



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Aprilie 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 să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 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.

PAG 4

Trenduri în HR

Munca la distanță rămâne în trend, însă trebuie evaluate aspectele fiscale și juridice



PAG 5

Dreptul Muncii

Aspecte de noutate în materia securității și sănătății în muncă



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii martie 2022



PAG 8

Opinii Fiscale

Munca de oriunde – Implicații fiscale și de securitate socială



PAG 11

Meet the Consultant

Vlad Roman,
Assistant, People Services, KPMG în România



Vă invit să citiți cel mai nou număr al publicației noastre pe teme de Resurse Umane.

Pe lângă temele cu care v-am obișnuit în ultimii ani, tendințe în piața muncii, modificări legislative în domeniul legislației muncii și fiscalității, prezentăm astăzi un nou concept de podcast-uri pe teme de resurse umane. Seria se intitulează HR Dialogues și ne propunem să discutăm cu invitați speciali cele mai noi și arzătoare teme de resurse umane. În primul episod o avem invitată pe Simona Podgoreanu, Director People, Performance and Culture la KPMG Romania și Moldova cu care am discutat despre noul rol al managerului în contextul schimbărilor din mediul de lucru, urmare crizei pandemice și nu numai. Vă rugăm să ne transmiteți feedback-ul vostru și să ne spuneți ce alte teme ați dori să abordăm în următoarele ediții.

Puteți urmări episodul **aici**.

Salutări,
Mădălina

#humanity #empathy #togetherforukraine



Mădălina Racovițan

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

Trenduri în HR

Munca la distanță rămâne în trend, însă trebuie evaluate aspectele fiscale și juridice

Pe măsură ce majoritatea țărilor încep să ridice restricțiile legate de pandemie, multe companii pregătesc un viitor în care angajații lor vor putea continua să lucreze de la distanță pentru cel puțin o parte din timp, arată un sondaj realizat de KPMG în care au participat peste 530 de companii din 46 de state.

Sondajul s-a desfășurat în cadrul unui webcast global: „**Work from Anywhere: Insights from the research and government perspective**”. Printre participanți au fost membri ai consiliilor de administrație, manageri și experți din domenii precum mobilitatea globală, resurse umane (HR), fiscal și dreptul muncii dintr-o varietate de industrii.

În timpul pandemiei, mulți angajați s-au obișnuit să lucreze de la distanță și au constatat adesea că acest lucru aduce avantaje de care doresc să beneficieze și în perioada post-pandemică. Astfel, majoritatea companiilor participante la studiu integrează lucrul la distanță în planificarea lor pe termen lung, deoarece înțeleg că acest lucru este esențial pentru experiența angajaților și oferă, de asemenea, numeroase beneficii business-ului în ceea ce privește flexibilitatea.



Mădălina Racovițan

Partener,
Head of People Services,
KPMG în România

De exemplu, lucrul la distanță poate oferi noi oportunități de recrutare a personalului dintr-o arie geografică mult mai mare. Studiul a arătat că 89% dintre companii fie au implementat o strategie de lucru la distanță, fie au luat în considerare una. Chiar și companiile din sectoare care ar putea să nu fie considerate potrivite pentru lucrul la distanță, cum ar fi producția, dezvoltă în continuare politici de lucru la distanță cel puțin pentru unii dintre angajații lor și, de asemenea, iau în considerare noi inovații tehnologice cum ar fi realizarea mentenanței mașinilor de la distanță cu ajutorul aparatelor de realitate virtuală.

