



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Martie 2023





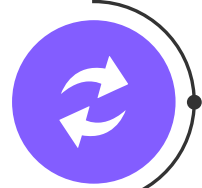
Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite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

A fost publicată cea mai așteptată amnistie – cea pentru obligațiile fiscale aferente tichetelor cadou. Ce prevede ea



PAG 5 Trenduri în HR

Piața forței de muncă este într-un echilibru fragil. De unde va veni creșterea economică?



PAG 7 Dreptul Muncii

Ce prevederi conține Legea avertizorului și criteriile de care trebuie să țină cont companiile pentru a asigura canalele interne de raportare



PAG 10 Noutăți Legislative

Sumarul lunii februarie 2022



PAG 11 Meet the Consultant

Narcisa Beraru,
Assistant, Global
Mobility, People
Services, KPMG în
România



Munca la distanță a fost și este, în continuare, considerată drept unul dintre principalele avantaje dobândite în perioada pandemiei. Unul din 16 lucrători din Marea Britanie, de pildă, intenționează ca în 2023 să lucreze din străinătate, așa cum o arată un studiu realizat la începutul anului în UK, și este principala solicitare în procesele de recrutare.

Recent, însă, Comisia Europeană și Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică au lansat o dezbatere asupra problemelor de dreptul muncii și securității sociale sau fiscalității pe care le poate ridica munca de oriunde, între care au enumerat schimbarea sediului permanent sau a locului conducerii efective, efectele asupra bugetelor statelor generate de impozitul pe venit și contribuții sociale sau problemele ce pot apărea din favorizarea și acordare de beneficii nomazilor digitali, în detrimentul cetățenilor locali, oferind nomazilor digitali mai multă putere de cumpărare și exacerbând inflația – de exemplu, în domeniul locuințelor.

Este devreme să anticipăm dacă este o problemă mare sau mică, o problemă regională, europeană, globală sau una între doar două state. Probabil că este puțin din toate, așa cum au spus și reprezentanții CE și OCDE, care, spun ei, ar putea necesita chiar crearea unui "mecanism neutru, din punct de vedere bugetar" pentru a rezolva situațiile în care un stat membru ar colecta mai puține taxe decât altul, dar că va mai dura până când va fi identificată o soluție.

Până la soluționarea acestei probleme, am să vă spun că, în sfârșit, o mare parte dintre neplăcerile cu care se confruntau companiile găsit o rezolvare - o noua amnistie fiscală. Astfel, întreprinderile în sarcina cărora autoritățile fiscale au stabilit diferențe de obligații fiscale, dar și cele care au acordat tichete cadou altor persoane decât angajaților lor, pentru care nu s-a emis încă o decizie de impunere au primit amnistia mult așteptată. Despre ce obligații anulează această lege, intrată deja în vigoare, și cum va fi ea pusă în practică, veți putea citi în Buletinul nostru.

Tot în Buletin veți mai putea afla de unde va veni creșterea economică, în condițiile în care piața forței de muncă este într-un echilibru fragil, ca și despre ce prevederi conține Legea avertizorului și criteriile de care trebuie să țină cont companiile pentru a asigura canalele interne de raportare.

Mădălina
#humanity #empathy #togetherforukraine



Mădălina Racovițan

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

Opinii Fiscale

A fost publicată cea mai așteptată amnistie – cea pentru obligațiile fiscale aferente tichetelor cadou. Ce prevede ea.



**Adrian
Stoian**

Senior Manager,
People Services

Companiile în sarcina cărora autoritățile fiscale au stabilit diferențe de obligații fiscale, prin reîncadrarea veniturilor din tichete cadou în venituri de natură salarială, dar și cele care au acordat tichete cadou altor persoane decât angajaților lor, pentru care nu s-a emis încă o decizie de impunere, beneficiază de o noua amnistie fiscală. Legea a intrat în vigoare la finele lunii februarie, odată cu publicarea ei în Monitorul Oficial.

Ce obligații anulează această lege și cum va fi ea pusă în practică?

