People Services

Newsletter

Buletin informativ

Mai 2023

Toate informaţiile prezentate au un caracter general şi nu sunt destinate a se adresa condiţiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deşi încercăm să furnizăm informaţii corecte şi de actualitate, nu există nici o garanţie că aceste informaţii vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa se acţioneze pe baza acestor informaţii fără o asistenţă profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanţelor specifice unei anumite situaţii de fapt.

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

Prevederi noi ce ar putea fi aplicabile salariaților aflați în telemuncă, într-o țară diferită de cea a angajatorului

PAG 5

Trenduri în HR

România organizațională s-a occidentalizat. Cum trebuie să lucreze companiile cu angajații, pentru un rezultat bun la examenul de "maturitate"?

PAG 7

Dreptul Muncii

Propunerea legislativă pentru modificarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii – patru zile de telemuncă pe lună pentru angajații cu copii până în opt ani

PAG 8

Propuneri modificări legislative

Sumarul lunii aprilie 2023

PAG 9

Meet the Consultant

Cristina Popa, Consultant, Payroll Services, People Services

În curând, angajatorii vor avea noi obligații de îndeplinit – aprobată în aprilie, noua Directivă europeană privind transparența salariilor va cere angajatorilor să comunice salariile şi să ofere angajaţilor și o descriere a criteriilor pe baza cărora acesta ar putea crește, iar ei avansa în carieră. Mai mult, angajații și reprezentanții lor, ar trebui să fie informați și despre cum sunt plătiți colegii care îndeplinesc același tip de muncă sau muncă de aceeași valoare.

Un lucru bun, am putea spune, în condițiile în care va ajuta la combaterea discriminării salariale la locul de muncă. În fond, lipsa de transparență a fost nominalizată ca fiind unul dintre principalele obstacole în calea eliminării diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, care rămâne undeva la 13% în UE în 2020. Totodată, informațiile despre salariu sunt cerute de candidați încă de la prima discuție cu recrutorul, eficientizând procesul de recrutare: anunţurile de angajare, care oferă informaţii despre salariu, atrag 100% interesul candidaţilor, în timp ce, pentru ofertele de locuri de muncă unde salariul nu este specificat, rata de aplicare scade cu până la 50%.

Deși Directiva va urma să fie transpusă în termen de trei ani de la publicare, aș sugera Departamentelor de resurse umane să nu aștepte implementarea dispozițiilor ei în legislația noastră, ci să demareze un audit, astfel încât să aibă o imagine a distribuției rolurilor la nivelul companiei, din perspectiva activităților desfășurate, peste care să suprapună grila de salarizare aplicabilă fiecărei categorii de angajați. Pentru a putea proba oricând, în fața oricărei instituții, că nu își discriminează salariații.

Dar să vedem ce alte informații mai puteți afla din Buletinul lunii mai. Noutăți despre cum arată România organizațională și ce pași ar fi de parcurs pentru a avea o organizație orientată către rezultat și performanță, în care angajații să simtă că, prin efortul făcut, contribuie la un bine mai mare.

Mai puteți afla și despre un nou Acord cadru în domeniul securității sociale. Acesta va oferi angajatorilor și angajaților posibilitatea de a opta pentru menținerea sistemului de securitate socială din țara în care angajatorul este înregistrat, atunci când angajații lucrează în regim de telemuncă din țara de reședință, pentru o perioadă de timp mai mică de 50% din totalul activității.

Veți găsi și detalii și despre noua propunere legislativă pentru modificarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii: angajații care au copii în vârstă de până în opt ani vor putea cere patru zile de telemuncă pe lună.

Până la următorul Buletin, lectură plăcută !

Mădălina Racoviţan

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

Opinii Fiscale

Prevederi noi ce ar putea fi aplicabile salariaților aflați în telemuncă, într-o țară diferită de cea a angajatorului

Uniunea Europeană a emis un Acord cadru în domeniul securității sociale. Acesta va oferi angajatorilor și angajaților posibilitatea de a opta pentru menținerea sistemului de securitate socială din țara în care este înregistrat angajatorul, atunci când angajații lucrează în regim de telemuncă din țara de reședință, pentru o perioadă de timp mai mică de 50% din totalul activității (comparativ cu prevederile anterioare Acordului care menționau o perioadă maximă de 25%).

