



# People Services

**Newsletter**

**Buletin informativ**

---

**Iunie 2023**







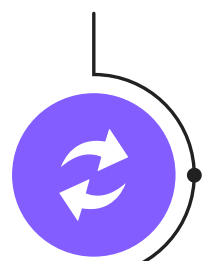
Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite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

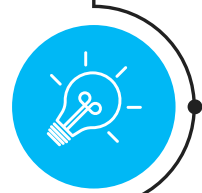
## PAG 4 Opinii Fiscale

Modificări în impozitarea nomazilor digitali în România. Detalii bine de știut



## PAG 8 Dreptul Muncii

Noi modificări și completări aduse Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii



## PAG 11 Meet the Consultant

Raicu Raluca,  
Assistant, Global  
Mobility, People  
Services



## PAG 6 Trenduri în HR

Cum trebuie să se pregătească companiile pentru implementarea cerințelor de transparentizare a salariilor. Scurt ghid de sprijin



## PAG 9 Noutăți Legislative

Sumarul lunii  
mai 2023



Piața muncii a intrat, odată cu pandemia, într-un proces de transformare radicală, cea mai importantă din ultimele generații, iar noi schimbări se văd la orizont. Cum am mai spus, de la "Great Resignation", trecând prin "Quiet quitting" și până la "Great Reconsideration", ultimii ani le-au văzut pe toate. Însăși cultura organizațiilor s-a schimbat. Desigur, departamentele de resurse umane au fost cele care au fost în prima linie și au experimentat mutațiile, au încercat să gestioneze provocările. Ele au continuat să găsească soluții de atragere și retenție a forței de muncă într-o piață a muncii ce se află într-un echilibru fragil. Iar munca la distanță și orarul flexibil au devenit piloni importanți în ofertele companiilor.

În plus, populația lumii îmbătrânește, ceea ce pune o nouă presiune pe piața muncii. România nu face deloc excepție – ne confruntăm cu un trend demografic descendent, ce va continua, dacă ținem cont de prognozele ce indică tendințe continue de scădere până în 2100. Companiile vor trebui să găsească soluții pentru a-și asigura forța de muncă, într-o piață în care bazinul disponibil se îngustează.

Cu toate aceste evoluții în minte, vă invit să urmăriți canalele de comunicare ale KPMG în România, pentru că, la finalul lunii iunie, intenționăm să organizăm un eveniment în cadrul căruia vom discuta, alături de mai mulți invitați, despre o serie de soluții de atragere și retenție a talentelor, rămânând productivi, vom detalia ce schimbări vor aduce noile directive europene – ESG și cea privind transparența salarială, dar și cum trebuie privite repetatele modificări legislative ale Legii privind Dialogul social; vom prospecta puțin și viitorul, să vedem cum ar putea datele și inteligența artificială să ajute munca departamentelor de HR. Mai multe detalii aici: <http://bit.ly/3NcNbQt>

Acestea fiind zise, până ne vom întâlni, am să vă spun că în numărul din iunie al Buletinului veți găsi un scurt ghid de sprijin necesar companiilor în pregătirea pentru implementarea cerințelor de transparentizare a salariilor. Pentru că Directiva privind transparentizarea salariilor, una dintre cele mai semnificative măsuri luate de UE pentru a combate inegalitățile salariale dintre bărbați și femei și pentru a promova transparența în remunerarea angajaților a fost publicată, deja, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. De asemenea, veți mai putea afla și despre modificările ce au intervenit în impozitarea veniturilor din salarii obținute de nomazii digitali: potrivit Legii 69/2023, în cazul în care nomazii digitali își desfășoară activitatea în România pentru o perioadă mai mică de 183 de zile în orice interval de 12 luni consecutive, aceștia nu vor fi considerați impozabili. Nomazii nu vor avea, prin urmare, nici obligații de înregistrare fiscală sau de raportare către autoritatea fiscală din România.

Și, dincolo de noutățile legislative publicate în Monitorul Oficial din luna mai și întâlnirea cu consultantul lunii iunie, veți mai putea citi și despre noua rundă de modificări ce vizează Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, dar și Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, ce a fost operată recent. Schimbările privesc, în principal, atribuțiile reprezentanților angajaților, modul de organizare și funcționare a sindicatelor, negocierea colectivă, dar și încheierea și prelungirea contractelor colective de muncă sau clarificări privind concediul de îngrijitor.