Astfel, legea are aplicabilitate pentru acele situații din trecut în urma cărora numeroasele controale realizate de către ANAF s-au finalizat cu reîncadrarea veniturilor obținute sub forma tichetelor cadou (reglementate de Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă, dar și de Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare) oferite de către firme persoanelor fizice terțe (în special salariaților partenerilor de afaceri). Concret, în urma acestor reîncadrări din categoria **“veniturilor din alte surse”** în categoria **“venituri din salarii sau asimilate salariilor”**, tratamentul fiscal aplicabil tichetelor cadou s-a modificat considerabil, deoarece, pentru cele din urmă, se datorează și contribuții sociale calculate la nivelul venitului brut nu doar impozit pe venit (și contribuția de asigurări sociale de sănătate, plafonată, în unele situații). Așadar, din punctul de vedere al certitudinii asupra tratamentului fiscal aplicabil în astfel de situații, decizia de a introduce această lege este justificată, deoarece de-a lungul timpului subiectul tichetelor cadou acordate terților (în afara unei relații

directe de angajare) a fost unul controversat și a dus la opinii și interpretări contradictorii ale legii, care s-au tradus prin impozitări diferite în practică ale aceluiași tip de venit. Pentru anularea acelor obligații fiscale suplimentare stabilite și stinse deja prin plată de către contribuabili (ori prin alte modalități precum compensare, executare silită sau dare în plată), organul fiscal va restitui sumele contribuabilului. Atenție, însă, pentru că rambursarea banilor se va face doar la cererea contribuabilului. Este important de menționat, de asemenea, că nu a fost introdusă încă o procedură de restituire a sumelor impuse și deja plătite de contribuabili. A fost stabilit, însă, un termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a legii pentru publicarea procedurii, anticipăm că printr-un ordin al administrației fiscale.

În situația în care organele fiscale au emis decizii de impunere, însă firmele nu au efectuat plata obligațiilor instituite, suprimarea obligațiilor se face din oficiu de către organul fiscal competent, prin emiterea și comunicarea unor decizii de anulare. În cazul în care autoritatea fiscală a emis decizii de impunere, dar nu le-a comunicat contribuabililor, ele vor fi revocate automat și nu vor mai fi comunicate.

Un alt aspect important de precizat este că această anulare de obligații se aplică și în acele situații în care tichetele cadou nu au fost acordate direct persoanelor fizice, ci angajatorului acestora, care le-a distribuit mai departe către persoanele respective (în numele firmei plătitoare). Termenul legal de prescripție pentru dreptul de a solicita restituirea sumelor plătite de către contribuabili și anulate în baza legii nr. 43/2023 va începe să curgă de la data intrării în vigoare a acesteia (27 februarie 2023).

Piața forței de muncă este într-un echilibru fragil.

De unde va veni creșterea economică?



Vasilica Solomon
Senior Assistant
People Services

România este pe un trend demografic descendent, ce va continua, având în vedere că evoluțiile prognozate pentru populația României indică tendințe de scădere până în 2100.

Or în condițiile menținerii actualelor tendințe, rata de înlocuire a ieșirilor din categoria populației cu vârstă de muncă prin intrări noi este și ea în scădere. Echilibrul fragil dintre cerere și ofertă obligă la regândirea strategiilor și politicilor în domeniul ocupării, în strânsă legătură cu ceilalți factori ai cadrului macroeconomic și social, dar și la implicarea tuturor actorilor din piața muncii – companii, autorități, parteneri sociali, pentru o abordare strategică și unitară. Pentru că, dacă ne dorim creștere economică,

problema deficitului de forță de muncă trebuie să fie rezolvată.

Orice demers de identificare de soluții necesită, însă, o înțelegere a configurației pieței muncii, determinată de evenimentele din ultimii ani: **pandemia Covid-19, tranziția spre o economie digitală, accentuarea competiției pentru forța de muncă calificată sau creșterea inflației**. Este și motivul pentru care KPMG a realizat un studiu privind analiza pieței muncii în România pentru Confederația Patronală Concordia, urmărind 5 teme principale: **tendințe demografice cu impact pe piața muncii, oferta de forță de muncă, cererea de forță de muncă, date privind deficitul de forță de muncă și date referitoare la salarizare**.

