



People Services

Newsletter



Buletin informativ

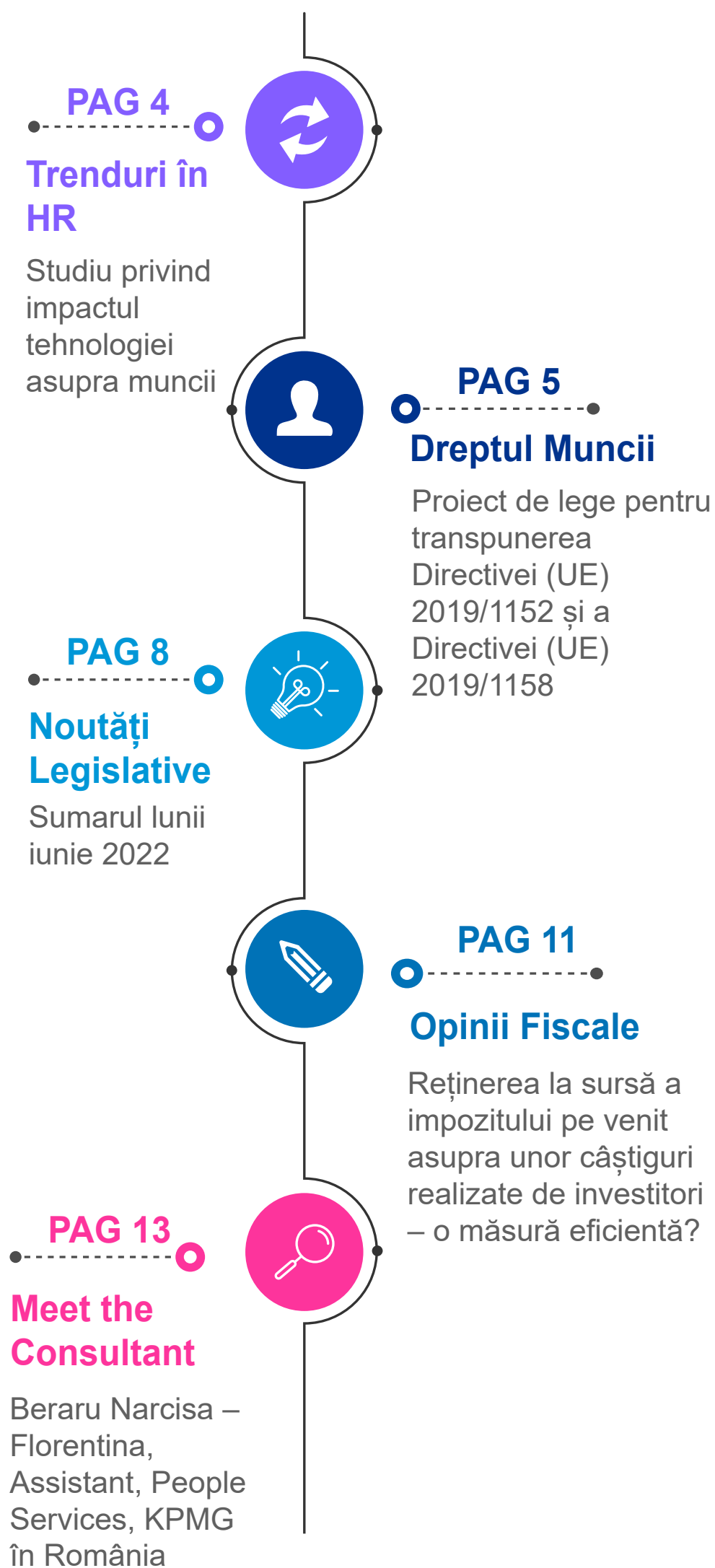
Iulie 2022



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.