**Mădălina Racovițan**

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



# Opinii Fiscale

## Modificări în impozitarea nomazilor digitali în România. Detalii bine de știut



**Daniel  
Jinga**

Associate Director,  
Tax People Services

**Modificări în cazul impozitării veniturilor din salarii obținute de nomazii digitali:** potrivit Legii 69/2023, în cazul în care nomazii digitali își desfășoară activitatea în România pentru o perioadă mai mică de 183 de zile în orice interval de 12 luni consecutive, aceștia nu vor fi considerați impozabili. Nomazii nu vor avea, prin urmare, nici obligații de înregistrare fiscală sau de raportare către autoritatea fiscală din România.

Noua lege - 69/2023, a modificat Legea 227/2015 privind Codul Fiscal. Conform modificărilor aduse, nu vor fi considerate impozabile din perspectiva impozitului pe venit, *“veniturile din salarii sau asimilate salariilor obținute de persoana fizică cu statut de nomad digital, definit potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, din activitatea pe care o prestează în baza unui contract de muncă la o companie înregistrată în afara României și care prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor sau care deține o companie înregistrată în afara României, în cadrul căreia prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor și poate desfășura activitatea de angajat sau activitatea din cadrul companiei, de la distanță, prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile în care persoana fizică este prezentă pe teritoriul României pentru o perioadă sau mai multe perioade care nu depășesc 183 de zile pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, care se încheie în anul calendaristic vizat.”*

Mai mult, noile modificări ale Codului Fiscal stabilesc și că nomazii digitali nu vor fi considerați contribuabili din perspectiva contribuțiilor sociale - „nomazii digitali, definiți în conformitate cu prevederile art. 2 lit. n4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile în care nomadul digital este prezent pe teritoriul României pentru o perioadă sau mai multe perioade care nu depășesc 183 de zile pe

*parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, care se încheie în anul calendaristic vizat”.* Aceleași modificări prevăd că tratamentul favorabil va fi aplicabil doar în cazul *persoanei fizice cu statut de nomad digital, definit potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002.*

Ceea ce înseamnă că aceste prevederi se vor aplica **“străinului care este angajat cu un contract de muncă la o companie înregistrată în afara României și care prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor sau care deține o companie înregistrată în afara României, în cadrul căreia prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor și poate desfășura activitatea de angajat sau activitatea din cadrul companiei, de la distanță, prin folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor”.** În cazul nostru, străinul este definit în aceeași Ordonanță ca fiind *“persoana care nu are cetățenia română, cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European ori cetățenia Confederației Elvețiene”.*

Așadar, ca o prima concluzie rezultă că prevederile fiscale favorabile prezentate mai sus se aplică doar celor care nu sunt cetățeni români sau ai UE/SEE/Elveția. Ceea ce putem spune că reprezintă deja o limitare din perspectiva aplicării. O altă limitare este dată de faptul că **nomadul digital** trebuie să își reglementeze legal șederea în România din perspectiva regulilor de imigrare. Pentru obținerea vizei, trebuie îndeplinite o serie de condiții, printre care menționăm doar:

- a. *prezintă contractul de muncă încheiat cu o companie înregistrată în afara României, prin care să facă dovada prestării de servicii la distanță, prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, sau dovada administrării la distanță și prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor a unei companii înregistrate de cel puțin trei ani la data solicitării vizei de acesta în afara României;*

- b. prezintă o scrisoare de intenție, în original, alături de traducere autenticată în limba română, prin care străinul detaliază scopul deplasării în România și activitățile pe care intenționează să le desfășoare pe teritoriul României;
- c. prezintă un document eliberat de instituția de specialitate a administrației publice centrale sau locale competente, de la locul de rezidență fiscală, prin care să fie atestat faptul că, străinul angajat sau, după caz, compania pe care o deține are achitate la zi impozitele, taxele și alte contribuții obligatorii, precum și că nu este înregistrat cu acte și fapte care au sau au avut ca efect evaziunea fiscală și fraudă fiscală;
- d. prezintă dovada asigurării medicale pe întreaga perioadă de valabilitate a vizei, valabilă pe teritoriul României și cu acoperire în cuantum de cel puțin 30.000 euro;
- e. prezintă dovada mijloacelor de întreținere obținute din activitatea desfășurată, în cuantum de cel puțin trei ori câștigul salarial mediu brut lunar din România pentru fiecare dintre ultimele 6 luni anterioare datei depunerii cererii de viză, precum și pentru întreaga perioadă înscrisă în viză;