Iată, pe scurt, principalele tendințe identificate:

1. Trendul demografic descendent: resursele umane ale unei țări reprezintă componenta strategică esențială pentru bunăstarea acesteia, iar trendul actual și cel prognozată privind disponibilul de forță de muncă al României vulnerabilizează perspectivele privind creșterea economică. Din 2011 și până în 2021, populația României a scăzut cu 1 milion de locuitori, iar evoluțiile prognozate indică tendințe constante de scădere până în 2100, în linie cu tendințele generale de scădere în rândul țărilor europene. Astfel, rata de înlocuire a ieșirilor din categoria populației cu vârstă aptă de muncă prin intrări cunoaște același trend descendent, pe termen mediu și lung, iar

acest lucru reprezintă un semnal important pentru angajatori.

2. Sporul natural negativ și emigrarea reprezintă principalele cauze care determină scăderea populației la nivel național. România se numără printre cele șase state ale Uniunii Europene care înregistrează simultan atât spor natural negativ, cât și sold migrator negativ, alături de Croația, Grecia, Italia, Letonia și Slovacia.

3. Gradul de ocupare al persoanelor cu vârstă aptă

de muncă 20-64 ani înregistrează un trend ascendent, însă cu o rată de ocupare de 67.1%, România se situează încă printre ultimele țări din Uniunea Europeană alături de Italia și Grecia. Totodată, se observă discrepanțe regionale semnificative în ceea ce privește ponderea persoanelor ocupate, cea mai ridicată regăsindu-se în Regiunea București – Ilfov, iar cea mai scăzută situându-se în Regiunea Sud – Est Oltenia.

4. Industria și comerțul sunt în topul activităților economiei naționale care numără cele mai multe persoane ocupate.

5. Salariații din România preferă contractele de muncă cu normă întreagă, doar **3%** dintre angajații din România au un contract de muncă cu timp parțial și doar **2%** dintre angajați au un contract de muncă temporar.

6. Șomajul înregistrează un trend descendent până în 2020, când se observă o creștere semnificativă, situându-se însă sub media UE. Se observă și în acest caz diferențe la nivel regional, Regiunile Sud-Vest Oltenia și Regiunea Nord-Est înregistrează cele mai mari rate ale șomajului, iar la nivel de județe Vaslui și Teleorman înregistrează cele mai ridicate valori ale șomajului, în timp ce Ilfov și Timiș prezintă cele mai mici valori.

7. Performanțele sistemului de educație și formare profesională a adulților

din România sunt relativ reduse pe anumite componente față de media UE (investițiile publice în educație, rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare de către tinerii în vârstă de 18-24 ani, procentul absolvenților de învățământ terțiar, rata de angajare a absolvenților din grupa de vârstă 20-34 ani care au absolvit cu 1-3 ani înainte, procentul de participare al adulților la procesul de formare continuă; cu toate că România înregistrează un progres semnificativ de la 1% în 2020 la 4.9% în 2021, totuși se află sub media UE de 10.8%).

8. Economia României este una cu potențial de creare de noi locuri de muncă,

aproape toate sectoarele de activitate au înregistrat creșteri ale numărului de locuri vacante, cea mai mare cerere înregistrându-se în industrie, comerț și IT. Discrepanțe regionale se observă și în cazul cererii de forță de muncă, Regiunile București-Ilfov și Vest cumulează mai mult de o treime din locurile de muncă vacante.

9. Costul mediu lunar al forței de muncă

a înregistrat o creștere semnificativă, cu 226% mai mult în 2021 față de 2011. Cei mai bine plătiți angajați lucrează în sectorul Informații și comunicații, urmat de intermediari financiare și asigurări, iar la nivel teritorial, Regiunea București-Ilfov înregistrează cele mai mari valori ale câștigului salarial lunar.

