



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Iunie 2022

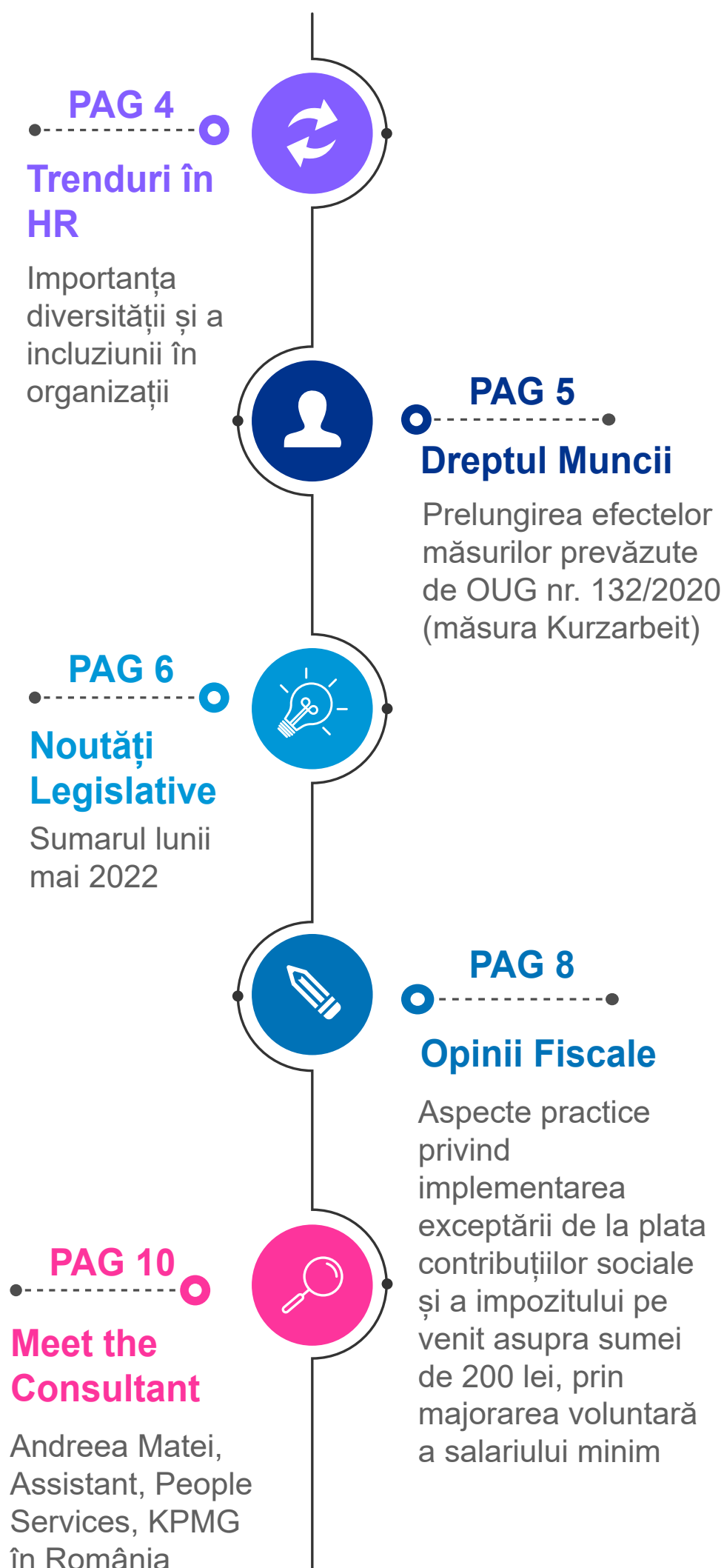




Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa 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 gobale KPMG.

© 2022 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.



