



# People Services

**Newsletter**

**Buletin informativ**

---

Aprilie 2023







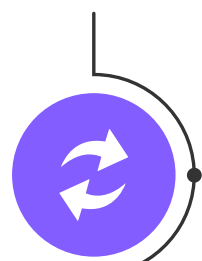
Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite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

© 2023 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 Opinii Fiscale

Declarația unică - scurtă previzualizare. Iată principalele detalii de știut



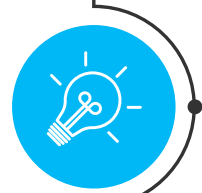
## PAG 6 Trenduri în HR

Suținerea inițiativelor ESG prin politici de remunerare. Cum poate fi determinat planul adecvat



## PAG 7 Dreptul Muncii

Modificări și completări aduse Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii printr-un nou Proiect de Ordonanță de urgență



## PAG 9 Noutăți Legislative

Sumarul lunii martie 2023

## PAG 10 Meet the Consultant

Camelia Murgeanu, Assistant, Global Mobility, People Services, KPMG în România



Toate societățile cotate pe piețele reglementate din UE, ca și cele mari (aprox. 49 000 de organizații, potrivit estimărilor Comisiei Europene) vor avea, din acest an, obligația de a aplica standardele UE de raportare privind sustenabilitatea. Ce vor avea acestea de făcut - să ofere informații privind felul în care abordează problemele sociale, de sănătate și de mediu, adică cei trei piloni pe care este construită Directiva ESG (Environmental Social Governance).

Scopul final – prin informațiile oferite, publicul să poată surprinde toate riscurile și oportunitățile non-financiare inerente activității curente a unei companii, așa cum explică chiar Directiva. În teorie, prin această nouă raportare, autoritățile europene urmăresc să mărească gradul în care organizațiile își asumă răspunderea pentru impactul pe care îl au asupra oamenilor și a mediului, consolidând, astfel, încrederea dintre business-uri și societate. Investitorii, autoritățile de reglementare, precum și consumatorii și angajații, cer acum din ce în ce mai mult companiilor să fie nu doar buni administratori ai capitalului financiar, ci și ai capitalului natural și social și să dispună de un cadru de guvernare necesar pentru a sprijini această direcție.

Drept răspuns, companiile au creat strategii și politici care să le sprijine angajamentele de guvernare de mediu și socială, orientându-se către investiții în tehnologii eficiente din punct de vedere energetic, reducerea deșeurilor sau a materiilor prime folosite în procesul de producție, menite să convingă societatea de implicarea lor socială. Pe de altă parte, definirea și implementarea unor politici de remunerare, care să promoveze și să susțină angajamentele de durabilitate luate, este una dintre direcțiile în care politicile de resurse umane pot face diferența.

În numărul acesta, vă vom arăta cum, politica de remunerare, corelată cu strategia și inițiativele ESG, reprezintă un instrument puternic în motivarea angajaților să adopte practici etice și durabile, care aduc beneficii atât companiei, cât și societății. Prin definirea unor obiective de mediu și sociale clare, atât la nivelul organizației cât și al angajaților, prin conceperea stimulentei adecvate, prin stabilirea unor canale de comunicare eficiente și prin monitorizarea progreselor, organizațiile pot crea o cultură a angajamentului față de ESG care să le diferențieze de concurenții lor, având în același timp un impact pozitiv asupra societății.

Și, cum ne mai desparte doar o lună până la depunerea Declarației unice, în numărul acesta al Buletinului, am realizat o analiză a formularului, pentru cei încă nefamiliarizați cu acesta, și am explicat principalele modificări intervenite cu veniturile aferente lui 2023.

De asemenea, tot în acest Buletin veți mai putea citi și despre propunerile de modificare a Legii dialogului social și Codului muncii, prin care ar urma să fie aduse clarificări, extinderi de termene și completări la legislația actuală, dar și principalele modificări publicate în Monitorul Oficial.

