People Services

Newsletter

Buletin informativ

Noiembrie 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

Facilitățile fiscale pentru sectorul IT s-au restrâns. Cum influențează măsura salariile?

PAG 5

Mobilitate Internațională

Amânări în digitalizarea procedurii vizelor în spațiul UE. Noile termene țin cont de nivelul de pregătire pentru implementare al sistemelor informatice

Flexibilitate, adaptabilitate și integrare – cuvintele momentului în Mobilitatea globală a angajaților, arată Studiul GAPP 2023

PAG 8

Dreptul Muncii

Hotărârea 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

PAG 10

Noutăți Legislative

Sumarul lunii octombrie 2023

PAG 12

Meet the Consultant

Emilia Corcinschi, People Services Senior Assistant, Global Mobility, KPMG în România

”Legea privind sustenabilitatea României pe termen lung” a început deja, de la 1 noiembrie, să își producă efectele, aducând modificări fiscale semnificative. Între cele mai importante schimbări introduse se găsește și cea referitoare la impozitarea salariilor în sectorul tehnologiei informației. Potrivit unui sondaj derulat de KPMG în România în octombrie și noiembrie, companiile de IT au sperat până în ultimul moment că Executivul nu va impune restrângea scutirilor acordate sectorului – peste 70% dintre respondenți se declarau îngrijorați sau foarte îngrijorați de măsurile discutate, fără să aibă, însă, vreo strategie pusă la punct; odată măsura aprobată, s-au repliat rapid și cel puțin jumătate dintre ele se pregătesc să compenseze parțial sau total pierderile pe care salariații le-ar putea suferi. De asemenea, studiul KPMG a mai arătat și că doar puțin peste 10% dintre organizațiile respondente au anunțat că au în vedere reduceri de personal, iar peste 20% că au în vedere schimbarea formelor actuale de colaborare cu altele. Deși afectate sau profund afectate (peste 90%) de noile măsuri, companiile declară că, pentru a compensa eventualele reduceri de venituri ale salariaților, vor realoca resurse sau vor tăia costuri din alte zone, pentru a redimensiona corespunzător bugetul alocat salariilor.

Dar, noi am făcut mai mult decât să luăm pulsul partenerilor noștri și să estimăm potențialul impact al ”Ordonanței austerității” – am dezvoltat produse pentru a răspunde nevoilor reale ale acestora. Astfel, companiile care resimt efectele noilor reglementări pot apela la echipa noastră pentru a pregăti simulări ale impactului financiar în buget, începând cu luna noiembrie 2023, dar, mai ales, pentru anul 2024, pentru a avea un etalon al pieței la care să se raporteze, astfel încât să-și poată fundamenta intenția de a compensa sau nu impactul. Echipa noastră mai poate, de asemenea, oferi traininguri de informare a angajaților cu privire la impactul modificărilor legislative asupra venitului lor lunar sau suport pentru a susține organizațiile în comunicarea deciziilor către angajați, în așa fel încât ele să fie aliniate cu strategia organizației și cu politicile de compensare și beneficii.

De altfel, subiectul recentelor modificări fiscale este abodat atât într-un articol dedicat – ”Facilitățile fiscale pentru sectorul IT s-au restrâns. Cum influențează măsura salariile?”, cât și la rubrica de noutăți legislative.

Buletinul nostru mai conține și informații despre o amânare în procesul de digitalizare a vizelor. Astfel, Consiliul Uniunii Europene a anunțat recent că amână pentru toamna 2024-primăvara 2025 data oficială de implementare a Sistemului de Intrare/Ieșire (EES) și a Sistemului European de Informații și Autorizație pentru Călătorie (ETIAS). Noul calendar propus pentru implementarea EES (toamna anului 2024) și a ETIAS (primăvara anului 2025) ar putea să fie supus în continuare schimbărilor, depinzând de cum avansează nivelul de pregătirea a sistemelor informatice implicate. Mai multe detalii, în articol.

