



# People Services

**Newsletter**

Buletin informativ

---

ianuarie 2021



PAG 3

## Trenduri în HR

Top 5 priorități pentru liderii de HR în 2021



PAG 5

## Dreptul Muncii

Măsuri de ajutor pentru angajatori și salariați prelungite prin OUG nr. 211/2020 și modificate prin Legea nr. 282/2020



PAG 8

## Noutăți Legislative

Sumarul lunii decembrie 2020



PAG 12

## Opinii Fiscale

Beneficiile acordate de către terți în contextul noilor modificări ale Codului Fiscal



PAG 14

## Mobilitate Internațională

Impactul Brexit asupra impozitării și a securității sociale



PAG 15

## Meet the Consultant

Ioana Dragu  
Consultant, People Services



Sper că ați avut o vacanță frumoasă și că ați petrecut timpul împreună cu cei dragi. Anul acesta, mai mult decât oricând, mi-am propus ca în vacanța de sărbători să nu îmi deschid calculatorul, să mă deconectez și să îmi reîncarc bateriile. Pandemia continuă și în 2021, vedem cum clienții și colegii noștri au în continuare nevoie de susținere și de aceea e cu atât mai important să ne alocăm timp pentru noi înșine. Am citit recent acest articol din revista Harvard Business Review, **Resilience is how you recharge, not how you endure** și m-a ajutat să mă reîncarc cu energie, și sper ca vă va ajuta și pe voi. Vă îndemn pe toți să reflectați la lucrurile care vă ajută, să vă restabiliți echilibrul și oricare ar fi acestea, să le faceți loc în agenda voastră zilnică.

Anul 2020 ne-a arătat că ne putem adapta rapid, că reușim în situații de criză să ne reinventăm și să găsim soluții la probleme neprevăzute, și cred că putem învăța foarte multe din experiența anului trecut. Vă doresc să continuați să credeți în puterea voastră de a face lucruri minunate pentru voi înșivă, pentru colegii și organizația voastră dar și pentru cei dragi.

Noi rămânem alături de voi și vom continua în 2021 să vă aducem în atenție subiecte interesante, noutăți și tendințe pentru profesioniștii de Resurse Umane.

Un an nou minunat!

Cu drag,  
Mădălina



**Mădălina Racovițan**

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

# Trenduri în HR

## Top 5 priorități pentru liderii de HR în 2021



**Cristina McCarthy**  
Senior Consultant  
People Services

Încă de la începutul pandemiei multe echipe de resurse umane au fost forțate de împrejurări să facă schimbări semnificative la modul în care oferă suport atât angajaților, cât și business-ului. Cum era de așteptat, o trecere subită către mare parte din activitate desfășurată de la distanță a reprezentat o provocare, însă a adus și beneficii și oportunități pentru companii, drept urmare peste 96% dintre companii planifică să păstreze o componentă de remote work, post pandemie, majoritatea optând pentru o variantă hibrid, așa cum a rezultat în urma sondajului derulat de către KPMG în octombrie 2020 pe tema muncii la distanță.

Aceste vremuri au dat naștere unor noi moduri de a adresa status-quo-ul, creând oportunități care să susțină eficiența în cadrul organizației și să înlesnească modul de a lucra al angajaților.

Așadar, deși unele dintre trendurile în HR ce se află în topurile acestui an sunt prezente între preocupările liderilor de HR de mai mult timp, acestea au fost accelerate de schimbările, în unele cazuri drastice, ce au luat naștere ca urmare a pandemiei Covid-19.

# 1 Construirea și consolidarea abilităților esențiale pentru organizație

## 2 Dezvoltarea liderilor

### 3 Menținerea performanței

#### 4 Îmbunătățirea experienței angajaților

##### 5 Locul de muncă al viitorului

Câteva dintre obstacolele pe care liderii de HR vor trebui să le depășească, cu privire la dezvoltarea abilităților forței de muncă sunt acelea de a identifica diferențele între nivelul existent și cel dorit de competență, integrarea învățării în fluxurile de lucru și crearea de soluții de dezvoltare a abilităților care să vină în întâmpinarea nevoilor business-ului în timp scurt.

Companiile vor avea o abordare dinamică a formării, reskilling-ului și upskilling-ului și vor facilita existența unor rețele intra-organizaționale care să permită identificarea și realocarea rapidă de resurse și capacități.

Companiile își vor îndrepta atenția către educarea people-managerilor cu privire la modalități în care aceștia pot crea și menține spiritul de echipă în mediul virtual și feluri în care pot contribui la dezvoltarea capitalului uman în ciuda interacțiunii fizice mai scăzute.

Liderii pe care organizațiile îi vor aprecia sunt aceia care conduc cu inteligență emoțională, growth mindset și care sunt pregătiți să iasă din zona de confort.

47% dintre companiile respondente la sondajul KPMG din 2020 asupra muncii remote au declarat că se îndreaptă către procese de management al performanței continue, cu mai multe puncte de interacțiune și discuții între manageri și angajați.