Odată identificate provocările, au fost stabilite și soluțiile, la nivel macroeconomic și la nivelul pieței muncii. Dintre zonele majore de acțiune merită amintite:

- O abordare integrată în gestionarea dezechilibrelor demografice și economice și integrarea tuturor implicațiilor la nivelul societății.
- Creșterea gradului de ocupare la nivelul populației active prin stimularea și integrarea tinerilor NEET, pe stimularea prelungirii vieții active și creșterea ratei de ocupare la nivelul populației în vârstă și pe creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor din categoriile vulnerabile.
- Susținerea și încurajarea educației prin creșterea importanței învățământului în formarea capitalului uman, prin strategii de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii, prin stimularea educației și formării vocaționale, prin creșterea gradului de accesibilitate și transparență cu privire la oferta de educație și formare profesională, precum și prin încurajarea educației pe tot parcursul vieții
- Stimularea mobilității interne și internaționale prin încurajarea revenirii în țară a românilor cu calificare înaltă, stimularea imigrării și atragerea de forță de muncă calificată din afara granițelor țării, reducerea diferențelor teritoriale și creșterea mobilității interne a forței de muncă.
- Pregătirea populației pentru tranziția la o muncă digitală cu accent pe dezvoltarea de strategii pe termen lung, pe consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii și pe alocarea de fonduri pentru investiții în programe de dezvoltare.

Vă invităm să parcurgeți studiul

Analiza pieței muncii în România pe site-ul Confederației Patronale Concordia pentru mai multe detalii privind tendințele de pe piața forței de muncă în România.



Dreptul Muncii

Ce prevederi conține **Legea avertizorului** și criteriile de care trebuie să țină cont companiile pentru a asigura canalele interne de raportare

Raportările anonime vor trebui luate în considerare și dacă nu există indicii temeinice în privința unei încălcări a legii, a stabilit zilele acestea Senatul. Este prima modificare a Legii Whistleblower (Legea avertizorilor de integritate) și a fost realizată pentru a o pune în acord cu recomandările Comisiei Europene. Dar ce prevede Legea și ce trebuie să știe companiile?

Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public ("Legea nr. 361/2022"), ce traspune Directiva europeană 2019/1937 din 23 octombrie 2019, a intrat în vigoare în luna decembrie a anului trecut. Doar că, la scurt timp, Comisia Europeană a transmis autorităților naționale obiecții legate de forma unui articol (art. 6 alin. (2)). În opinia Comisiei, sintagma «indicii temeinice» din cuprinsul articolului este de natură a conduce la o examinare subiectivă a raportărilor anonime. În plus, prevederea nu ar asigura, în opinia Comisiei, potențialilor avertizori nivelul adecvat de certitudine juridică și ar putea descuraja raportările. Până atunci, să vedem ce spune Legea despre cei care denunță activitățile ilegale și practicile abuzive din cadrul unei entități, publice sau private.

Pentru luarea la timp a unor măsuri împotriva corupției, fraudei, practicilor comerciale incorecte sau neglijenței, aspectelor legate de încălcarea drepturilor care garantează egalitatea de tratament între femei și bărbați, discriminării, încălcării aspectelor ce țin de protecția datelor cu caracter personal, la nivel european s-a considerat că persoanele care pot afla printre primele despre astfel de activități sunt cele care derulează activități profesionale. Prin urmare, pentru a înlătura teama de represalii, ce se poate dovedi justificată, și pentru a încuraja aceste persoane să semnaleze încălcările legii, la nivelul fiecărui stat membru al Uniunii trebuie garantată protecția acestor avertizori.

Sub aspect terminologic, avertizorul de integritate, denumit de dispozițiile art. 3 pct. 7 din Legea nr. 361/2022 avertizor în interes public, este orice persoană fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale

legii, obținute în context profesional.

Pot avea calitatea de avertizor în interes public persoanele care efectuează raportări și care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional, în această categorie putând intra cel puțin: (i) lucrătorii; (ii) persoanele care desfășoară o activitate independentă, (iii) acționarii și persoanele care fac parte din organul de administrare, de conducere sau de supraveghere al unei întreprinderi, inclusiv membrii neexecutivi ai consiliului de administrație, precum și voluntarii și stagiarii remunerați sau neremunerați; (iv) orice persoană care lucrează sub supravegherea și conducerea persoanei fizice sau juridice cu care s-a încheiat contractul, a subcontractanților și a furnizorilor acesteia.