Despre ultimele tendințe privind detașarea angajaților veți putea afla citind articolul realizat pe baza rezultatelor celui mai recent studiu despre Practicile și Politicile Globale de Detașare (Global Assignment Policies and Practices – GAPP) 2023. Acesta confirmă observațiile specialiștilor KPMG din ultimii cinci ani - detașarea pe termen scurt (pe perioade mai mici de 12 luni) pare să înlocuiască detașările pe termen lung, în vreme ce relocările permanente sau pe durată nederminată încep să devină și ele o regulă, și atrage, totodată, atenția asupra implicațiilor ce pot apărea în cazul structurilor de muncă hibridă sau telemuncă - implicații de natură fiscală, dreptul muncii, securitate socială etc.

De asemenea, veți putea afla despre noile obligații și măsuri instituite de Guvern pentru angajatori, printr-o nouă Hotărâre, Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, ce a intrat deja în vigoare la jumătatea lunii trecute.

Așa cum deja v-ați obișnuit, vă veți înâlni cu consultantul lunii și veți afla principalele modificări legislative ale lunii octombrie.

Lectură plăcută și vești bune,

Mădălina

Mădălina Racoviţan

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

Opinii Fiscale

Facilitățile fiscale pentru sectorul IT s-au restrâns. Cum influențează măsura salariile?

Reguli noi, cu grad mare de complexitate, au fost introduse cu începere încă de la 1 noiembrie în scutirile fiscale aplicabile salariilor programatorilor. Schimbările reprezintă rezultatul planurilor Guvernului pentru armonizarea tratamentului fiscal al salariilor din domeniul IT cu cel aplicabil în sectoarele de construcții și agro-alimentar.

În data de 27 octombrie 2023 s-a publicat în Monitorul Oficial Legea nr. 296/2023 privind anumite măsuri fiscale pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung. Aceasta introduce modificări semnificative în domeniul fiscal, printre care și aceea privind impozitarea salariilor în sectorul tehnologiei informației (IT). Precizăm că modificările aduse sunt doar în sfera fiscală, criteriile de eligibilitate a companiilor precum și a angajaților pentru a beneficia de aceste facilități fiscale, rămânând neschimbate.

Impactul Legii este amplificat de faptul că modificările în discuție se aplică încă din luna noiembrie a acestui an, ceea ce restrânge timpul de pregătire și răspuns al angajatorilor. Aceștia au avut la dispoziție doar câteva zile pentru a înțelege cum se aplică corect noile prevederi sau pentru a face o planificare bugetară care să ia în calcul noile costuri fiscale.

Limitarea aplicării oricărei facilități fiscal la un venit lunar brut de 10.000 de lei. Mai exact, începând cu salariile aferente lunii noiembrie, se limitează aplicabilitatea oricărei scutiri la veniturile brute lunare de până la 10.000 de lei și se restrânge la un singur contract de muncă per angajat, vizând doar poziția de bază a acestuia. Orice sumă care trece de acest prag va fi supusă impozitării, o acțiune ce poate fi interpretată ca o aliniere la un cadru de facilități fiscale mai echitabil pentru toate cele trei sectoare.

CAS redus cu 3,75% pentru fiecare salariat eligibil. Pe lângă aceasta, s-a produs o uniformizare și în ceea ce privește contribuțiile la asigurările sociale. Mai precis, dacă până la 31 octombrie salariile din domeniul IT erau supuse contribuției de asigurări sociale (CAS) în cotă standard de 25%, începând cu salariile aferente lunii noiembrie aceasta se va aplica la o cotă redusă, excluzând procentul alocat Pilonului II, care constă acum în 3,75%.

Prin urmare, pe lângă scutirea de impozit pentru venitul lunar brut de 10.000 de lei, IT-iștii vor plăti și o contribuție CAS redusă la 21,25%. Cu excepția celor care optează în mod expres pentru menținerea contribuției integrale de 25%, deoarece autoritățile au lăsat această opțiune salariaților care doresc să continue plata contribuției la Pilonul II de pensii administrat privat. Astfel, respectând prevederile Legii nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, angajații vor avea posibilitatea să-și exprime această opțiune în scris.

