



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Mai 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

Satisfacția, angajamentul și experiența angajaților (EX)



PAG 6

Dreptul Muncii

Măsuri pentru protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate introduse prin Ordonanța de urgență nr. 33/2021



PAG 8

Noutăți Legislative

Sumarul lunii aprilie 2021



PAG 15

Mobilitate internațională

Despre Acordul de Comerț și Cooperare dintre Uniunea Europeană și Marea Britanie



PAG 16

Opinii Fiscale

Declarația unică și bonificațiile în 2021



PAG 17

Meet the Consultant

Cristiana Provia, Senior Consultant, People Services, KPMG



Vă invit să citiți cel mai recent număr al publicației noastre KPMG People Services, unde veți găsi articole foarte interesante scrise de colegii nostri pe teme diverse și de interes pentru profesioniștii de Resurse Umane.

Fie că vorbim de noutăți legislative, depunerea declarației unice și acordarea bonificațiilor în 2021 (mai exact lipsa acestora), acordul post-Brexit între Marea Britanie și Uniunea Europeană sau despre importanța experienței angajaților pentru strategia de business a unei organizații, sunt sigură că veți găsi multe lucruri interesante, așa cum v-am obișnuit.

Dacă aveți sugestii de teme pe care să le abordăm în numerele viitoare ale publicației noastre sau orice feedback pentru echipa noastră, nu ezitați să mă contactați pe 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

Satisfacția, angajamentul și experiența angajaților (EX)

Înțelegerea și creșterea nivelului de satisfacție și angajament al forței de muncă este un obiectiv extrem de important pentru orice organizație, iar îmbunătățirea experienței angajatului (EX) poate reprezenta modalitatea de a atinge acest obiectiv.

În timp ce angajamentul este rezultatul, EX (experiența angajatului) este deseori cauza. Prin gestionarea activă a experienței angajatului, vom reuși în cele din urmă să putem gestiona angajamentul angajaților și managerilor noștri.

Pe de altă parte, dacă gestionăm EX vom putea schimba comportamente, iar prin schimbarea comportamentelor generăm schimbare a mentalității și în cele din urmă schimbare culturală. Prin urmare cultura organizațională și experiența angajaților sunt esențiale pentru angajament și pentru generarea rezultatelor pozitive ale unei organizații.



Claudia Stan

Senior Manager, People Services,
KPMG România

Pentru a înțelege cu adevărat semnificația experienței angajaților, trebuie să ne uităm la "**parcursul angajaților**" (employee journey) într-o organizație și experiențele avute de-a lungul carierei lor într-o organizație.

Scopul acestei analize este să ne asigurăm ca angajatul este implicat, angajat pe tot parcursul experienței sale de muncă cu un angajator, de la momentul depunerii candidaturii pentru un rol în organizație, la integrarea în organizație, dezvoltarea și eventual părăsirea organizației.

Lipsa angajamentului în oricare din acești pași va conduce la o experiență proastă a angajatului cu organizația. La rândul său o experiență proastă la oricare etapă va conduce la o lipsă de angajament, de implicare și de atașament al angajatului față de organizație.

Pe lângă conexiunea angajatului cu procesele majore de resurse umane, experiența acestuia la locul de muncă în fiecare zi contează, și sunt multe elemente care îi pot influența experiența și mai departe angajamentul, elemente ce țin de mediul de lucru, instrumente, structuri, leadership, etc.

Mediul	Digital	Organizațional	Personal
Locul de muncă/ spațiul de muncă	Instrumente pentru productivitate și pentru colaborare	Politici și procese	Leadership autentic
Locația și distanța față de casă	Instrumente pentru feedback	Roluri și responsabilități	Management & suport
Echipamente și instrumente de lucru	Învățare digitală	Așteptări, KPI și metrici	Modul de lucru în echipă
	Instrumente pentru managementul performanței și al carierei	Ierarhie și structuri	Diversitate și incluziune
	Platforme pentru asistența acordată angajaților	Luarea deciziilor și gubernanță	Securitate psihologică

Când vine vorba de măsurarea angajamentului sau chiar a experienței angajaților, continuă să se folosească studiile tradiționale de satisfacție a angajaților, de angajament sau studiile de tip "pulsul angajaților". Acestea sunt însă doar un prim pas. Cheia pentru a oferi o experiență pozitivă angajaților, o reprezintă înțelegerea nevoilor și dorințelor lor, iar pornind de la acestea, inițierea unor programe coerente de schimbare.