În acest sens, pandemia a accelerat transformarea proceselor de management al performanței și a ajutat schimbarea perspectivei asupra MP de la proces "de bifat", la proces esențial. În condițiile în care lucrul va fi preponderent de la distanță, numărul de ore de muncă va fi mai puțin relevant, iar organizațiile vor începe revizuirea KPI-ilor și schimbarea accentului dinspre efort spre rezultate.

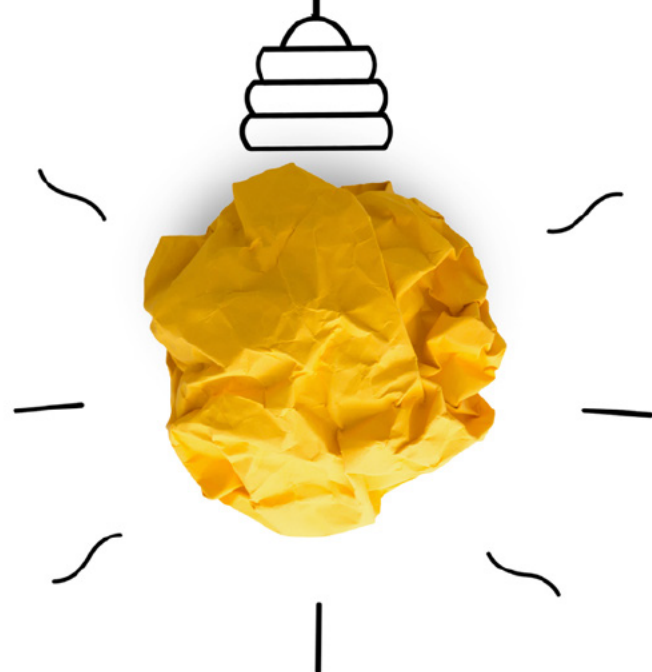
În anul acesta funcția de HR se va concentra mai mult asupra comunicării interne pentru a sprijini implicarea și va acorda atenție conexiunii sociale, colaborării, wellbeing-ului, menținerii echilibrului între muncă și viața privată a angajaților; aspecte asupra cărora deja 66% dintre companii au admis în sondajul KPMG de anul trecut că reprezintă un aspect important de preocupare din agenda lor.

Companiile trebuie să înceapă prin a se întreba cum anume pot aduce îmbunătățiri, cum pot facilita conexiunea socială și ce pot oferi pentru a sprijini angajații, iar apoi să contureze soluții care să sprijine organizația.

Accelerarea muncii remote va aduce cu sine noi moduri de lucru adaptate la un mediu digital, cu procese ce se ajustează la noile nevoi, leadership de la distanță și preocupări în sfera menținerii și adaptării culturii organizaționale într-un mediu cu mai multă interacțiune digitală. Ne așteptăm, de asemenea, ca în acest an companiile vor pune accentul pe spații de lucru ce sunt destinate reconectării sociale, schimbului de idei și muncii colaborative.

Deși anul 2021 este unul cu multe provocări pentru HR este, în același timp, un an ce oferă oportunitatea de a reflecta la menirea și obiectivele business-ului și de a reînprospăta corespunzător practicile de resurse umane din cadrul companiei.





## Măsuri de ajutor pentru angajatori și salariați prelungite prin OUG nr. 211/2020 și modificate prin Legea nr. 282/2020

**KPMG**Legal  
TONCESCU & ASOCIATII



**Irina Stănică**  
Senior Manager



**Sevinci Mujdaba**  
Senior Consultant

# Dreptul Muncii

În Monitorul Oficial cu numărul 1189 din data de 07.12.2020 a fost publicată Ordonanța de urgență 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 (denumită în continuare „OUG nr. 211/2020”).

OUG nr. 211/2020 a intrat în vigoare în data de 7.12.2020 și a prelungit până la 30 iunie 2021 aplicabilitatea dispozițiilor art. XI și XV din OUG nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 (denumită în continuare „OUG nr. 30/2020”), pentru toate domeniile de activitate prevăzute de Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (denumită în continuare „Legea nr. 55/2020”).

Astfel, a fost prelungită până la data de 30 iunie 2021, măsura acordării indemnizației de șomaj tehnic salariaților angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, din domeniile de activitate prevăzute de Legea nr. 55/2020.

OUG nr. 211/2020 a modificat și OUG nr. 120/2020 privind instituirea unor măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov-2 în sensul că măsura acordării indemnizației prevăzută la art. XI din OUG nr. 30/2020 salariaților angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, pe toată perioada în care activitatea este suspendată, dar nu mai târziu de data de 30 iunie 2021.

OUG nr. 211/2020 a modificat și OUG nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă (denumită în continuare „OUG nr. 132/2020”).

În Monitorul Oficial cu numărul 1201 din data de 09.12.2020 a fost publicată Legea nr. 282/2020 pentru aprobarea 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 (denumită în continuare „Legea nr. 282/2020”).