În cadrul conferinței KPMG Reshaping Romania 2022 am avut plăcerea să am compania Elisabetei Moraru, Country Manager, Google România, alături de care am discutat despre demistificarea celor mai mari provocări în resurse umane pentru liderii de business din această perioadă. Una dintre cele mai mari întrebări cu care se confruntă astăzi atât angajatorii cât și angajații este obținerea echilibrului potrivit între munca la birou și munca la distanță. Deși mulți angajatori ar dori să vadă o revenire la munca de birou, din motive întemeiate, angajații nu se grăbesc să revină la birou. Discuția a luat în considerare măsura în care angajatorii ar trebui să-și încurajeze personalul să se întoarcă la birou și, de asemenea, a examinat din perspectiva angajatorului unele dintre avantajele muncii la distanță, cum ar fi capacitatea de a deschide noi grupuri de talente dincolo de locațiile tradiționale. S-a discutat despre The Great Resignation, iar concluzia a fost că găsirea angajaților potriviți cu competențele potrivite la momentul potrivit rămâne în continuare o provocare.

Salutări,
Mădălina

#humanity #empathy #togetherforukraine



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

Trenduri în HR

Importanța diversității și a incluziunii în organizații

În contextul unei lumi tot mai complexe și dinamice, cu cât pare că suntem mai interconectați, cu atât comunitățile noastre par să devină mai polarizate și segmentate. Pandemia de Covid-19 a lărgit decalajul dintre acestea, potențând inegalitățile structurale, cele mai vulnerabile categorii sociale suferind cel mai mult. Banca Mondială a numit anul 2021 de criză Covid-19 ca Pandemia inegalității, ca urmare a gradului ridicat de creștere a inegalităților sociale atât în interiorul țărilor, cât și între țări. Grupurile vulnerabile s-au confruntat cu pierderi semnificative de locuri de muncă și implicit de venituri, iar acest lucru impune din partea întregii comunități globale eforturi sporite în redresarea sustenabilă și incluzivă.

Incluziunea socială și diversitatea s-au aflat și înainte de pandemie pe agenda priorităților organizațiilor și a guvernelor și cu toate că s-au înregistrat unele progrese, caracteristicile demografice și personale (inclusiv sex, rasă, orientare sexuală, mediul geografic) continuă să afecteze accesul la serviciile de bază, la traseele de carieră și accesul la oportunități.

Criza pandemică și războiul din Ucraina au determinat o creștere a gradului de conștientizare cu privire la importanța diversității și a incluziunii. Un studiu



Vasilica Solomon

Assistant,
People Services,
KPMG în România

realizat de Organizația Internațională a Muncii unde au participat peste 12000 de angajați din 75 de țări arată că două treimi dintre respondenți consideră că de la începutul crizei pandemice preocupările și acțiunile legate de diversitate și incluziune la locul de muncă au crescut. Totodată, o proporție similară de respondenți afirmă că le-au crescut și așteptările față de angajatori cu privire la modul în care aceștia promovează și integrează diversitatea și incluziunea în organizații. Cele două concepte sunt interconectate, diversitatea făcând referire la reprezentativitatea la nivelul unei entități, în timp ce incluziunea se referă la cât de bine sunt apreciate și integrate într-un mediu contribuțiile, prezența și perspectivele diferitelor grupuri de oameni.

De ce ar trebui organizațiile să acorde importanță celor două concepte?

● În primul rând, un mediu divers și incluziv sporește angajamentul. O cercetare realizată de McKinsey & Company arată că angajații care se simt incluși în mediul organizațional au aproape de 3 ori mai multe șanse decât ceilalți să se simtă dedicați activității lor și să își planifice un traseu profesional în cadrul organizațiilor în care lucrează. Alte cercetări arată că probabilitatea ca angajații care resimt un nivel ridicat de apartenență în cadrul organizațiilor în care lucrează să părăsească organizația, scade cu aproximativ 42%.