În vederea aplicării Acordului cadru, statele membre ale Uniunii Europene, cărora li se adaugă Norvegia, Islanda, Liechtenstein, Elveția și Marea Britanie, au fost invitate să semneze aderarea. Acordul ar urma să intre în vigoare la 1 iulie anul acesta pentru acele țări care vor semna până la acel moment sau după 1 iulie, la data aderării, pentru acele tări care vor adera la Acord dupa 1 iulie 2023. Acordul nu se va aplica, însă, retroactiv.

Practic, acordul se bazează pe prevederile articolului 16 alineatul (1) din Regulamentul 883/2004/CE ce reglementează coordonarea sistemelor de securitate socială și va putea fi aplicat angajaților care își desfășoară activitatea folosind tehnologia informației şi comunicațiilor. Așadar, activitățile care nu presupun utilizarea tehnologiei informației nu fac obiectul Acordului.

Acordul definește telemunca transfrontalieră ca fiind activitatea ce indeplineste două condiții: activitatea să se desfășoare într-un stat membru sau în alte state membre decât cel în care se află sediul angajatorului sau sediul de activitate, și se bazează pe tehnologia informației pentru a rămâne conectat la mediul de lucru al angajatorului sau al afacerii, precum și cu beneficiarii activităților/clienții în vederea îndeplinirii sarcinilor atribuite de către angajator sau de către clienți, în cazul persoanelor care desfășoară activități independente.

Ca regulă generală, Acordul reglementează situația tututor persoanelor cărora li se poate aplica articolul 16 alineatul (1) din Regulament (ref. la stabilirea legislației aplicabile), cu condiția ca reședința acestora să fie într-un stat semnatar și sediul social sau sediul comercial al angajatorul este situat într-un alt stat semnatar al Acordului.

Pe de altă parte însă, Acordul nu acoperă situațiile persoanelor care: desfășoară în mod obișnuit o altă activitate decât munca la distanță transfrontalieră în statul de reședință și/sau desfășoară în mod obișnuit o activitate într-un alt stat decât cele menționate la paragraful 1 și/sau lucrează pe cont propriu.

Pentru a beneficia de prevederile acordului, trebuie să existe o solicitare transmisă autorităților din țara de înregistrare a angajatorului, pentru eliberarea formularului A1. Cu excepția câtorva situații specifice, solicitarea de eliberare a formularului A1 trebuie efectuată în avans, deoarece Acordul nu acoperă solicitările retroactive.

Formularele A1 emise în baza Acordului pot avea o valabilitate de până la trei ani cu posibilitatea prelungirii, în condițiile îndeplinirii prevederilor Acordului.

În esență, chiar dacă Acordul nu a intrat în vigoare încă, considerăm important pentru companii să identifice situațiile în care angajații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă dintr-o țară diferită de țara de înregistrare a angajatorului, pentru a putea determina în mod corect aplicabilitatea Acordului.

O astfel de analiză este necesară și în contextul cerinței conform căreia companiile și angajații trebuie să solicite în timp util și în avans eliberarea formularului A1, existând riscul ca cererile retroactive să fie respinse.

Pentru mai multe detalii sau suport în efectuarea analizei interne cu privire la aplicabilitatea Acordului, vă stau la dispoziție consultanții KPMG cu experiență vastă în mobilitate internațională.

Daniel Jinga

Associate Director, People Services

România organizațională s-a occidentalizat.

Cum trebuie să lucreze companiile cu angajații, pentru rezultat bun la examenul de ”maturitate”?