Vă invit, de asemenea, să urmăriți la acest [link podcast-ul HR Dialogues](#), în care discutăm cu Iuliana Stan, Managing Partner la Human Synergistics România, și Claudia Stan, Associate Director, People Services, KPMG în România, despre cultura organizațională, orientarea spre rezultat și importanța scopului în strategia de resurse umane.

Mădălina  
#humanity #empathy #togetherforukraine

**Mădălina Racovițan**

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



# Opinii Fiscale

## Declarația unică

Scurtă previzualizare.  
Iată principalele detalii  
de știut



**Camelia  
Neicu**

Assistant,  
People Services

O lună până la depunerea Declarației unice. Un motiv bun pentru a analiza formularul, pentru cei încă nefamiliarizați cu acest formular, dar și pentru a explica principalele modificări ce le va suferi Declarația 212 începând cu veniturile aferente lui 2023.

### Ce reprezintă declarația unică?

Declarația unică (cod 212) este formularul privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de către persoanele fizice. Această declarație are rolul de a comunica impozitul pe veniturile realizate și contribuțiile sociale datorate pentru anul anterior (e.g. 2022), precum și a impozitului estimat și a contribuțiilor sociale datorate pentru anul în curs (e.g. 2023).

Astfel, obligația completării și depunerii declarației unice este, potrivit prevederilor Codului Fiscal, a persoanei fizice care, în anul de impunere (e.g. 2022), a realizat individual sau într-o formă de asociere, venituri/pierderi din România sau/și din străinătate și care datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii.

### Ce trebuie declarat?

În declarația unică se cuprind venituri/pierderi din activități independente, din drepturi de proprietate intelectuală, din cedarea folosinței bunurilor, din activități agricole, silvicultură și piscicultură, determinate în sistem real, așa cum prevede art. 122, alin. (1) din Codul Fiscal, dar și venituri obținute din străinătate (e.g. din investiții – dobânzi, dividende sau câștiguri/pierderi de capital, din cedarea folosinței bunurilor, din pensii etc.) de către persoanele fizice rezidente fiscal în România, conform art. 130 din Codul Fiscal.

### Care este termenul și modalitatea de depunere?

Declarația unică trebuie depusă până pe data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a venitului. Așadar, pentru anul 2022 termenul de depunere este 25 mai 2023.

De asemenea, declarația se depune în termen de 30 de zile de la data producerii evenimentului/încheierii contractului între părți, în cazul contribuabililor care încep o activitate în cursul anului fiscal sau al celor care obțin venituri din cedarea folosinței bunurilor din patrimoniul personal, altele decât veniturile din arendare pentru care impunerea este finală și care nu au avut, până la acea dată, obligația depunerii declarației unice.

Declarația unică se poate depune prin următoarele mijloace:

- online prin intermediul site-ului e-guvernare.ro la secțiunea “Depunere declarații ANAF” cu ajutorul unui certificat digital sau prin intermediul “Spațiului Privat Virtual” (SPV) disponibil pe site-ul [www.anaf.ro](http://www.anaf.ro);
- în format fizic, la registratura organului fiscal sau prin poștă, cu confirmare de primire.

### Modificări aplicabile începând din acest an

Una dintre modificări face referire la baza de calcul pentru contribuția de asigurări sociale de sănătate (i.e CASS). Astfel, pentru veniturile obținute de o persoană fizică (cu excepția veniturilor din salarii și pensii), CASS se calculează la următoarea bază:

- 6 salarii minime brute, în cazul în care veniturile realizate cumulate se încadrează între 6 și 12 salarii minime

brute (CASS = 10% x 6 x RON 3.000 pentru anul 2023);

12 salarii minime brute în cazul în care veniturile realizate cumulate se încadrează între 12 și 24 salarii minime brute (CASS = 10% x 12 x RON 3.000 pentru anul 2023); sau

24 de salarii minime brute în cazul în care veniturile realizate depășesc cumulativ 24 de salarii minime brute (CASS = 10% x 24 x RON 3.000 pentru anul 2023).

