



People Services

Newsletter

Buletin informativ

August 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

Perspective privind munca la distanță



PAG 6

Dreptul Muncii

Modificările legislative privind utilizarea semnăturii electronice în cadrul contractelor individuale de muncă



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iulie 2021



PAG 10

Mobilitate Internațională

Detașarea transnațională a salariaților – Noile modificări legislative aduse de HG nr. 654/2021



PAG 12

Meet the Consultant

Denisa Șerban,
Senior assistant,
People Services,
KPMG România



Vă invit să citiți cel mai nou număr al publicației noastre dedicată profesioniștilor din HR. Sper că aveți o vară relaxată, cu multă voie bună, vacanțe și timp de calitate împreună cu cei dragi.

Chiar dacă suntem încă într-o perioadă cu multe incertitudini, sper ca fiecare dintre noi să găsească resursele interioare pentru a merge mai departe, de a contribui în organizațiile din care facem parte și în comunitățile noastre.

Am avut onoarea săptămâna aceasta de a vizita împreună cu organizația Teach for Romania o comunitate defavorizată din județul Brașov. Am participat la câteva ore susținute de profesorii Teach for Romania în cadrul Academiei lor și am fost impresionată de calitatea actului didactic, modul empatic de relaționare al acestora cu copiii și mai ales de determinarea lor de a avea un impact în viața acestor copii.

Din partea copiilor, am văzut implicare, entuziasm și energie care m-au încărcat pozitiv și m-au făcut să îmi doresc să revin, să îi cunosc mai bine și să contribui și eu.

Voi cum vedeți contribuția organizațiilor în comunități? Ce credeți ca ar putea fiecare dintre noi să facă pentru a ajuta cu adevărat?

Aștept răspunsurile voastre 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

Perspective privind munca la distanță

Revenirea la “normalul” pre-COVID, cu birouri și săli de întâlnire pline, “naveta” la birou, pauze de cafea sau călătorii de business frecvente, pare încă departe de realitatea noastră actuală.

Pentru cei care au lucrat în mod tradițional în birouri, COVID a ridicat întrebări serioase cu privire la momentul și modul în care le vom utiliza din nou, în special în contextul amenințării pandemice și al beneficiilor pentru flexibilitate generate de munca de acasă. Desigur, multe ocupații nu se pot realiza dintr-un birou, în fața unui calculator.

Angajații care desfășoară muncă fizică, sau cei cu meserii unde contactul uman este esențial au mai puțin de ales cu privire la întoarcerea la locul de muncă, însă există unele opțiuni.



Claudia Stan

Senior Manager, People Services,
KPMG România

Nimeni nu contestă faptul că anumite sarcini ale ocupațiilor care se desfășurau de la birou înainte de COVID pot fi realizate cu succes de la distanță. Ocupații precum operatori call-center sau contabilii își desfășoară munca preponderent în fața calculatorului sau pe telefon, iar astfel de sarcini pot fi realizate de acasă. Unele ocupații necesită însă prezență fizică și contact uman. De exemplu, munca unui asistent de vânzări în farmacii va fi compusă dintr-o colecție de sarcini care pot fi îndeplinite la distanță, unele dintre acestea putând fi asistate de tehnologie, iar altele care nu sunt potrivite pentru munca la distanță, cu sau fără ajutorul tehnologiei.

Indiferent de tipul și de locul de muncă, COVID ne-a dat impulsul de a ne gândi deliberat la modul în care organizațiile structurează cum și unde lucrează oamenii lor, în contextul în care există posibilitatea de a planifica și de a pune în aplicare noi structuri și modele privind forța de muncă, pentru a profita de oportunitățile de muncă la distanță.

O planificare strategică atentă a forței de muncă poate contribui la identificarea unor aspecte ale muncii care pot fi realizate în mod diferit, de exemplu, prin automatizare sau automatizare parțială, din diferite geografii sau chiar activități despre care s-a demonstrat că aduc o valoare adăugată redusă și, prin urmare, nici nu mai sunt necesare.

Se pot planifica și pune în aplicare noi modele de operare, noi structuri organizaționale și noi oportunități de recalificare, pentru a încorpora aceste oportunități de muncă la distanță.

Un aspect important când vorbim despre reprojectarea muncii este capacitatea de a descrie o ocupație ca pe o colecție de sarcini, unele implicând interacțiunea cu alții, iar altele care pot fi făcute de la distanță cu sau fără interacțiune umană.