După cum se poate observa, documentele solicitate sunt destul de numeroase, iar dacă luăm în considerare și timpul de răspuns al autorităților în cazul solicitărilor de vize/permise de ședere, procesul de obținere a dreptului de ședere pe teritoriul României, chiar și ca nomad digital, este unul destul de anevoios.

Deși putem spune că intenția de flexibilizare este una de lăudat, încă există întrebări la care legislația curentă nu oferă răspunsuri clare sau soluții practice: ce se întâmplă cu cazurile străinilor care sosesc în România și devin rezidenți fiscali în România, urmare a schimbării centrului intereselor vitale? Există obligația de a demonstra autorității fiscale din România că dețin rezidența fiscală într-o altă țară cu care România are încheiată o convenție de evitare a dublei impuneri? Dacă persoana este rezidentă fiscal într-o țară cu

care România nu are încheiată o convenție de evitare a dublei impuneri? Aplicarea acestor prevederi fiscale favorabile doar cetățenilor non-UE/SEE/Elveția poate fi considerată discriminatorie în raport cu cetățenii Români/UE/SEE/Elveția?

În concluzie, legislația ar trebui în continuare îmbunătățită, pentru a fi siguri că își atinge scopul declarat de autorități – acela de atragere în România a persoanelor cu venituri mari.

### **Cum trebuie interpretate modificările intervenite ? Iată pe scurt câteva explicații.**

- 1. De ce o perioadă de 183 de zile?** Pentru că, potrivit Codului Fiscal, una din condițiile de determinare a rezidenței fiscale în România este prezența pe o perioadă mai mare de 183 de zile. Așadar, cel mai probabil, legiuitorul a vrut să limiteze perioada, astfel încât să evite situațiile de rezidență fiscală. Mai mult, majoritatea convențiilor de evitare a dublei impuneri (cu mici excepții cum e cazul Franței, unde perioada este de 18 luni în trei ani) oferă protecție din perspectiva impozitării într-un alt stat, dacă activitatea se desfășoară pe o perioadă mai mică de 183 de zile.
- 2. Este suficientă condiția de 183 de zile din perspectiva rezidenței fiscale?** În mod normal, nu. Deoarece Codul Fiscal include și alte condiții în baza cărora se determină rezidența fiscală în România. Una din aceste condiții este cea a centrului intereselor vitale. Așadar, dacă o persoană își schimbă centrul intereselor vitale în România, va deveni rezident fiscal, indiferent că va petrece mai mult sau mai puțin de 183 de zile în România.
- 3. Cum sunt calculate cele 12 luni?** E important de menționat că perioada de *12 luni consecutive* se referă la *orice interval* și nu la luni calendaristice (ianuarie-decembrie) – așadar, analiza celor 183 de zile trebuie realizată constant.



## Cum trebuie să se pregătească companiile pentru implementarea cerințelor de transparentizare a salariilor. Scurt ghid de sprijin



**Mădălina Racovițan**  
Tax Partener,  
Head of People Services



**Claudia Stan**  
Associate Director  
Tax, People Services

Deși pare că anul 2026 este departe, cerințele privind transparentizarea salariilor au potențialul de a crea tensiuni într-o piața a muncii deja plină de provocări, iar companiile trebuie să se pregătească pentru a gestiona această tranziție cât mai lin.

Obligațiile impuse de directivă includ aspecte legate de transparentizarea intervalelor de remunerare încă din anunțurile de angajare sau înainte de interviu, punerea la dispoziția lucrătorilor a criteriilor utilizate pentru determinarea remunerației și a nivelurilor salariale, la cererea acestora, dar și obligații de raportare către autorități.