● În al doilea rând, diversitatea și incluziunea stimulează inovația în cadrul organizațiilor. Studiile arată că organizațiile incluzive au șanse să fie de 6 ori mai inovatoare decât celelalte și au de 2 ori mai multe șanse de a-și îndeplini sau chiar depăși obiectivele financiare.

● În al treilea rând, un mediu de lucru divers poate crește productivitatea la nivelul întregii organizații. O echipă diversă asigură gamele de experiențe și abilități necesare, iar acest lucru poate ajuta organizația să crească într-o perioadă scurtă de timp și să își crească nivelul de reziliență.

- În al patrulea rând, o forță de muncă diversă ajută în înțelegerea nevoilor clienților și în oferirea de produse și servicii adaptate cerințelor lor.
- Nu în ultimul rând, diversitatea și incluziunea reprezintă piloni importanți ai agendei de ESG a organizațiilor.

Acțiunile enumerate mai jos reprezintă un fundament solid pentru organizațiile preocupate de consolidarea diversității și incluziunii:

- Includerea diversității și a incluziunii ca parte a strategiei organizaționale, încorporate în valori, comportamente, precum și în politici și procese;
- Identificarea potențialelor puncte vulnerabile precum lipsa de reprezentare la nivelul organizației;
- Crearea unei culturi deschise, unde angajații simt că au o voce, prin implicare și ascultare, precum și prin alinierea tuturor etapelor pe parcursul experienței unui angajat cu o organizație, de la recrutare, formare, dezvoltarea carierei, etc. cu principiile diversității și ale incluziunii. Este important ca angajații să se simtă conectați la o cauză comună, dar în aceeași măsură să simtă că organizația recunoaște perspectivele și abilitățile unice pe care aceștia le aduc prin rolul lor.

În contextul actual, unde un număr tot mai mare de angajați își părăsesc locurile de muncă și asistăm la ceea ce se numește The Great Resignation, diversitatea și incluziunea pot deveni imperative strategice în dezvoltarea măsurilor de retenție ale companiilor. Sentimentul de apartenență și faptul că sunt tratați echitabil, reprezintă pentru angajați argumente plauzibile de a alege să rămână într-o organizație. **Însă importanța diversității și a incluziunii ar trebui privită și dincolo de granițele organizaționale, beneficiile acestora propagându-se la nivelul întregii societăți, devenind parte integrantă în construirea unei lumi prospere, sustenabile, bazată pe acceptare, în care fiecare poate să își maximizeze potențialul.**

Dreptul Muncii

Prelungirea efectelor măsurilor prevăzute de OUG nr. 132/2020 (măsura Kurzarbeit)

În ședința din data de 30 mai 2022, Guvernul României a aprobat Ordonanța de urgență 73/2022 pentru completarea 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. 73/2022”). Acest act normativ a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 536 din data de 31 mai 2022.

Cu titlu preliminar, trebuie menționat că OUG nr. 73/2022 a fost adoptată având în vedere: (i) contextul economic internațional generat de creșterea inflației, inclusiv ca urmare a scumpirilor înregistrate pe piețele de energie electrică și gaze naturale, care au determinat majorări ale costurilor de producție, concomitent cu reducerea vânzărilor de produse și servicii, (ii) că sunt angajatori care continuă să se confrunte cu apariția unor situații cu caracter imprevizibil și excepțional care determină stabilirea de reguli specifice pentru anumite domenii de activitate și (iii) că activitatea anumitor angajatori este afectată și de imposibilitatea de aprovizionare cu materii prime și materiale ca urmare a lipsei pieței de desfacere determinate de întreruperea importului și exportului din și către Ucraina și Federația Rusă și Belarus.

Astfel, începând cu data de 8 iunie și până la data de 31 decembrie 2022 continuă să se acorde sprijinul financiar pentru reducerea timpului de muncă (așa-numita măsură Kurzarbeit), destinat angajatorilor, precum și altor entități economice care se confruntă cu diminuarea producției ca urmare a crizei economice prevăzute la art. 1 și art. 3 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, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 282/2020, cu modificările ulterioare („OUG nr. 132/2020”).