Claudia Stan
Associate Director
People Services

În 15 ani, companiile din România s-au maturizat și din punct de vedere organizațional și au făcut pași importanți de la o cultură organizațională defensivă către una constructivă, așa cum indică cel mai recent studiu național de cultură organizațională. Greul a fost depășit. Din punctul de vedere al experților, de aici înainte, pentru a avea o organizație orientată către rezultat și performanță, nu ar mai rămâne decât ca salariații să înțeleagă de ce fac ce fac, care este impactul și semnificația muncii pe care o au de făcut, cum și unde folosește munca lor și cu ce devin mai buni ei înșiși făcând asta. Pentru a atinge, însă, acest scop, departamentele de resurse umane ale companiilor ar trebui să se asigure că angajații simt că, prin efortul făcut, contribuie la un bine mai mare.

Modul în care oamenii interacționează în interiorul unei organizații, cum înțeleg să se achite de sarcinile primite, cum cred că se așteaptă de la ei să se comporte in organizație, reprezintă cultura organizațională. Care, așa cum o rată un studiu realizat pe finalul anului 2021 de către Human Synergistics România în parteneriat cu KPMG în România și Trend Consult, a evoluat în bine - dacă în 2009, data la care Human Synergistics realiza un prim studiu, aspirațiile oamenilor erau unele defensive, care puneau competiția și manifestările de forță pe primul lor, acum aspirațiile sunt unele constructive, colaborative, iar salariații lucrează împreună pentru un bine comun. Deși ”occidentală”, așa cum au numit-o autorii studiului, România organizațională mai are câțiva pași de făcut, pentru a avea o cultură și mai solidă, și mai orientată către rezultat.

Cum pot obține organizațiile acest rezultat ?

Întărirea legăturii dintre angajat și scopul organizației

Atunci când angajații înțeleg și sunt conectați la scopul organizației, sunt mai motivați să își concentreze eforturile spre obținerea rezultatelor dorite de aceasta. Cu alte cuvinte, atunci când angajații înțeleg de ce este important ceea ce fac și cum contribuie ei la acest scop, sunt mai stimulați să își îndrepte energia spre obiectivele organizației și să se angajeze mai mult în atingerea lor.

Desigur, încă mai sunt organizații care trebuie să articuleze care este misiunea, valorile, să stabilească cum se realizează comunicarea acestora către angajați sau către stakeholderii externi sau să stabilească canalele prin care se realizează acest lucru – website, rapoarte anuale, traininguri, workshopuri. Dar, dincolo de comunicare, să arătăm angajaților că integrăm în viața organizației și a angajaților ceea ce am spus că este scopul organizației. Pentru că doar așa vom obține conexiunea pe care ne-o dorim între angajați și scop. Există, desigur, câteva instrumente prin care organizațiile se pot asigura că angajații sunt orientați către rezultat/SCOP și înțeleg misiunea și valorile companiei.

Și ne referim, în primul rând la crearea unor experiențe autentice care să arate angajaților cum scopul organizației este integrat în activitățile de zi cu zi ale acesteia. Aceste experiențe pot include training-uri și activități care să încurajeze angajații să se conecteze cu scopul organizației și să lucreze împreună pentru a atinge acest scop. Dar ele nu sunt suficiente uneori și, atunci, sunt necesare alte intervenții – programe de voluntariat, inițiative din sfera responsabilității sociale, proiecte de dezvoltare a comunității sau alte inițiative care să susțină misiunea organizației. O altă inițiativă foarte utilă în corelarea cu scopul este implicarea în luarea

deciziilor care afectează angajații sau compania: reprezentanții angajaților participă la acele întâlniri din Board sau grupuri de lucru în care se iau decizii ce afectează experiența angajaților, unde au ocazia de a oferi un feedback asupra direcției și deciziilor organizației. În cadrul KPMG, de pildă, funcționează Boardul NextGen, cu care se discuta subiectele de pe agenda boardului organizației, de interes pentru angajați, și care vine cu idei de îmbunătățire a strategiei organizației.

Mai sunt și alte inițiative, precum implementarea unor programe prin care angajații pot veni cu idei de îmbunătățire și chiar pot participa la implementarea lor, dar și recunoașterea comportamentelor aliniate cu valorile este foarte importantă. Iar această inițiativă trebuie dusă până la capăt: acei angajați care demonstrează valorile în viața de zi de zi, să fie premiați sau să primească recompense. Astfel de premii pot fi simbolice, însă însoțite de recunoaștere publică transmit un mesaj puternic în organizație.