Până în 2022, plafonul de comparație a fost 12 salarii minime brute. Astfel că CASS se datora la nivelul a 12 salarii minime brute în situația în care veniturile realizate depășeau cumulativ 12 salarii minime brute (CASS = 10% x 12 x RON 2.550 pentru anul 2022).

O altă modificare importantă, cu impact asupra veniturilor obținute începând cu anul 2023 face referire la veniturile din cedarea folosinței bunurilor (i.e. chirii). Mai exact, a fost eliminată cota forfetară de 40% utilizată la stabilirea venitului impozabil din chirii și a fost reintrodusă obligativitatea înregistrării la ANAF a contractului de închiriere. Astfel, această modificare afectează estimarea veniturilor aferente anului 2023, ce trebuie raportată în declarația cu termen 25 mai 2023, cu impact asupra impozitului și a contribuțiilor estimate pentru acest an și cu termen de plată 25 mai 2024.

În legătură cu aceasta declarație putem concluziona că una dintre cele mai importante caracteristici ale sale este faptul că prin acest document se pot raporta toate veniturile obținute într-un an fiscal (altele decât veniturile salariale), ceea ce face procesul de raportare mult mai simplu și mai eficient. De asemenea, declarația unică este și formularul prin

care se recunoaște creditul fiscal extern în legătură cu veniturile salariale plătite de un rezident român către un rezident român care desfășoară activitate în afara țării, în anumite condiții prevăzute de Codul Fiscal.

Această declarație a fost implementată începând cu veniturile aferente anului 2017 și pare să fie o declarație stabilă și nemodificată de câțiva ani, chiar dacă fiecare an aduce unele modificări în principiile fiscale de determinare a impozitelor sau contribuțiilor sociale datorate.



## Susținerea inițiativelor ESG prin politici de remunerare.

Cum poate fi determinat planul adecvat



**Raluca Modoran**  
Associate Manager  
People Services

Creșterea transparenței – a numărului de raportări și a nivelului de detaliu cerut, impune crearea unor modele noi de business, în care “durabilitate” este cuvântul de ordine. În lipsa unei orientări verzi, companiile își riscă credibilitatea, accesul la capital, însăși existența pe o anumită piață. Drept răspuns, întreprinderile au creat strategii și politici care să le sprijine angajamentele de guvernanță de mediu și socială, orientându-se către investiții în tehnologii eficiente din punct de vedere energetic, reducerea deșeurilor sau a materiilor

prime folosite în procesul de producție, menite să convingă societatea de implicarea lor socială. Definirea și implementarea unor politici de remunerare, care să promoveze și să susțină angajamentele de durabilitate luate, pe de altă parte, este una dintre direcțiile în care resursele umane pot face diferența.

Politica de remunerare corelată cu strategia și inițiativele ESG reprezintă un instrument puternic în motivarea angajaților să adopte practici etice și durabile, care aduc beneficii atât companiei, cât și societății. Prin definirea unor obiective de mediu și sociale clare, atât la nivelul organizației cât și al angajaților, prin conceperea stimulentei adecvate, prin stabilirea unor canale de comunicare eficiente și prin monitorizarea progreselor, organizațiile pot crea o cultură a angajamentului față de ESG care să le diferențieze de concurenții lor, având în același timp un impact pozitiv asupra societății.

### Indicatorii de performanță relevanți în ESG.

E important de menționat că, înainte de a dezvolta și implementa o componentă de remunerare care să vizeze inițiativele din sfera ESG, companiile ar trebui să aibă stabilită o strategie, laolaltă cu un set clar definit de obiective strategice, cu impact în

industria în care activează, în concordanță cu așteptările părților interesate.