### Cerințe cheie

- Obligații de informare a candidaților privind remunerația individuală sau intervalul de remunerare în anunțul de post vacant sau înainte de interviu sau în alt mod care să asigure o negociere transparentă în ceea ce privește remunerația.
- Solicitarea informațiilor despre salariul actual de la candidați este interzisă.
- Angajatorii trebuie să pună la dispoziția lucrătorilor criteriile utilizate pentru determinarea nivelurilor de remunerare și a evoluției remunerației.

Directiva privind transparentizarea salariilor, una dintre cele mai semnificative măsuri luate de UE pentru a combate inegalitățile salariale dintre bărbați și femei și pentru a promova transparența în remunerarea angajaților a fost publicată, deja, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Statele membre au la dispoziție trei ani pentru a o transpune, adaptându-și legislația națională pentru a ține seama de noile norme.

În România diferențele de salarizare dintre bărbați și femei sunt pe un trend descrescător în ultimii 10 ani, cu 5% diferență în România în 2021 (sursa *INSSE, Câștigul salarial nominal mediu net lunar*), dar Directiva europeană poate aduce, de asemenea, beneficii importante legate de transparență, încredere, eliminare a discrepanțelor și discriminării. Pe de altă parte, ea poate pune presiune pe companii, în special acolo unde structurile de remunerare sau grilele salariale nu sunt construite pe un set de criterii clare, aplicate consecvent.

- Lucrătorii au dreptul să solicite (prin reprezentanți) informații despre propria lor remunerație și nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoria de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.
- Sunt anticipate măsuri de interzicere a clauzelor contractuale de confidențialitate care limitează posibilitatea lucrătorilor de a divulga informații despre remunerația lor.
- Obligații de raportare către autorități pentru companiile peste 100 de angajați - date referitoare la diferențele salariale dintre femei și bărbați. Raportare anuală peste 250 angajați, raportare la trei ani pentru companii peste 100.
- În cazul unei diferențe de peste 5% între nivelul mediu de remunerare femei/bărbați dintr-o categorie de lucrători, nejustificată prin criterii obiective și neutre sau neremediată în șase luni de la raportare, se va iniția o evaluare comună a remunerațiilor împreună cu reprezentanții lucrătorilor și măsuri de eliminare diferențe.

Angajatorii care înregistrează diferențe de peste 5% între remunerarea bărbaților și a femeilor care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare trebuie să ia măsuri.

**De ce trebuie să țină seama companiile?** Un concept important în Directivă este cel de “muncă de aceeași valoare”.

Pentru a respecta dreptul la egalitatea de remunerare, angajatorii trebuie să dispună de structuri de remunerare care să asigure că nu există diferențe de remunerare în funcție de sex între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare care nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului. Ar trebui să fie posibil ca astfel de structuri de remunerare să se bazeze pe compararea valorii diferitelor locuri de muncă din aceeași structură organizațională.

În România există încă relativ puține organizații care să aibă claritate cu privire la categoriile de muncă comparabilă în organizație. Din fericire, însă, cel puțin pentru această provocare, există soluții la îndemână. Inițiativele de evaluare a posturilor vizează derularea unei comparații sistematice între posturile dintr-o organizație, pe baza unor criterii obiective, pentru a evalua valoarea lor relativă în scopul stabilirii unei structuri de salarizare rațională. Cu ajutorul metodologiei KPMG sKale de evaluare a posturilor, evaluarea se face rapid, pe baza unui set de șase criterii obiective și neutre. Metodologia KPMG sKale oferă, astfel, un mecanism obiectiv de poziționare pentru diferitele posturi din cadrul unei companii, păstrând în același timp armonia organizațională a acesteia, punând astfel la dispoziția organizațiilor o bază solidă pentru politica de remunerare și grilele salariale.

Desigur evaluarea posturilor nu este suficientă pentru a ne pregăti pentru cerințele Directivei. În funcție de situația actuală a fiecărei organizații, pași sunt diferiți, însă recomandăm organizațiilor să înceapă să acționeze cât mai repede. Câteva din măsurile recomandate de noi includ:

- **Evaluarea diferențelor actuale** - Există diferențe salariale între femei și bărbați care desfășoară aceeași muncă sau de valoare egală? Care sunt
- criteriile obiective care justifică diferențele?
- **Revizuirea politicii/ structurii de remunerare** - Clarificarea structurii de remunerare, a criteriilor și condițiilor prin care este stabilită remunerația. Este esențială aici definirea muncii de aceeași valoare, a categoriilor de lucrători comparabili, și a criteriilor pentru stabilirea remunerării, criterii ce trebuie să fie nediscriminatorii, obiective. Așa cum am arătat anterior, luați în calcul demararea unei inițiative de **evaluare a posturilor** dacă încă nu ați făcut-o.
- **Plan de eliminare a diferențelor** – aveți în vedere că eliminarea diferențelor salariale se face în timp, și nu se pot realiza pe termen scurt sau chiar mediu.
- **Comunicarea politicii de remunerare** - Comunicare internă privind transparența salarială poate asigura claritate și încredere din partea angajaților.
- **Pregătirea managerilor** - Implementarea directivei poate duce la nevoia de a gestiona nemulțumiri în rândul forței de muncă, iar rolul managerilor aici este esențial.
- **Revizuirea EVP** – Concurența pe bugete salariale nu este fezabilă pentru orice companie. Ce alte argumente avem și comunicăm pentru a continua să atragem și să reținem talente?

Dacă subiectul este de interes, ne puteți contacta la [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com) sau [cstan@kpmg.com](mailto:cstan@kpmg.com) pentru o discuție despre contextul organizației Dvs. și pașii necesari pentru pregătire. De asemenea, dacă sunteți interesați de un proiect de evaluare a posturilor, ne-am bucura să discutăm mai multe despre metodologia KPMG sKale.



# Dreptul Muncii

Noi modificări și completări aduse Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii

O nouă rundă de modificări ce vizează Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, dar și Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, a fost operată recent. Schimbările privesc, în principal, atribuțiile reprezentanților angajaților, modul de organizare și funcționare a sindicatelor, negocierea colectivă, dar și încheierea și prelungirea contractelor colective de muncă sau clarificări privind concediul de îngrijitor.

În data de 25 mai 2023 a intrat în vigoare Ordonanța de urgență nr. 42/2023 (denumită în continuare „**OUG nr. 42/2023**”) pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social (denumită în continuare „**Legea nr. 367/2022**”) și a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii (denumită în cele ce urmează „**Codul Muncii**”), care aduce o serie de modificări și completări. În cele ce urmează, ne vom concentra asupra celor mai importante.

Astfel, referitor la modificările aduse Legii nr. 367/2022 în ceea ce privește sindicatele, se prevede în mod expres faptul că pe durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală, la notificarea acesteia, contractul său individual de muncă se suspendă în condițiile art. 50 lit. (e) din Codul Muncii; pe durata suspendării angajatorii sunt obligați să păstreze funcția și locul de muncă, iar pe postul respectiv, angajatorul poate angaja o altă persoană doar pe durată determinată.

În al doilea rând, la cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanți sau terțe persoane care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora. Astfel, anterior acestei modificări se prevedea posibilitatea delegării reprezentanților sau experților, nu a unor terțe persoane.

În plus, modificări importante au fost aduse cu privire la partenerul social (sindicate, reprezentanți) în ceea ce privește negocierea contractului colectiv la nivel de unitate. Astfel, acesta se negociază de organizațiile sindicale reprezentative din unitate. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații, astfel cum a fost indicat anterior, contractul colectiv de muncă se va negocia de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora. În cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații,

astfel cum a fost indicat anterior, contractul colectiv de muncă se va negocia de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora. În cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații, astfel cum a fost indicat anterior, contractul colectiv de muncă se va încheia de către toate sindicatele nereprezentative din unitate. În final, dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, contractul colectiv de muncă se va negocia de către reprezentanții angajaților aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop.

În ceea ce privește modificările aduse Codului Muncii, acestea au vizat, printre altele, alinierea prevederilor din cele doua acte normative, Codul Muncii, respectiv Legea nr. 367/2022 (de ex. art. 229 alin. 2 Codul Muncii, referitor la pragul de salariați pentru care negocierea este obligatorie la nivel de unitate).

De asemenea, o clarificare mult așteptată se referă la cea privind concediul de îngrijitor, respectiv faptul că salariatul aflat în această situație are dreptul la zile libere plătite, ce nu se includ în durata concediului de odihnă anual, acestea constituind vechime în muncă și în specialitate (a se vedea art. 152<sup>1</sup> alin. 3 Codul Muncii).