Precizări despre raportările avertizorului de integritate

Persoana vizată prin raportare este persoana fizică sau juridică menționată în raportare sau în divulgarea publică drept persoana căreia i se atribuie încălcarea legii sau cu care persoana respectivă este asociată. Raportarea se realizează, în principal, prin intermediul canalelor interne de raportare existente.

O altă modalitate de realizare a raportării ar fi prin intermediul canalelor externe de raportare. Avertizorul poate alege ținând cont de existența riscului de represalii, în cazul raportării prin canalele interne, respectiv de imposibilitatea remedierii încălcării în mod eficace prin intermediul canalelor interne de raportare.

Obligația de a institui aceste canale interne de raportare o au:

- autoritățile, instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public, indiferent de numărul de angajați;
- persoanele juridice de drept privat care au cel puțin 50 de angajați;
- structurile fără personalitate juridică ale autorităților și instituțiilor publice care au cel puțin 50 de angajați.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amenda între 3.000 lei la 30.000 lei.

Obligația de instituire a canalelor interne de raportare revine tuturor entităților până la 22 decembrie 2022. Excepție fac persoanele juridice de drept privat, cu 50-249 de angajați, în cazul lor intrarea în vigoare aplicându-se de la 17 decembrie 2023.

Entitățile trebuie să identifice sau să instituie canale interne de raportare și să stabilească proceduri de raportare internă și pentru efectuarea de acțiuni subsecvente. În acest sens, printre altele, aceste entități vor desemna o persoană, un compartiment sau chiar un terț, cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor, care să acționeze cu imparțialitate și care să fie independent în exercitarea acestor atribuții.

Canalele externe raportare sunt reprezentate de următoarele autorități: (i) autoritățile și instituțiile publice care, potrivit dispozițiilor legale speciale, primesc și soluționează raportări referitoare la încălcări ale legii, în domeniul lor de competență; (ii) Agenția Națională de Integritate; (iii) alte autorități și instituții publice cărora Agenția le transmite raportările spre competență soluționare.

Sub aspect formal raportarea se poate face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public.

Ca și conținut, așa cum prevede Legea adoptată în decembrie, raportarea trebuie să cuprindă cel puțin, următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii în cadrul unei autorități, instituții publice, oricărei alte persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanei juridice de drept privat, precum și, după caz, probele în susținerea raportării, data și semnătura, după caz.

Pot fi făcute și raportări anonime, respectiv care să nu cuprindă numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului în interes public, **cu condiția ca** acestea să cuprindă indicii temeinice referitoare la încălcări ale legii. Doar îndeplinind această condiție raportările vor fi examinate și soluționate.

În orice caz, persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia, cu excepția situației în care are consimțământul expres al acestuia. Doar în mod excepțional identitatea avertizorului în interes public și orice alte informații care ar trebui să se regăsească în raportare pot fi divulgate dacă astfel impune legea, cu respectarea condițiilor și a limitelor prevăzute de aceasta. În situația de excepție este necesară informarea anterioară, în scris, a avertizorului, mai puțin atunci când o astfel de informare ar periclita investigațiile sau procedurile judiciare. Încălcarea acestei obligații de asigurare a confidențialității reprezintă contravenție ce poate fi sancționată cu amenda de la 4.000 lei la 40.000 lei.

Raportările făcute de avertizorul de integritate se păstrează timp de cinci ani de la data înregistrării pentru a permite efectuarea de verificări suplimentare, după caz.

Măsurile de protecție, sprijin și reparatorii.

Beneficiar al protecției: avertizorul de integritate, dar și facilitatorul, terți care au legătură cu avertizorul de integritate (e.g. colegi, rude), persoane juridice deținute de avertizor sau cu care acesta se află într-un context profesional, avertizorul care sesizează organe sau instituții ale Uniunii Europene.

Sunt interzise represaliile de orice fel care au legătură cu raportul juridic care a creat contextul profesional în cadrul căruia avertizorul a aflat despre acea încălcare a legii.