Legea nr. 282/2020 a intrat în vigoare în data de 12.12.2020 și a aprobat și modificat totodată OUG nr. 132/2020, care fusese anterior modificată prin OUG nr. 211/2020.

Astfel, prin OUG nr. 132/2020 astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 282/2020 s-a stabilit prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Codul muncii, faptul că în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 50%

din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, anterior comunicării deciziei salariatului.

**Reducerea timpului de muncă** se stabilește prin decizia angajatorului, **pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare, lunar**, angajatorul având obligația de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună și de a comunica decizia salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii. Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture sau inegal.

**Pe durata reducerii timpului de muncă**, salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut lunar prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale convenite, calculate la timpul efectiv lucrat, care este suportată de angajator din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, **urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei de agenției pentru ocuparea forței de muncă** județene sau a municipiului București, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Pentru decontarea sumelor cu titlu de indemnizație **angajatorul trebuie să depună o cerere însoțită de următoarele documente:** (a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă, semnată de angajat că a luat la cunoștință;(b) balanța lunară de verificare;(c) un acord încheiat cu reprezentanții sindicatului sau cu reprezentanții salariaților, referitor la procentul din numărul de salariați pentru care s-a dispus reducerea timpului de muncă;(d) lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație și (e) copie a documentelor de plată a salariilor, cu evidențierea plății indemnizației. **Cererea de decontare și documentele menționate mai sus se depun de către angajator, în format electronic sau în format letric, până la data de 25 a fiecărei luni pentru plata indemnizației din luna anterioară, la agenția pentru ocuparea forței de muncă, în raza căreia își are sediul social.**

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă, în urma verificării documentelor depuse de către angajator, emit o decizie, în cel mult 5 zile de la depunerea corectă a documentelor.

În perioada reducerii timpului de muncă, angajatorului îi este interzisă angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează strict la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare.



**Pe de altă parte, OUG nr. 211/2020 a modificat OUG nr. 132/2020 în sensul că indemnizația acordată salariaților afectați de măsura reducerii timpului de muncă nu se cumulează pentru același angajat, dacă perioadele de acordare se suprapun, cu alte măsuri precum:**

- (a) măsura decontării unei părți din salariul angajatului care încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni;
- (b) măsuri active de sprijin acordate potrivit art. I și III din OUG nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 (e.g. măsura decontării unei părți din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020; măsura decontării pe o perioadă de 12 luni, a unui procent din salariul salariaților în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență decretate prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, prelungită prin Decretul nr. 240/2020, sau a stării de alertă instituite prin Hotărârea Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București);
- (c) măsuri de stimulare a angajatorilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002.

# Noutăți Legislative

## În Monitorul Oficial nr. 1166 din 02.12.2020

au fost publicate Legea și Decretul pentru aprobarea 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 corona virusului SARS-CoV-2. Printre modificările aduse în plus față de textul inițial al Ordonanței, menționăm condiția ca locul de muncă să nu permită munca la domiciliu sau telemunca pentru acordarea zilelor libere.

## În Monitorul Oficial nr. 1187 din 07.12.2020

a fost publicată Legea nr. 279/2020 privind modificarea alin. (5) al art. 65 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. A fost modificată lista localităților pentru care se acordă pensie anticipată fără penalizare, precum și formularea anumitor prevederi.

## În Monitorul Oficial nr. 1189 din 7.12.2020

a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii corona virusului 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 corona virusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă. Potrivit acesteia se produc următoarele modificări:

1. Aplicabilitatea prevederilor art. XI și XV din OUG 30/2020 (ce privesc suportarea unei părți din indemnizația de șomaj tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj) se prelungește pentru toate domeniile de activitate până la data de 30 iunie 2021.
2. Se prelungește până la data de 30 iunie 2021 aplicabilitatea OUG 120/2020, prin care se dispune ca salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a unei anchete epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică beneficiază de indemnizația prevăzută la art. XI din OUG 30/2020 (indemnizația de șomaj tehnic).

3. Procentajul de reducere al timpului de muncă în perioada stării de urgență/alertă crește de la 50% la 80% - această prevedere va fi modificată din nou la 50% în Monitorul Oficial nr. 1201 din data de 9 decembrie 2020.

Atragem atenția că prevederile de mai sus au fost aplicabile doar în perioada 7 – 12 decembrie, când a intrat în vigoare Legea 282/2020 pentru aprobarea 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, care au modificat aceste prevederi.

## În Monitorul Oficial nr.1199 din 9.12.2020

a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 1046/2020 privind completarea Hotărârii Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea corona virusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

Potrivit acesteia termenele limită se prelungesc după cum urmează:

1. Măsurile prevăzute la art.1 alin. (1) și art. 3 alin. (1) din Ordonanța de guvern nr. 132/2020 se aplică până la data de 30 iunie 2021.
2. Măsura prevăzută de art. 3 alin (1) se aplică profesioniștilor (reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr.287/2009 privind Codul civil) și persoanelor care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, care au beneficiat de indemnizația prevăzută la art. XV alin. (1) din OUG 30/2020, se va aplica și în perioada 1 ianuarie 2021 – 30 iunie 2021.



