



# People Services

Newsletter

Buletin informativ

—  
Ianuarie 2024





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.

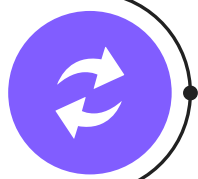
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2024 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 importante în beneficiile acordate salariaților. Detalii bine de știut



## PAG 7

### Dreptul Muncii

Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii



## PAG 10

### Meet the Consultant

Claudia Ana-Maria Lață, HR Assistant, Tax People Services, KPMG în România



## PAG 5

### Trenduri în HR

Viitorul muncii: modelarea forței de muncă cu ajutorul AI. Ce pași ar trebui urmați pentru o tranziție de succes



## PAG 8

### Noutăți Legislative

Sumarul lunii decembrie 2023



Pentru 2024, specialiștii previzionează o ascensiune fulgerătoare a Inteligenței Artificiale, alături de continuarea luptei pentru creștere a organizațiilor, astfel încât să își poată atinge obiectivele de diversitate, mediu, echitate și incluziune. Și, la patru ani după ce pandemia de COVID-19 a pus punct muncii exclusive de la birou, o mulțime de companii și angajați vor încerca, în continuare, diferite metode de a găsi un echilibru, astfel încât atât salariații, cât și angajatorii să se simtă confortabil.

Noi provocări vor veni și din zona fiscalității – de la 1 ianuarie încep deja să intre în vigoare mai multe modificări aduse pe finalul lui 2023 de Ordonanța-trenuleț.

De altfel, numărul acesta al Buletinului nostru vă va prezenta concluziile celui mai recent studiu realizat de KPMG International, la care au participat peste 4.000 de angajați, ce a avut drept scop măsurarea gradului de pregătire a angajaților de "adoptare" a tehnologiei, și vă va oferi și detalii despre pașii ce trebuie întreprinși de organizații pentru a pune inteligența artificială la treabă.

Veți găsi și detalii despre cum arată acum beneficiile oferite angajaților - creșterea contribuțiilor sau excluderea unor beneficii din categoria celor netaxabile; specialiștii noștri vă vor explica câteva dintre cele mai importante modificări și cum vor fi ele taxate în anul care vine.

De asemenea, veți afla cum, în 30 decembrie 2023, Bulgaria și România au primit undă verde pentru a se alătura spațiului european Schengen pe calea aerului și maritim începând cu martie 2024. De la această dată, vor fi eliminate controalele pe aeroporturi și în porturi.

Tot în Buletinul de ianuarie veți afla și despre modificările și completările intervenite în domeniul relațiilor de muncă în privința conflictelor de muncă și competențelor instanțelor de judecată în materia conflictelor de muncă, ce ar putea fi aduse prin Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii.

Vă veți întâlni cu consultantul lunii - Claudia Ana-Maria Lață, și veți putea afla câteva dintre cele mai importante modificări legislative.

Altfel, să avem un an bun, plin de împliniri și recunoașteri, Mădălina

**Mădălina Racovițan**

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



# Opinii Fiscale

## Modificări importante în beneficiile acordate salariaților. Detalii bine de știut



**Luminița  
Fășie**

Senior Manager,  
People Services

**Creșterea contribuțiilor – efect obținut și prin introducerea asigurării sociale de sănătate pentru tichetele de masă, excluderea unor beneficii din categoria celor netaxabile – cum ar fi indemnizația pentru telemuncă, sau reducerea valorii pe care angajații o pot acorda salariaților pentru activități sportive, iată doar câteva dintre cele mai importante modificări ce vor interveni în regimul beneficiilor acordate de către companii angajaților începând cu 1 ianuarie 2024. Dar, să vedem care sunt acestea și cum vor fi ele taxate în anul care vine.**

De la 1 ianuarie 2024, Guvernul a introdus CASS pentru tichetele de masă - contribuția la asigurările sociale de sănătate de 10% se va reține, pe lângă impozitul de 10% care se reținea deja salariatului. Măsura va afecta majoritatea angajaților, tichetele de masă reprezentând unul din cele mai comune tipuri de beneficii pe care angajatorii le pot acorda. De asemenea, trebuie menționat și că valoarea maximă a unui tichet de masă pe care angajatorii o pot oferi va crește la 40 de lei.