Un proiect de îmbunătățire a experienței angajaților va urmări identificarea punctelor de interacțiune cu organizația care reprezintă un câștig sau o pierdere pentru angajat. Cu alte cuvinte, în ce punct de

interacțiune între angajat și organizație, angajatul are o experiență pozitivă și care sunt "punctele dureroase" care pot fi transformate, printr-o serie de intervenții pentru a îmbunătăți experiența acestuia. Iar toată această analiză se realizează din perspectiva angajatului, abordând elementele care generează frustrare pentru angajat.

În încheiere, vă lăsăm cu câteva idei pentru cei care intenționează să demareze un proiect de îmbunătățire a experienței angajaților. Pentru mai multe informații pe acest subiect sau dacă aveți nevoie de ajutor, suntem la un click distanță.



Nu există o "măsură universală" în EX

Experiența angajaților nu este creată egală. Angajații au nevoi, dorințe și obiective diferite în diferite puncte ale interacțiunii lor cu o organizație. Folosirea conceptului de employee personas poate contribui la identificarea modului în care EX poate fi adaptat așteptărilor diferite ale angajaților.



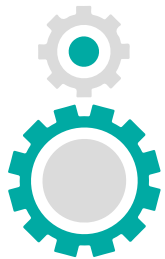
EX trebuie să devină o preocupare continuă

Experiența nu este fixă și, prin urmare, necesită o revizuire și o îmbunătățire continuă. Angajații ar trebui să fie implicați în permanență pentru a măsura succesul programelor de îmbunătățire a EX, pentru a înțelege acțiunile prioritare și pentru a identifica cele mai bune soluții acolo unde este necesar.



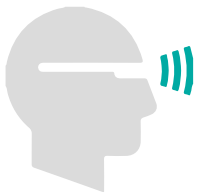
EX susține CX

Experiența angajaților și experiența clienților sunt strâns corelate. Studiile au arătat că experiența angajaților influențează angajamentul și influențează în mod direct satisfacția clienților și rezultatele de business. Strategia EX și CX ar trebui aliniată pentru a obține cele mai bune rezultate.



Lucrurile mărunte contează

EX este influențat de o multitudine de experiențe și puncte de interacțiune. Cele care pot părea mici sau ne semnificative pot cauza frustrare și pot avea un impact considerabil, în special atunci când sunt cumulate cu altele. Victoriile rapide, de tip quick wins pot conduce la rezultate semnificative.



EX este privit din perspectiva angajaților

EX ar trebui să fie privit din pantofii angajatului, mai degrabă decât ai organizației sau ai liderilor. Pentru a desena noi experiențe îmbunătățite, avem nevoie de informații și date din organizație, obținute prin mai multe canale.



Nu încercați să reparați totul dintr-o dată

Este important ca cei care au pornit pe acest drum să identifice arii țintă în care vor să îmbunătățească experiența angajaților, și să stabilească priorități pe baza fezabilității, viabilității și impactului soluțiilor. Comunicați cu angajații dvs. pentru a gestiona așteptările privind implementarea soluțiilor.



Dreptul Muncii



Măsurile pentru protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate introduse prin Ordonanța de urgență nr. 33/2021

În Monitorul Oficial cu numărul 459 din data de 29.04.2021 a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 33/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate ("OUG nr. 33/2021"), în vigoare din data de 29.04.2021.

Modificările legislative stabilite prin OUG nr. 33/2021 au scopul de a crește gradul de protecție a cetățenilor români care lucrează în străinătate, inclusiv prin asigurarea aceluiasi nivel de protecție, indiferent dacă aceștia apelează la serviciile unui agent de plasare a forței de muncă român sau la serviciile unui furnizor de servicii de plasare stabilit pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene care desfășoară, pe teritoriul României, activități de mediere și plasare a forței de muncă.

Conform noilor modificări legislative, furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate se stabilesc aceleași obligații pe care le au și agenții de plasare, cu privire la:

- 1 efectuarea în mod gratuit a activității de mediere a cetățenilor români în vederea angajării în străinătate, fără perceperea de la aceștia de comisioane, tarife sau taxe;**
- 2 încheierea, cu solicitanții locurilor de muncă, a contractelor de mediere în formă scrisă;**
- 3 încheierea contractului individual de muncă sau a documentului echivalent, conform legislației statului de destinație, atât în limba statului în care se află stabilit sau își desfășoară activitatea angajatorul, cât și în limba română, precum și**
- 4 punerea la dispoziția lucrătorului român a contractului individual de muncă/a documentului echivalent înainte de plecarea acestuia din România.**

Anterior acestor modificări aceste obligații erau prevăzute doar în sarcina agențiilor de plasare a forței de muncă.

Prin OUG nr. 33/2021 se redefinește medierea, ca activitate prin care se realizează punerea în legătură a angajatorului străin cu persoana care are domiciliul în România și se află în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii unui raport de muncă, astfel cum este definit de legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.