### În Monitorul Oficial nr. 1201 din 9.12.2020

a fost publicată Legea nr. 282/2020 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea corona virusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă. Mai multe detalii vedeți [aici](#).

### În Monitorul Oficial nr. 1207 din 10.12.2020

a fost publicat Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 1707/2020, potrivit căruia se modifică și se înlocuiește Anexa - Cererea prin care se solicita acordarea indemnizației, ca urmare a întreruperii activității, din cauza pandemiei de corona virus SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență/stării de alertă și declarația pe propria răspundere conform căreia activitatea a fost întreruptă fie prin hotărârea comitetului județean pentru situații de urgență, fie ca urmare a restricțiilor impuse de măsurile pentru diminuarea impactului tipului de risc la Hotărârea Guvernului nr.856/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 octombrie 2020 și la Hotărârea Guvernului nr.967/2020 privind prelungirea stării de alertă începând cu data de 14 noiembrie 2020), noua versiune de anexa urmând să se utilizeze începând cu drepturile aferente lunii Noiembrie 2020.

### În Monitorul Oficial nr. 1238 din 16.12.2020

a fost publicată Legea nr. 289/2020 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 108/2020 pentru completarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Prin aceasta s-a introdus o nouă categorie de condiții speciale de muncă, aceasta beneficiind de reducerea stagiului de cotizare.

În data de 17 decembrie a fost emis un comunicat de către Inspekția Muncii conform căruia începând cu data de 19 decembrie 2020, o nouă versiune actualizată a Revisalului pentru transmiterea registrului de evidență a salariaților în format electronic, va fi disponibilă.

Prin publicarea acestei noi versiuni a aplicației Revisal 6.0.8 au fost incluse o serie de elemente noi, printre care enumerăm:

Actualizarea nomenclatorului COR

Introducerea unui nou atribut pentru câmpul Tip normă: Normă întreagă conform OUG 132/2020

Introducerea unui nou tip de contract: Contract de muncă temporară cu clauză de telemuncă.

### În Monitorul Oficial nr. 1266 din 21.12.2020

2020 a fost publicată Legea nr. 295/2020 privind modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, precum și aprobarea unor măsuri fiscal-bugetare. Mai multe detalii vedeți [aici](#).

### În Monitorul Oficial nr. 1266 din 21.12.2020

a fost publicată Legea nr. 297/2020 pentru modificarea pct. 38 din anexa nr. 2 la Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, prin care a fost extinsă categoria de condiții speciale de muncă de curățare a canalelor subterane care conțin substanțe periculoase și la curățarea rezervoarelor și tancurilor care conțin astfel de substanțe.

### În Monitorul Oficial nr. 1269 din 21.12.2020

a fost publicată Legea nr. 296/2020 privind modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Mai multe detalii vedeți [aici](#).

### În Monitorul Oficial nr. 1279 din 22.12.2020

a fost publicat Ordinul nr. 3179 al ministrului finanțelor publice pentru completarea art. 2 din Procedura de anulare a obligațiilor de plată accesorii aprobată prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2100/2020. Această modificare vizează extinderea categoriilor de obligații fiscale bugetare considerate restante și la cele datorate de debitori aflați în insolvență pentru care s-a împlinit scadența până la data de 31 martie 2020 inclusiv.

### • În Monitorul Oficial nr. 1291 din 24.12.2020

a fost publicat Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 3192/2020 pentru modificarea Procedurii de comunicare prin mijloace electronice de transmitere la distanță între Ministerul Finanțelor Publice/ organul fiscal central și persoanele fizice, persoanele juridice și alte entități fără personalitate juridică, aprobată prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 660/2017. Prin acest ordin se modifică documentele ce pot fi comunicate prin intermediul Spațiului Privat Virtual.

### • În Monitorul Oficial nr. 1293 din 24.12.2020

a fost publicată Legea nr. 298/2020 privind modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii. Prin aceasta se introduc în Codul Muncii prevederi legate de suspendarea/ reducerea activității ca urmare a decretării stării de asediu sau urgență.

### • În Monitorul Oficial nr. 1311 din 30.12.2020

a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 4136/2020 privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3725/2017 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal. Prin acest ordin au fost aduse modificări formularului 700 – Declarație pentru înregistrarea/ modificarea în mediu electronic a mențiunilor ulterioare înregistrării fiscale.

### • În Monitorul Oficial nr. 1326 din 31.12.2020

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii corona virusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative. Acest ordin prevede o serie de stimulente ce vizează persoanele sau angajatorii, pentru a contribui la reducerea efectelor sociale negative cauzate de răspândirea corona virusului, i.e. impulsivitatea angajatorilor de a utiliza forme alternative de muncă prevăzute de Legea 53/2003 – Codul Muncii, precum și asigurarea în acest sens de sume de la bugetul de stat.

