezvoltare, "next jumps", raportat la competențele necesare pentru succes în noua eră a muncii, conform modelului 5 Lands Journey.
- Cartea Success in the New Era of the workplace – a Five Lands journey, de Ayalla Reuven Lelong.

### Ce va obține organizația dvs.?

- Profilul de grup, un dashboard al departamentului Dvs.de HR\*
- Rezultate comparative, raportat la întregul grup de participanți la studiu

Pentru a participa, apăsați pe butonul **Contactați-ne** de mai jos. Odată ce vă exprimați interesul pentru participare, vă vom contacta pentru a discuta detaliile înregistrării și veți primi un link individual pentru a accesa chestionarul, valabil numai pentru dumneavoastră.

**Contactați-ne**

\*Pentru a oferi organizației dvs. un profil de grup cu punctele forte și ariile de dezvoltare pentru departamentul dvs. de HR, recomandăm înregistrarea a minimum 7 dintre colegii dvs. din echipa de HR. Participarea este gratuită.

Accesați pagina noastră web și [descărcați](#) broșura Becoming the HR Leader of Tomorrow, pentru mai multe informații despre acest studiu.



# Work from Anywhere

## Insights from a research & government perspective

A Future of Mobility webcast  
28 September 2021



### Join our next webcast on Tuesday 28 September 2021:

## Work from Anywhere

**We are pleased to invite you to an upcoming webcast *Work from Anywhere: Insights from a research and government perspective*, on Tuesday 28 September 2021.**


Our panel of distinguished guests will discuss how you can best position your organization in view of a changing working world. Our panel of leaders in the fields of academic research and tax policy will discuss the trends and developments related to workplace flexibility and international remote work, with a particular focus on how governments are responding and what changes are on the horizon.

### Speakers include:

- Marc Burrows, Head of Global Mobility Services, KPMG International
- Daida Hadzic, Director, KPMG Meijburg & Co
- Dr. Athena Kalyva, Secretary General for Tax Policy and Public Property at the Greek Ministry of Finance, Greece
- Dr. Na Fu, Associate Professor in Human Resource Management at Trinity Business School, Ireland
- Malcolm Scicluna, Head of Unit – Cooperation Support in European Labour Authority
- Timothée Affolter, Policy Advisor of State Secretariat for International Finance SIF, Switzerland

[Register Now](#)

 **Date:** 28 September 2021

 **Time:** 07:00 to 08:30 New York | 12:00 to 13:30 London  
13:00 to 14:30 Amsterdam | 19:00 to 20:30 China and Singapore

### Time zone converter

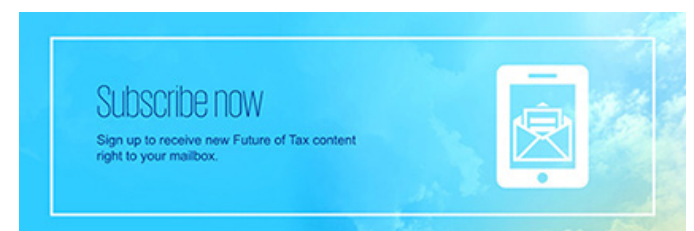
Clicking the register link above will enable you to register for this webcast and subscribe to updates on additional webcasts in the series. After registering for this event via the link above, you will receive details on how to log in.

After the webcast, you will receive follow-up materials, including a certificate of attendance for those who qualify, as well as speaker contact details. Should you have any questions in the interim or for the speakers in which you'd like them to address on the webcast, please *let us know*.

We look forward to your participation.

### Subscribe to the Future of Tax today

Stay up to date on the latest Future of Tax content by subscribing to receive regular round-ups of content on top-of-mind business issues for tax, mobility and legal leaders.



[kpmg.com/socialmedia](https://kpmg.com/socialmedia)



If you have any questions, please send an email to [Contact](#)



# Dreptul Muncii

## Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene propun acordarea dreptului de a se deconecta lucrătorilor Uniunii Europene

Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au adoptat o propunere de directivă în data de 21 ianuarie 2021 („Propunere de Directivă”) prin care se dorește să se stabilească cerințe minime care să le permită lucrătorilor Uniunii Europene atât din sectorul public cât și din sectorul privat, indiferent de statutul și de modalitățile de lucru, care utilizează instrumente digitale, inclusiv tehnologia informației și comunicațiilor, în scopuri profesionale, să își exercite dreptul de a se deconecta și angajatorii să garanteze că respectă dreptul lucrătorilor de a se deconecta.