Stabilirea indicatorilor de ESG nu e o activitate ușoară – domeniul este complet nou, standardele și reglementările în continuă dezvoltare, iar interesele și așteptările părților interesate pot fi, nu rareori, complet diferite. Astfel, acest proces vine la pachet cu o serie de provocări în alegerea celor mai relevanți indicatori. Și, dacă indicatorii financiari și cei de dezvoltare a afacerii sunt mai ușor de acceptat, întrucât sunt mai clar aliniați cu valoarea generată, indicatorii de ESG, fiind mai noi, nu oferă încă o bază credibilă și suficientă de informații pentru stabilirea obiectivelor. Totodată, o altă provocare o poate reprezenta semnalul transmis de orientarea către anumiți indicatori, în detrimentul altora: de exemplu, stabilirea unor indicatori de performanță corelați cu reducerea emisiilor de gaze de seră și CO2 poate fi interpretată drept lipsă de interes față de diversitate și incluziune, ceea ce poate duce la demotivarea angajaților și poate afecta atragerea de noi talente.

Cele mai frecvente tipuri de indicatori de performanță din aria ESG sunt:

Environmental (E)	Social (S)	Governance (G)
<b>Utilizarea eficientă a resurselor</b> (apă, energie)	<b>Forța de muncă</b> (sănătatea și siguranța angajaților, plată echitabilă, diversitate și incluziune, managementul talentelor)	<b>Management</b> (planuri de succesiune, raportare cazuri de încălcare a codului de etică, de corupție)
<b>Reducerea emisiilor</b> (CO2, NOx, SOx, deșeuri toxice, periculoase)	<b>Drepturile omului</b> (standarde de etică în lanțul de aprovizionare, politici împotriva muncii forțate și a muncii copiilor)	<b>Echipa de Board</b> (diversitate, mix-ul de competențe, expertiză și independență)
<b>Inovare</b> (vehicule hibrid, reducerea testării pe animale)	<b>Comunitate</b> (acțiuni caritabile, voluntariat, parteneriate cu ONG-uri)	<b>Părțile interesate/Acționariat</b> (dreptul de vot, mecanisme de apărare, cheltuieli de contencios)

Câteva întrebări utile pentru stabilirea indicatorilor de performanță ESG:

- Care sunt bunele practici din sectorul de activitate al companiei?
- Care dintre indicatori sprijină real și sunt aliniați cu strategia companiei?
- Ce indicatori pot monitoriza și măsura cu infrastructura actuală (sisteme, platforme, rapoarte)?
- Cum pot fi influențați acești indicatori de cei cărora le sunt alocați?

### Componentă de remunerare anuală sau pe termen lung?

Următorul pas după stabilirea indicatorilor de performanță este elaborarea componentei de remunerare corelată cu aceștia, care ar trebui să recompenseze angajații pe baza realizărilor lor în sfera ESG. O modalitate de a stimula realizările este, cum spuneam, printr-un model de compensare bazat pe performanță. De exemplu, o companie ar putea urmări progresul angajaților în direcția atingerii obiectivelor ESG și ar putea acorda bonusuri în funcție de cât de mult contribuie la atingerea acestor obiective. În mod similar, deciziile de promovare și retenție s-ar putea baza pe istoricul ESG al unui angajat.

Strategiile de ESG sunt, în mod firesc, strategii pe termen lung, care ar presupune o corespondență cu componenta de remunerare pe termen lung. Cu toate acestea, datorită evoluțiilor rapide a practicilor din aria ESG, practica de stabilire și recompensare doar a unor obiective pe termen lung ar putea fi inefficientă. În consecință, tendințele pieței curente sunt de a încorpora și indicatori de performanță anuală în sistemul de performanță (42% din companiile S&P 500 au o componentă anuală de remunerare care include obiective ESG și 5% au inclus ESG în pachetele de stimulare pe termen lung<sup>1</sup>).