Începând cu 2024, cota aferentă Pilonului II de pensii va crește la 4,75%. Cu alte cuvinte, salariații care nu aleg să contribuie la acest pilon, vor avea o rată redusă a contribuției de asigurări sociale obligatorii, care va fi de 20,25%. Având în vedere această reducere a CAS, majoritatea angajaților din IT, chiar și în lumina restricționării venitului scutit de la impozit, se vor bucura de un venit net mai mare. Astfel, reducerea procentului contribuției la asigurările sociale va conduce, în mod natural, la un venit net crescut.

Facilitatea se mai aplică pentru încă cinci ani. Mai mult, prin legea publicată recent, autoritățile transmit acum destul de clar faptul că această facilitate fiscală nu va fi aplicată pe termen nedeterminat. Conform prevederilor legale, ea va rămâne în vigoare doar până la finalul anului 2028, ceea ce corespunde și cu perioadele de aplicabilitate ale facilităților fiscale pentru industria construcțiilor și cea agro-alimentară.

Modificările, spun analiștii economici, pot avea un impact semnificativ asupra sectorului IT în următorii ani, în sensul că ar putea să reducă avantajele competitive ale României în această industrie (ce a avut o contribuție de aprox 7,5% în PIB în 2022), prin comparație cu alte state.

În plus, un alt efect ar putea fi acela ca angajatorilor din domeniu să opteze pentru o reevaluare a pachetelor compensatorii și a strategiilor de angajare, cu scopul de se adapta la noile condiții.

În concluzie, schimbarea poate fi percepută ca un pas spre egalizarea sarcinii fiscale între diverse sectoare, cu riscul, însă, de a afecta creșterea într-un sector cheie al economiei.

Adrian Stoian

Senior Manager,
Tax People Services

Mobilitate Internațională

Amânări în digitalizarea procedurii vizelor în spațiul UE. Noile termene țin cont de nivelul de pregătire pentru implementare al sistemelor informatice

Consiliul Uniunii Europene a anunțat recent că amână pentru toamna 2024-primăvara 2025 data oficială de implementare a Sistemului de Intrare/Ieșire (EES) și a Sistemului European de Informații și Autorizație pentru Călătorie (ETIAS). Noul calendar propus pentru implementarea EES (toamna anului 2024) și a ETIAS (primăvara anului 2025) ar putea să fie supus în continuare schimbărilor, depinzând de cum avansează nivelul de pregătirea a sistemelor informatice implicate.

Sistemul de Intrare/Ieșire (EES) reprezintă un sistem de securitate informatic, automatizat, la frontierele Uniunii Europene, care, în viitor, va înregistra călătorii din țările terțe de fiecare dată când aceștia vor trece o graniță externă a Uniunii Europene. Noul sistem EES (The automated border checks for Entry/Exit System- Sistemul de verificare automată la frontieră a intrărilor/ieșirilor), presupune înființarea de porți electronice care vor înregistra automat trecerile în și din UE ale cetățenilor non-UE care călătoresc într-o țară europeană pentru o ședere scurtă și care fie dețin o viză de ședere scurtă, fie nu au nevoie de viză, și pot sta maxim 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile. Din motive tehnice, acest sistem a fost amânat continuu alături de ETIAS - Sistemul European de Informații și Autorizație pentru Călătorie, un sistem digital pentru preaprobarea pasagerilor care călătoresc în UE din țări terțe scutite de vize.

Cele două sisteme noi, ca și faptul că autoritățile din UE vor deține informații precise despre călătoriile unei persoane, ar putea avea implicații importante și asupra altor aspecte ce țin de mobilitate, cum ar fi determinarea obligațiilor fiscale ale individului și ale companiei, precum și a altor obligații, cum ar fi contribuțiile la securitatea socială sau problemele legate de stabilirea rezidenței permanente etc.

Amânarea presupune că cetățenii eligibili de a călători către Uniunea Europeană nu vor trebui să obțină un ETIAS până în 2025.

Pe de altă parte, însă, nu trebuie neglijată existența unui trend natural spre digitalizarea procesului de aplicare pentru vize.