**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. 370 din 2 mai 2023

a fost publicat Ordinul nr. 20.463/3.964/967/1.415/2023 al Ministrului Cercetării, Inovării și Digitalizării, al Ministrului Educației, al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministrului Finanțelor privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator.

Actul normativ se aplică începând cu veniturile aferente lunii iunie 2023, acesta înlocuind, cu unele modificări, normele anterioare ale scutirii de impozitul pe venit pentru IT-iști (ce se aplicau din luna ianuarie 2023). Dintre cele mai importante modificări amintim scutirea de impozit, ce se va aplica și salariaților din instituțiile publice locale, ca și salariaților delegați, dar și introducerea unei liste concrete de activități acceptate pentru compartimentele specializate în care se află posturile de IT-iști.

O altă schimbare ce a intervenit se referă la faptul că a fost ajustată condiția referitoare la compartimentul specializat de informatică al angajatorului în care trebuie să se găsească postul sau posturile vizate de scutirea de impozit pe venit.

Pe regulile de până acum se prevedea că postul trebuie să facă parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului - cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare.

Pe regulile noi se dispune că postul trebuie să facă parte dintr-un compartiment care are ca obiect de activitate cel puțin unul dintre următoarele domenii, evidențiat în organigrama angajatorului: tehnologia informației și a comunicațiilor, inteligență artificială și tehnologii digitale emergente, administrare fiscală în format electronic, baze de date, servicii de e-guvernare și transformare digitală.

## În Monitorul Oficial nr. 395 din 9 mai 2023

a fost publicat Ordinul nr. 874/1429/2023 al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministrului Finanțelor privind aprobarea procedurii de aplicare a prevederilor art. IV alin. (1) și (2) din Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative, prin care se aprobă *“Procedura privind reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, care poate fi realizată de organele fiscale în temeiul art. 11 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, în urma controalelor realizate de organele competente ale Inspecției Muncii, prin care se constată situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații, după caz, potrivit legii”*.

Potrivit acestor modificări, în urma amnistiei din 2022 pentru diurnele recalificate în anii recentți de Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF), s-a stabilit că asemenea reîncadrări mai sunt posibile doar în baza unei colaborări cu personalul de control din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă (ITM-uri). Așa cum s-a stabilit prin lege, recalificarea diurnelor în venituri salariale, de către ANAF, este posibilă doar în baza constatărilor făcute de inspectorii din cadrul ITM-urilor.

Conform procedurii oficializate de cele două ministere, există două situații în care se poate ajunge la o recalificare de diurne:

1. Atunci când ITM-urile efectuează controale la angajatori din oficiu și trimit rezultatele la ANAF, care apoi poate face recalificări în urma unor verificări proprii;
2. Atunci când ANAF efectuează controale la angajatori și, apoi, în urma unei confirmări cerute ITM-urilor, poate face recalificări.