La finalul lunii iunie a avut loc lansarea raportului de cercetare a impactului tehnologiei asupra a două dintre cele mai importante sectoare ale economiei românești, sectorul Auto și cel de Petrol și Gaze, cercetare inițiată de Confederația Concordia și derulată cu asistența KPMG și Ipsos. În cadrul evenimentului de lansare, la care am participat alături de partenerii noștri de la Ipsos precum și de reprezentanți ai Blocului Național Sindical și ANOFM, am discutat despre tendințele care influențează cele 2 sectoare, beneficiile și provocările pe care le aduce transformarea digitală precum și despre impactul digitalizării asupra competențelor necesare în viitor și asupra meseriilor. Unele dintre aspectele discutate au vizat măsurile de creștere a familiarității lucrătorilor cu schimbările anticipate, îmbunătățirea colaborării între sistemele public și privat pentru a pregăti lucrătorii pentru economia digitală precum și inițiativele locale, dar și bunele practici pentru stimularea învățării pe tot parcursul vieții. Concluzia este că pregătirea lucrătorilor pentru tranziție rămâne o prioritate atât pentru autorități, cât și pentru companiile private și partenerii sociali. Voi cum vă pregătiți angajații pentru tranziția către tehnologie? Dacă vreți să discutăm pe această temă, puteți să imi scrieți la adresa mea de email mracovitan@kpmg.com.

Salutări,
Mădălina
#humanity #empathy #togetherforukraine



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

Trenduri în HR

Studiu privind impactul tehnologiei asupra muncii

Piața muncii se află de ceva vreme în mijlocul unei revoluții digitale. Tranziția către o societate digitalizată a început de câteva decenii, însă schimbările tehnologice s-au accelerat într-un ritm fără precedent în ultimii ani. Pe fondul acestor schimbări, se anticipează că vom observa o serie de transformări la nivelul abilităților necesare derulării activităților precum și la nivelul locurilor de muncă și meseriilor actuale.

Forumul Economic Mondial vorbește despre o “revoluție a recalificării”, în condițiile în care în sondajul Future of Jobs 2020 estima că, până în 2025, 50% dintre angajați vor avea nevoie să dezvolte noi seturi de competențe, iar pentru 40% dintre angajați se va schimba setul de abilități de bază necesare în muncă. Totodată, Forumul Economic Mondial arată că, prin schimbarea diviziunii muncii între oameni și mașini, 85 de milioane de locuri de muncă ar putea fi desființate, însă alte 97 de milioane de noi roluri ar putea să apară, adaptate noului context al pieței muncii.

Astfel de semnale reprezintă un îndemn către autorități și către companiile din întreaga lume să dezvolte soluții - strategii, politici și programe solide pentru a asigura o tranziție de succes a lucrătorilor către meseriile viitorului iar un prim pas îl reprezintă înțelegerea



Raluca Modoran

Associate Manager,
People Services,
KPMG în România

impactului acestor tendințe asupra forței de muncă.

În acest context, KPMG împreună cu Ipsos au derulat un studiu pentru Confederația Patronală Concordia, în cadrul proiectului “Renewed social dialogue for the new world of work. Job transitions & digitalisation in two industrial sectors in CEE countries –Romania, Hungary, Slovakia. WorkTransitionCEE”, proiect co-finanțat de Uniunea Europeană, privind impactul tehnologiei asupra a două sectoare din România, sectorul Auto și Petrol și Gaze, unele din cele mai puternice sectoare economice ale României.

Printre principalele tendințe identificate în urma studiului menționăm:

- Digitalizarea și automatizarea iau amploare în sectoarele Auto și Petrol și Gaze, dar părerile liderilor din companiile participante sunt împărțite cu privire la orizontul de timp mediu de transformare;
- Transformarea digitală aduce o serie de beneficii cu privire la reducerea costurilor, eficientizarea proceselor, acces la date și timp mai scurt de decizie, creșterea productivității sau diversificarea producției dar și provocări, cum ar fi efortul de adaptare a forței de muncă la noua realitate, lipsa abilităților necesare lucrului cu noile tehnologii și gestionarea mai multor generații în cadrul forței de muncă, cu nivel de apetit pentru tehnologie, așteptări și pregătire diferite;
- Abilitățile necesare în activitatea de zi cu zi vor înregistra o dinamică semnificativă, cu o creștere în importanță a abilităților digitale și o scădere a competențelor manuale, a celor de colectare și prelucrare a datelor și raportare sau cele care stau la baza activităților repetitive;
- Automatizarea și digitalizarea vor genera transformări și la nivelul ocupațiilor, meseriile identificate ca având un nivel mai ridicat de expunere în fața tehnologiei, sunt cele care au un grad ridicat de predictibilitate și repetitivitate în îndeplinirea atribuțiilor, necesită manevrarea unui set definit și clar de informații și presupun atribuții ce pot fi relativ ușor preluate de tehnologie