Planurile de recompensare anuală au o serie de beneficii: sunt, de obicei, limitate, astfel că se evită riscul de a depăși bugetele alocate, iar revizuirea lor

anuală oferă flexibilitate în ajustarea numărului și ponderii acestora, precum și adaptarea la nevoile companiei și ale contextului. Cu toate acestea, planurile de stimulare pe termen lung, pot acoperi un procent mai mare din pachetul de compensații a executivilor, ceea ce poate încuraja o mai mare atenție pe obiectivele de ESG, iar obiectivele pe termen lung pot fi mai adecvate în contextul unei strategii pe termen lung.

Pentru a determina ce tip de plan de remunerare este adecvat, companiile au nevoie de o analiză în următoarele direcții:

- Care este orizontul de timp rezonabil în care pot fi atinși indicatorii selectați? (un an sau multi-anual)
- Ce niveluri organizaționale pot contribui la atingerea acestor obiective? Sunt stabilite doar la nivel executiv sau pot fi cascade și către următoarele niveluri organizaționale?
- Care sunt cele mai relevante instrumente de remunerare a efortului investit în aceste obiective?

Pentru ca pachetele de remunerare corelate cu eforturile ESG să aibă succes, companiile trebuie să stabilească canale de comunicare care să le permită angajaților să raporteze realizările ESG și să primească recunoaștere pentru munca lor. Această comunicare ar trebui să fie transparentă și să evidențieze modul în care strategiile ESG contribuie la succesul și reputația generală a companiei.

În concluzie, tendințele ne arată că viitorul în aria ESG îl reprezintă operaționalizarea strategiei și a programelor de ESG, ceea ce, în mod tipic include alocarea de resurse în câteva direcții de acțiune: 1) stabilirea, monitorizarea și revizuirea periodică a indicatorilor de performanță; 2) auditarea și certificarea rezultatelor ESG obținute și incluse în pachetele de remunerare; 3) evaluarea de către un evaluator extern a echității interne cu privire la compensații și beneficii, condiții de muncă și angajamentul angajaților și propunerea unui plan de acțiuni de remediere.



# Dreptul Muncii

Modificări și completări aduse **Legii nr. 367/2022** privind dialogul social și **Legii nr. 53/2003** privind Codul Muncii printr-un nou Proiect de Ordonanță de urgență

**Proiectul de Ordonanță de urgență publicat pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale aduce o serie de modificări și completări Legii nr. 367/2022 privind dialogul social (denumită în continuare „Legea nr. 367/2022”) și Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii (denumită în continuare „Codul Muncii”).**

Au fost propuse modificări importante Codului Muncii și Legii nr. 367/2022, la doar câteva luni de la adoptarea ei. Practic, noul proiect „**clarifică anumite aspecte care țin de dobândirea și recunoașterea reprezentativității organizațiilor sindicale și patronale, având drept scop creșterea numărului de contracte colective muncă, cu un impact pozitiv asupra numărului de angajați acoperiți de un contract colectiv de muncă și implicit, asupra nivelului de trai și păcii sociale**”, cum se arată în nota de fundamentare. Noul act normativ ar „**atenua dezechilibrul organizatoric între sistemul bugetar și cel privat, discrepanța între reprezentativitatea de facto și cea de jure, contestarea frecventă a însăși ideii de reprezentativitate și folosirea legii dialogului social prioritar pentru eludarea sau blocarea negocierilor colective și susținerea negocierii colective sectoriale la nivelul IMM-urilor**”, cum mai notează legiuitorul.

Cele mai multe puncte de interes, din punctul nostru de vedere, sunt propuse pentru Legea nr. 367/2022. În concret, punctul 23 al art. 1, va fi completat, propunându-se ca sectoarele de negociere colectivă care sunt sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv și care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social să se aprobe prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I. Așadar, noutatea constă în faptul că acestea vor fi aprobate prin ordin al ministrului, nu prin hotărâre a Guvernului.