### Astfel, potrivit acestui act normativ:

se reglementează o nouă măsură de protecție socială potrivit căreia angajatorii care în perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021 încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu norma întregă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau de alertă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și cetățeni români, încadrați în aceleași categorii de vârstă, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

s-a prelungit până la data de 30 iunie 2021 măsura ce privește acordarea de la bugetul de stat, pentru o perioadă de 3 luni, a unei sume ce reprezintă 35% din remunerația convenită unei zile de muncă în cazul zilelor a căror activitate se desfășoară în unul din domeniile prevăzute la art.13 din Legea 52/2011 și care a fost întreruptă sau restrânsă ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2.

s-a prelungit până la 30 iunie 2021 măsura ce prevede decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a unei părți din salariu, respectiv 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate pentru o perioadă de lucru de 8 ore/zi dar nu mai mult de 41,5% din salariul mediu brut, pentru angajații cu care se încheie contracte individuale de muncă pe o perioadă determinată de până la 3 luni.

Posibilitatea de acordare a 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 antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și astfel, conform prevederilor Ordonanței de urgență nr. 147/2020, se prelungește până la data de 30 iunie 2021.

## În Monitorul Oficial nr. 1326 din 31.12.2020

a fost publicată Hotărârea Guvernului României privind stabilirea procedurii de restituire la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale a sumelor reprezentând indemnizația pentru fiecare zi liberă, decontate potrivit prevederilor Legii 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ și ale 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 corona virusului SARS-CoV-2.

## În Monitorul Oficial nr. 1326 din 31.12.2020

a fost publicată Hotărârea nr. 1133/2020 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021, stabilind un contingent de 25.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România pentru anul 2021.

## În Monitorul Oficial nr. 1332 din 31.12.2020

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, care la Art. XIX oferă specificații asupra indemnizațiile acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj sau din bugetul de stat.

### **Dintre modificările aduse, menționăm:**

— Modificarea termenului prevăzut la art. 34 din Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare și prin urmare prevederile ce se regăsesc la art. 24-27 din acest act normativ, cu privire la voucherele de vacanță, urmează să se aplice începând cu 1 ianuarie 2022, precum și modificarea termenului prevăzut la art. 36 alin. 2) din Legea 165/2018, astfel prelungindu-se aplicabilitatea Ordonanței de urgență nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță până 1 ianuarie 2022.

— Instituirea obligativității emiterii doar pe suport electronic a voucherelor de vacanță aferente anului 2021.

— Prelungirea până la 31 decembrie 2021 a valabilității voucherelor de vacanță emise în perioada martie 2019 – decembrie 2019 și ianuarie 2020 – noiembrie 2020, indiferent de suportul pe care se află.

— Pentru indemnizația acordată conform art. 1 din OUG 132/2020 pentru reducerea timpului de muncă cu cel mult 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă și pentru indemnizația acordată conform art. 3 din OUG 147/2020 ce privește acordarea unor zile libere părinților în vederea supravegherii copiilor, nu se pot aplica facilitățile prevăzute la art 60, 138<sup>1</sup> și 154 alin 1. Lit. r) din Codul Fiscal (i.e. Veniturile persoanelor cu handicap, veniturile persoanelor ce desfășoară activități de dezvoltare software și activități de cercetare-dezvoltare și inovare, veniturile obținute de la companii din sectorul construcțiilor și veniturile angajaților sezonieri).

— În cazul indemnizațiilor de șomaj suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj sau din bugetul de stat, acordate potrivit art. XI și art. XV din OUG 30/2020 (i.e. veniturile din indemnizațiile de șomaj tehnic ale salariaților și ale persoanelor liber profesionale), persoanele fizice beneficiare nu pot dispune de destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit datorat aferent indemnizațiilor respective, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private.

— În cazul indemnizațiilor acordate ca urmare a reducerii timpului de lucru cu cel mult 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, conform art. 3 din OUG 147/2020 și al indemnizațiilor acordate conform art. 3 din OUG 147/2020 ce privește acordarea unor zile libere părinților în vederea supravegherii copiilor, persoanele fizice beneficiare nu pot dispune de destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit datorat aferent indemnizațiilor respective, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private.