Această viziune a unei ocupații și, mai departe, a unei forțe de muncă permite organizațiilor să identifice grupuri de lucrători și de ocupații care pot fi desfășurate „preponderent de la distanță”, în cazul în care majoritatea sarcinilor pot fi îndeplinite de la distanță, cu implicații reduse asupra eficienței.

Anticipăm că unele organizații vor încerca să schimbe în mod activ modul în care este structurată forța lor de muncă, inclusiv prin schimbarea

cerințelor pentru anumite segmente de ocupații pentru a le face mai eficiente din perspectiva muncii la distanță, iar pe altele pentru a le face mai potrivite pentru munca dintr-un birou.

Este clar însă, că astfel de modele ridică o serie de provocări. Asigurarea unei culturi organizaționale sănătoase, managementul talentelor la distanță și asigurarea bunăstării angajaților sunt toate elemente care necesită atenție pentru a ne asigura că forța de muncă nu este doar funcțională, ci și durabilă.

Până acum, în cazul muncii la distanță ne-am folosit de tehnologie atât pentru a ne desfășura munca în mod eficient, pentru a facilita interacțiunea și colaborarea sau pentru a menține spiritul de echipă și conexiunea cu organizația.

Am văzut petreceri mutate în online, întâlniri de management desfășurate din bucătăriile participanților și vânzări realizate cu ajutorul ecranelor partajate.

În timp ce multe dintre aceste schimbări „funcționează” din perspectiva eficienței și funcționalității pe termen scurt, eficacitatea acestora rămâne de evaluat, în special în cazul în care, pe termen lung, acestea înlocuiesc contactul uman, relațiile interpersonale și încrederea.

Organizațiile au început să-și îndrepte atenția asupra unor chestiuni strategice, nu numai asupra modului în care să structureze în mod diferit munca, ci și asupra modului în care să maximizeze motivația și angajamentul angajaților atunci când munca arată diferit.

Una dintre modalitățile practice de a face față acestei provocări este soluția adoptată deja de multe organizații care au pus în aplicare modele hibride de lucru, în care angajații vin la birou de câteva ori pe săptămână.

Acest model contribuie la coeziunea echipei și la dezvoltarea relațiilor, dar, pentru a fi eficace, angajații ar trebui să își concentreze timpul petrecut la birou pe activități pe care nu le pot desfășura de acasă.

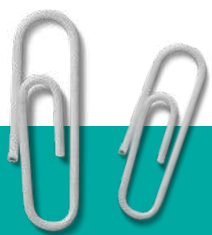
Cu alte cuvinte dacă ne petrecem timpul în fața unui computer la birou, în timp ce continuăm să ne vedem cu colegi și clienți prin conferințe video de acasă, acesta nu este un mod optim de lucru.

Suntem de părere că un model eficient este cel în care ocupațiile sunt bine structurate, iar forța de muncă este motivată.

COVID a subliniat potențialul de regândire a muncii, astfel încât sarcinile care nu trebuie îndeplinite cu o prezență fizică să poată fi realizate de la distanță, iar sarcinile care sunt mai potrivite pentru prezență fizică, împreună cu alte persoane, să fie îndeplinite dintr-un birou sau altă locație comună.

Un astfel de model crează premisele unui mod de lucru în care pentru ocupații ce pot fi desfășurate preponderent de la distanță, astfel de politici să devină normă în anumite industrii.

Cu atenția cuvenită acordată motivării și angajamentului forței de muncă, organizațiile pot încorpora cu succes lucrul la distanță.



Dreptul Muncii

Modificările legislative privind utilizarea semnăturii electronice în cadrul contractelor individuale de muncă

La data de 22 iulie 2021 a fost publicată în Monitorul Oficial al României nr. 720, Legea nr. 208/2021 („Legea”) pentru aprobarea Ordonanței de urgență nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative („Ordonanța”).

Legea a intrat în vigoare la data de 25 iulie 2021 și a adus o serie de modificări importante formei inițiale ale Ordonanței.

Principalele modificări aduse de Lege privesc flexibilizarea relațiilor de muncă prin simplificarea procedurilor specifice activităților de resurse umane în scopul unei desfășurări cât mai eficiente ale muncii la distanță. Aceste modificări legislative au venit ca un răspuns la evoluția dinamică a pieței muncii, care, în cadrul crizei economice existente, întâmpină numeroase dificultăți, fiind nevoită să recurgă la o digitalizare accelerată.