Anterior medierea era definită ca activitate de punere în legătura a angajatorului străin cu persoana care are domiciliul în România și se află în căutarea unui loc de muncă, finalizată prin încheierea unui contract de muncă, fără a se face referire la legislația, practicile statului membru sau jurisprudența Curții de Justiție.

În vederea creșterii gradului de protecție a cetățenilor români aflați în căutarea unui loc de muncă în străinătate, se stabilesc prin OUG nr. 33/2021 obligații suplimentare atât în sarcina agențiilor de plasare a forței de muncă în străinătate cât și în sarcina furnizorilor de servicii de plasare, după cum urmează:

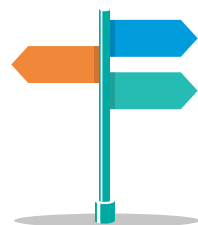
- 1** organizarea transportului prin persoane juridice autorizate să efectueze transport internațional de persoane în cazul în care deplasarea lucrătorilor către același loc de muncă din statul de destinație se efectuează în grupuri mai mari de 10 persoane;
- 2** de a se asigura că lucrătorii plasați la muncă în străinătate, dețin toate documentele necesare accesului în statul de destinație, anterior deplasării acestora, pentru evitarea situațiilor în care lucrătorilor români nu li se permite intrarea în statul spre care se deplasează în scop de muncă;
- 3** de a se asigura că lucrătorii plasați la muncă în străinătate dețin toate informațiile referitoare la condițiile speciale de intrare în statul de destinație, respectiv, la regulile speciale care trebuie respectate, conform legislației statului de destinație, în condițiile existenței a unui risc epidemiologic.



Totodată, OUG nr. 33/2021 impune, ca noutate, agențiilor de plasare și furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă, o notificare privind plasarea forței de muncă, cu cel puțin cinci zile lucrătoare anterioare plecării din țară a persoanelor plasate la muncă în străinătate. Notificarea mai sus menționată trebuie să cuprindă:

- 1 statul de destinație
- 2 denumirea și adresa sediului social al angajatorului străin
- 3 adresa locațiilor în care urmează să se presteze activitatea
- 4 numărul lucrătorilor români care urmează să plece din țară
- 5 datele de identificare ale lucrătorilor
- 6 activitatea pe care urmează să o presteze
- 7 data la care se efectuează deplasarea
- 8 locația de unde se efectuează deplasarea
- 9 condițiile de realizare a transportului și
- 10 datele de identificare ale operatorului de transport.

În plus, agenții de plasare respectiv furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a păstra la sediul social, respectiv la sediul permanent din România, contractul de mediere precum și câte o copie, în limba română și în limba statului în care se află stabilit sau își desfășoară activitatea angajatorul, a contractului individual de muncă, sau, după caz, un exemplar al documentului echivalent, pentru o perioadă de trei ani de la data încetării acestora, și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă, cu ocazia controlului.



Anterior modificărilor legislative, se impunea pentru agenții de plasare a forței de muncă păstrarea doar a contractului individual de muncă la sediul social sau la sediile secundare, după caz, fără a face trimitere la contractul de mediere și fără să se prevadă perioada pentru care contractul individual de muncă trebuie păstrat.

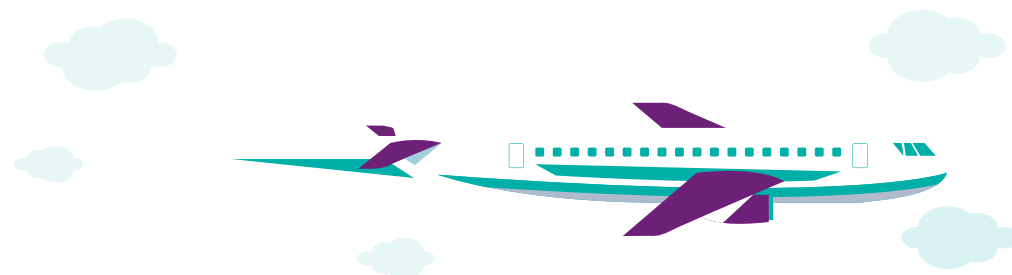
O altă modificare legislativă adusă prin OUG nr. 33/2021 privește obligația de a transmite, lunar, inspectoratului teritorial de muncă în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea, până la data de 5 a lunii următoare, situația privind contractele de mediere încheiate și persoanele angajate în străinătate. Anterior modificărilor legislative, această raportare se făcea trimestrial.



Prin OUG nr. 33/2021 s-a mai avut în vedere înăsprirea regimului sancționator aplicabil pentru cazurile de nerespectare a prevederilor legale privind medierea și plasarea forței de muncă în străinătate.