- Angajații din cele două industrii sunt în mare parte conștienți de schimbările care se petrec în lume în general și în industria lor în particular și de beneficiile progresului tehnologic în munca lor. În același timp însă, ei sunt îngrijorați cu privire la impactul acestor schimbări asupra lor ca indivizi și angajați.
- Organizațiile intervievate conștientizează impactul tehnologiei asupra forței de muncă, și au demarat identificarea și implementarea de măsuri pentru facilitarea tranziției.

Pe fondul aspectelor identificate în urma derulării studiului, am propus o serie de **recomandări**:

- Transformarea procesului de planificare strategică a forței de muncă în companii în direcția unor procese agile, pe bază de foresight și planificare a scenariilor;
- Identificarea și dezvoltarea abilităților critice pentru viitor;
- Consolidarea abilităților transversale.
- Dezvoltarea sistemelor de formare continuă pentru a susține o abordare a învățării continue, pe tot parcursul vieții;
- Corelarea competențelor dobândite pe parcursul școlii cu realitățile economiei românești;
- Dezvoltarea unor culturi organizaționale deschise la schimbare;
- Creșterea nivelului de familiaritate a lucrătorilor cu schimbările anticipate. Colaborarea între sistemele public-privat pentru a pregăti lucrătorii pentru economia digitală.

Vă invităm să parcurgeți studiul pe site-ul Confederației Patronale Concordia, inclusiv mai multe detalii privind tendințele care conturează piața muncii cât și dinamica competențelor și a ocupațiilor la nivelul celor două sectoare, pe baza contribuțiilor companiilor participante la cercetare - **Cum transformă Revoluția 4.0 munca. - Confederația Patronală Concordia**

Dreptul Muncii

Proiect de lege pentru transpunerea Directivei (UE) 2019/1152 și a Directivei (UE) 2019/1158

Conform art. 21 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană („Directiva (UE) 2019/1152”) statele membre UE trebuie să ia măsurile necesare pentru a transpune în legislația internă prevederile prezentei directive până la 1 august 2022, iar conform art. 20 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului („Directiva (UE) 2019/1158”) statele membre UE trebuie să transpună prevederile prezentei directive în legislația internă până la data de 2 august 2022.

În considerarea celor două directive, a fost elaborat Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare („**Codul muncii**”), precum și pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare („**Proiectul de lege**”). Proiectul de lege a fost înscris pe ordinea de zi din data de 29 iunie 2022 a Senatului, însă a fost respins pentru că nu au fost întrunite suficiente voturi pentru a fi adoptat, chiar dacă majoritatea senatorilor prezenți au votat „pentru”. Proiectul de lege a fost înaintat Camerei Deputaților spre dezbatere, în calitate de Cameră decizională. Urmează să vedem dacă Proiectul de lege va fi adoptat având în vedere termenul limită impus de cele două directive.

Mai jos redăm principale prevederi ale Proiectului de lege care vizează modificarea Codului muncii:

1 Astfel, prevederile acestuia ar urma să se aplice și persoanelor angajate care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România. Astfel că, în aceste condiții nu va mai prezintă interes cetățenia salariatului și nici locul unde prestează activitatea respectivă, aplicabilitatea Codului muncii fiind determinată de **sediul angajatorului** pentru care salariatul prestează

activitatea. Putem considera că această prevedere vine în completarea Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă („**Legea nr. 81/2018**”) care permite ca activitatea să se presteze de către telesalariat de oriunde, chiar și din afara țării.

2 Definiția dată termenului de **victimizare** prevăzută la art. 5 alin. 7 se propune a fi modificată în sensul că va reprezenta „victimizare orice tratament advers, venit ca o reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

De asemenea, se propune introducerea alineatului 10 al articolului 5 din Codul muncii prin care **se interzice orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților** datorat solicitării sau exercitării unuia din drepturile prevăzute la art. 38 alin. 1 din Codul muncii (e.g. dreptul la salarizare, dreptul la egalitate de șanse și de tratament, dreptul la demnitate în muncă etc.).