### Necesitatea adoptării Propunerii de Directivă rezultă din constatările Parlamentului European din cuprinsul Rezoluției din 21 ianuarie 2021 („Rezoluția”), potrivit căroră:

- (i) în prezent nu există o legislație specifică a Uniunii privind dreptul lucrătorilor de a se deconecta de la instrumentele digitale, inclusiv de tehnologia informației și comunicațiilor, utilizate în scopuri profesionale;
- (ii) digitalizarea și utilizarea adecvată a instrumentelor digitale au adus numeroase beneficii și avantaje economice și societale angajatorilor și lucrătorilor, cum ar fi o mai mare flexibilitate și autonomie, potențialul de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și reducerea timpului de navetă, dar au prezentat, de asemenea, dezavantaje care au generat o serie de provocări etice, juridice și de muncă, cum ar fi intensificarea muncii și prelungirea programului de lucru, estompând astfel limitele dintre viața profesională și cea privată;
- (iii) utilizarea instrumentelor digitale pe perioade lungi de timp poate cauza reducerea concentrării, precum și o supraîncărcare cognitivă și emoțională; întrucât manipulările repetitive monotone și posturile statice pe perioade lungi de timp pot cauza tensiune musculară și pot conduce la afecțiuni musculo-scheletice; întrucât Agenția Internațională pentru Cercetare în Domeniul Cancerului a clasificat radiațiile de radiofrecvență drept posibil cancerigene și femeile însărcinate pot avea un grad deosebit de risc atunci când sunt expuse radiațiilor de radiofrecvență;
- (iv) utilizarea excesivă a dispozitivelor tehnologice poate agrava fenomene precum izolarea, dependența de tehnologie, privarea de somn, epuizarea emoțională, anxietatea și oboseala extremă;
- (v) în contextul în care numărul persoanelor care lucrează de acasă este în creștere ca urmare a măsurilor luate din cauza crizei COVID-19, s-a schimbat modul în care oamenii muncesc și au demonstrat importanța soluțiilor digitale, inclusiv a utilizării regimurilor de lucru la domiciliu de către întreprinderi, lucrători independenți și organisme ale administrației publice din întreaga Uniune;

- (vi) dreptul de a se deconecta este un drept fundamental și o componentă inseparabilă a noilor modele de lucru din noua eră digitală, astfel încât trebuie să se asigure protejarea drepturilor tuturor lucrătorilor;
- (vii) progresele tehnologice au adăugat un nou nivel de complexitate la monitorizarea și supravegherii la locul de muncă;
- (viii) studiul Eurofound a arătat că 27 % dintre respondenții care lucrează de acasă au declarat că au lucrat în timpul liber pentru a îndeplini sarcini profesionale.

### În expunerea de motive a Propunerii de Directivă se precizează că motivele adoptării acesteia sunt următoarele:

- (i) instrumentele digitale folosite în scopuri profesionale pot crea presiune și stres în permanență, au un impact negativ asupra sănătății fizice și mentale și a stării de bine a lucrătorilor și pot provoca afecțiuni psihosociale sau alte boli profesionale, cum ar fi anxietatea, depresia, epuizarea, stresul provocat de tehnologiile noi, tulburările de somn și afecțiuni musculo-scheletice; și
- (ii) utilizarea pe scară tot mai largă a instrumentelor digitale în scopuri profesionale a dus la apariția unei culturi de a fi „conectat în permanență”, „mereu online” sau „mereu de serviciu”, care poate influența negativ drepturile fundamentale ale lucrătorilor și condițiile de muncă echitabile; dreptul de a se deconecta se referă la dreptul lucrătorilor de a nu desfășura activități profesionale sau de a nu efectua comunicări în afara timpului de lucru prin intermediul unor instrumente digitale, cum ar fi apeluri telefonice, e-mailuri sau alte mesaje.

Dreptul de a se deconecta ar trebui să îi îndreptățească pe lucrători să dezactiveze instrumentele legate de muncă și să nu dea curs cererilor angajatorilor în afara timpului de lucru, fără a risca nicio consecință negativă, cum ar fi concedierea sau alte represalii. În schimb, angajatorii nu ar trebui să le ceară lucrătorilor să lucreze în afara timpului de lucru.