În timp ce majoritatea lucrului la distanță se desfășoară pe teritoriul aceleiași țări, s-a dezvoltat și conceptul de „muncă de oriunde”, care include ideea de lucru la distanță transfrontalier. În timpul pandemiei, vizitele scurte în alte țări au devenit imposibile în multe cazuri din cauza reglementărilor privind carantina, astfel încât mulți angajați au petrecut perioade mai lungi lucrând de la distanță, în afara țării locului de muncă, de exemplu pentru a-și putea vizita membrii familiei. După pandemie, aceasta va continua probabil să fie o posibilitate atractivă pentru mulți angajați, care ar putea, de exemplu, să îmbine timpul de vacanță cu munca la distanță într-o altă țară. În plus, angajatorii analizează numeroase moduri prin care munca la distanță transfrontalieră le poate eficientiza operațiunile. De exemplu, detașarea virtuală a unui angajat pentru proiectele care au loc în altă țară poate reduce costurile și poate fi mai atractivă decât o detașare fizică pentru un angajat care are angajamente familiale. În plus, angajarea transfrontalieră poate extinde potențialul de talente de care un angajator poate beneficia.

Astfel, conceptul de „**muncă de oriunde**” prezintă numeroase avantaje, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Cu toate acestea, există unele provocări, în principal legate de aspecte fiscale și juridice, așa cum explică Mădălina Racovițan, Tax Partner, Head of People Services, KPMG în România:

„Sunt sigură că angajații se vor aștepta din ce în ce mai mult să poată lucra de oriunde, iar

angajatorii vor dori și ei să beneficieze de acest lucru. Pentru succesul acestei abordări, este important să acordăm atenție anumitor aspecte. În mod evident, angajatorii vor trebui să aibă grijă la statutul de rezidență fiscală al unui angajat care petrece mult timp în afara țării locului de muncă. Regulile sunt destul de complexe și depind de o serie de factori. Ar putea exista și implicații din domeniul securității sociale. Ar trebui luate în considerare și regulile de imigrare, precum și problemele juridice legate de dreptul muncii și contractele de muncă. În unele cazuri, poate fi necesară o detașare formală, în special pentru o perioadă mai lungă petrecută în afara țării în care a fost angajat.

Cu toate acestea, nu ar trebui luate în considerare doar aspectele fiscale personale și securitatea socială. În unele situații, un angajat, care își petrece timpul lucrând în altă țară poate crea un sediu permanent pentru angajator, care ar putea genera obligații privind impozitul pe profit și cerințe de conformitate pentru companie.

Tendențele globale în ceea ce privește munca la distanță sunt extrem de relevante și pentru România. Vedem din ce în ce mai multe companii locale în România care caută posibilitatea de a le oferi angajaților beneficiile muncii de oriunde. Lucrul la distanță în țară a devenit mai mult o normă decât o excepție în timpul pandemiei și nu anticipăm că această tendință se va schimba semnificativ pe termen scurt și mediu.

Deși unele companii depun eforturi pentru revenirea angajaților la birou, o astfel de întoarcere trebuie planificată atent pentru optimizarea beneficiilor oferite de flexibilitate, acționând asupra nivelului de angajament și în concordanță cu nevoile organizației”.

Dreptul Muncii

Aspecte de noutate în materia securității și sănătății în muncă

În Monitorul Oficial nr. 223 din 7 martie 2022 a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 259/2022 (denumită în continuare "HG nr. 259/2022") pentru modificarea și completarea Normelor Metodologice din 2006 de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 aprobate prin Hotărârea de Guvern nr. 1425/2006 (denumite în continuare "Normele Metodologice"). La scurt timp, nou introdusele alineate (21) și (22) ale art. 164 din Codul Muncii au și fost modificate prin Ordonanța de Urgență nr. 142/2021 publicată în Monitorul Oficial nr. 1249 din 30 decembrie 2021 (denumită în continuare "OUG nr. 142/2021").