În acest sens, la art. 6 din Codul muncii se propune introducerea a două alineate prin care se prevede că **salariații beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers** din partea angajatorului, iar salariatul care se consideră a fi victima unui tratament advers din partea angajatorului **poate formula o cerere de chemare în judecată pentru acordarea de despăgubiri** și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența acestui tratament.

3 Poate una dintre cele mai importante propuneri este legată de **modificarea și completarea articolului 17 alin. 3 care vizează lărgirea sferei de informare** a persoanei selectată în vederea angajării ori a salariatului cu privire la:

- locul de muncă, sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de angajator, după caz;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, indicate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- durata și condițiile perioadei de probă;
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- asigurarea medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului suportate de angajator, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator.

În plus, în cazul salariatului care urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul va trebui să îl **informeze cu privire la țara sau țările**, precum și **durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate**.

În cazul în care angajatorul nu va informa salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la art. 17, art. 18, art. 105, art. 1072 , art. 242, acesta din urmă va putea sesiza Inspekția Muncii sau organele de inspecție ale angajatorului, dacă angajatorii au organizate astfel de organe în structura lor. Sesizarea se face numai după ce salariatul a notificat în prealabil angajatorul și numai dacă angajatorul nu îi comunică informațiile solicitate în termen de 7 zile lucrătoare de la momentul solicitării. Dacă

angajatorul nu își va îndeplini obligația de informare, salariatul are dreptul de a se adresa instanței de judecată și să solicite despăgubiri pentru prejudiciul cauzat ca urmare a lipsei informării.

4 Prin legi speciale se pot prevedea **perioade de probă mai mari** decât cele prevăzute de Codul muncii (cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere).

5 Este prevăzut **dreptul salariaților de a presta activitate pentru mai mulți angajatori**, iar angajatorul nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept, cu excepția situațiilor în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

6 Salariații cu o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator, care și-au încheiat perioada de probă, au **dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant** care le asigură condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, iar angajatorul va trebui să le răspundă salariaților respectivi, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării.

7 Este introdus un nou timp de contract individual de muncă, respectiv **contractul individual de muncă cu fracțiuni de normă și program imprevizibil** aplicabil în cazul salariatului al cărui **model de organizare a muncii este în totalitate sau în mare parte imprevizibil** și care urmează a fi stabilit de angajator cu acordul salariatului.

Modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil atunci când cel puțin 80% din activitatea salariatului se desfășoară după un program de lucru stabilit de către

angajator, în raport de necesitățile acestuia, prin convocarea la locul de muncă fie: (i) **direct**, prin atribuirea unor sarcini de serviciu sau (ii) **indirect**, prin impunerea salariatului a obligației de a da curs solicitării clienților. Acesta va trebui să fie **prevăzut în mod expres în contractul individual de muncă. Se interzice prestarea muncii suplimentare**, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Drepturile salariale se acordă raportat la durata muncii stabilită prin contractul individual de muncă, chiar dacă numărul orelor efectiv lucrate de salariat, în baza convocărilor efectuate de angajator pentru luna care se face plata salariului, este mai mic.

În cadrul Proiectului de lege se prevede că pentru a putea solicita salariatului să presteze muncă conform modelului de organizare imprevizibil, **angajatorul trebuie să respecte anumite obligații stabilite în sarcina sa**, în caz contrar salariatul având **posibilitatea de a refuza îndeplinirea sarcinii, fără a putea fi sancționat de angajator** (e.g. convocarea în scris în format electronic sau suport de hârtie cu cel puțin 48h înainte).

8 În materie de **concedii**, a fost introdus un nou tip de concediu, respectiv **concediul de îngrijitor** care reprezintă concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave pentru o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, durată ce poate fi prelungită prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă.

În plus, salariatul poate beneficia și de **dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute**, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Salariatul și angajatorul vor stabili modalitatea de recuperare a acestei perioade.

Concediul paternal urmează a fi reglementat de Codul muncii. Durata acestuia este de 10 zile lucrătoare și se acordă la solicitarea scrisă din partea salariatului.