Angajatorii nu ar trebui să promoveze o cultură a muncii în care angajații sunt „mereu disponibili”, în care cei care renunță la dreptul lor de a se deconecta sunt în mod clar favorizați față de cei care nu fac acest lucru. Lucrătorii care semnalează situații de nerespectare a dreptului de a se deconecta de la locul de muncă nu ar trebui penalizați.

Inițiativa Parlamentului European a avut la bază art. 24 din Declarația universală a drepturilor omului, conform căreia orice persoană are dreptul la odihnă și recreație, inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă și la concedii periodice plătite.

Conform Propunerii de Directivă, dreptul lucrătorului de a se conecta se va asigura de către statele membre care vor avea obligația să adopte reglementări prin care angajatorii să fie obligați:

- să ia măsurile necesare pentru a le oferi lucrătorilor mijloacele necesare pentru a-și exercita dreptul de a se deconecta;
- să instituie un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic al fiecărui lucrător, în conformitate cu dreptul lucrătorilor la viață privată și la protecția datelor lor cu caracter personal;
- să pună în aplicare dreptul de a se deconecta într-un mod echitabil, legal și transparent și să ia măsuri prin care să interzică discriminarea, tratamentul mai puțin favorabil, concedierea sau alte măsuri nefavorabile pe motiv că lucrătorii și-au exercitat sau au încercat să își exercite dreptul de a se deconecta;
- să-i protejeze pe lucrători, inclusiv pe reprezentanții lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor de deconectare.

Propunerea de Directivă are în vedere ca statele membre să adopte reglementări prin care salariații care vor considera că au fost concediați sau au fost supuși unui tratament nefavorabil din cauza exercitării sau încercării de exercitare a dreptului la deconectare să se poată adresa unei instanțe judecătorești sau altei autorități competente, iar angajatorului să-i revină sarcina de a dovedi că s-a bazat pe alte motive concedierea, în cazul în care lucrătorul a prezentat, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte care pot da naștere prezumției că lucrătorul a fost concediat sau a suferit alte efecte negative pentru astfel de motive.

Lucrătorilor cărora le-a fost încălcat dreptul de a se deconecta vor avea dreptul la repararea prejudiciului suferit.

Totodată, Propunerea de Directivă are în vedere ca statele membre să adopte reglementări prin care angajatorilor să le revină obligația de a furniza în scris fiecărui lucrător informații suficiente, clare și adecvate cu privire la dreptul său de a se deconecta privind aspecte precum:

- (i) modalitățile practice de închidere a instrumentelor digitale folosite în scopuri profesionale,
- (ii) sistemul de măsurare a timpului de lucru,
- (iii) evaluări în materie de sănătate și securitate realizate de angajator, inclusiv evaluări ale riscurilor psihosociale, legate de dreptul de a se deconecta,
- (iv) criteriile pentru orice derogare de la cerința angajatorilor de a pune în aplicare dreptul de deconectare și orice criterii de stabilire a compensațiilor pentru munca prestată în afara timpului de lucru,
- (v) măsurile de sensibilizare luate de angajator,
- (vi) măsurile de protecție a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil și
- (vii) măsurile de punere în aplicare a dreptului lucrătorilor la repararea prejudiciului.

Propunerea de Directivă lasă libertatea statelor membre de a stabili regimul sancționator aplicabil în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul directivei, sancțiunile prevăzute trebuind să fie eficiente, proporționale și cu caracter de descurajare.

La acest moment Propunerea de Directivă este în lucru la Comisia Europeană careia Parlamentul European i-a solicitat prin Rezoluție să elaboreze o propunere de act normativ privind dreptul de a se deconecta, în conformitate cu Propunerea de Directivă și din momentul în care Propunerea de Directivă va fi adoptată, statele membre vor avea la dispoziție până la doi ani pentru a o transpune în legislația națională.



**Carmen Crețu**

Senior Consultant,  
KPMG Legal,  
Toncescu și Asociații SPRL



# Noutăți Legislative



## În Monitorul Oficial nr. 831 din 31 august 2021,

a fost publicată Ordonanța nr. 14/2021 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Astfel, începând cu data de 3 septembrie 2021 se produc următoarele modificări cu privire la persoanele ce suferă anumite tipuri de arsuri, (ce urmează a fi stabilite prin normele de aplicare a OUG 158/2005):