De aceea, angajatorii ar trebui să fie conștienți de progresul transformării digitale în UE și să urmărească evoluțiile în acest sens. Prin digitalizarea diferitelor proceduri se așteaptă o reducere a poverii administrative, dar o creștere inevitabilă a cerințelor privind acuratețea și promptitudinea informațiilor și documentelor ce trebuie prezentate autorităților.

Se preconizează că digitalizarea va permite autorităților relevante să efectueze verificări și evaluări mult mai eficiente decât în prezent, când se utilizează procese bazate pe hârtie.

Deși aceasta este o situație nouă, ne vom asigura că abordăm orice schimbare necesară cu viteză și agilitate și vă vom ține la curent cu orice aspect practic generat de aceasta.

Dacă sunteți interesati de acest subiect si doriți mai multe detalii, vom fi bucuroși să le discutăm.

Simona Duncă

Manager,
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare

Mobilitate Internațională

Flexibilitate, adaptabilitate și integrare – cuvintele momentului în Mobilitatea globală a angajaților, arată Studiul GAPP 2023

Mădălina Racovițan
Tax Partner,
Head of People Services

Daniel Jinga
Director,
Tax People Services

Detașarea pe termen scurt a angajaților (pe perioade mai mici de 12 luni) pare să înlocuiască detașările pe termen lung, în vreme ce relocările permanente sau pe durată nederminată încep să devină și ele o regulă, arată cel mai recent studiu KPMG privind mobilitatea angajaților- Practicile și Politicile Globale de Detașare (Global Assignment Policies and Practices – GAPP) 2023. Studiul confirmă, astfel, tendința deja observată de specialiștii KPMG în ultimii cinci ani și atrage, totodată, atenția asupra implicațiilor ce pot apărea în cazul structurilor de muncă hibridă sau telemuncă - implicații de natură fiscală, dreptul muncii, securitate socială etc.

Pentru a ajuta organizațiile în procesul de gestionare a mobilității globale a talentelor – acei angajați cheie dintr-o companie, atât de căutați în ultimii ani, și pentru a oferi cadrul necesar luării unor decizii informate și adaptate la presiunile economice sau tehnologice fără precedent, KPMG Internațional realizează în fiecare an studiul Practicile și Politicile Globale de Detașare (GAPP). Acesta analizează politicile și practicile de mobilitate globală a organizațiilor multinaționale și evidențiază modul în care programele globale de mobilitate evoluează continuu, cu impact într-un număr mare de domenii, ce include tendințele și practicile politicii de mobilitate a talentelor, imigrarea, datele și sisteme de gestionare a sarcinilor sau problemele de automatizare și robotizare.

Există cinci concluzii importante ale GAPP 2023 pe care studiul le-a identificat.

FLEXIBILITATEA ESTE SOLUȚIA. O primă concluzie arată că tot mai multe organizații tind să își schimbe abordarea față de aranjamentele flexibile de lucru, acestea solicitându-le în ultimul timp angajaților prezența la locul de muncă. Tendința reprezintă un răspuns generat de mai mulți factori, inclusiv dorința de a exista o mai bună colaborare între angajați și de dezvoltare a unei culturii colaborative în cadrul organizațiilor. Organizațiile, totuși, trebuie să recunoască faptul că angajații de top acordă acum, mai mult ca oricînd, prioritate flexibilității și echilibrului dintre viața profesională și viața privată. De aceea, pentru a rămâne competitive, acestea vor trebui să îmbine avantajele colaborării în persoană (la birou) cu eforturi continue de adaptare la nevoilor și preferințele angajaților, străduindu-se să atragă și să păstreze cei mai buni angajați.