Sancțiunile prevăzute a fi aplicate furnizorilor de servicii de plasare și agențiilor de plasare a forței de muncă în străinătate în cazul nerespectării prevederilor legale s-au majorat astfel:

- 1 amendă de la **15.000** lei la **20.000** lei pentru nerespectarea prevederilor privind desfășurarea activităților de mediere
- 2 amendă de la **20.000** lei la **30.000** lei pentru încălcarea prevederilor privind condițiile de îndeplinit de către furnizorii de servicii de plasare și de către agențiile de plasare a forței de muncă în străinătate și privind obligația de notificare a inspectoratului teritorial de muncă
- 3 amendă de la **8.000** lei la **10.000** lei, pentru fiecare alineat încălcat privind elementele pe care trebuie să le cuprindă ofertele ferme și privind obligațiile suplimentare ale furnizorilor de servicii de plasare și agențiilor de plasare a forței de muncă în străinătate
- 4 amendă de la **15.000** lei la **20.000** lei pentru încălcarea prevederilor privind obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă notificarea privind plasarea forței de muncă
- 5 amendă de la **10.000** lei la **20.000** lei pentru încălcarea prevederilor privind elementele pe care trebuie să le cuprindă notificarea
- 6 amendă de la **10.000** lei la **15.000** lei pentru netransmiterea situației lunare privind contractele de mediere încheiate și persoanele angajate în străinătate



Totuși, următoarele sancțiuni, aplicate furnizorilor de servicii de plasare și agenților de plasare a forței de muncă în străinătate, au fost ușor înlesnite prin reducerea plafonului inferior de la 7.000 lei la 5.000 lei, astfel:

- 1 amendă de la **5.000** lei la **10.000** lei, pentru fiecare lucrător cu privire la care obligația a fost încălcată în cazul încălcării prevederilor privind limba în care trebuie încheiat contractul individual de muncă sau documentul echivalent și punerea acestora la dispoziția lucrătorului cetățean român, înainte de plecarea acestuia din România
- 2 amendă de la **5.000** lei la **10.000** lei pentru încălcarea prevederilor privind obligația agenților de plasare și a furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă de a păstra contractului de mediere și o copie a contractului individual de muncă la sediul social, respectiv la sediul permanent din România.



Sevinci Mujdaba

Senior Consultant,
KPMG Legal, Toncescu
și Asociații SPRL



Andrea Mate

Consultant, KPMG
Legal, Toncescu și
Asociații SPRL

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII



Noutăți Legislative



În Monitorul Oficial nr. 345 din 5 aprilie 2021

a fost publicată Legea nr. 58 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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 aducând următoarele modificări:

- Creșterea de la 50 % la 80% a procentului până la care poate fi redus timpul de muncă al salariaților cu normă întreagă, din durata zilnică, săptămânală sau lunară, pe durata stării de urgență/alertă/asediu precum și pentru o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu.
- Măsura de reducere a timpului de muncă poate fi luată doar cu acordul organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv ori, în cazul în care aceasta nu există, cu acordul reprezentanților salariaților.
- Din cuprinsul ordonanței este eliminat textul prin care se menționa că măsura reducerii timpului de muncă poate fi luată doar cu respectarea dispozițiilor art. 41 alin. 3) lit. f) din Codul Muncii, dispoziții ce fac referire la faptul că un contract individual de muncă poate fi modificat doar prin acordul părților în ceea ce privește modificarea timpului de muncă și a celui de odihnă.

- Perioada minimă, de 5 zile lucrătoare, pentru care măsura trebuie aplicată se va determina prin raportare la o perioadă de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii, și nu prin raportare la 5 zile lucrătoare pe lună.

- Modul de determinare a cuantumului indemnizației de care beneficiază salariații afectați de măsura reducerii timpului de lucru, se schimbă, iar aceasta va reprezenta 75% din salariul de baza brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.

- Se introduce posibilitatea ca în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația aferentă reducerii temporare a activității, să poată fi suplimentată de către angajator cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de bază corespunzător locului de muncă, fără ca această diferență să poată fi decontată din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

- Angajatorilor, prin excepție, le este permisă angajarea pentru înlocuirea salariaților al căror program de muncă a fost redus, dacă încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile art. 56, 61 și 81 din Legea 53/2003 – Codul Muncii (respectiv încetare de drept, concediere dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului, demisia angajatului).

- Angajatorul poate modifica programul de muncă ori de câte ori este necesar, cu obligația de a justifica o astfel de modificare, în limitele prevăzute de lege

- Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii.

- Prin excepție de la prevederile de mai sus, comunicarea către salariat se face cu cel puțin 24 de ore anterior aplicării efective a măsurii, în cazul în care intervine o modificare a programului de lucru

determinată de o creștere a activității angajatorului care necesită suplimentarea personalului sau în cazul în care se impune înlocuirea unui salariat care se află în imposibilitatea de a presta activitate conform programului său de lucru.

- Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condiții și poate solicita decontarea indemnizației dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;

- reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia, cu cel puțin 10% față de luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/alertă/asediu, respectiv 2019. În cazul organizațiilor neguvernamentale, precum și al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016, diminuarea se raportează la veniturile realizate.

- În cazul unei societăți nou-înființate în perioada 1 ianuarie—15 martie 2020 și care are cel puțin un angajat, prin excepție de la prevederile anterioare lit. b), diminuarea se raportează la cifra de afaceri realizată în luna anterioară aplicării măsurii.

• În Monitorul Oficial nr. 350 din 6 aprilie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 214 al Ministerului Muncii și Protecției Sociale pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 531 alin. (12) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Acest articol din Codul muncii prevede ca în vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

De menționat că alin. (1) prevede ca în cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în quantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

• În Monitorul Oficial nr. 352 din 6 aprilie 2021

a fost publicată Legea nr. 59 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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 contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

Principalele modificări aduse sunt:

- 1 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;
- 2 se adaugă o nouă condiție care trebuie îndeplinită cumulativ cu restul pentru a beneficia de aceste zile libere:
celălalt părinte nu beneficiază, la rândul său, de zile libere sau, după caz, părintele care solicită acordarea de zile libere se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- 3 De asemenea se aduc clarificări asupra modului de calcul și plată pentru drepturile bănești aferente acestor zile în cazul familiilor monoparentale.

• În Monitorul Oficial nr. 352 din 6 aprilie 2021

a fost publicată Legea nr. 60 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 162/2020 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2020 privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și a altor acte normative.

• În Monitorul Oficial nr. 363 din 8 aprilie 2021

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 26 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor care aduce următoarele modificări:

1 persoanele care vor avea în cursul anului 2021 un nou-născut în familie și au avut activitatea suspendată în perioada stării de urgență și a celei de alertă și au beneficiat de indemnizațiile prevăzute la art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020 (i.e. indemnizație de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj și respectiv indemnizația altor profesioniști suportată din bugetul de stat), vor avea aceste perioade de suspendare luate în considerare pentru stabilirea dreptului la concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

2 Se stabilesc următoarele valori ale stimulentului de inserție pentru persoanele care revin la muncă înainte de finalizarea concediului de creștere și îngrijire copil:

- în cuantum de 1.500 RON, dacă persoanele îndreptățite obțin venituri înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități. Cuantumul de 1.500 RON se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- în cuantum de 650 RON dacă persoanele îndreptățite obțin venituri după împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități

Stimulentul în valoare de 650 RON se acordă și persoanelor care au finalizat concediul pentru creșterea copiilor și obțin venituri supuse impozitului după împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu

dizabilități până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu dizabilități.

3 De asemenea se modifică articolul 25 din O.U.G. nr. 111/2010 prin care este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție;
- salariatei/salariatului care se află în concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a);

astfel, se elimină restricția potrivit căreia angajatorul nu putea dispune concedierea salariatei/salariatului pentru o perioadă de 6 luni de la revenirea din concediu pentru creșterea copilului.

• În Monitorul Oficial nr. 377 din 12 aprilie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 551 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.612/2018 pentru aprobarea Nomenclatorului obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic.

• În Monitorul Oficial nr. 379 din 12 aprilie 2021

a fost publicată Hotărârea nr. 363 prin care se aduc modificări Hotărârii Guvernului nr. 898/2011 privind stabilirea formei și conținutului permiselor de ședere, ale documentelor de călătorie, precum și ale altor documente care se eliberează străinilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 690 din 29 septembrie 2011.

Astfel, se introduce două noi puncte care precizează că pot obține permise de ședere:

- a. Cetățeanul britanic beneficiar al art. 50 din statutul privind Uniunea Europeană, precum și membrii de familie ai acestuia;
- b. Membrii de familie a lucrătorilor frontalieri.

De asemenea prin aceste Hotărâre se definesc termeni precum "aviz de angajare" sau "permis pentru lucrătorii frontalieri".

• În Monitorul Oficial nr. 382 din 13 aprilie 2021

s-a publicat Legea nr. 77 din 2021 care aprobă Ordonanța de urgență nr. 204/2020 privind stabilirea unor măsuri de aplicare a acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice, în materie de reglementare a dreptului de intrare și ședere pe teritoriul României, cu următoarea modificare:

Art. 9, alin. 2, se modifică și specifică faptul că dacă Inspectoratul General de Imigrări refuză eliberarea permisului de ședere temporară, se poate înainta acțiune la instanța de contencios administrative competentă în termen de 10 zile de la data primirii deciziei.