9 **Formarea profesională** inițiată de angajator se realizează în timpul programului de lucru și reprezintă timp de muncă, cu excepția cazului în care formarea profesională are ca rezultat obținerea, menținerea sau reînnoirea unei calificări profesionale și dacă angajatorul nu este obligat prin legi speciale sau prin contracte colective de muncă aplicabile să ofere salariatului respectiva calificare profesională.

10 Pe lângă prevederile obligatorii prevăzute în Codul muncii, **Regulamentele interne** trebuie să prevadă și:

- **reguli referitoare la preaviz și**
- **informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.**

Regulamentul intern se va aduce la cunoștința salariaților în termen de 7 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă.



Irina Stănică

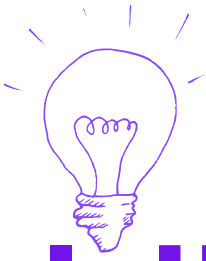
Senior Manager,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL



Carmen Crețu

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial Nr. 528 din 30 mai 2022

s-a publicat Norma 15 a Autorității de Supraveghere Financiară privind calculul actuarial al provizionului tehnic pentru fondurile de pensii ocupaționale, care stabilește regulile de calcul, de verificare, de constituire, de investire și de utilizare a provizionului tehnic pentru fondurile de pensii ocupaționale.

● În Monitorul Oficial nr. 536 din 31 mai 2022

s-a publicat Ordonanța de urgență nr.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[1]CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

● În Monitorul Oficial, partea V, nr. 2 din 31 mai 2022

s-a publicat Contractul colectiv de muncă negociat la nivelul Sectorului de Activitate "Activități Financiare, Bancare și de Asigurări din România" înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. drept contract la nivel de grup de unități sub nr. 583 din data de 02.05.2022.

● În Monitorul Oficial nr. 542 din 02 iunie 2022

s-a publicat Ordonanța de urgență 74/2022 privind acordarea unui ajutor financiar pensionarilor sistemului public de pensii, ai sistemului pensiilor militare de stat, precum și beneficiarilor de drepturi prevăzute de legi cu caracter special, în luna iulie 2022.

● În Monitorul Oficial nr. 555 din 07 iunie 2022

s-a publicat Hotărârea 743/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind documentele de ședere eliberate cetățenilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora, precum și în domeniul străinilor.

În funcție de opțiunea solicitanților, cărțile de rezidență și cărțile de rezidență permanentă se ridică de la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări unde a fost depusă cererea sau pot fi expediate de către Inspectoratul General pentru Imigrări, prin servicii de curierat, la domiciliul sau la reședința din România a titularilor, cu suportarea de către aceștia a cheltuielilor de expediție.

Membrii de familie care nu sunt cetățeni ai Uniunii Europene, care își exercită dreptul de rezidență în România, posesori ai unor cărți de rezidență obținute anterior intrării în vigoare a Regulamentului (UE) 2019/1.157, sunt obligați să se prezinte la formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări în vederea preschimbării acestora, până la data de 3 august 2023, în situația în care valabilitatea documentelor deținute depășește această dată.

● În Monitorul Oficial nr. 567 din 10 iunie 2022

s-a publicat Acordul nr. 23 din noiembrie 2021 între Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și titlurilor științifice.

● În Monitorul Oficial nr. 584 din 16 iunie 2022

s-a publicat Ordinul Nr. 1090/2022 privind aprobarea Procedurii de comunicare prin mijloace electronice de transmitere la distanță între organul fiscal central și persoanele fizice, persoanele

juridice și alte entități fără personalitate juridică. Ordinul menționează că transmiterea de către contribuabili (i.e. persoanele fizice, persoanele juridice și alte entități fără personalitate juridică) de la distanță a documentelor se realizează prin intermediul serviciului „*Spațiul privat virtual*” - *serviciu de distribuție electronică înregistrată care permite transmiterea de date prin mijloace electronice* și furnizează dovezi referitoare la manipularea datelor transmise, inclusiv dovezi privind trimiterea și primirea datelor, asigurând protejarea datelor transmise împotriva riscului de pierdere, furt, deteriorare sau orice modificare neautorizată.