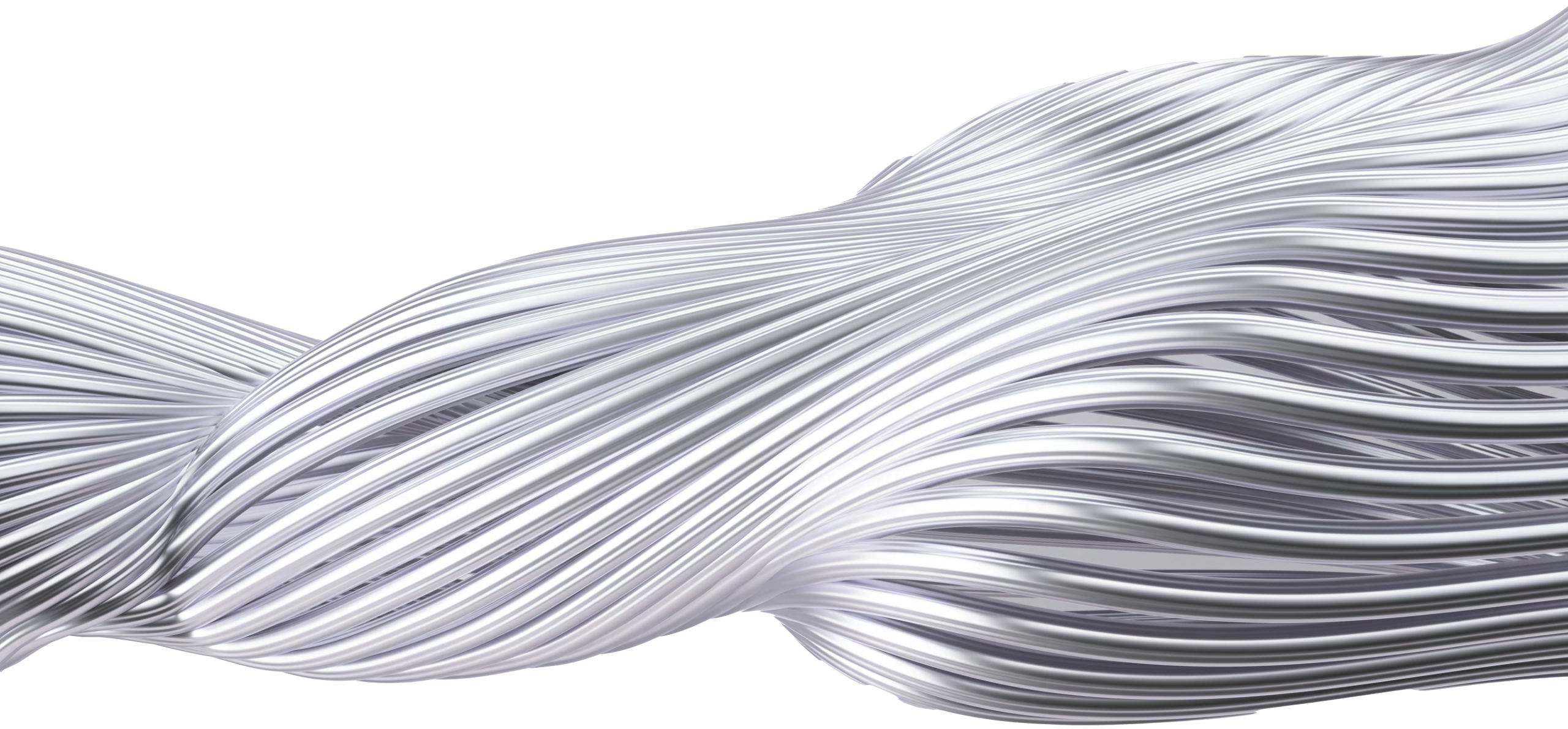
MOBILITATE ȘI STRATEGIA TALENTELOR. Funcția de mobilitate globală joacă un rol esențial în atragerea, reținerea și dezvoltarea angajaților de top, ceea ce poate crea un avantaj competitiv. Alinierea mobilității globale a angajaților la strategia organizațiilor, asigură că oamenii potriviți se află la locul potrivit, la momentul potrivit, având abilitățile și expertiza necesare dezvoltării strategiei organizației. Prin armonizarea mobilității globale cu inițiativele angajaților de top, companiile pot valorifica experiența internațională, pot să faciliteze dezvoltarea carierei și să sprijine nevoile de educație a forței de muncă, contribuind în cele din urmă la dezvoltarea continuă a organizației și la garantarea unui răspuns agil la cerințele în continuă schimbare ale pieței globale.