De asemenea, a fost prelungită și perioada de acordare a indemnizației de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale pentru profesioniștii prevăzuți de Codul Civil, pentru persoanele fizice care obțin venituri din drepturi de autor și drepturi conexe, potrivit Legii nr. 8/1996, și pentru persoanele cu convenții individuale de muncă în baza Legii

nr. 1/2005.

În ceea ce privește condițiile pentru acordarea acesteia, se prevede că în situația în care angajatorul nu înregistrează o diminuare a cifrei de afaceri de 10% [astfel cum prevedea art. 1 alin. (16) lit. b)], se va lua în calcul diminuarea producției realizate în luna pentru care se solicită aplicarea măsurii cu cel puțin 10% față de aceeași lună a anului 2019 sau față de media lunară a producției realizate în anul 2019. Pentru angajatorii înființați în perioada 1 ianuarie – 15 martie 2020 având cel puțin 1 salariat, diminuarea producției se raportează la producția realizată în luna anterioară aplicării măsurii.

Diminuarea producției cu cel puțin 10% trebuie să reiasă din declarația pe proprie răspundere care va însoți cererea pentru decontarea sumelor plătite cu titlu de indemnizație. Modelul declarației pe proprie răspundere urmează să fie aprobat prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale în termen de 10 zile de la intrarea în vigoare a OUG nr. 73/2020.

De asemenea, pe parcursul acestei perioade de aplicare a OUG nr. 73/2022, vor fi aplicabile și următoarele dispoziții din OUG nr. 132/2020:

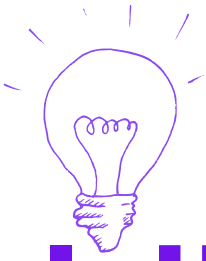
- dispozițiile art. 11 referitoare la cererea de decontare (documente însoțitoare, condiții de depunere și aspecte legate de aprobare);
- dispozițiile art. 2 referitoare la stagiul asimilat în sistemul asigurărilor de șomaj;
- dispozițiile art. 7 referitoare la categoriile de angajatori exceptați de la aplicarea măsurilor prevăzute de OUG nr. 132/2020;
- dispozițiile art. 8 referitoare la calificarea drept contravenție a faptelor de primire la muncă, sub orice formă, inclusiv în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, în afara programului de muncă redus în condițiile OUG nr. 132/2020.



Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial Nr. 431 din data de 3 mai 2022

a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2022 pentru completarea și modificarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (2¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Dintre completările aduse, menționăm definirea unor noi expresii precum «concediu de îngrijitor» și «formule flexibile de lucru» precum și interdicția angajatorului de a dispune concedierea pe durata în care salariata/salariatul se află în concediul de îngrijitor sau salariata/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.

● În Monitorul Oficial nr. 489 din 17 mai 2022

s-a publicat Legea nr. 135/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative. Astfel, începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022 intră în vigoare prevederile Legii 135/2022 care se referă la o serie de facilități fiscale aplicabile în domeniul agricol și al industriei alimentare, precum și la modalitatea de acordare a acestora. Facilitățile fiscale prevăzute de Legea 135/2022 sunt aplicabile în perioada 1 iunie 2022 - 31 decembrie 2028 pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor cuprinse între 3.000 lei și 30.000 lei, de la angajatori care desfășoară activități în sectorul agricol sau în industria alimentară,

angajatori care realizează de asemenea cel puțin 80% din cifra de afaceri din activitățile enumerate de lege. Facilități fiscale sunt următoarele:

- sunt scutite de la plata impozitului pe venit;
- beneficiază de reducerea cotei contribuției de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale, aceasta având un procent de 21.25%;
- sunt exceptate de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate.