Managementul performanței

Deși toate organizațiile știu de existența managementului performanței, uneori, este chiar procesul cel mai greu de implementat. Nu trebuie să pierdem din vedere, însă, că este vehiculul care ne ajută să operaționalizăm orientarea către rezultat. Iată câțiva pași care pot ajuta în întărirea orientării spre rezultat prin intermediul acestui proces. Astfel, organizațiile ar trebui: să fie conștiente de modul în care stabilesc obiectivele și indicatorii de performanță; să privească cu atenție la ce este măsurat, dar și la ce este valorizat, la claritatea obiectivelor și alinierea acestora cu strategia organizației; să încurajeze autonomia, responsabilitatea; să implice angajații în stabilirea propriilor obiective; să ofere feedback la timp și să ofere ajutor în îndeplinirea obiectivelor. Pe lângă proces însă, abilitățile oamenilor în a gestiona performanța sunt esențiale. Gestionarea performanței echipelor este una din abilitățile de bază ale oricărui manager, dar și una dintre cele care aduc cele mai multe provocări, ceea ce face cu atât mai importantă dezvoltarea continuă a abilitaților managerilor în această arie.

În concluzie, pentru a crește orientarea spre rezultat, organizațiile au la dispoziție două instrumente importante: managementul performanței și sublinierea scopului organizației.

Avem nevoie de mai mult accent pe scop. Avem nevoie ca oamenii să își vadă munca în context, să înțeleagă care este locul lor, cum contribuie ei la atingerea obiectivelor, cum contribuie ei la binele organizației dar și al societății. Înțelegerea scopului organizației poate motiva angajații să lucreze mai bine și să depună mai mult efort pentru a atinge obiectivele organizației.

Avem nevoie de un management al performanței continuu, de claritate și asumare a obiectivelor, de procese care să includă conversații dese de performanță.

Avem nevoie deci, să ne uităm atent atât la procesele și sistemele noastre, dar și la abilități – de la leadership, până la nivel de angajat.

[1]Sursa – „2021 Study on Environmental, Social and Governance Metrics in Incentive Plans", Meridian Compensation Partners, October 7, 2021

Dreptul Muncii

Propunerea legislativă pentru modificarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii – patru zile de telemuncă pe lună pentru angajații cu copii până în opt ani

Proiectul de lege se află la Senatul României ca primă cameră sesizată care urmează să se pronunțe asupra acestuia și propune completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii (denumită în continuare „Codul Muncii”) prin adăugarea a patru noi alineate la art. 112 din Codul Muncii.

În primul rând, proiectul are intenția de a adăuga alin. (3) la art. 112 din Codul Muncii care prevede faptul că salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la opt ani să beneficieze, la cererea acestora, de patru zile/lună muncă la domiciliu/telemuncă, exceptând situațiile în care locul de muncă nu permite acest lucru.

În al doilea rând, se adaugă alin. (4) la același articol care prevede faptul că în situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, pe lângă cererea de acordare a patru zile/lună muncă la domiciliu/telemuncă, aceștia trebuie să depună și o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte/reprezentant legal din care să rezulte că, pentru aceeași perioadă, celălalt părinte/reprezentant legal nu a solicitat munca la domiciliu/telemunca. Cu toate acestea, acest alineat mai prevede și faptul că nu mai este necesară declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte/reprezentant legal amintită anterior în cazul în care părintele/reprezentantul legal se află într-una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei care reglementează situațiile în care o persoană este considerată ca fiind „persoană singură”.
De asemenea, se dorește adăugarea alin. (5) la art. 112 din Codul Muncii care stabilește faptul că salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la opt ani și beneficiază de patru zile/lună muncă la domiciliu/telemuncă să fie asimilați celor care își efectuează întreaga activitate la locul de muncă, fără a le fi afectate drepturile salariale, sporurile ori alte drepturi asimilate acestora.