TEHNOLOGIA ÎN PRIM PLAN. Funcțiile de mobilitate globală continuă să pună un accent puternic pe tehnologie datorită impactului său transformator asupra

modului în care organizațiile își gestionează forța de muncă globală. În ceea ce privește mobilitatea globală, tehnologia servește ca un facilitator, permițând companiilor să optimizeze detașările/relocările angajaților de top la scară globală.
Prin valorificarea tehnologiei, funcțiile de mobilitate globală pot nu numai să-și îmbunătățească eficiența programelor de mobilitate și să genereze optimizări de costuri, ci și să ofere experiențe îmbunătățite angajaților. Așadar, tehnologia devine un instrument indispensabil pentru organizațiile care doresc să navigheze prin complexitățile gestionarii globale a talentelor, rămânând în același timp agile, competitive și conforme în peisajul global dinamic.

POLITICI INTEGRATIVE ȘI ACCESIBILE. La nivel global, studiul arată că este acordată o atenție sporită incluziunii și diversității. De aceea, pe măsură ce organizațiile devin din ce în ce mai atente în zona incluziunii și diversității, a devenit esențial ca, prin politicile de mobilitate, să se asigure că răspund nevoilor tututor angajaților. Această abordare subliniază angajamentul organizației de a oferi oportunități egale tuturor, indiferent de circumstanțele sau identitățile individuale. Organizațiile recunosc că politicile de mobilitate trebuie să fie accesibile, adaptabile și nepărtinitoare, încurajând, astfel, un mediu de lucru care să integreze toți angajații.

CREȘTEREA MOBILITĂȚII PE TERMEN SCURT. Continuă să existe o tendință în creștere a mobilității pe termen scurt a angajaților. Aceasta poate dura de la câteva săptămâni la câteva luni și oferă companiilor o soluție flexibilă pentru gestionarea unor proiecte specifice, pentru transferuri de cunoștințe sau explorarea unor piețe noi, spre deosebire de structurile tradiționale de detașare/relocare pe termen lung. Această tendință se aliniază cu evoluția pieței globale a muncii, pe măsură ce organizațiile continuă să acorde prioritate creșterii agilității și adaptabilității, fiind un indiciu că mobilitatea pe termen scurt va rămâne o caracteristică importantă a strategiilor de management al talentelor în anii următori.



Dreptul Muncii

Hotărârea 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Guvernul a insitituit noi obligații și măsuri pentru angajatori prin Hotărârea nr. 970/2023, pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, ce a intrat deja în vigoare la 17 octombrie.

Actul normativ stabilește direcții de acțiune pentru creșterea egalității de gen, îmbunătățirea politicii sociale, prevenirea discriminării și promovarea unei societăți nediscriminatorii și definește situațiile care generează hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, oferind proceduri pentru identificarea, monitorizarea și sancționarea acestor cazuri, inclusiv posibilitatea victimelor de a depune plângeri și sesizări.

De altfel, așa cum precizează și art. 2 din Hotârâre, scopul Metodologiei, este acela de a stabili cadrul necesar pentru instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

Articolul 4 din Metodologie prevede obiectivele acesteia, anume: (i) oferirea unui instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; (ii) susținerea intervenției interinstituționale și multidisciplinare în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; (iii) promovarea asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii; (iv) sprijinirea persoanelor care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă; (v) sprijinirea instituțiilor, autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și a companiilor private care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă.

În plus, alineatul (2) al articolul 5 din Metodologie prevede o serie de principii specifice care trebuie respectate de angajatorii și persoanele desemnate de conducerea instituțiilor care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, anume: (i) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale; (ii) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex; (iii) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea; (iv) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea; (v) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei si bărbați, în domeniul specific de activitate; (vi) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale; (vii) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătura cu respectarea legislației în domeniu; (viii) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei si bărbați.