Vom reda mai jos câteva dintre cele mai importante modificări aduse Normelor Metodologice:

- Au fost alinate Normele Metodologice cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 (denumită în continuare "Legea nr. 319/2006") în ceea ce privește:
 - posibilitatea semnării cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată și semnătură electronică calificată a documentelor relevante în materia sănătății și securității în muncă cu condiția ca toate persoanele implicate în procesul de semnare să folosească același tip de semnătură electronică.
 - a fost reglementată expres posibilitatea semnării fișelor de instruire individuală și colectivă în format electronic, în funcție de modalitatea aleasă de angajator prin regulamentul intern.
 - a fost introdusă obligația angajatorului de a asigura trasabilitatea și integritatea materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruirii în format electronic a lucrătorului.
- În materia comunicării evenimentelor:
 - a fost introdus termenul maxim de comunicare a unui eveniment, respectiv nu mai târziu de 24 de ore de la producerea evenimentului, menținându-se cerința comunicării lui către autoritățile competente de îndată.
 - a fost prevăzută obligația de a comunica evenimentul dacă printre victimele evenimentului se află și lucrători ai altor angajatori care revine angajatorului pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul, astfel a fost înlocuită expresia „la care” s-a produs evenimentul.
- S-au modificat prevederile referitoare la efectuarea instruirii colective în domeniul securității și sănătății pentru persoanele aflate în întreprindere și/sau unitate cu permisiunea angajatorului, și care nu au calitatea de alți participanți la procesul de muncă. Astfel, s-a prevăzut că angajatorul are obligația de a stabili prin regulamentul intern instrucțiuni privind deplasarea acestora în întreprindere și/sau unitate. De asemenea, s-a prevăzut expres posibilitatea de a întocmi fișa de instruire colectivă și în format electronic.

- S-au completat cazurile în care inspectoratele teritoriale de muncă comunică evenimentele Inspecției Muncii cu cazul evenimentelor produse în afara granițelor României, în care sunt implicați lucrători ai unor angajatori români aflați în îndeplinirea sarcinilor de stat de interes public sau a îndatoririlor de serviciu. În completare, o serie de modificări au fost aduse situațiilor în care în evenimente produse în afara granițelor țării sunt implicați lucrători ai unor angajatori români. În acest sens trebuie menționat că dacă în aceste cazuri au fost implicați lucrătorii asigurați potrivit Legii nr. 346/2002, componența dosarului de cercetare a evenimentului s-a modificat. Alte modificări în cazul evenimentelor produse în afara granițelor țării în care sunt implicați lucrători ai unor angajatori români vizează termenul de finalizare a cercetării evenimentelor, acesta neputând depăși 9 luni de la data comunicării evenimentului.
- Modificări au fost aduse și cu privire la cercetarea evenimentelor care produc incapacitate temporară de muncă, în sensul în care aceasta se realizează de către angajatorul la care este angajată victima. Astfel, ca regulă, cercetarea nu se mai realizează de către angajatorul la care s-a produs evenimentul. De asemenea, cheltuielile necesare prelevării și analizării probelor în vederea cercetării, precum și cheltuielile aferente efectuării expertizelor nu se mai suportă de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs accidentul, ci de angajatorul la care este angajată victima, respectiv angajatorul care se face răspunzător de organizarea activității în urma căreia s-a produs evenimentul.
- O serie de modificări au fost aduse în materia semnalării, cercetării, declarării și raportării bolilor profesionale.
- În final menționăm că modificări au suferit și Anexele Normelor Metodologice, modificări impuse de cele aduse conținutului acestor norme.



Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

¹Potrivit dispozițiilor art. 5 lit. f) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă evenimentul reprezintă accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune.

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial nr. 214 din 3 Martie 2022

s-a publicat Ordinul nr. 127 pentru modificarea și completarea Ordinului președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.549/2018 privind aprobarea Normelor metodologice pentru stabilirea documentelor justificative privind dobândirea calității de asigurat. Actul normativ vizează aprobarea Normelor metodologice pentru stabilirea documentelor justificative privind dobândirea calității de asigurat, precum și pentru stabilirea documentelor necesare atribuirii numărului unic de identificare în sistemul de asigurări sociale de sănătate cetățenilor străini sau apatrizilor aflați în situații deosebite, care provin din zona conflictului armat din Ucraina și intră în România și care nu solicită o formă de protecție.