În final, se adaugă alin. (6) la art. 112 din Codul Muncii care prevede faptul că salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (3) al aceluiași articol au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

Pentru a intra în vigoare, proiectul de lege va trebui adoptat de Senatul României ca primă cameră sesizată și trimis ulterior către Camera Deputaților. În cazul în care și Camera Deputaților va adopta proiectul de lege, atunci legea se va trimite spre promulgare Președintelui României și se va publica în Monitorul Oficial al României, urmând a intra în vigoare în trei zile de la publicare sau la o dată ulterioară prevăzută în textul ei.

Irina Stănică
Senior Managing Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Ana-Maria Dorneanu
Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Propuneri

Modificări Legislative

Propunere legislativă pentru modificarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr.111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor

Principalele modificări propuse prin noul Proiect sunt:

- Începând cu drepturile aferente lunii ianuarie 2024, cuantumul indemnizației se indexează anual, din oficiu, cu rata medie anuală a inflației. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 11.325 lei. Începând cu luna ianuarie 2024, cuantumul maxim al indemnizației lunare se indexează anual, din oficiu, cu rata medie anuală a inflației.

- Modificări propuse asupra valorii stimulentului de inserție, astfel:
  - în cuantum de 1.707 lei, dacă persoanele îndreptățite obțin venituri înainte de împlinirea de către copil a vârstei de un an, respectiv doi ani în cazul copilului cu dizabilități. Cuantumul de 1. 707 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de doi ani, respectiv trei ani în cazul copilului cu dizabilități;
  - în cuantum de 739,7 lei dacă persoanele îndreptățite obțin venituri după împlinirea de către copil a vârstei de un an, respectiv doi ani în cazul copilului cu dizabilități;
  - începând cu drepturile aferente lunii ianuarie 2024, cuantumurile stimulentului de inserție se indexează anual, din oficiu, cu rata medie anuală a inflației.

- Cele două luni de concediu pentru creșterea copilului, ce trebuie să se efectueze de către părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept, se va putea suprapune cu perioada alocată persoanei care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului.

Propunere legislativă pentru completarea art.122 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Proiectul de lege propune ca, prin excepție, munca suplimentară să se compenseze prin ore libere plătite în următoarele 180 de zile calendaristice după efectuarea acesteia pentru **cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, funcționarii publici și personalul civil contractual din cadrul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale.**

Meet the Consultant

Cristina Popa

Consultant,
Payroll Services,
People Services

Eu sunt Cristina, iar începând cu luna aprilie a acestui an fac parte din cadrul echipei de payroll a KPMG România.

Experiența mea în payroll a început imediat după băncile facultății. Am studiat specializarea Administrarea afacerilor, în cadrul facultății de Științe Economice din Bacău, studii universitare de licență și master.

Pe perioada studiilor, am participat la diferite programe de internship și teme de cercetare, care mi-au deschis orizonturile spre numeroase domenii de activitate. Pentru o scurtă perioadă de timp, am lucrat în cadrul unei societăți de servicii contabile care gestiona și serviciile de calcul salarial și administrare de personal pentru clienții săi. Aici am luat contact cu ceea ce numim pe scurt Hr (Human Resources) și am decis că acesta este domeniul potrivit pentru mine. Semnul meu zodiacal este Scorpionul. Nu cred foarte mult în zodii, dar caracteristicile acestei zodii mă definesc. Sunt o persoană hotărâtă, determinată și îmi place să analizez fiecare lucru în detaliu. În activitatea de calcul salarial, abilitățile enumerate mai sus sunt importante, deoarece este un domeniu în care trebuie să cunoști legislația în vigoare și să fii capabil să faci conexiuni, iar majoritatea dintre noi știm cât de schimbătoare este legislația în materie de salarizare.

Obiectivele mele principale sunt: să îmi dezvolt cunoștințele și abilitățile profesionale, să cunosc oameni de calitate, să creez și să păstrez, în același timp, relații puternice de colaborare.

Sunt încântată să fac parte din cadrul KPMG România și îmi doresc ca împreună să formăm o echipă frumoasă și constructivă.

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

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*

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*

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*

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*

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
www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia

© 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.