• În Monitorul Oficial nr. 382 din 13 aprilie 2021

a fost publicată Lege nr. 79 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 13/2019 pentru completarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul.

• În Monitorul Oficial nr. 410 din 20 aprilie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 499 al ministrului finanțelor privind modificarea Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 583/2016 pentru aprobarea formularisticii prevăzute de art. 230 și 232 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Aceste formulare se referă la certificatele de rezidență fiscală pentru persoanele juridice și fizice rezidente în România, la certificatele privind atestarea veniturilor obținute din România de persoanele rezidente și la certificatele privind atestarea impozitului plătit în România de către persoanele nerezidente.

• În Monitorul Oficial nr. 413 din 20 aprilie 2021

a fost publicată Lege nr. 97 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

• În Monitorul Oficial nr. 423 din 21 aprilie 2021

s-a publicat Ordonanță de urgență nr. 30 privind unele măsuri fiscale. Această Ordonanță face referire la cheltuielile cu educația timpurie, efectuate în perioada noiembrie 2020—martie 2021.

• În Monitorul Oficial nr. 428 din 22 aprilie 2021

au fost publicate Ordinul 449/257 al Ministrului Finanțelor și al Ministrului Muncii și Protecției Sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2021 și Ordin 450/258 al Ministrului Finanțelor și al Ministrului Muncii și Protecției Sociale pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2021.

Astfel, pentru semestrul I al anului 2021, începând cu luna aprilie 2021, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de 480 lei, iar valoarea nominală a unui tichet de masă, nu poate depăși cuantumul de 20,01 lei.

Aceste valori nominale se aplică și pentru primele două luni ale semestrului II al anului 2021, respectiv august 2021 și septembrie 2021.

• În Monitorul Oficial nr. 429 din 23 aprilie 2021

s-a publicat Ordinul nr. 653 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului și a modalității de depunere și gestionare a formularului 711 „Declarație de regularizare pentru cheltuielile cu educația timpurie”.

• În Monitorul Oficial nr. 455 din 28 aprilie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 528 al Ministrului Finanțelor privind prospectele de emisiune a certificatelor de trezorerie cu discount și a obligațiunilor de stat de tip benchmark aferente lunii mai 2021.

• În Monitorul Oficial nr. 459 din 29 aprilie 2021

a fost publicată Legea nr. 113 pentru completarea art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

Actul normativ conține articol unic referitor la condițiile de întrerupere a termenului de prescripție pentru recuperarea de către beneficiarul dreptului la pensie a sumelor neplătite de către casa teritorială de pensii competentă.

• În Monitorul Oficial nr. 459 din 29 aprilie 2021

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 33 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

KPMG Legal
— TONCESCU & ASOCIATII



Proiecte legislative



Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal în ceea ce privește dispozițiile referitoare la vânzările de bunuri la distanță și anumite livrări interne de bunuri, astfel cum au fost modificate prin Decizia (UE) 2020/1109 a Consiliului din 20 iulie 2020 de modificare a Directivelor (UE) 2017/2455 și (UE) 2019/1995 în ceea ce privește datele de transpunere și aplicare, ca răspuns la pandemia de COVID-19.



Proiect pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal. Principalele prevederi ar fi:

- Abrogarea prevederii legale care permite utilizarea formularului de contact ca mijloc electronic de transmitere la distanță.
- Totodată, se completează cadrul legal cu prevederea potrivit căreia organul fiscal central competent român să poată atesta veniturile obținute din România de persoanele rezidente pe machetele certificatelor de rezidență fiscală elaborate de autoritățile fiscale competente ale statelor cu care România are încheiate convenții/acorduri de evitare a dublei impuneri.
- Se fac precizări privind anumite cereri transmise prin mijloace electronice de transmitere la distanță sa fie depuse în format PDF cu XML atașat, la care se anexează o arhivă ZIP, care nu poate depăși 5 MB și care conține formularele certificatelor în formatele "PDF", "JPEG" sau "TIFF".



Proiect de ordin privind modificarea și completarea OPANAF nr. 2117/2018 privind aprobarea modelului și conținutului formularelor și documentelor utilizate în activitatea de verificare a situației fiscale personale.



Proiectul de Hotărârea Guvernului pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011.