● În Monitorul Oficial nr. 217 din 4 martie 2022

s-a publicat Hotărârea nr. 16 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea alegerilor pentru membrii Comisiei de disciplină care vor avea loc în cadrul Conferinței Camerei Auditorilor Financiari din România în anul 2022.

● În Monitorul Oficial nr. 223 din 7 martie

a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 259 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006. Printre prevederile aduse de acest act normativ se regăsesc o serie de modificări cu privire la procedurile legate de securitatea și sănătatea în muncă. De exemplu, odată cu intrarea în vigoare a acestui act normativ, completarea și semnarea fișei de instruire

individuală se poate completa și semna și în format electronic, nu doar olograf. De asemenea, verificarea cunoștințelor în urma instruirii introductive se pot consemna și pe suport electronic. Mai multe detalii veți regăsi la rubrica Dreptul muncii.

● În Monitorul Oficial nr. 227 din 8 martie 2022

a fost publicată Hotărârea nr. 4 privind convocarea Conferinței ordinare anuale a Camerei Consultanților Fiscali. În același Monitor Oficial a fost publicată și Hotărârea nr. 5 privind aprobarea Regulamentului și a procedurii generale pentru organizarea și desfășurarea alegerilor pentru Consiliul superior al Camerei Consultanților Fiscali, Comisia de auditori statutar și Comisia de apel, prin vot electronic, din data de 14 aprilie 2022.

● În Monitorul Oficial nr. 231 din 8 martie 2022

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 20/2022 din 8 martie, privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de sprijin și asistență umanitară. Prin intermediul acestui act normativ se aduc clarificări ce vizează facilitarea accesului pe piața muncii din România a cetățenilor ucraineni veniți în România pe perioada conflictului și care nu solicită o formă de protecție. Principalele reglementări avute în vedere de acest act normativ pot fi regăsite [aici](#).

● În Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022

a fost publicat Ordinul nr. 301/2022 din 10 martie 2022 al ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina. Prin intermediul acestui act normativ, se stabilește procedura ce trebuie urmată în vederea încadrării în muncă a cetățenilor ucraineni ce provin din zona de conflict și care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate. Totodată, în cuprinsul acestui act normativ se regăsește și

modelul declarației pe proprie răspundere privind îndeplinirea condițiilor de calificare profesională și experiență în activitate necesare ocupării locului de muncă, ce trebuie completată de către cetățenii ucraineni.

● În Monitorul Oficial nr. 253 din 15 martie 2022

a fost publicată Legea nr. 53 pentru respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2019 privind unele măsuri aplicabile în cazul retragerii Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană fără un acord, respectiv Decretul nr. 278 privind promulgarea Legii pentru respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2019 privind unele măsuri aplicabile în cazul retragerii Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană fără un acord.

● În Monitorul Oficial nr. 261 din 17 martie 2022

a fost publicat Ordinul nr. 155 pentru modificarea Ordinului președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.549/2018 privind aprobarea Normelor metodologice pentru stabilirea documentelor justificative privind dobândirea calității de asigurat, precum și pentru stabilirea documentelor necesare atribuirii numărului unic de identificare în sistemul de asigurări sociale de sănătate cetățenilor străini sau apatrizilor aflați în situații deosebite care provin din zona conflictului armat din Ucraina și intră în România și care nu solicită o formă de protecție potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul în România. Prin actul normativ sunt aduse completări cu privire la documentele ce se depun în vederea atribuirii numărului unic de identificare în sistemul de asigurări sociale de sănătate cetățenilor străini sau apatrizilor aflați în situații deosebite care provin din zona conflictului armat din Ucraina, în funcție de diverse categorii.

● În Monitorul Oficial nr. 268 din 18 martie 2022

a fost publicată Hotărârea nr. 367 privind stabilirea unor condiții de asigurare a protecției temporare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor. Actul normativ aduce modificări și completări legii privind azilul în România referitor la permisele de ședere ce se eliberează beneficiarilor protecției temporare.