Legea a introdus posibilitatea părților de a utiliza la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată și o serie de amendamente.

Față de versiunea inițială a Ordonanței, a fost eliminată necesitatea însoțirii semnăturii electronice de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului. Referirea la utilizarea semnăturii electronice la încheierea contractului de muncă și a actului adițional a fost modificată, introducându-se posibilitatea utilizării semnăturii atât la încheierea, cât și la modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

De asemenea, potrivit Legii, angajatorul poate utiliza semnătura electronică, semnătura electronică avansată sau semnătura

electronică calificată ori sigiliul electronic pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia, modificării sau la încetarea contractului individual de muncă.

În același timp, potrivit noilor modificări și completări aduse prin Lege, s-a instituit o nouă obligație, în sarcina organelor de control competente, de a accepta spre verificare și control contractele individuale de muncă, dar și alte acte adiționale, precum cele din domeniul sănătății și securității în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, în scopul de a arăta că activitatea se desfășoară conform prevederilor legale, fără a le solicita și în format letric.

Legea a eliminat necesitatea însoțirii semnăturii electronice de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, a introdus posibilitatea de a utiliza semnătura electronică atât la încheiere cât și la modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă și, în plus, în cazul dovezii instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă în format electronic și posibilitatea de a utiliza semnătura electronică simplă.

Legea a introdus mențiuni în ceea ce privește locul efectuării instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă. Astfel, ca noutate instruirea va putea fi efectuată fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.



Carmen Crețu

Senior Consultant,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



În Monitorul Oficial nr. 712 din 19 iulie 2021

2021 s-a publicat Legea nr. 197 pentru modificarea și completarea Legii nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Conform actului normativ, a fost redusă vârsta standard de pensionare precum și numărul de ani necesari pentru atingerea stagiului complet de cotizare pentru anumite categorii de locuri de munca cu condiții speciale, cum sunt:

- 1) sectorul construcții nave, pentru personalul care își desfășoară activitatea în următoarele activități specifice: control nedistructiv cu radiații ionizante, izolare cu vată minerală, galvanizare, sablare/zincare, vopsitorie, sudură, montare/demontare schele, lăcătușerie montaj, tubulatură montaj, polizare montaj, mecanică montaj, electrică montaj;
- 2) activitățile de producție, mentenanță și asimilate din unitățile de producție a energiei electrice în termocentralele pe bază de cărbune, incluzând și unitățile de extracție a cărbunelui, pentru personalul implicat direct și nemijlocit în utilizarea procedeelor și utilajelor specifice producției energiei electrice și extracției cărbunelui;
- 3) activitățile din industria de armament referitoare la: fabricarea, manipularea, transportul nitroglicerinei, explozivilor, pulberilor negre, pulberilor fără fum, produselor pirotehnice în unitățile de producție a explozivilor, precum și fabricarea nitrocelulozelor și a celuloizului în aceleași unități de producție a explozivilor; fabricarea munițiilor și a elementelor de muniții, locurile de muncă în care se execută operații cu exploziv de inițiere, exploziv cu caracteristică de sensibilitate mare, precum și locurile de muncă în care se execută operații cu explozivi aromatici, la care angajații vin în contact direct cu aceștia; operații de

distrugere a munițiilor încărcate și a elementelor de muniții încărcate, a pulberilor, a explozivilor și a produselor pirotehnice; delaborarea munițiilor și a elementelor pirotehnice încărcate cu substanțe explozive sau incendiare.

În Monitorul Oficial nr.712 din 19 iulie 2021

s-a publicat Ordinul ministrului muncii și protecției sociale privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr.64/2003. Printre modificări menționăm:

- 1) Se completează Capitolul 6, Litera F." Atribuțiile postului ", cu prevederile aplicabile microintreprinderilor, noul paragraf fiind:
F. Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, cu excepția microintreprinderilor cu până la 9 salariați, definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, care vor completa o scurtă caracterizare/descriere a activității:.....
- 2) Se completează Capitolul 13, litera M privind "Drepturi și obligații generale ale părților", punctul 4, a fost completat cu un nou alineat, c1), conform caruia, angajatorul are obligația să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat. Aceasta obligație se aplică doar în cazul persoanelor prevăzute la art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare, adică persoanelor în vârstă de până la 35 de ani.