● **În Monitorul Oficial nr. 591 din 17 iunie 2022**

s-a publicat Ordinul Nr. 1081/2022 pentru modificarea modelului, conținutului și instrucțiunilor de completare ale formularului 208 „Declarație informativă privind impozitul pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal”, aprobat prin Ordinul ministrului finanțelor publice și al ministrului justiției nr. 1.022/2.562/2016 privind aprobarea procedurilor de stabilire, plată și rectificare a impozitului pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal și a modelului și conținutului unor formulare utilizate în administrarea impozitului pe venit.

● **În Monitorul Oficial nr. 596 din 20 iunie 2022**

s-a publicat Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 964/2022 pentru aprobarea modelului declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 31 alin. (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. Prin intermediul acestui act normativ, se aprobă modelul declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 31 alin. (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 și completările ulterioare, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

● **În Monitorul Oficial nr. 613 din data de 22 iunie 2022**

s-a publicat Legea nr. 187/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare. Potrivit acestui act normativ s-au produs următoarele modificări:

- **În privința tichetelor de masă, începând cu data de 1 iulie 2022**, valoarea nominală a unui tichet de masă **nu poate depăși cuantumul de 30 RON**. În continuare, precizăm că această valoare se aplica și în semestrul II al anului 2022, precum și în primele 2 luni ale semestrului I al anului 2023.

În plus, angajatorii **pot acorda suplimentar, în luna iulie 2022**, tichete de masă având valoarea corespunzătoare diferenței dintre valoarea de 30 RON /tichete de masă/zi și valoarea acordată în luna iunie 2022 corespunzător zilelor lucrate în această lună.

- **În privința tichetelor cadou**, potrivit acestui act normativ, se dispune ca prin excepție de la prevederile art. 15 alin. 2) din Legea 165/2018, **organizațiile sindicale** legal constituite **pot**

acorda din fonduri proprii, ocazional, tichete cadou membrilor proprii care nu au calitatea de angajați ai organizației sindicale.

Frecvența acordării tichetelor cadou și valoarea acestora se vor stabili de către conducerea organizației sindicale, prevederile referitoare la achiziționarea și emiterea tichetelor cadou aplicându-se în mod corespunzător.

- **În privința voucherelor de vacanță**, se dispune că **acestea vor putea fi utilizate și pentru acoperirea cheltuielilor cu taberele școlare**, naționale sau tematice, organizate pe teritoriul României, **la care participă copilul titularului**. Procedura privind plata taberelor în acest mod, urmează a se stabili prin ordin comun al ministrului educației și al ministrului finanțelor.

● **În Monitorul Oficial nr. 631 din 27 iunie 2022**

s-a publicat Hotărârea Guvernului nr. 822/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic.

Astfel, tichetul de activități casnice poate fi utilizat în condițiile legii doar în scopul remunerării activităților casnice desfășurate de către prestatorul casnic sau de către persoanele care exercită ocazional profesia de bonă, prevăzute la art. 2 alin. (1) din lege.

Pentru desfășurarea de activități casnice remunerate, în condițiile legii, atât beneficiarii casnici, cât și prestatorii casnici se înregistrează prin crearea unui cont personal în Platforma electronică de evidență a desfășurării activităților casnice, gestionată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă potrivit art. 13 alin. (2) din lege, denumită în continuare platforma

electronică.

Conform Art. 6. — (1) Preschimbarea în bani a tichetelor de activități casnice se poate realiza la sediul oricărei agenții pentru ocuparea forței de muncă, la sediile unităților furnizorului de serviciu universal, prevăzut la art. 6 alin. (1) din lege, sau prin ordin de plată/transfer în contul bancar indicat de către prestatorul casnic prin platforma electronică.

● **În Monitorul Oficial nr. 654 din 30 iunie 2022**

s-a publicat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

● **În Monitorul Oficial nr. 661 din 1 iulie 2022**

s-a publicat Ordinul ministrului finanțelor nr. 1525/2022 privind stabilirea Procedurii de acordare a facilităților fiscale în sectorul agricol și în industria alimentară. Prevederile ordinului se aplică începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022.

s-a publicat Ordinul ministrului finanțelor nr. 1528/2022 privind stabilirea Procedurii de acordare a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor. Prevederile ordinului se aplică începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022.

OpiniiFiscale

Reținerea la sursă a impozitului pe venit asupra unor câștiguri realizate de investitori – o măsură eficientă?