De asemenea, alineatul (3) al articolului 5 din Metodologie prevede o serie de măsuri care trebuie promovate, precum: (i) întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și

de supraveghere ale companiilor private; (ii) formarea continuă și dezvoltarea carierei; (iii) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă; (iv) asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă.

În plus, alineatul (1) al articolul 7 al Metodologiei prevede faptul că presupusa victimă a unei hărțuiri pe criteriul de sex sau a unei hărțuiri morale la locul de muncă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare, cu privire la o serie de aspecte, precum: (i) apariția unor divergente de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, daca rămân nerezolvate, pot degenera; (ii) instalarea treptata a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane; (iii) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia; (iv) stigmatizarea și/sau izolarea socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

Mai mult, alineatul 3 al articolului 7 din Metodologie descrie etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă care sunt: (i) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victima nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant; (ii) informarea persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morală la locul de muncă; (iii) încercarea soluționării amiabile a cauzei; (iv) sesizarea instanței de judecată.

Metodologia prevede și o serie de obligații ale angajatorilor/conducătorilor în vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, anume: (i) punerea în aplicare a Metodologiei; (ii) introducerea dispozițiilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în regulamentul de ordine interioară; (iii) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex; (iv) depunerea de diligențe pentru crearea unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților pentru conștientizarea și prevenirea hărțuirii; (v) informarea și instruirea anuală a tuturor angajaților prin cursuri de formare cu privire la Metodologie; (vi) diseminarea Metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

În final, Metodologia conține o Anexa la aceasta care prezintă un model de ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă care conține principii directoare, cadrul legal, obiectivele, aplicabilitatea, diverse definiții, roluri și responsabilități, procedura de plângere/sesizare și soluționarea, procedura informală/formală și sancțiuni.

Irina Stănică

Senior Managing Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Ana-Maria Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative

În Monitoriul Oficial nr. 899 din 5 octombrie 2023

a fost publicat Ordinul 2540/3452/2023 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2023.

Astfel, pentru semestrul II al anului 2023, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 210 lei/lună, respectiv de maximum 420 de lei/eveniment. Valoarea nominală stabilită la alin. (1) se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2024, respectiv februarie și martie 2024.

În Monitoriul Oficial nr. 895 din 5 octombrie 2023

s-a publicat Decretul privind promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2021 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

Astfel, se modifică art.3, alineatele (1) şi (5) din OUG nr. 132/2020 astfel: (1) În cazul reducerii timpului de muncă şi/sau a veniturilor realizate, determinată de situaţiile prevăzute la art. 1 alin. (1), pe perioada stabilită potrivit aceluiaşi alineat, beneficiază, la cerere, în baza declaraţiei pe propria răspundere, de o indemnizaţie lunară în cuantum de 41,5% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021 persoanele care au beneficiat de indemnizaţia prevăzută la art. XV alin. (1) şi (4) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 59/2020, cu modificările ulterioare.
(5)Procedura de plată a indemnizaţiei prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin hotărârea Guvernului prevăzută la art. 1 alin. (9)."

În Monitorul Oficial nr. 977 din 27 octombrie 20203

a fost publicată Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare.

În conformitate cu Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, următoarele modificări sunt cu impact în zona impozitării persoanelor fizice:

- Începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023 se reduce pachetul de facilități fiscale specifice veniturilor din activități din domeniul IT, construcții, agricultură și industria alimentară. Astfel, prin modificările aduse la art. 60, pct. 2, 5, respectiv 7 din Codul Fiscal, angajații cu venituri din desfășurare de activități de creare de programe software, din construcții, agricultură și industria alimentară obținute în baza unui contract individual de muncă vor datora impozit pe partea din veniturile salariale ce depășește 10.000 lei brut;

- În plus, pentru venitul scutit de la plata impozitului pe venit, angajații din sectorul IT vor fi și ei scutiți de la plata contribuției la Pilonul II de pensii (3,75% pentru anul 2023 și 4,75% începând cu anul 2024), având însă posibilitatea de a opta pentru plata întregii contribuții (25%). Opţiunea de plată a Pilonului II se depune în scris, la angajator, acesta reţinând contribuţia aferentă potrivit prevederilor legale, începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea;