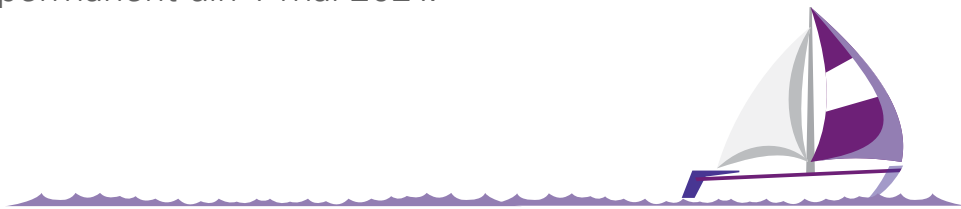
Mobilitate internățională

Despre Acordul de Comerț și Cooperare dintre Uniunea Europeană și Marea Britanie

Subiectul retragerii Marii Britanii din Uniunea Europeană, cunoscut și sub numele de „Brexit”, a ocupat primul loc în topul celor mai discutate, de interes și de impact subiecte din ultimii ani. Totuși lucrurile par ca s-au mai așezat și deciziile importante cu privire la viitorul mod de colaborare între Uniunea Europeană și Marea Britanie au fost în sfârșit agreate.

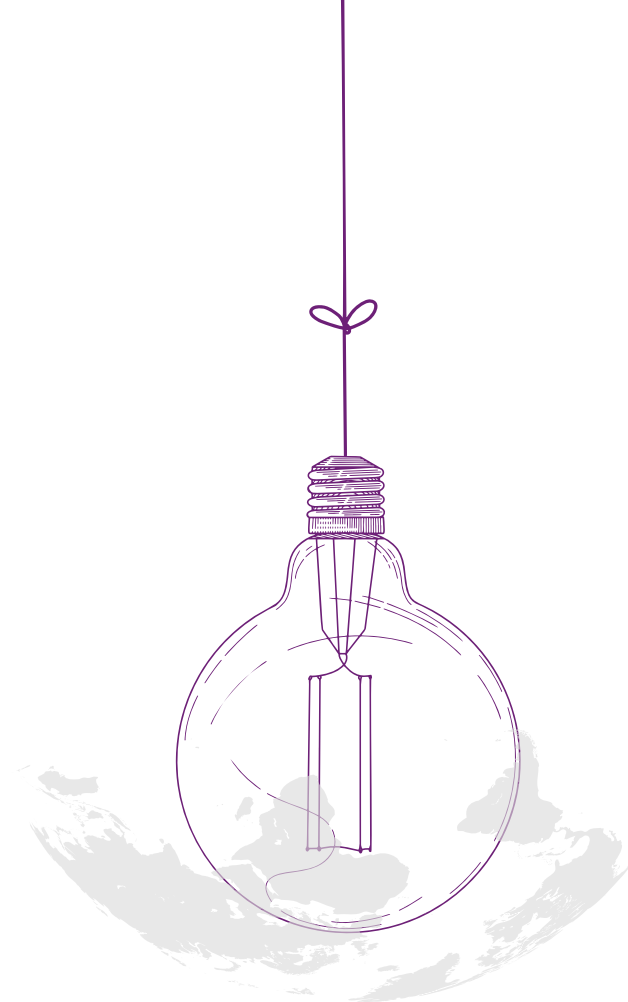
Astfel, în decembrie 2020 Uniunea Europeană și Marea Britanie au convenit, după lungi discuții și negocieri, asupra unui Acord de Comerț și Cooperare (Trade and Cooperation Agreement), în continuare „Acordul”. Acordul a fost aplicabil provizoriu încă din ianuarie 2021, iar procedura de ratificare trebuia finalizată până la data de 30 aprilie 2021.

Pe 28 aprilie 2021 a fost anunțat că Parlamentul European a aprobat acest Acord și, astfel, el a devenit aplicabil cu titlu permanent din 1 mai 2021.



Împreună cu aprobarea Acordului, companiile au primit mai multă certitudine cu privire la modul viitor de colaborare între Uniunea Europeană și Marea Britanie.

În contextul mobilității oamenilor, Acordul aduce detalii mai ales în zona procedurilor de imigrare și a securității sociale. Pentru mai multe detalii cu privire la regulile de coordonare a sistemelor de securitate socială prevăzute în acest Acord, puteți accesa publicația noastră din luna ianuarie 2021.



Deoarece nu mai există liberă circulație între Uniunea Europeană și Marea Britanie, angajatorii și angajații trebuie să respecte regulile privind permisele de ședere și de muncă în fiecare țară și trebuie să țină seama de limitările aduse în zona de securitate socială în comparație cu legislația aplicabilă țărilor membre UE.



Trebuie deci să ne obișnuim cu ideea că cetățenii Marii Britanii nu mai sunt cetățeni ai Uniunii Europene și este recomandat pentru toți angajatorii să conștientizeze acest lucru, să identifice acei angajați care sunt cetățeni ai Marii Britanie și care lucrează în țări membre UE dar și acei angajați, cetățeni UE, care urmează să își desfășoare activitatea în Marea Britanie, pentru a le asigura suport și tratament corect din punct de vedere fiscal, al legii imigrării sau al securității sociale.