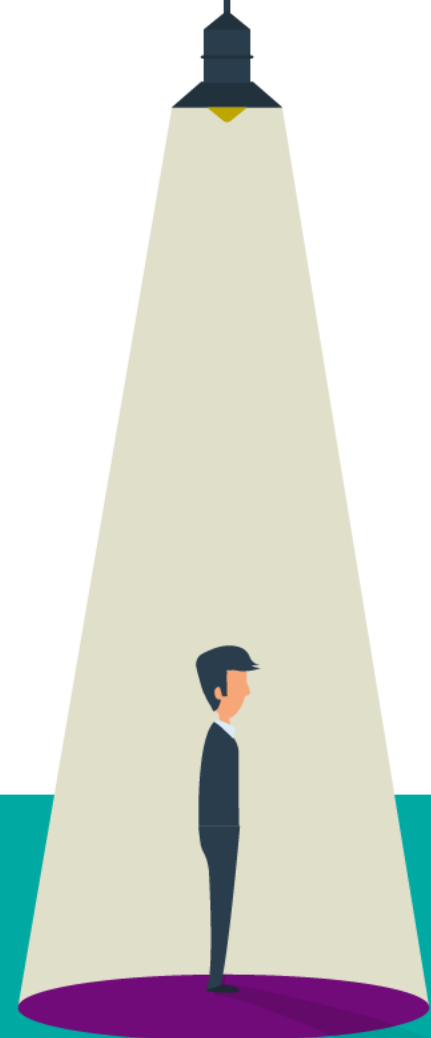
Totodată, prin ordonanța de urgență se prelungeste termenul pentru acordarea amnistiei fiscale de la 15 decembrie 2020 până la 31 martie 2021.

# Opinii Fiscale



**Ioana Dragu**  
Tax Consultant  
People Services

## Beneficiile acordate de către terți în contextul noilor modificări ale Codului Fiscal



Noile modificări aduse Codului Fiscal prin Legea nr. 296/2020 publicată în Monitorul Oficial al României în data de 21 decembrie 2020, includ mai multe prevederi cu impact asupra impozitării persoanelor fizice, printre care și beneficiile acordate de către terți. Acestea reprezintă o clarificare îndelung așteptată de mediul de afaceri, întrucât astfel de situații sunt deseori întâlnite în practică, fără a fi până în acest moment clarificată modalitatea de impunere.

Modificarea avută în vedere este cea a art. 76, alin. (3) prin care se includ în definiția avantajelor în bani și/sau în natură impozabile și a avantajelor primite de la terți, i.e. acordate de o persoană juridică rezidentă în România, alta decât angajatorul.

Avantajele la care ne referim pot reprezenta comisioane din vânzări, plăți pentru diferite evenimente, cheltuieli de deplasare în interes personal, costuri de școlarizare pentru membrii familiei, chirii, facturi telefonice (pentru scop personal) și multe altele, lista putând continua, fiind nevoie de o analiză amănunțită pe fiecare tip de beneficiu acordat, luând în considerare relația contractuală a fiecărei persoane fizice în parte.

## Cine trebuie să declare și să plătească aceste beneficii?

**Noile prevederi vizează avantajele în bani și/sau în natură acordate unei persoane fizice pentru activitatea desfășurată în România în următoarele situații:**

- 1. Persoana fizică are contract de muncă cu un angajator rezident fiscal în România și primește avantaje salariale de la o altă persoană juridică, rezidentă fiscal în România.**

În această situație, dacă plata beneficiilor salariale se efectuează prin intermediul angajatorului, acesta va avea obligația de a calcula, reține, declara și plăti impozitul pe venit. Angajatorul va include contravaloarea beneficiilor salariale în declarația 112 în luna în care persoana fizică a beneficiat de ele/au fost acordate, împreună cu celelalte drepturi salariale aferente lunii respective. În schimb, dacă angajatorul nu este implicat în plata unor astfel de beneficii salariale acordate de terți, va fi obligația persoanei juridice care le acordă (rezidentă fiscal în România) de a calcula, reține, declara și plăti impozitul pe venit aferent. În mod similar, acestea se vor include în declarația 112 aferentă lunii în care persoana fizică a beneficiat de ele/au fost acordate.

- **2. Persoana fizică are contract de muncă cu un angajator rezident fiscal în România și primește avantaje salariale de la o altă persoană juridică, nerezidentă fiscal în România**

- Întrucât beneficiile salariale sunt primite de la un terț nerezident în România, este obligația persoanei fizice să le declare prin intermediul declarației 224. Angajatorul (rezident român) poate opta pentru declararea acestora prin payroll conform art. 82, alin. (22), dacă acestea au un caracter ocazional.

- Menționăm, însă, că noile clarificări extind responsabilitatea persoanei fizice, aceasta trebuind să se asigure ca toate beneficiile salariale primite de la terți nerezidenți în România sunt impozitate în mod corespunzător, chiar și în situația în care angajatorul român optează pentru declararea acestora.

- **3. Persoana fizică are contract de muncă cu un angajator din străinătate (nerezident în România) și desfășoară activitate în România. Avantajele sunt acordate de o persoană juridică rezidentă fiscal în România, în baza contractului de muncă cu angajatorul din străinătate.**

- Întâlnim de multe ori în practică situația în care o persoană fizică este detașată de angajatorul său din străinătate să desfășoare activitate la o companie din România, aceasta din urmă acordându-i o serie de beneficii salariale fără a avea o relație contractuală directă. În această situație, este obligația persoanei fizice de a declara și plăti impozitul pe venit aferent.