Proiectul menționează în mod expres cazul de suspendare de drept a contractului individual de muncă, în situația în care salariatul îndeplinește o funcție de conducere salarizată în sindicat, prin completarea adusă art. 11 alin. (1) cu mențiunea că pe

durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală, la solicitarea acesteia, contractul său individual de muncă se suspendă de drept conform dispozițiilor art. 50 lit. e) din Codului Muncii.

În plus, patronii/angajatorii se vor putea asocia pentru constituirea unui patronat, eliminându-se posibilitatea acestora de a se asocia pentru constituirea unei federații a angajatorilor/lucrătorilor, astfel cum este în prezent stipulat prin art. 64 alin. (1) lit. (a).

Statutul organizației patronale va cuprinde și procedura de fuziune, dizolvare și lichidare a organizației patronale, sub sancțiunea nulității, pe lângă elementele obligatorii deja prevăzute prin art. 67.

Totodată, proiectul prevede faptul că doar persoanele interesate (completare cu sintagma din rândul membrilor organizației patronale) vor putea solicita instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la art. 78 alin. (1) privind dizolvarea organizației patronale. Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se va putea realiza în 15 zile calendaristice calculate de la data declanșării procedurilor de negociere, fiind extins termenul de 5 zile prevăzut de art. 98 alin. (1).

De asemenea, art. 102 ar putea suferi mai multe modificări, printre care menționăm adăugarea alin. (1<sup>1</sup>) care prevede faptul că la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale și sindicale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere conform legii. În ceea ce privește acordurile colective de muncă



pentru funcționarii publici, proiectul adaugă alin. (2) la art. 106, respectiv înregistrarea și publicarea pe pagina de internet și în Monitorul Oficial, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcționarii publici se face conform procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă.

Cu privire la constatarea nulității clauzelor contractelor colective de muncă, se adaugă alin. (2<sup>1</sup>) la art. 109, respectiv nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 105 alin. (1)-(3) din lege poate fi cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, respectiv poate fi invocată de către instanță, din oficiu, pe durata existenței contractului colectiv de muncă.

Conform proiectului, legiuitorul dorește abrogarea alin. (2) al art. 122 care prevede faptul că în cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, conflictul colectiv de muncă poate avea ca obiect revendicări ale angajaților/lucrătorilor privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social.

De asemenea, alin. (1) al art. 160 se modifică în sensul că pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, se suspendă la inițiativa angajatului. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate. Astfel, modificarea se referă la faptul că suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu al angajatului/lucrătorului va interveni la inițiativa angajatului, nu de drept.

În privința Codului Muncii, sunt aduse, de asemenea, o serie de **clarificări și modificări**.

Astfel, se menționează în mod expres faptul că salariații vor avea dreptul la zile libere plătite pe parcursul concediului de îngrijitor prin completarea alin. (3) al art. 152<sup>1</sup> sub următoarea formă: „pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și se constituie vechime în muncă și în specialitate”. Prin această transformare se dorește clarificarea opiniilor contradictorii apărute

în practică cu privire la necesitatea plății concediului de îngrijitor.

În plus, se prevede obligativitatea inițierii negocierilor colective în cazul angajatorilor care au încadrați cel puțin 10 salariați, față de 21 de salariați, numărul prevăzut în prezent, prin modificarea art. 229 alin. (2), prin această modificare armonizându-se reglementările din cele două acte normative, Legea nr. 367/2022 și Codul Muncii.

Conform noului proiect, **judicarea conflictelor de muncă** va fi de competența tribunalului, prin modificarea art. 269. De asemenea, cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă ori, după caz, sediul, fiind adăugat „locul de muncă”, care poate atrage competența din punct de vedere teritorial.

Termenul de apel pentru cererile privind soluționarea conflictelor de muncă este de 10 zile de la comunicarea hotărârii, astfel cum este prevăzut în alin. (2<sup>1</sup>) al art. 271.

În final, se adaugă art. 280<sup>1</sup> care stabilește că litigiile aflate pe rolul instanțelor la data intrării în vigoare a ordonanței se judecă de către instanțele competente la data sesizării acestora.