O altă modificare importantă adusă de această lege face referire la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru angajații din sectorul agricol și din industria alimentară ce este stabilit la minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră. Noul salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată este aplicabil în perioada 1 iunie 2022 - 31 decembrie 2028.

Legea 135/2022 – pentru modificarea unor acte normative

● În Monitorul Oficial nr. 494 din 18 mai 2022

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 67/2022 privind unele măsuri fiscale, precum și pentru modificarea și completarea art. 59 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală. Astfel, potrivit acestui act normativ începând cu 1 iunie 2022, în cazul în care angajatorii majorează voluntar, oricând în perioada 1 iunie – 31 decembrie 2022 inclusiv, nivelul salariului minim de la 2550 lei la 2750 lei, fără a include sporuri și alto adaosuri, în cazul salariaților ce desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă și care sunt

încadrați cu normă întreagă la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii pentru suma de 200 de lei.

● În Monitorul Oficial nr. 502 din 23 mai 2022

a fost publicată Legea 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, privind accesul online a salariaților sau foștilor salariați la datele din Registrul general de evidență a salariaților. Astfel, principala modificare face referire la dreptul salariaților de a avea access on-line în Registrul general de evidență a salariaților pentru vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și pentru generarea online și descărcarea unui extras din registru.

Aceste drepturi se acordă atât angajaților activi cât și foștilor salariați. În plus, se introduce și prevederea conform căreia vechimea în muncă si/sau în specialitate poate fi dovedită și cu extrasul generat de către salariați.

În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi (i.e. 26 mai 2022) se va stabili, prin hotărâre a Guvernului, procedura de acces online a salariaților sau foștilor salariați la datele din Registrul general de evidență a salariaților, modalitatea de generare și descărcare a extrasului precum și condițiile în care, prin extras, se poate dovedi vechimea în muncă și/sau în specialitate.

● În Monitorul Oficial nr. 536 din data de 31 mai 2022

a fost publicată Ordonanță de urgență 73/2022 pentru completarea 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.

Ordonanță de urgență nr. 73/2022



OpiniiFiscale

Aspecte practice privind implementarea exceptării de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit asupra sumei de 200 lei, prin majorarea voluntară a salariului minim

Impusă de contextual economic actual, în care preturile la energia electrică, gaze naturale, combustibili și la produsele alimentare au crescut semnificativ generând astfel o scădere a nivelului de trai al persoanelor cu venituri la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, Guvernul a adoptat Ordonanța de urgență 67/2022 privind unele măsuri fiscale, precum și pentru modificarea și completarea art. 59 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscal și a fost publicată în Monitorul Oficial în data de 18 mai 2022 (numită în continuare OUG 67/2022).

Astfel, începând cu **1 iunie 2022**, angajații încadrați cu un salariu egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin lege și ai căror angajatori le vor majora voluntar salariul de bază lunar brut cu 200 lei (crescând astfel de la un salariu brut de încadrare de 2.550 lei la un nou salariu brut de încadrare de 2.750 lei, fără a include sporuri și alte adaosuri), vor beneficia de exceptarea de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii pentru suma de 200 de lei reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor.

Prevederile se aplică persoanelor, care la data de 1 iunie 2022, își desfășoară activitatea în baza contractului individual de muncă, sunt încadrate cu normă întreagă la locul unde se află funcția de bază, și pentru care, **angajatorul majorează voluntar**, oricând în perioada **1 iunie-31 decembrie 2022 inclusiv**, nivelul salariului de

bază lunar brut cu suma de 200 de lei, respectiv **de la 2.550 de lei la 2.750 de lei**, fără a include sporuri și alte adaosuri. Prevederile se mai aplică și persoanelor nou-angajate în perioada 1 iunie-31 decembrie 2022 inclusiv, pentru care, în contractul individual de muncă se stabilește un nivel al salariului brut de încadrare de 2.750 lei, fără a include sporuri și alte adaosuri.