● În Monitorul Oficial nr. 315 din 31 martie 2022

s-a publicat Legea nr. 72 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative. Principalele noutăți aduse prin publicarea Legii 72/2022 se referă la amnistia fiscală privind indemnizațiile de delegare/detașare și la tratamentul fiscal al acestora, precum și al prestațiilor suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate. Mai multe detalii regăsiți [aici](#).

● În Monitorul Oficial nr. 315 din 31 Martie 2022

a fost publicată Legea nr. 73 modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 158/2005 cu privire la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, astfel că:

- Se introduce un nou alineat, 14 la art. 26 care menționează că "În cazul copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condițiile Legii nr. 136/2020, asigurații pentru care nu se dispune măsura carantinei sau a izolării au dreptul la concediu și indemnizație pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani";
- Se introduce un nou alineat, 3 la art. 28 care prevede că "Indemnizațiile de la art. 26 alin. (14) se acorda pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie care a luat în evidență și a monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării";
- La articolul 29, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3) care menționează că "durata de acordare a indemnizației prevăzute la art. 26 alin. (14) este corespunzătoare numărului de zile calendaristice aferente duratei concediului medical stabilite de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie".

Opinii fiscale

Munca de oriunde

Implicații fiscale și de securitate socială

Munca de oriunde a devenit un nou stil de lucru către care se îndreaptă din ce în ce mai mulți angajați și angajatori din prisma multiplelor beneficii. Pe de o parte, angajații pot găsi un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, iar pe de altă parte, angajatorii se vor bucura de o retenție/atracție a talentelor și o reducere a costurilor.

Însă, acest nou mod de lucru vine cu o serie de provocări, una din principalele provocări fiind cea referitoare la implicațiile fiscale și de securitate socială ce pot apărea atât pentru angajați, cât și pentru angajatori în țara din care munca este prestată. Aceasta este și concluzia unui raport lansat de KPMG care oferă perspective asupra trendurilor curente în ceea ce privește munca de oriunde și potrivit căruia cea mai mare provocare a angajatorilor constă în asigurarea conformării cu obligațiile fiscale și legale (mai multe detalii despre raport pot fi accesate [aici](#)).

Fiecare stat are propria sa legislație și propriile reguli, prin urmare este important să fie avute în vedere riscurile posibile din perspectiva țării din care munca este prestată, după cum urmează:

Rezidența fiscală a angajatului

Ca regulă generală, statul de rezidență fiscală a unei persoane fizice are dreptul de a impune veniturile sale de sursă globală, adică orice tip de venit (incluzând venituri din chirii, investiții, etc.) realizat din orice țară. Prin urmare, rezidența fiscală a angajatului trebuie avută în vedere întrucât în funcție de aceasta implicațiile fiscale ale salariatului pot suferi modificări.

Rezidența fiscală a unei persoane se poate schimba în funcție de prezența sa fizică în țara gazdă și situația sa personală. De regulă, pentru statele cu care România are încheiat un tratat pentru evitarea dublei impuneri, schimbarea rezidenței fiscale poate fi determinată de o prezență în țara gazdă ce depășește aproximativ 6 luni și/sau dacă persoana își mută centrul intereselor vitale în țara respectivă.

Implicații privind impozitul pe venitul salarial

Și în acest caz, obligativitatea de declarare și plată a impozitului pe venit în țara din care activitatea este prestată depinde de legislația statului gazdă. În general, în cazul în care activitatea se desfășoară în afara României pentru o perioadă mai mică de 183 de zile (cu anumite excepții) și nu intervine o schimbare a rezidenței fiscale, angajatorul român are în continuare obligația de a reține impozit pe venitul salarial și de a-l vira la bugetul de stat. Însă, acest lucru nu înseamnă că nu vor putea exista implicații fiscale și în statul din care munca este prestată.