- Până acum, întrucât prevederile Codului Fiscal nu erau clare și pentru a ușura sarcina declarativă a persoanei fizice, de multe ori compania din România alegea să declare aceste beneficii prin intermediul declarației 112. În urma modificărilor aduse Codului Fiscal, însă, este clar că sarcina fiscală este a persoanei fizice. Astfel, se extinde sfera obligațiilor pe care aceasta le are, fiind necesar să se asigure că include aceste avantaje impozabile în suma declarată lunar prin formularul 224 aferent lunii în care a beneficiat de ele/i-au fost acordate (în mod similar salariului primit de la angajatorul său nerezident, în situația în care acesta este impozabil în România).

- În ceea ce privește persoanele fizice care primesc beneficiile salariale de la angajatorul lor nerezident în România (i.e. nu sunt acordate de către sau prin intermediul unei companii din România), acestea rămân în continuare sub incidența art. 82 din Codul Fiscal, însemnând că au obligația personală de a declara și de a plăti impozit lunar la bugetul de stat, prin intermediul formularului 224.

## Modificarea se aplică atât pentru impozitul pe venit, dar și pentru contribuțiile de securitate socială

Aceste modificări privind avantajele acordate de către terți se aplică și în cazul contribuțiilor de securitate socială, pentru persoanele fizice care datorează contribuții de securitate socială în România potrivit prevederilor regulamentelor de securitate socială aplicabile în UE/SEE/Elveția sau convențiilor bilaterale în materie de securitate socială, respectiv pentru persoanele fizice care au angajatori în afara UE/SEE/Elveția sau a țărilor cu care România a încheiat o convenție bilaterală în materie de securitate socială.

Astfel, contribuțiile de securitate socială se vor declara și plăti de către:

- Angajatorul român, dacă plata beneficiilor este făcută prin intermediul acestuia;
- Persoana juridică rezidentă fiscal în România care le acordă, dacă plata nu este efectuată prin intermediul angajatorului rezident român;
- Angajatorului străin, rezident UE/SEE/Elveția sau într-o țară cu care România a încheiat o convenție bilaterală în materie de securitate socială care datorează contribuții în România pentru angajații săi;
- Persoanei fizice, în cazul în care are un acord încheiat în acest sens cu angajatorul său UE/SEE/Elveția sau dintr-o țară cu care România a încheiat o convenție bilaterală în materie de securitate socială;
- Persoanei fizice care are un angajator în afara UE/SEE/Elveția sau a țărilor cu care România a încheiat o convenție bilaterală în materie de securitate socială.
- Modificările se aplică începând cu luna următoare publicării legii în Monitorul Oficial, i.e. din 1 ianuarie 2021.

## Concluzie

Autoritățile fiscale au început să acorde din ce în ce mai multă atenție situațiilor practice cu care detașații și companiile se confruntă de câțiva ani pentru a stabili tratamentul fiscal potrivit pentru avantajele primite din partea terților. Modificările pe care acest proiect le aduce clarifică câteva din dilemele cu care ne-am confruntat de-a lungul timpului.

Recomandăm să efectuați o analiză atentă a tipurilor de beneficii salariale acordate, precum și a modului de acordare al acestora și a relației contractuale, astfel încât să vă asigurați că implementați noile prevederi ale Codului Fiscal în mod corespunzător, începând cu luna ianuarie 2021.

În buletinul anterior lansat de echipa noastră, am detaliat câteva aspecte legate de imigrarea în România a cetățenilor britanici după sfârșitul perioadei de tranziție a ieșirii Regatului Unit din Uniunea Europeană, respectiv începând cu 01.01.2021. Continuăm mai jos analiza aspectelor cauzate de Brexit din prisma impozitului pe venit și a securității sociale.

## Impozit pe venit

Când discutăm de impozit pe venit în situații transfrontaliere care au legătură cu Regatul Unit, ne referim de regulă fie la cetățeni britanici care sunt detașați să lucreze pe teritoriul României, fie la cetățeni români care sunt detașați să lucreze pe teritoriul Regatului Unit.

În astfel de situații, pentru a determina modalitatea de impozitare a veniturilor salariale, dar și a celor personale (dacă este cazul), ne raportăm la prevederile Tratatului pentru evitarea dublei impuneri încheiat între România și Regatul Unit. Important de reținut este că acest tratat este încheiat bilateral, între România și Regatul Unit, și că nu este condiționat în nici un fel de apartenența celor două țări de Uniunea Europeană.

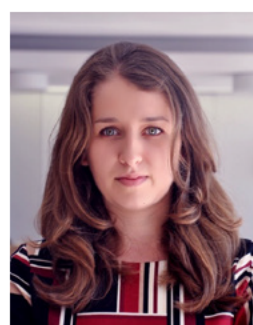
Astfel, din prisma impozitului pe venit, modalitatea de impunere nu se schimbă în urma Brexit, ceea ce înseamnă că avem parte de stabilitate în această arie, putându-ne baza în continuare pe regulile cunoscute și aplicate anterior.