## ● În Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023

**a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.**

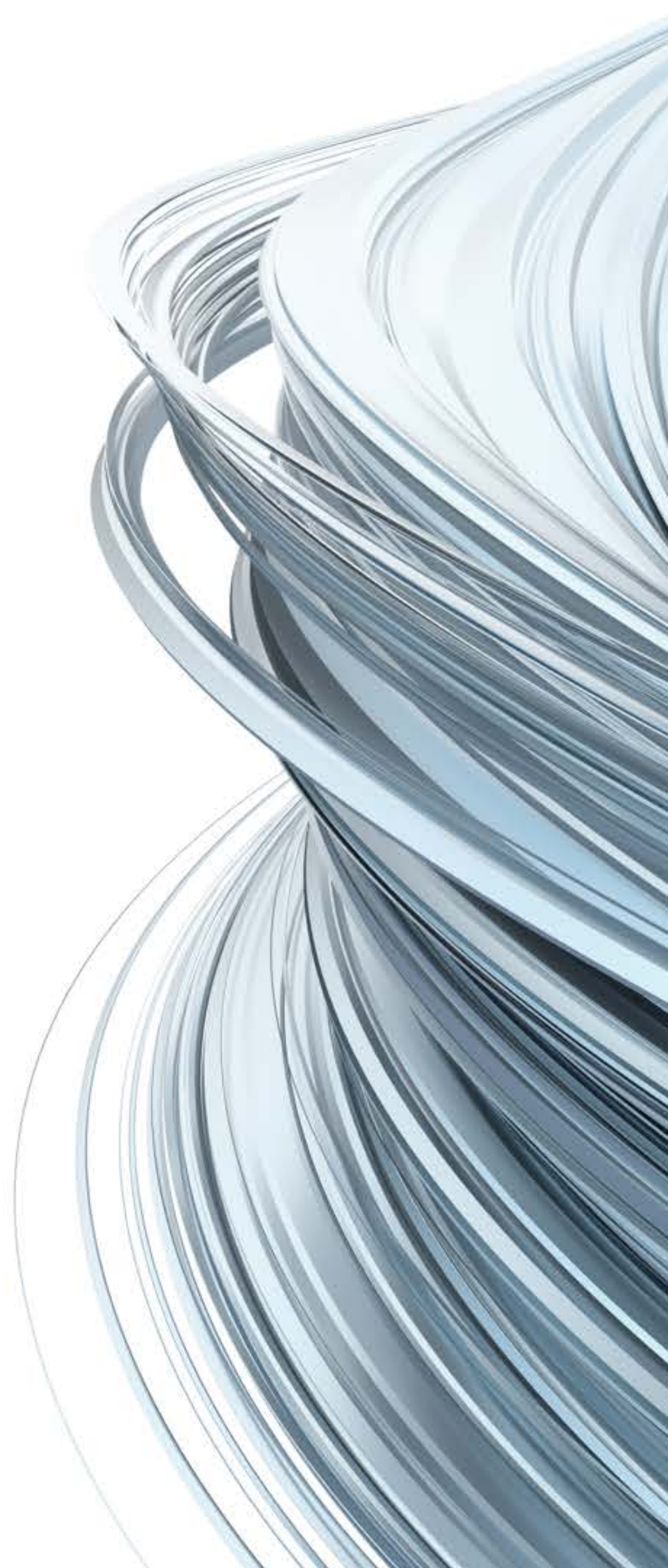
Astfel, potrivit acestui act normativ, prin modificarea adusă art. 152<sup>1</sup> alin. 3) din Codul Muncii se precizează clar că, pe durata acordării concediului de îngrijitor, salariații au dreptul la zile libere plătite ce nu se includ în durata concediului de odihnă anual, acestea constituind vechime în muncă și în specialitate.

În ceea ce privește Legea dialogului social, au fost aduse multiple modificări cu privire la conținutul acesteia, unele dintre ele privind atribuțiile reprezentanților angajaților, modul de organizare și funcționare a sindicatelor, negocierea colectivă sau încheierea și prelungirea contractelor colective de muncă.

## ● În Monitorul Oficial nr. 461 din 26 mai 2023

**a fost publicată Legea 140/2023 pentru completarea art. 51 alin. 1) din Legea 53/2003 – Codul Muncii**

Prin intermediul acestui act normativ, începând cu 29 mai 2023, desfășurarea pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist, poate constitui o nouă cauză de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului.





# Meet the Consultant



**Raicu Raluca**

Assistant,  
Global Mobility,  
People Services

Mă numesc Raicu Raluca și mi-am început activitatea în cadrul echipei de Global Mobility Services în luna aprilie 2023. Sunt absolventă a Facultății de Management din cadrul Academiei de Studii Economice din București și a unui program de Master în Resurse Umane, în cadrul aceleiași facultăți. Domeniul consultanței nu este unul nou pentru mine, având deja o experiență de aproximativ opt luni, acumulată tot în cadrul unei companii din Big 4.

Am decis să fac această schimbare, deoarece îmi doresc să avansez în carieră și să mă dezvolt din punct de

vedere profesional, iar KPMG este locul care mi se potrivește mai bine și care îmi îndeplinește aspirațiile și așteptările. De asemenea, în ceea ce privește relațiile umane, simt că rezonoz cu valorile KPMG și că acesta este locul din care îmi doresc să fac parte.

Sunt entuziasmată de această nouă etapă din viața mea și fericită că fac parte dintr-o echipă foarte primitoare, deschisă și unită. Consider că mai am foarte multe de învățat, însă sunt pregătită pentru orice provocare ce ar putea apărea pe parcurs și sper să aduc un plus echipei mele.



## **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)