Dacă angajatul devine impozabil în țara gazdă, acest fapt poate genera obligații de înregistrare, declarare sau plată fie pentru salariat sau pentru compania din România, în funcție de legislația națională a statului gazdă. În același timp, în România salariatul poate avea obligația de a depune declarația unică în legătură

cu salariul primit din România pentru activitatea desfășurată dintr-un alt stat sau angajatorul român poate fi nevoit să modifice calculul lunar de payroll.

Implicații privind contribuțiile sociale

Implicații pentru angajat sau companie pot exista și în ceea ce privește contribuțiile sociale. În acest caz, un prim aspect de avut în vedere este statul din care se prestează activitatea. De exemplu, dacă ne referim la state membre ale Uniunii Europene, trebuie să avem în vedere prevederile Regulamentului European² în materie de securitate socială. Regula generală este aceea că se vor datora contribuții sociale în țara din care activitatea este exercitată. Legislația europeană prevede și excepții prin care salariatul poate rămâne asigurat în țara sa de origine, însă acest lucru poate atrage obligativitatea angajatorului de a obține un formular A1.

Așadar, implicațiile fiscale și de securitate socială pot apărea atât în rândul angajaților, cât și în cel al angajatorilor. Riscurile nu sunt limitate la cele de mai sus, ci includ și alte aspecte precum posibilitatea ca activitatea salariatului să genereze un sediu permanent pentru companie în țara gazdă, obligațiile angajatorului din perspectiva sănătății și securității în muncă sau protecția datelor, etc.

În ciuda riscurilor existente, experiența ultimilor 2 ani a arătat că modul de lucru către care din ce în ce mai mulți angajați și angajatori se îndreaptă este unul mai flexibil și virtual. Mai mult, angajatorii care oferă acest beneficiu salariaților săi se vor bucura atât de o retenție, cât și de o atracție mai mare a talentelor, concomitent cu o reducere a costurilor fixe (ex. costuri cu spațiul de lucru, costuri de întreținere, etc).

Pentru a asigura transparența asupra locațiilor în care angajații își desfășoară activitatea și a ușura gestionarea unui astfel de mod de lucru, un pas extrem de important

ce trebuie avut în vedere este implementarea unei politici prin care să fie reglementată munca de oriunde. Printr-o astfel de politică, angajatorii vor putea stabili condițiile în care munca de oriunde poate fi prestată, stabilind totodată anumite limite în vederea diminuării riscurilor (de exemplu, stabilirea unei anumite perioade maxime, a unei locații, poziții eligibile, etc.).

Pe de altă parte, angajații care doresc să presteze munca de oriunde vor fi informați din start asupra condițiilor, drepturilor, obligațiilor și riscurilor ce pot interveni pe perioada muncii de oriunde.



Cristiana Provian

Associate Manager,
People Services,
KPMG în România

²Regulament 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială



Meet the Consultant



Vlad Roman

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Vlad Mihai Roman și m-am alăturat echipei People Services, Global Mobility Services în luna mai 2021. Am absolvit Facultatea de Drept din cadrul Universității din București și pentru scurte perioade am lucrat ca asistent în acest domeniu.

Oportunitatea de a mă alătura echipei de Global Mobility Services a reprezentat un pas important în cariera mea și totodată o provocare pentru mine. Activitatea mea este una diversă: consultanță pentru angajații străini detașați în România, dar și pentru angajații români detașați în străinătate, pregătirea declarațiilor fiscale,

articole și cercetări pe diverse tematici. Cunoștințele juridice acumulate în timpul facultății reprezintă un avantaj în activitatea pe care o desfășor. Mi-am dorit să lucrez într-un mediu antrenant și să fac parte dintr-o echipă de la care să am ce învăța constant pentru a mă putea dezvolta. Pot spune că dorința mea a fost împlinită întrucât în KPMG am descoperit un mediu de lucru dinamic, în care procesul de învățare este unul continuu și de lungă durată și care oferă informații valoroase în formarea profesională.



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