Avertizorului cercetat disciplinar într-un interval de un an de la data raportării sau divulgării îi va putea fi asigurată asistența judiciară gratuită prin intermediul baroului din circumscripția locului de desfășurare a activității. Mai mult, dacă avertizorul este cercetat disciplinar ca urmare a raportării interne, externe sau divulgării publice, comisiile de disciplină **au obligația de a invita** la cercetarea disciplinară presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale sau un reprezentant al salariaților, după caz, prin comunicat pe pagina de internet a angajatorului cu cel puțin trei zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

Legea nr. 361/2022 stabilește și un regim sancționator destul de aspru pentru încălcarea obligațiilor prevăzute de lege, amenzile mergând până la 40.000 lei. De asemenea, sunt stabilite și sancțiuni pentru avertizorii de integritate, astfel **raportarea nereală constituie contravenție și se poate sancționa cu amenda de la 2.500 la 30.000 lei.**

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de dispozițiile Legii nr. 361/2022 revine Agenției Naționale de Integritate.



Irina Stănică

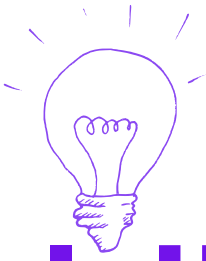
Senior Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Carmen Crețu

Associate Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



• În Monitorul Oficial nr. 119 din 10 februarie 2023

a fost publicat Ordinul 165/7/1.272/456 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, precum și anexele nr. 1.1 „Anexa angajator” și nr. 1.2 „Anexa asigurat” la acesta, prevăzute în anexa nr. 1.

Noul model al formularului 112 se aplică începând cu declararea veniturilor aferente lunii ianuarie 2023.

Important: prin noul formular se implementează posibilitatea angajatorilor de a declara avantajele neimpozabile de natură salarială acordate angajaților, precum: indemnizație de delegare/detașare, tichete de masă, contribuții la fonduri de pensii facultative, abonamente la clinici medicale, etc., prin completarea distinctă a acestor avantaje în cadrul susecțiunii E3 din Anexa 1.2 a formularului.

• În Monitorul Oficial nr. 163 din 24 februarie 2023

a fost publicată Legea nr. 43/2023 pentru anularea unor obligații fiscale

- Se anulează diferențele de obligații fiscale principale, precum și obligațiile fiscale accesorii aferente acestora, stabilite de organul fiscal prin decizie de impunere emisă și comunicată contribuabilului, ca urmare a reîncadrării din categoria veniturilor din alte surse în categoria veniturilor din salarii și asimilate salariilor, a veniturilor din tichete cadou obținute de către persoanele fizice de la alte persoane decât angajatorii.

Anularea obligațiilor fiscale se aplică pentru perioadele fiscale de la intrarea în vigoare a Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă, respective a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, și până la 31 decembrie 2020 inclusiv.

Meet the Consultant



Narcisa Beraru
Assistant,
Global Mobility,
People Services

Numele meu este Narcisa-Florentina Beraru și mi-am început activitatea în cadrul KPMG în urmă cu un an, atunci când am avut oportunitatea de a participa la un program de internship de două luni în cadrul companiei. Astfel, am avut primele interacțiuni cu ceea ce înseamnă Global Mobility Services, primind tot sprijinul și implicarea din partea unei echipe minunate și căreia îi sunt profund recunoscătoare. De altfel, m-am alăturat lor, poziția mea fiind aceea de Tax Assistant. Privind în urmă, la acel moment ce a reprezentat primul pas din carieră, pot spune că a fost cea mai bună decizie.

Cu toate că, la început, nu am avut experiență, într-un singur an simt că am acumulat o mulțime de informații valoroase, că am crescut profesional și asta mulțumită

echipei de oameni fantastici din care fac parte, care au avut răbdare și care mi-au oferit sprijinul de care am avut nevoie.

În tot acest timp mi-am continuat și studiile cu un program de master în management resurse umane, fiind studentă la Universitatea de Vest din Timișoara, Facultatea de Economie și Administrare a Afacerilor. Cele două experiențe s-au suprapus, oportunitatea de angajat al KPMG aducându-mi partea practică de care aveam nevoie pentru a înțelege anumite aspecte teoretice și pentru a putea corela teoria cu realitatea.

Nu aș vrea să închei fără a aminti cât sunt de bucuroasă că fac parte dintr-o echipă performantă și că pot continua să mă dezvolt zi de zi în cadrul KPMG.



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