Veniturile din investiții la bursă sunt un subiect “la modă” în ultimul timp. Persoanele fizice sunt tot mai interesate de acest subiect, în încercarea de a-și proteja economiile și de a obține randamente eficiente pe termen lung. În același timp, există o preocupare la nivelul autorităților în ceea ce privește stimularea investițiilor pe piața bursieră din România. Câteva măsuri fiscale recente în acest sens vizează reducerea cotelor de impozitare pentru anumite tipuri de investiții și reținerea la sursă a impozitului pe venit. Aceste modificări sunt aduse de Legea 142/2022 care modifică Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Prin această lege se modifică regulile de impozitare privind câștigurile de capital realizate prin intermediari români (mai exact, intermediarii definiți potrivit legislației în materie, societățile de administrare a investițiilor, societățile de investiții autoadministrate, administratorii de fonduri de investiții alternative, rezidenți fiscali români sau nerezidenți care au în România un sediu permanent ce are calitatea de intermediar). Legea este aplicabilă începând cu 1 ianuarie 2023.

Cele mai importante modificări aduse de Legea 142 se referă la:

- diminuarea cotei de impozitare pentru câștigurile realizate prin acești intermediari (i.e. „1% pentru câștigurile din tranzacționarea titlurilor de valoare care au fost dobândite și înstrăinate într-o perioadă mai mare de 365 de zile, precum și pentru câștigurile din efectuarea de operațiuni cu instrumente financiare derivate deținute o perioadă mai mare de 365 de zile, respectiv 3% pentru titluri înstrăinate într-o perioadă mai mică de 365 de zile de la data dobândirii sau

derivate deținute o perioadă mai mică de 365 de zile de la data dobândirii”);

- metoda de determinare a valorii fiscale este „metoda prețului mediu ponderat, cuprinzând și costurile aferente transferului/operațiunii, pe fiecare simbol, indiferent de perioada de deținere”
- obligația de calculare, reținere la sursă, declarare și plată a impozitului pe venit la fiecare tranzacție efectuată prin intermediarii vizați de lege revine acestor intermediari, atât pentru veniturile obținute din România, cât și pentru cele obținute din străinătate (cu excepția veniturilor din transferul aurului de investiții, pentru care intermediarii nu au obligația de reținere la sursă a impozitului datorat);
- imposibilitatea de a reporta și compensa cu venituri viitoare, pierderile realizate prin acești intermediari.

Un prim aspect care ar trebui supus atenției este rata de impozitare diferențiată, cu potențial discriminatoriu. Observăm din textul de lege că tratamentul fiscal favorabil (i.e. cotele de 1%, respectiv 3%) se aplică doar pentru acele venituri din România și din străinătate obținute prin intermediarii vizați de lege. Cu alte cuvinte, pentru tranzacțiile derulate prin brokeri din străinătate, fie că sunt venituri obținute din România sau din străinătate, cota de impunere rămâne 10%. Prin urmare, se poate întâmpla ca pentru câștigul realizat din tranzacționarea aceluiași titlu, dar prin intermediari diferiți (unul din România și unul din afară), investitorul să plătească o cotă diferită de impozitare. Altfel spus, pentru același tip de venit, din aceeași sursă, cota de impozitare poate fi diferită. În plus, la nivelul Uniunii Europene, tratamentul fiscal diferențiat (broker înregistrat în România

vs. broker înregistrat în străinătate) poate constitui un caz de discriminare.

De asemenea, din expunerea de motive a legii 142, se înțelege că scopul legii este “dezvoltarea pieței locale de capital și transformarea acesteia într-o alternativă viabilă de finanțare a companiilor românești”, “stimularea participării investitorilor pe piața bursieră românească” și “creșterea finanțării prin bursă a companiilor performante din România”. Ori Legea 142 nu face referire strict la titlurile emise de rezidenți români și nici la tranzacțiile derulate prin bursa din România. Un investitor poate investi printr-un broker care este subiect al legii 142 (și în consecință aplică cotele de impozitare reduse), dar care nu investește pe piața din România și care poate nu tranzacționează deloc titluri ale companiilor românești. În acest caz, scopul legii, așa cum a fost prezentat în expunerea de motive, nu este atins.