Alina Puțică

Manager,
People Services,
KPMG în România

Opinii fiscale

Declarația unică și bonificațiile în 2021

Declarația unică (cod 212) este o declarație privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice. Declarația se utilizează pentru declararea impozitului pe veniturile realizate și a contribuțiilor sociale datorate pe anul 2020, precum și a impozitului estimat și a contribuțiilor sociale datorate pe anul 2021

Termenul de depunere

Declarația se depune de către persoanele fizice până la data de 25 mai, inclusiv, a anului următor celui de realizare a veniturilor. Așadar, pentru veniturile obținute în anul 2020, termenul de depunere este 25 mai 2021.

Pentru contribuabilii care realizează venituri din activități independente și/sau din activități agricole, silvicultură și piscicultură, a căror impunere este realizată în sistem real și care încetează activitatea în cursul anului sau întrerup temporar activitatea au obligația ca în termen de 30 zile de la producerea evenimentului să depună declarația unică.

De asemenea, în cazul în care contribuabilii își încep activitatea în cursul anului fiscal au obligația de a depune declarația în termen de 30 de zile de la începerea activității.

Cine are obligația de a depune declarația unice?

Obligația depunerii declarației revine persoanele fizice care realizează venituri / pierderi din activități independente, drepturi de proprietate intelectuală, cedarea folosinței bunurilor, activități agricole/ silvicultură/ piscicultură, investiții, alte surse, în anumite cazuri.

Este important de menționat că începând cu anul 2019 în categoria veniturilor obținute din alte surse au fost incluse și veniturile obținute din tranzacțiile cu criptomonedă, care se declară tot prin Declarația unică.

În cazul acestor tipuri de venituri, câștigul sub nivelul a 200 RON/ tranzacție este neimpozabil, cu condiția ca valoarea câștigurilor din anul fiscal respectiv să nu depășească pragul de 600 RON.

Modalități de depunere

Declarația unică se poate depune atât prin mijloace electronice de transmitere la distanță - prin Spațiul Privat Virtual sau online pe www.e-guvernare.ro prin intermediul unui certificat digital, cât și în format fizic - la registratura sau prin poștă cu confirmare de primire.

În cazul în care, ulterior, apar modificări în ceea ce privește venitul estimat sau declarat declarația unică se poate rectifica oricând.



Ioana Dragu

Consultant,
People Services,
KPMG în România

Bonificațiile în 2021

În anul 2020 prin OUG 69/2020 a fost introdusă posibilitatea ca începând cu anul 2021 să se poată acorda bonificații de până la 10% din impozitul și contribuțiile aferente obligațiilor de plată.

Totodată nivelul bonificației, termenele de plată și condițiile de acordare a acestora se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat.

În luna martie 2021 în Monitorul Oficial 236 a fost publicată Legea bugetului de stat pe anul 2021, iar marea surpriză a fost lipsa acordării acestor bonificații pe anul 2021.

Astfel, pentru anul 2021 NU se acordă bonificații pentru depunerea și plata obligațiilor fiscale aferente anului 2020.



Important de menționat este că această decizie de a nu include bonificația pentru anul 2021 nu pare să aibă un caracter permanent, fiind o decizie anuală în funcție de bugetul anului respectiv.



Meet the Consultant



Cristiana Provian

Senior Consultant,
People Services,
KPMG în România

În prezent sunt Senior Consultant în echipa de People Services în cadrul căreia m-am alăturat la începutul anului 2016.

De peste 5 ani ofer clienților mei servicii de mobilitate internațională, obiectivul fiind acela de îi ajuta să respecte obligațiile ce rezultă în acest context.

Numeroasele proiecte în care am fost implicată m-au ajutat să dobândesc cunoștințe noi și ulterior să mă specializez în diverse arii precum impozitarea străinilor sosiți în România, dar și a românilor trimiși de angajatorii lor în străinătate, sub diverse structuri de activitate.

De asemenea, am asistat mai multe persoane fizice ce obțin diverse tipuri de venituri personale, în îndeplinirea obligațiilor fiscale aferente.

În ultimul an, m-am implicat în proiecte ce vizează asistarea angajatorilor să respecte obligațiile impuse în cazul detașărilor transnaționale de directivele europene și legislația națională, prin revizuirea contractelor de detașare sau redactarea unor proceduri de urmat în cazul detașărilor.

Varietatea de proiecte în care sunt implicată îmi oferă oportunitatea de a învăța permanent lucruri noi.

Mediul în care lucrez este unul dinamic și antrenant, ceea ce face ca nicio zi să nu semene cu cealaltă, iar acest lucru a contribuit și continuă să contribuie la dezvoltarea mea personală și profesională.



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