- 1 Pot beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate fără prezentarea adeverinței eliberată de angajator, potrivit modificărilor aduse art. 3<sup>1</sup> din OUG 158/2005;
- 2 Pot beneficia, inclusiv pentru perioada de recuperare, de concediu și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără îndeplinirea condiției de stagiu de asigurare, conform modificărilor aduse art. 9 din OUG 158/2005;
- 3 Durata de acordare a concediului și indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă poate fi mai mare de 183 zile/an și astfel se poate acorda pentru toată perioada de tratament, până la vindecare, inclusiv pentru perioada de recuperare, potrivit modificărilor aduse art. 13 din OUG 158/2005;
- 4 Cuantumul brut al indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă este de 100% din baza de calcul determinată, conform modificărilor aduse art. 17 alin. 2) din OUG 158/2005;
- 5 Durata concediilor medicale acordate pentru aceste tipuri de arsuri nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate asiguratului pentru celelalte afecțiuni, potrivit modificărilor aduse art. 35 din OUG 158/2005;

- 6 Medicul curant nu are obligația de întocmire a planului de urmărire a evoluției bolii, potrivit modificărilor aduse art. 14<sup>1</sup> din OUG 158/2005.

## În Monitorul Oficial nr. 832 din 31 august 2021

a fost publicată Ordonanța nr. 8/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal.

Dintre modificările aduse, menționăm modificarea termenului de declarare, reținere și plată impozitului pe dividende în cazul în care dividendele distribuite potrivit legii, ce însă nu au fost plătite până la sfârșitul anului, termenul se va calcula în funcție de anul în care s-a aprobat distribuția dividendelor și nu de anul în care au fost aprobate situațiile financiare, cum era prevăzut anterior. Aceasta prevedere se aplică începând cu 3 septembrie 2021.

O altă modificare relevantă o reprezintă cea referitoare la avantajele în bani și/sau în natură obținute de persoanele fizice de la terți care nu sunt rezidenți fiscali români.

Astfel, angajatorul rezident fiscal român sau angajatorul care nu este rezident fiscal român și care intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte poate opta pentru obligația de calcul, reținere, declarare și plată a contribuției de asigurări sociale, a contribuției de asigurări sociale de sănătate și a contribuției asiguratorie pentru muncă.

*Aceste prevederi se aplică începând cu 1 octombrie 2021.*



# Opinii Fiscale

## Modificări importante aduse legislației aplicabile concediilor medicale

Așa cum deja ne-am obișnuit în ultimul an și jumătate, legislația ce guvernează acordarea și plata concediilor medicale a fost modificată în repetate rânduri pentru a integra noile provocări aduse de criza COVID-19 sistemului de sănătate. Astfel că, începând cu 1 august 2021, au intrat în vigoare noi prevederi ce vizează atât concediile medicale pentru carantină, precum și pe cele pentru boală obișnuită.

Una dintre cele mai importante modificări aduse Ordonanței de Urgență 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate o reprezintă modificarea adusă art. 22 conform căreia pentru persoanele care călătoresc în afara României, în interes personal, într-o zonă în care, la momentul deplasării există epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen și cărora ulterior li se impune carantina, la întoarcerea în țară, există posibilitatea de a nu beneficia ca înainte de întreaga indemnizație pentru carantină.

Noul alineat precizează faptul că pentru persoanele menționate mai sus, indemnizația pentru carantină se suportă doar pentru primele 5 zile calendaristice din bugetul Fondului National Unic de Asigurări Sociale de Sănătate (FNUASS), pentru restul zilelor de concediu medical eliberat pentru carantină neexistând în momentul de față reglementări cu privire la obligația angajatorului de a efectua plata acestora.

Dacă înainte de modificarea adusă articolului 22, indemnizația pentru concediile medicale emise pentru carantină era suportată în totalitate din FNUASS, în noua formă nu este stipulat ce se întâmplă cu aceasta după primele 5 zile, astfel angajatorul având opțiunea de a continua plata concediului medical din fonduri proprii sau de a stopa plata acestuia după primele 5 zile calendaristice.

Este important de menționat, că pentru a stabili numărul de zile de concediu medical suportate din FNUASS în astfel de situații, angajatorul trebuie să solicite angajatului decizia de intrare în carantină, emisă de Direcția de Sănătate Publică, identificând astfel motivul carantinei (contact direct sau întoarcere din zona roșie).

Prin publicarea Ordinului nr. 1398/729/2021 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, se reduce durata pentru care medicii de familie pot elibera concedii medicale de incapacitate temporară de muncă de la 10 zile calendaristice, la 7 zile calendaristice.