**Irina Stănică**

Senior Managing Associate,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



**Ana-Maria Dorneanu**

Associate,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații

# Noutăți Legislative



## • În Monitorul Oficial nr. 52 din 6 martie 2023

**a fost publicată Legea nr. 52 pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.**

Astfel, la alineatul (1) al articolului 139 unde sunt incluse zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează, au fost introduse 6 ianuarie – Botezul Domnului și 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

## • În Monitorul Oficial nr. 218 din 16 martie 2023

**a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 10 pentru modificarea și completarea OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:**

- Articolul 3, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate pentru persoanele prevăzute la art. 1 alin. (2) este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cota de 1%, aplicată asupra venitului lunar înscris în contractul de asigurare, potrivit art. 5 alin. (1), care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.”
- Articolul 5, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „Art. 5. — (1) Cota de contribuție prevăzută la art. 3 alin. (3) se datorează și se achită de către persoanele prevăzute la art. 1 alin. (2), pentru un venit stabilit potrivit alin. (11).”
- Articolul 5, după alineatul (1) se introduc două noi

alineate, alin. (11) și (12) cu referire la venitul și metodologia de calcul privind determinarea mediei lunare a venitului înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Articolul 10, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: „(3) Pentru persoanele prevăzute la art. 1 alin. (2), baza de calcul al indemnizațiilor prevăzute la art. 2 se determină ca medie a veniturilor asigurate, înscrise în contractul de asigurare, din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 3 salarii de baza minime brute pe țară garantate în plată.”

## • În Monitorul Oficial nr. 225 din 20 Martie 2023

**a fost publicată Legea nr. 63 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 46/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță.**

## • În Monitorul Oficial nr. 233 din 22 Martie 2023

**se aprobă Procedura specifică de distribuire a tichetelor sociale pe suport electronic pentru nou-născuți, precum și a mecanismului de implementare aferent.**

## • În Monitorul Oficial nr. 241 din 23 Martie 2023

**a fost publicat Ordinul nr. 1217 pentru modificarea anexei la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.118/2020 privind aprobarea Prospectului de bază pentru Programul FIDELIS de emisiuni de titluri de stat destinate exclusiv investitorilor persoane fizice emise de Ministerul Finanțelor, ce urmează a fi listate pe piața reglementată administrată de Bursa de Valori București – S.A. și supravegheată de către Autoritatea de Supraveghere Financiară.**

Aceste Titluri de stat vor fi oferite în România exclusiv investitorilor persoane fizice rezidente și nerezidente cu excepția persoanelor care nu au împlinit vârsta de 18 ani până la data închiderii ofertei inclusive.



### • În Monitorul Oficial nr. 246 din 24 Martie 2023

se aprobă Ordinul 1.098/2.748 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul I al anului 2023 în valoare de maximum 200 de lei/lună, respectiv de maximum 400 de lei/eveniment.

### • În Monitorul Oficial nr. 255 din 28 Martie 2023

a fost publicată Legea nr. 65 pentru punerea în aplicare a Regulamentului (UE) 2019/1.238 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind un produs paneuropean de pensii personale (PEPP), a unor prevederi din Regulamentul (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului (UE) 2019/2.088, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul pensiilor private.

### • În Monitorul Oficial nr. 258 din 29 Martie 2023

a fost publicată Decizia nr. 575 din 22 noiembrie 2022 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene și ale art. 41 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

### • În Monitorul Oficial nr. 258 din 29 Martie 2023

a fost publicat Ordinul 1.121/655 al ministrului finanțelor și al ministrului muncii și solidarității sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2023.

Astfel, începând cu luna aprilie 2023, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de 600 lei. Această valoare se aplică și pentru

primele două luni ale semestrului II al anului 2023, respectiv august 2023 și septembrie 2023.