Tratamentul fiscal favorabil menționat, se aplică doar pentru perioada în care angajatorul a acordat un salariu minim de 2.750 lei, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2022 inclusiv.

Alte aspecte menționate de OUG 67/2022 fac referire la faptul că suma de 200 lei **nu se ia în calcul la determinarea deducerilor personale** dar și la faptul că valoarea de 200 lei pentru care nu se datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii, se proratează în funcție de următoarele:

- perioada din lună pentru care s-a acordat majorarea salarială, în cazul în care majorarea salarială nu se efectuează cu data de întâi ale lunii sau nu se menține până în ultima zi a lunii;
- data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă, în cazul angajaților ce sunt direct încadrați în muncă în perioada 1 iunie - 31

decembrie 2022 cu salariul de baza de 2.750 lei;

- fracția din lună pentru care se determină veniturile din salarii și asimilate salariilor, în cazul angajaților ce au perioade din lună pentru care nu obțin venituri (ex. cazul în care contractul de muncă este suspendat);
- data de la care încetează contractul individual de muncă.

În plus față de cele prezentate mai sus, atragem atenția asupra faptului că, odată cu modificarea salariului de încadrare al salariaților, toate drepturile acestora ce se acordă prin raportare la salariul de încadrare, se vor calcula la noul salariu de 2750 lei. De exemplu, indemnizațiile aferente sporului de noapte, sporului pentru muncă suplimentară, sporului de vechime, concediului de odihnă și alte asemenea indemnizații, se vor majora prin raportare la noul salariu de încadrare, în timp ce exceptarea de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii, se aplică pentru o valoare maximă pe lună de 200 lei. Astfel, creșterea voluntară de 7.84% a salariului minim acordat va influența creșterea cu același procent și a celorlate drepturilor salariale ale angajaților, și implicit se va genera o creștere a taxelor datorate către bugetul de stat.

În ceea ce privește stagiile de asigurare și de cotizare, subliniem faptul că suma de maxim 200 lei (calculată conform celor de mai sus), fiind exceptată de la plata contribuțiilor sociale, nu va fi luată în calcul la stabilirea stagiului de asigurare pentru plata concediilor medicale, și nici la stabilirea contribuției către fondurile de pensii și somaj.

Ne puteți contacta oricând pentru mai multe detalii privind modalitatea de implementare și impactul prevederilor OUG 67/2022 asupra costurilor.



Luminița Fășie

Senior Manager,
People Services,
KPMG în România



Meet the Consultant



Andreea Matei

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Mă numesc Andreea Matei și m-am alăturat echipei de Accounting and Payroll în luna martie 2022. Am lucrat în domeniul aviației timp de 5 ani de zile. În 2016 am obținut primul job de stewardesă în orientul mijlociu iar în 2019 m-am întors înapoi în România alăturându-mă unei companii aeriene având baza în România. Îmi doream stabilitate din punct de vedere al programului, pe care nu o puteam obține ca stewardesă de aceea am decis că este momentul pentru o schimbare de carieră.

După experiența acumulată ca stewardesă a venit și momentul aterizării.

Am primit din partea turnului de control o notificare de aterizare în condiții de siguranță, așadar am aterizat la KPMG. M-am integrat cu ușurință în echipă, colegii fiind foarte deschiși, prietenoși și bine pregătiți din punct de vedere profesional. Printre activitățile mele zilnice se numără pregătirea calculului salarial precum și administrarea bazelor de date ale clienților. În prezent sunt studentă în anul II al programului de master "Development, International Cooperation and Humanitarian Aid- SNSPA" cât și în cadrul unui curs de IT. Am ales KPMG deoarece consider că această companie reprezintă o oportunitate de a evolua pe plan profesional.



KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Soseaua Bucuresti-Ploiesti
nr. 89A, Sector 1, Bucuresti 013685,
Romania,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
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