În ceea ce privește modalitatea de declarare, la o primă vedere, reținerea la sursă este o metodă de declarare simplificată. Pe de altă parte, dacă venitul non-salarial obținut (inclusiv cel din investiții) depășește plafonul de 12 salarii minime brute pe economie, i.e. 30.600 RON pentru anul 2022), persoana fizică oricum trebuie să depună declarația unică cu scopul declarării CASS. De asemenea, raportarea câștigului de capital prin declarația unică nu era dificilă, întrucât sumele erau deja calculate și comunicate de intermediar. În plus, în ultimii ani, procesul de declarare prin Declarația Unică s-a simplificat destul de mult (inclusiv deschiderea unui cont SPV – Spațiu Privat Virtual - se poate face într-un tot online), iar contribuabilii s-au obișnuit cu modalitatea de declarare și plată (cu termen unic).

Cât privește creșterea gradului de colectare a taxelor la bugetul de stat, considerăm că majoritatea celor care obțineau venituri din investiții prin brokeri din România, oricum declarau venitul respectiv, dată fiind obligația intermediarului de a anunța atât investitorul, cât și ANAF privind

veniturile realizate de investitor în anul precedent. Prin urmare, dacă investitorul omitea depunerea declarației unice cu scopul raportării câștigului de capital, ANAF avea posibilitatea de a colecta impozitul datorat prin emiterea unor decizii de impunere din oficiu.

Pe de altă parte, există posibilitatea ca măsura reținerii la sursă, precum și cotele de impunere reduse să atragă noi investitori persoane fizice. Însă, investitorii experimentați pot fi descurajați, datorită imposibilității de a reporta și deduce pierderile înregistrate. Piața bursieră poate fi imprevizibilă, iar cotele reduse de impozitare “premiază” o piață în creștere, dar defavorizează investitorul în cazul în care piața nu mai merge atât de bine, fără posibilitatea de a diminua aceste scăderi cu potențiale câștiguri viitoare.

De asemenea, în contextul modificărilor legislative fiscale recente, apare întrebarea privind “unicitatea” cotei unice și declarației unice, în condițiile în care apar din ce în ce mai des venituri cu un tratament fiscal diferențiat, preferențial. De asemenea, trendul mutării obligației de raportare a veniturilor către contribuabilul persoană fizică, pare să fie de asemenea, inversat (tendința din ultimii ani a fost aceea de a responsabiliza contribuabilul și a-l obișnui cu declararea veniturilor prin declarația unică, așa cum se întâmplă în alte țări).

În concluzie, considerăm că schimbările aduse de Legea 142/2022 sunt controversate, atât din punct de vedere al tratamentului fiscal diferențiat, cu potențial discriminatoriu, a modalității de implementare, a impactului asupra investitorilor, dar și a bugetului de stat, a scopului declarat privind aceste schimbări. Rămâne de văzut în următorii ani dacă într-adevăr numărul investitorilor persoane fizice a crescut, care este impactul bugetar real și care este atitudinea investitorilor privind noile modificări.



Elena Doagă

Senior Manager,
People Services,
KPMG în România



Meet the Consultant



Narcisa – Florentina Beraru

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Narcisa – Florentina Beraru și m-am alăturat echipei de Global Mobility Services a KPMG la jumătatea lunii mai a acestui an, în urma unui internship de două luni în cadrul companiei. În acest moment sunt studentă la master la Universitatea de Vest din Timișoara, Facultatea de Economie și Administrare a Afacerilor și studiez Managementul Resurselor Umane. Anul acesta am finalizat primul an de master, urmând ca anul universitar următor să îmi finalizez studiile. Consider că experiența mea la KPMG mă ajută foarte mult în ceea ce studiez și reprezintă suportul meu practic pentru a mă dezvolta în acest

domeniu. Jobul la KPMG este primul meu job în acest domeniu și pot spune că sunt foarte mulțumită de oportunitățile de dezvoltare pe care le am în cadrul acestei companii.

După finalizarea studiilor îmi doresc să mă axeze mai mult pe partea practică a acestui domeniu în care activez și să pot crește în companie. Despre mine pot spune că sunt o persoană ambițioasă, îmi place să învăț constant lucruri noi și mereu sunt conștientă că se poate mai bine, iar una dintre cele mai mari satisfacții ale mele este atunci când văd că am rezultate.



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