• În Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021

s-a publicat Legea 208 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Mai multe detalii privind această modificare veți regăsi la rubrica Dreptul Muncii.

• În Monitorul Oficial nr. 732 din 26 iulie 2021

a fost publicată Legea nr. 221 pentru completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, lege ce introduce ziua liberă pentru persoanele care se vaccinează împotriva COVID-19.

- 1 Astfel, începând cu data de 29 iulie 2021, angajații care se vaccinează, beneficiază, la cerere, de o zi liberă plătită de către angajator, care nu se include în durata concediului de odihnă, pentru fiecare doză de vaccin efectuată. Ziua liberă se acordă pe baza adeverinței de vaccinare eliberate potrivit legii, iar în situația în care ziua liberă coincide cu ziua vaccinării, angajații au obligația depunerii adeverinței de vaccinare în prima zi lucrătoare de la vaccinare.
- 2 De asemenea, beneficiază de zi liberă și unul dintre părinți sau reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, precum și al persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, în ziua vaccinării copilului, respectiv a persoanei cu dizabilități.

- 3 Pentru a nu afecta semnificativ activitatea angajatorului, angajații au obligația de a informa angajatorul cu privire la opțiunile de programare a zilelor libere pe care urmează să le solicite, în vederea asigurării în condiții optime a funcționării activității acestuia, însă textul actual de lege nu permite angajatorului să îi refuze sau să îi reprogrameze angajatului ziua liberă.
- 4 Important de menționat este că, ziua liberă, nu se acordă persoanelor ce sunt vaccinate la locul de muncă prin grija angajatorului.

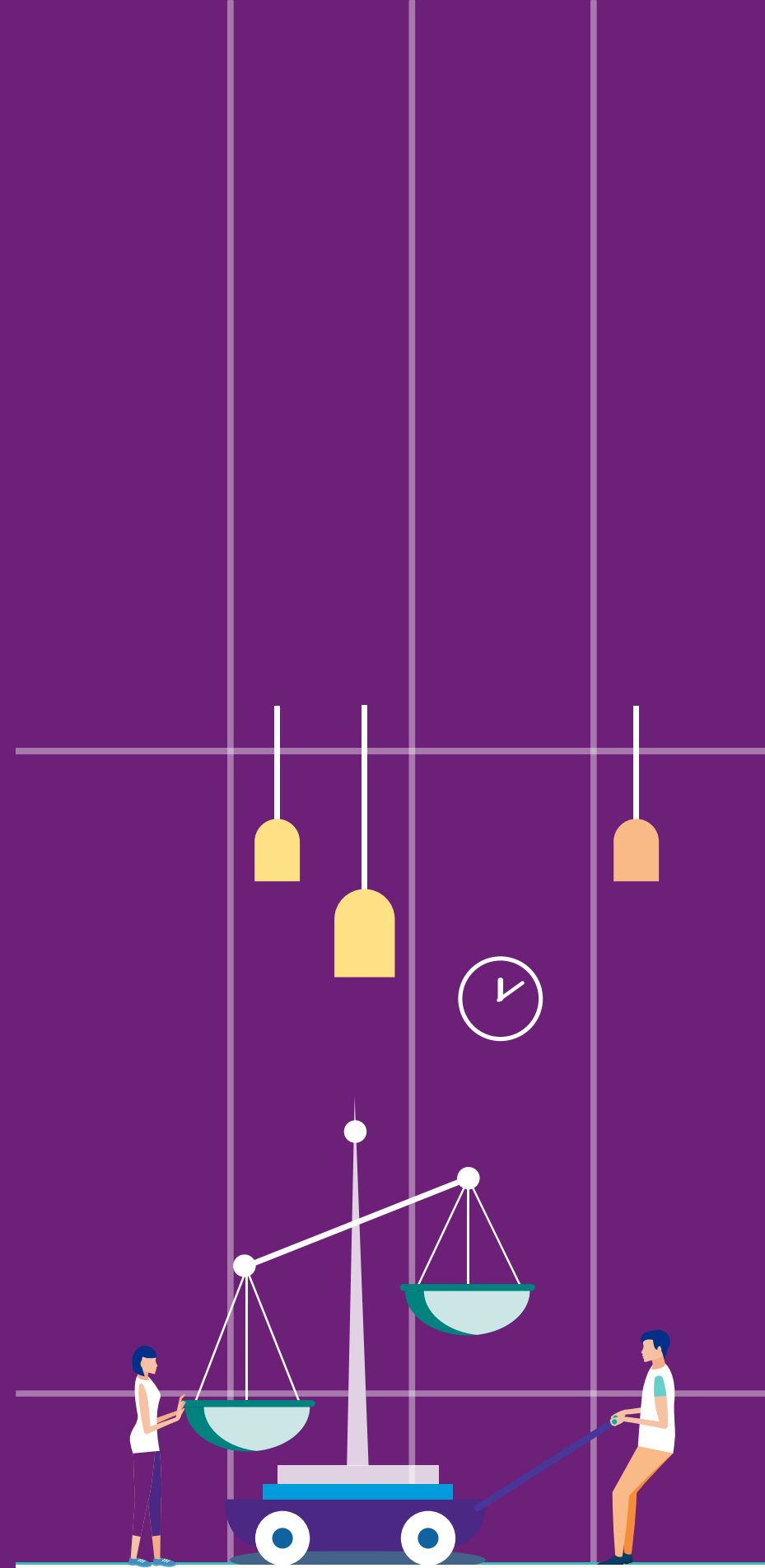
• În Monitorul Oficial nr. 745 din 30 iulie 2021,