Conform noilor modificări, medicii de familie pot elibera, pentru fiecare episod de boală, concedii medicale pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de o boală obișnuită, pentru o durată maximă de 7 zile calendaristice, în cel puțin două etape.

Astfel, prima etapă pentru care poate fi eliberat concediul medical este de maximum 4 zile calendaristice, perioadă în care medicul de familie trebuie să emită asiguratului un plan de tratament pe care trebuie să îl urmărească pe parcursul perioadei de 4 zile.

Această perioadă poate fi urmată de încă o perioadă de 3 zile calendaristice, în cazul în care asiguratul necesită o perioadă mai mare de tratament.

În situația în care, după cele 7 zile de concediu medical emise de medicul de familie, asiguratul are nevoie de investigații și tratament suplimentare, medicului de familie nu îi este permis să elibereze alt concediu medical, acesta fiind nevoit să îndrume asiguratul către medicul specialist.

Mai mult, durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat, pentru incapacitate

temporară de muncă nu poate depăși 28 de zile calendaristice în ultimul an, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia, spre deosebire de cele 30 de zile calendaristice care erau prevăzute anterior în legislație.

Reiterăm importanța cunoașterii de către fiecare angajator a duratelor maxime prevăzute de lege, pentru fiecare tip de concediu medical, având în vedere că depășirea acestora reprezintă refuz justificat la plata indemnizațiilor din partea angajatorului.

Un alt aspect relevant pentru angajatori, care însă va intra în vigoare la 1 ianuarie 2022, face referire la termenul în care angajatorii pot remedia cauzele de respingere a dosarelor depuse în vederea recuperării sumelor suportate din Bugetul Fondului Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate și depunerea unei noi cereri de restituire însoțită de documentele care dovedesc remedierea.

Astfel, s-a prevăzut termenul de 90 de zile de la data primirii comunicării, iar în cazul în care acest termen nu este respectat dosarele se resping automat și definitiv de la plată iar indemnizațiile de concediu medical plătite de angajatori nu se vor deconta din bugetul Fondului Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate.

În ceea ce privește cererile de recuperare a sumelor suportate din FNUASS respinse la plată de casele de asigurări de sănătate pentru care acestea au întocmit și transmis comunicările de respingere a plății și pentru care angajatorii nu au depus până la data de 30 iunie 2021 o nouă cerere de restituire însoțită de

documentele care dovedesc remedierea cauzelor de respingere la plată înscrise în comunicare, termenul-limită de depunere este data de 31 decembrie 2021.



**Luminița  
Fășie**

Senior Manager,  
Payroll Services  
KPMG România



**Ioana  
Smărăndescu**

Tax Asistent,  
Payroll Services  
KPMG România





# Meet the Consultant



## Sorina Frincu

Consultant,  
People Services,  
KPMG România

Numele meu este Sorina Frincu și sunt tax consultant în cadrul echipei Global Mobility. Aș vrea să pot spune că dintotdeauna mi-am dorit să fac asta, însă când eram în facultate, nici măcar nu aveam idee că exista global mobility și că este un domeniu atât de variat.

Da, știam că oamenii pleacă în detașări, dar nu m-am gândit niciodată cât de multă muncă este în spate și câte implicații există (din perspectiva legislației fiscale precum și a celei cu privire la imigrări).

După examenul de licență, ca (aproape) orice alt proaspăt absolvent, am hotărât că este cazul să mă descurc pe cont propriu și să îmi găsesc un job.

Cu această motivație, am acceptat o poziție în aria mobilității internaționale, cu o diplomă de bioinginer medical în buzunar. După 3 ani

de coordonare end-to-end a misiunilor atât în țări UE precum și non-UE, am decis că ar fi cazul să mă concentrez pe lucruri mai aproape de casă. Și, cu puțin noroc și în colaborare cu Raisa Dobrin, omul minunat din departamentul de recrutare KPMG, m-am alăturat echipei de Global Mobility Services a KPMG.

Unele dintre activitățile pe care le prestez în cadrul echipei GSM sunt calculul impozitului și al contribuțiilor sociale, întocmirea declarațiilor lunare și comunicarea cu autoritățile.

Sunt foarte entuziasmată că fac parte din această echipă și din această organizație și mi-am propus să învăț cât mai mult și cât mai repede, pentru a continua livrarea de servicii clienților noștri la nivelul de calitate așteptat.



## **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)