În ceea ce privește tichetele cadou, nu există modificări în privința taxării. Așa cum Guvernul a clarificat încă de acum aproape 2 ani, tichetele cadou sunt beneficii care se pot acorda doar salariaților proprii. În cazul acestora, însă, se vor aplica contribuții sociale și impozit, cu excepția celor acordate cu titlu de cadouri (ex. în bani și în natură, inclusiv tichetelor cadou) oferite de angajatori cu fiecare ocazie – Paște, Crăciun, cu ocazia unor sărbători similare ale altor culte religioase, cadouri oferite copiilor minori ai angajaților cu ocazia zilei de 1 iunie, precum și cadourilor oferite angajaților cu ocazia zilei de 8 martie, și care să nu depășească 300 lei/persoană/eveniment. Suma care depășește 300 lei/persoană/ocazie se supune impozitului și contribuțiilor sociale obligatorii. Este de menționat faptul că 300 de lei este pragul maxim al valorii cumulate a tichetelor cadou, cadourilor în bani și în natură sau, altfel spus, nu se pot acorda și tichete de 300 lei și cadouri în bani/natură de 300 lei.

Mai trebuie reținut și faptul că rămân exceptate în continuare de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit tichetele culturale și voucherele de vacanță, în condițiile prevăzute de legislația aplicabilă.

Tot începând cu 1 ianuarie 2024, vor intra în vigoare și modificări ale beneficiilor ce intră în plafonul netaxabil de 33% din salariul de bază, și anume:

**1. Eliminarea din plafon** a sumelor acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu

1. utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă. Astfel, aceste sume devin integral taxabile, subiect de contribuții sociale și impozit pe venit;
- 2. Reducerea sumei exceptată de la taxare**, pe care angajatorii o pot acorda salariaților pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, de la echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană la echivalentului în lei a 100 euro anual. În situația în care angajatorii vor acorda sume mai mari de 100 EUR/an/angajat pentru scopuri sportive conform legii, sumele ce vor depăși acest plafon reprezintă venit de natură salarială, subiect de contribuții sociale și impozit pe venit.
- 3. Introducerea** în plafonul de 33% a sumelor suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de **educație timpurie** (creșe și grădinițe autorizate/acreditate), în limita stabilită de acesta, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil. Aceste sume se suportă integral din fondul de salarii al angajatorului, fără a mai putea fi scăzute din impozitul pe profit datorat, cum era prevăzut în forma anterioară a legislației.
- 4. Restricționarea** posibilității de a deconta servicii turistice și/sau de tratament pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, care beneficiază de vouchere de vacanță, în conformitate cu legislația în vigoare.

Reamintim că, în plafonul lunar de 33% din salariu de bază al angajatului, companiile pot acorda, pe lângă cele de mai sus, și următoarele beneficii, în condițiile prevăzute de Codul Fiscal: indemnizația aferentă clauzei de mobilitate, contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, cazarea și contravaloarea chiriei pentru angajații proprii, contribuții la fondurile de pensii facultative suportate de angajator pentru angajații proprii, prime de asigurare voluntară de sănătate, precum și servicii medicale suportate de angajator pentru angajații proprii.

În concluzie, considerăm că acest început de an este o nouă oportunitate de a revizui politica de beneficii, pentru a acorda angajaților cele mai potrivite avantaje, personalizate nevoilor fiecărei categorii de salariați.

# Trenduri în HR

## Viitorul muncii: modelarea forței de muncă cu ajutorul AI. Ce pași ar trebui urmați pentru o tranziție de succes

Potențialul Inteligenței Artificiale Generative (IAG) captivează oamenii din întreaga lume, iar organizațiile de mărimi diferite se poziționează strategic, dorind să profite de impulsul adus de tehnologie.

Companiile trebuie să ia în calcul pregătirea forței de muncă pentru contactul cu IAG și pentru integrarea ei, oferind angajaților și oportunități de **consolidare a competențelor** la locul de muncă. Aceasta este una dintre concluziile celui mai recent studiu realizat de KPMG International, la care au participat peste 4.000 de angajați, ce a avut drept scop măsurarea gradului de pregătire a angajaților de "adoptare" a tehnologiei și stabilirea pașilor ce trebuie întreprinși de organizații înainte de a pune IAG la treabă.