### • În Monitorul Oficial nr. 259 din 29 Martie 2023

a fost publicat Ordinul nr. 798 al ministrului muncii și solidarității sociale privind aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

### • În Monitorul Oficial nr. 261 din 29 Martie 2023

a fost publicat Ordinul 1.235 al ministrului finanțelor pentru actualizarea cuantumului indemnizației de delegare/detașare și a cuantumului alocației de cazare prevăzute în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului.

Valoarea acestei indemnizații se majorează la 23 lei, iar cuantumul alocației de cazare la 265 lei.

### • În Monitorul Oficial nr. 263 din 30 Martie 2023

a fost publicat Ordinul nr. 619 al ministrului muncii și solidarității sociale privind aprobarea Metodologiei de selectare și finanțare a proiectelor în domeniul protecției persoanelor cu dizabilități pentru anul 2023.

### • În Monitorul Oficial nr. 265 din 30 Martie 2023

a fost publicată Legea 69 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Aceasta aduce modificări pentru art. 136, art. 153 și art. 228 din Codul Fiscal, în legătură cu nomazii digitali.

### • În Monitorul Oficial nr. 272 din 31 Martie 2023

a fost publicat Ordinul nr. 1.263/654 al ministrului finanțelor și al ministrului muncii și solidarității sociale privind stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2023.



Astfel, începând cu luna aprilie 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși cuantumul de 30 de lei. Această valoare se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului al II-lea al anului 2023, respectiv august 2023 și septembrie 2023.

# Proiecte Legislative

## ● Proiect Ordonanță de Urgență

pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, precum și a Ordonanței Guvernului nr.6/2019 privind instituirea unor facilități fiscale.

[Nota de fundamentare](#)

## ● Proiect de ordin

al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru modificarea și completarea anexei nr.5 la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr.3780/2017, pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare utilizate în administrarea impozitului pe venit.

## ● Proiect de ordin

pentru aprobarea procedurii de prezentare a legitimației de inspecție fiscală și a ordinului de serviciu în cadrul acțiunilor de inspecție fiscală.





# Meet the Consultant



**Camelia Murgeanu**

Assistant,  
Global Mobility,  
People Services

Mă numesc Murgeanu Camelia-Elena și m-am alăturat echipei Global Mobility Services în luna noiembrie 2022, imediat după terminarea studiilor de licență. Am absolvit o facultate de profil economic, și anume Facultatea de Relații Economie Internațională, din cadrul Academiei de Studii Economice București, astfel că această poziție a fost primul meu pas spre cariera pe care am visat-o de mult timp.

Cred că alăturarea mea echipei de experți a KPMG a fost cea mai bună alegere, oferindu-mi posibilitatea de a-mi dezvolta abilitatea de a lucra în echipă și abilitățile de comunicare.

Acest lucru și cursurile de specializare la care mi s-a oferit acces mă ajuta în dezvoltarea competențelor necesare în cariera de consultant fiscal.

Faptul că pot ajuta la soluționarea situațiilor specifice clienților și să fiu implicată în proiecte de consultanță este o mare realizare pentru mine. Sunt recunoscătoare că fac parte dintr-o echipă grijulie, care mă ajuta în fiecare zi să deprind aptitudinile de care am nevoie. De asemenea, sunt bucuroasă că mă pot dezvolta încă de la început într-un mediu cu oameni profesioniști.



## **KPMG Romania**

### **Bucharest Office**

KPMG in Romania,  
DN1, Șoseaua București-Ploiești  
nr. 89A, Sector 1, București 013685,  
România,  
P.O. Box 18 – 191  
T: +40 372 377 800  
[www.kpmg.ro](http://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](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Constanța Office**

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

### **Iași Office**

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

### **Timișoara Office**

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

## **KPMG Moldova**

### **Chișinău Office**

171/1 Stefan cel Mare blv.,  
8yh floor, MD-2004, Chișinău  
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](http://kpmg.com/socialmedia)