a fost publicat Ordinul nr. 1398/729/2021 al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a Ordonanței de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Principalele modificări aduse sunt:

- 1 În ceea ce privește necesitatea adeverinței eliberată de plătitorul de indemnizații ce cuprinde numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12/24 luni de către angajat, aceasta nu mai este necesară nici în situația eliberării certificatelor de concediu medical acordate în continuare pentru același episod de boală, de către medicul curant;
- 2 Durata maximă a certificatelor de concediu medical ce pot fi eliberate de către medicii de familie scade de la 10 la 7 zile pentru un episod de boală. În plus,

certificatul medical se acordă în 2 etape și prin urmare în prima etapă durata maximă a concediului medical poate fi de 4 zile, urmând ca în a doua etapă, dacă mai este necesar, medicul de familie să elibereze un alt certificat pentru o perioadă de maxim 3 zile;

- 3 Se impune acordarea de către angajator a adeverinței privind numărul de zile de concediu medical și în cazul concediilor medicale pentru maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav, precum și în cazul riscului maternal ;
- 4 Durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat pentru incapacitate de muncă scade de la 30 la 28 zile calendaristice în ultimul an, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia;
- 5 În ceea ce privește concediile medicale emise de către medicii de specialitate din ambulatoriu, în prima etapă concediul medical emis poate avea o durata maxima de 15 zile calendaristice urmând ca în situația în care se menține incapacitatea temporară de muncă și după această perioadă, medicul să emită un concediu medical în continuare pe o durată maximă de încă 15 zile calendaristice;
- 6 În situația în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care la momentul deplasării există epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen, din perioada cuprinsă în concediul medical pentru carantină, se suportă din FNUASS numai indemnizația aferentă primelor 5 zile de carantină.



KPMG Legal
— TONCESCU & ASOCIATII



Mobilitate Internațională

Detașarea transnațională a salariaților

Noile modificări legislative aduse de HG nr. 654/2021

Detașarea transnațională reprezintă acea situație în care o întreprindere care are sediul stabilit într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul unui stat membru salariați cu care sunt deja stabilite raporturi de muncă. În România, cadrul legal de reglementare al detașărilor transnaționale este Legea 16/2017 cu modificările și completările ulterioare.

Printre obligațiile întreprinderilor care detașează salariații se numără și aceea de a transmite inspectoratului teritorial de muncă, în a cărui raza teritorială urmează să se desfășoare activitatea, o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii

În Monitorul Oficial nr. 611/18.06.2021, a fost publicată hotărârea de guvern (HG nr.654/2021) privind modificarea și completarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României.

Actul Normativ aduce schimbări de conținut al declarației care trebuie transmisă Inspectoratului Teritorial de Muncă, precum și modificarea termenului de depunere a notificării în cazul apariției unor elemente noi comparativ cu cele declarate inițial (i.e. prelungirea perioadei de detașare) :

Orice modificare a informațiilor transmise Inspectoratului Teritorial de Muncă se comunică cel târziu în ziua producerii modificării. Anterior, termenul de notificare era de 5 zile de la data producerii modificării.

În ceea ce privește modificările de conținut, HG aduce un nou model de declarație privind detașarea transnațională, dar și o nouă anexă privind notificarea prelungirii detașării ce se depune în cazul aplicării art. 61 din Legea 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.