## Contribuții de securitate socială

Nu avem parte de aceeași stabilitate, însă, în ceea ce privește securitatea socială. În urma ieșirii Regatului Unit din Uniunea Europeană, regulamentele dezvoltate la nivelul Uniunii Europene (în speță Reg. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială) nu vor mai fi aplicabile în situații transfrontaliere ce vizează Regatul Unit. În urma negocierilor purtate, Regatul Unit și Uniunea Europeană au încheiat un acord (Trade and Cooperation Agreement) care include și aspecte privind securitatea socială.

Regulile privind coordonarea sistemelor de securitate socială incluse în acest acord nu sunt la fel de complexe precum cele prevăzute în regulamentele europene, nu acoperă aceleași tipuri de prestații de securitate socială și sunt în multe privințe mai restrictive. Pentru a putea aplica prevederile Acordului, acesta trebuie ratificat în Regatul Unit și în fiecare stat membru UE, precum și aprobat de Parlamentul Uniunii Europene.

# Impactul Brexit asupra impozitării și a securității sociale



**Ioana Chiculiță**  
Associate Manager  
People Services

În plus, pentru anumite categorii de persoane care se aflau la data de 31 decembrie 2020 într-o situație transfrontalieră care implică Regatul Unit, putem aplica în continuare prevederile Reg. 883/2004, în baza acordului privind retragerea Regatului Unit din UE/CEE.

Astfel, pentru persoanele se vor afla într-o situație transfrontalieră cu Regatul Unit și un stat membru UE începând cu 01.01.2021, trebuie analizată în detaliu posibilitatea ca persoana respectivă să fie asigurată, respectiv să plătească contribuții de securitate socială într-un singur stat, precum și posibilitatea de a beneficia de prestațiile aferente.

Întrucât nici autoritățile române, nici autoritățile Regatului Unit nu oferă momentan mai multe îndrumări, în cazul în care urmează să trimiteți persoane detașate în Regatul Unit, respectiv să primiți în detașare persoane cu angajator în Regatul Unit, vă recomandăm să analizați în detaliu posibilitatea ca acestea să rămână asigurate în statul de trimitere și, de asemenea, să aveți în vedere faptul că este posibil să existe o dublă plată a contribuțiilor de securitate socială. Un astfel de cost salarial crescut trebuie luat în calcul cu atenție la stabilirea bugetului pentru proiectele desfășurate de compania dvs.

# Meet the Consultant

---



**Ioana Dragu**  
Tax Consultant  
People Services

Fac parte din echipa Global Mobility Services din cadrul departamentului People Services din anul 2015, având o experiență de peste 5 ani în domeniul fiscal. Au fost 5 ani plini de provocări și experiențe, având ocazia de a cunoaște și a activa în diverse arii fiscale, de securitate socială și impozit pe venit, atât a străinilor detașați în România cât și a românilor plecați în afara țării. Am luat contact cu sistemele de securitate socială și fiscală a celorlalte țări și cel mai satisfăcător lucru este ca am avut ocazia de a îmi ajuta clienții în situații dificile.

De asemenea, am avut ocazia de a cunoaște diverși colegi din alte țări în cadrul training-urilor internaționale și de a forma prietenii dincolo de granițele țării.

Anul aceasta a reprezentat o adevărată provocare, atât pentru noi ca specialiști, cât și pentru clienții noștri, un an care se termină cu importante modificări fiscale în contextul actual al unei pandemii. Însă orice experiență vine cu avantajele sale, iar noi, prin prisma activității noastre zilnice, suntem „antrenați” pentru a face față mediului dinamic și schimbărilor.



## **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 Voevod street  
no 16, 400592, Cluj Napoca  
**T:** +40 (372) 377 900  
**F:** +40 (753) 333 800  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Constanta Office**

Mamaia blv., no. 208,  
4th Floor, Constanta,  
900540, Romania  
**T:** +40 (756) 070 044  
**F:** +40 (752) 710 044  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Iasi Office**

Ideo Business Center,  
Pacurari Road, no. 138,  
Ground Floor  
Iasi, 700521, Romania  
**T:** +40 (756) 070 048  
**F:** +40 (752) 710 048  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Timisoara Office**

ISHO Offices  
Take Ionescu blv. no. 50,  
Building A,  
7th floor, Timis, Romania  
**T:** +40 372 377 999  
**F:** +40 372 377 977  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

## **KPMG Moldova**

### **Chisinau Office**

171/1 Stefan cel Mare blv.,  
8th floor, MD-2004, Chisinau  
Republic of Moldova  
**T:** + 373 (22) 580 580  
**F:** + 373 (22) 540 499  
**E:** [kpmg@kpmg.md](mailto:kpmg@kpmg.md)  
[www.kpmg.md](http://www.kpmg.md)

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