- Angajații din sectoarele construcții, agricultură și industria alimentară vor datora contribuția la sănătate (CASS) pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor;

- Facilitățile specifice tuturor acestor industrii se aplică doar acolo unde salariații declară că au funcția de bază, și sunt valabile până la 31 decembrie 2028, inclusiv cele pentru angajații din sectorul IT;

- Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2024, vor fi subiect de CASS voucherele de vacanță și tichetele de masă și astfel, pe lânga impozitul de 10%, acestea vor fi și subiect și al contribuției la sănătate de 10%;

- Tot începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2024, dacă salariații beneficiază de vouchere de vacanță, nu vor mai putea beneficia și de decontarea serviciilor turistice şi/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajaţii proprii şi membrii de familie ai acestora, acordate de angajator în limita plafonului neimpozabil specific (un salariu mediu pe economie, dar nu mai mult de 33% din salariul de baza al locului de munca ocupat).

- La articolul 2 alineatul (1) din Codul Fiscal, după litera i) se introduce o nouă literă nouă, lit. j), cu următorul cuprins: „j) impozitul special pe bunurile imobile și mobile de valoare mare.” Contribuabilii, fie ei persoane fizice sau juridice ce dețin în proprietate/proprietate comună clădiri rezidențiale potrivit definiției de la art. 453, litera f) sau autoturisme înmatriculate în România a căror valoare depășește 2.500.000 lei, respectiv 375.000 lei, vor avea urmatoarele obligații fiscale:
  - În cazul proprietăților reprezentând clădiri rezidențiale, se va aplica o cotă impozabila de 0.3% asupra diferenței dintre valoarea impozabilă a clădirii și plafonul de 2.500.000 lei pentru o perioadă de 5 ani. Impozitul se va declara și plăti până la data de 30 aprilie a anului fiscal curent.
  - În cazul proprietăților reprezentând autoturisme, se va aplica o cota de impozabilă de 0.3% asupra diferenței dintre valoarea de achiziție și plafonul de 375.000 lei pentru o perioadă de 5 ani. Impozitul se va declara și plăti până la 31 decembrie a anului fiscal curent.

- Începând cu 1 iulie 2024, veniturile a căror sursă nu a fost identificată vor fi supuse impozitului pe venit în cotă de 70%, aplicată asupra bazei impozabile. Astfel, prin decizia de impunere, organele fiscale vor stabili cuantumul impozitului și al accesoriilor.

Meet the Consultant

Emilia Corcinschi

People Services Senior Assistant,
Global Mobility,
KPMG în România

Numele meu este Emilia Corcinschi și m-am alăturat echipei ''People Services, Global Mobility Services'' din luna septembrie 2023. Am ales KPMG în Romania pentru că mi-a oferit oportunități noi și șanse de dezvoltare atât pe plan profesional, cât și personal. De asemenea, ceea ce m-a impresionat plăcut la noul meu angajator a fost faptul că mi-a oferit un echilibru sănătos între muncă și viață personală, ca și faptul că este interesat să contribuie la bunăstarea generală și productivitatea angajaților săi. Nu este prima companie din Big Four în care lucrez, dar KPMG a reușit să mă convingă să ies din zona de confort și să mă simt confortabil să accept noi provocări, pentru că știu că mă pot baza pe colegii mei oricând. De altfel, sunt încântată să cunosc atâția oameni frumoși și perseverenți în tot ceea ce fac, oameni care mă inspira și de la care pot să învăț lucruri noi și utile care mă vor ajuta în evoluția mea profesionala. Dintre activitățile principale pe care le practic în cadrul echipei Global Mobility Services, se numără: consultanța fiscală pentru inbounds și outbounds, pregătirea declarațiilor lunare și anuale etc.. Intenția mea este să mă dedic acestui rol și să particip la atingerea obiectivelor echipei din care fac parte, contribuind, în acest fel, la succesul companiei.

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.,
8th 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.