Ioana Dragu

Consultant,
People Services,
KPMG în România

Conform art. 6 din Legea 16, salariații detașați pe teritoriul României beneficiază de condițiile de muncă prevăzute de legislația română sau contractul colectiv de muncă cu privire la următoarele aspecte:

- Durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- Durata minimă a concediilor anuale plătite;
- Plata orelor suplimentare și remunerația;
- Condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- Sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
- Măsurile de protecție aplicabile pentru femeile însărcinate sau care au născut recent, copii și tineri;
- Egalitatea de tratament și nediscriminare;
- Condiții privind cazarea precum și rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă.

În cazul în care durata detașării depășește 12 luni, pe lângă condițiile menționate mai sus, angajatorii trebuie să acorde salariaților toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile conform legislației naționale și a contractelor colective de muncă aplicabile.

HG nr. 654/2021, prevede posibilitatea aplicării unui regim derogatoriu pentru detașările care depășesc 12 luni, dar nu mai mult de 18, cu condiția transmiterii unei notificări către Inspectoratul Teritorial de muncă pentru extinderea drepturilor. Această modificare a apărut ca urmare a intrării în vigoare în luna august a anului trecut a Legii nr. 172/2020, ce a completat Legea nr. 16/2017 privind

- instituția destinatară ;
- identitatea întreprinderii;
- măsura cu caracter transnațional corespunzătoare situației de detașare;
- datele reprezentantului legal în țara noastră;
- motivele invocate pentru aplicarea amânării;
- datele de identificare ale salariatului/ salariaților pentru care se solicită amânarea;
- durata, respectiv data de începere și data de încheiere a perioadei pentru care se solicită amânarea;
- adresa/ adresele locului de muncă.

Conform Hotărârii de Guvern, notificarea se poate transmite atât în format fizic, prin depunere directă sau transmiterea prin postă/curier, dar și în format electronic prin e-mail.

detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Concret, cu condiția transmiterii unei notificări motivate la ITM-ul în a cărui rază teritorială prestează activitatea salariații detașați, obligația menționată mai sus și reglementată în art. 6 din Legea 16, poate să nu se aplice după 12 luni, ci după o perioadă mai lungă de timp a detașării transnaționale, ce nu poate depăși însă 18 luni.

Notificarea privind aplicarea regimului derogatoriu, transmisă către Inspectoratul Teritorial de Muncă, trebuie să cuprindă următoarele elemente:



Meet the Consultant



Denisa Șerban

Senior assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Denisa Șerban și activez în calitate de consultant fiscal, în cadrul echipei de Global Mobility.

Încă din facultate, am știut că domeniul consultanței este cel care îmi va aduce cele mai mari satisfacții și că mă va supune celor mai mari și frumoase provocări.

Astfel, după absolvirea Facultății de Drept, am acceptat oferta de a deveni consultant fiscal în cadrul echipei de Mergers & Acquisitions din Departamentul de Corporate Tax al unei companii de servicii profesionale, unde m-am familiarizat cu proiecte precum cele de Due Diligence, precum și cu cele de Business Restructuring.

Ulterior celor doi ani în care am contribuit la proiecte din sfera Corporate Tax, am acceptat provocarea de a lucra în cadrul unei echipe de consultanță în mobilitate globală. Menținând contactul direct cu cetățenii străini și contribuind nemijlocit la clarificarea situațiilor de natură fiscală ale acestora, am realizat că,

pentru mine, satisfacția muncii este superuoară atunci când există o relaționare directă, comparativ cu de perioada în care îndeplineam rolul de corporate tax consultant.

Așadar, am decis să activez în continuare în acest deosebit domeniu al consultanței pe parte de mobilitate globală și, deoarece mi-am dorit să am parte de proiecte dintre cele mai interesante, m-am alăturat, în urmă cu o lună, echipei de specialiști din cadrul KPMG.

Unele dintre activitățile pe care le prestez în cadrul echipei de GMS sunt: întocmirea notificărilor către diverse instituții, calculul impozitului și al contribuțiilor sociale, întocmirea declarațiilor lunare, precum și a celor anuale, comunicarea cu autoritățile, îndrumarea juniorilor din cadrul echipei.

Mă încântă faptul că îmi pot dezvolta cunoștințele într-o echipă de profesioniști, în cadrul căreia sper să am o contribuție pozitivă semnificativă.



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