### STUDIUL

Studiul a evidențiat mai multe aspecte cheie, menite să ajute companiile să bage IAG "în priză". Astfel, 66% dintre respondenți se așteaptă că **evoluția tehnologică să le îmbunătățească productivitatea în următorii trei ani**, 24% consideră că tehnologia le va automatiza mai mult de jumătate din sarcini, pe fondul eliminării celor rutiniere, repetitive, dar și că **noile tehnologii de tipul Inteligenței Artificiale Generative le vor face joburile mai puțin valoroase**.

Tot studiul a arătat că, deși respondenții sunt conștienți de beneficiile tehnologiei pe termen mediu și lung, 64% dintre aceștia apreciază că, pentru moment, volumul de muncă a crescut și mai mult de o treime consideră că **evoluția tehnologică a influențat negativ echilibrul viață profesională-viață privată** (work-life balance). Acest aspect este cu atât mai relevant cu cât pe primul loc (cu 35%) printre cele mai importante motive pentru care angajații și-ar părăsi actualul loc de muncă este echilibrul precar între cele două aspecte ale vieții. Cu toate acestea, există un **nivel ridicat de optimism cu privire la impactul tehnologiei în arhitectura rolurilor**, cu 78% dintre cei intervievați având încredere că **abilitățile lor umane vor fi necesare și în rolurile viitoare**, în ciuda vitezei de schimbare a tehnologiei. În același timp, respondenții recunosc faptul că nu pot rămâne pe loc,



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



**Raluca Modoran**  
Associate Manager,  
Tax People Services

72% apreciind că **învățarea și dezvoltarea continuă sunt cruciale pentru a-și păstra relevant nivelul de expertiză** în domeniul de activitate. Acest aspect este reflectat în așteptările pe care angajații le au de la angajatorii lor, 62% din respondenți fiind de părere că **gradul în care compania investește în îmbunătățirea nivelului de competență a angajaților** este unul dintre factorii esențiali în decizia de a se alătura, rămâne sau pleca dintr-o organizație. Totodată, mai mult de o treime (36%) sunt de părere că **organizațiile din care fac parte nu știu cum ar trebui să evolueze forța de muncă pentru a răspunde nevoilor pieței și ale clienților**, din cauza lipsei datelor și tehnologiei care să coreleze competențele curente sau viitoare ale angajaților cu nevoile organizaționale.

### RECOMANDĂRI

Cu alte cuvinte, necesitatea planificării și execuției unei serii de intervenții din partea organizațiilor pentru a-și pregăti și susține forța de muncă pentru munca viitorului și pentru a construi combinația optimă de competențe umane și virtuale devine evidentă. Iată ce recomandăm: **Îmbrățișarea și valorificarea oportunităților oferite de Inteligența Artificială Generativă prin:**

- **Păstrarea "umanului" ca element central al lumii digitale a muncii** prin gestionarea atentă a procesului de schimbare, cu accent pe întărirea conștientizării impactului evoluției tehnologice asupra indivizilor, promovarea instrumentelor IA prin "ochii angajaților" și a ceea ce e important pentru ei, pentru câștigarea încrederii și interesului, crearea și implementarea de campanii de comunicare similare ca amploare și interes cu cele dezvoltate pentru clienți, recunoașterea și consolidarea comportamentelor constructive pe măsură ce angajații utilizează și aplică noile competențe digitale
- **Crearea unei culturi a experimentării responsabile**, prin încurajarea angajaților să fie sursa primară de idei și sugestii pentru

- inovare digitală, testarea și pilotarea ideilor și tehnologiilor de care pot beneficia cât mai mulți angajați pentru generarea unui nivel crescut de adopție și entuziasm, explorarea oportunității de creare a unui centru de excelență digitală pentru valorificarea celor mai bune inovații, având în vedere constant obligațiile de etică și conformitate.
- **Consolidarea capacităților organizaționale de implementare și utilizare a IA** prin angajarea de experți (data scientist) și crearea unor surse de date, în forma și structura relevantă pentru sprijinirea utilizării IA.

#### **Crearea contextului pentru modelarea forței de muncă pentru a utiliza AI:**

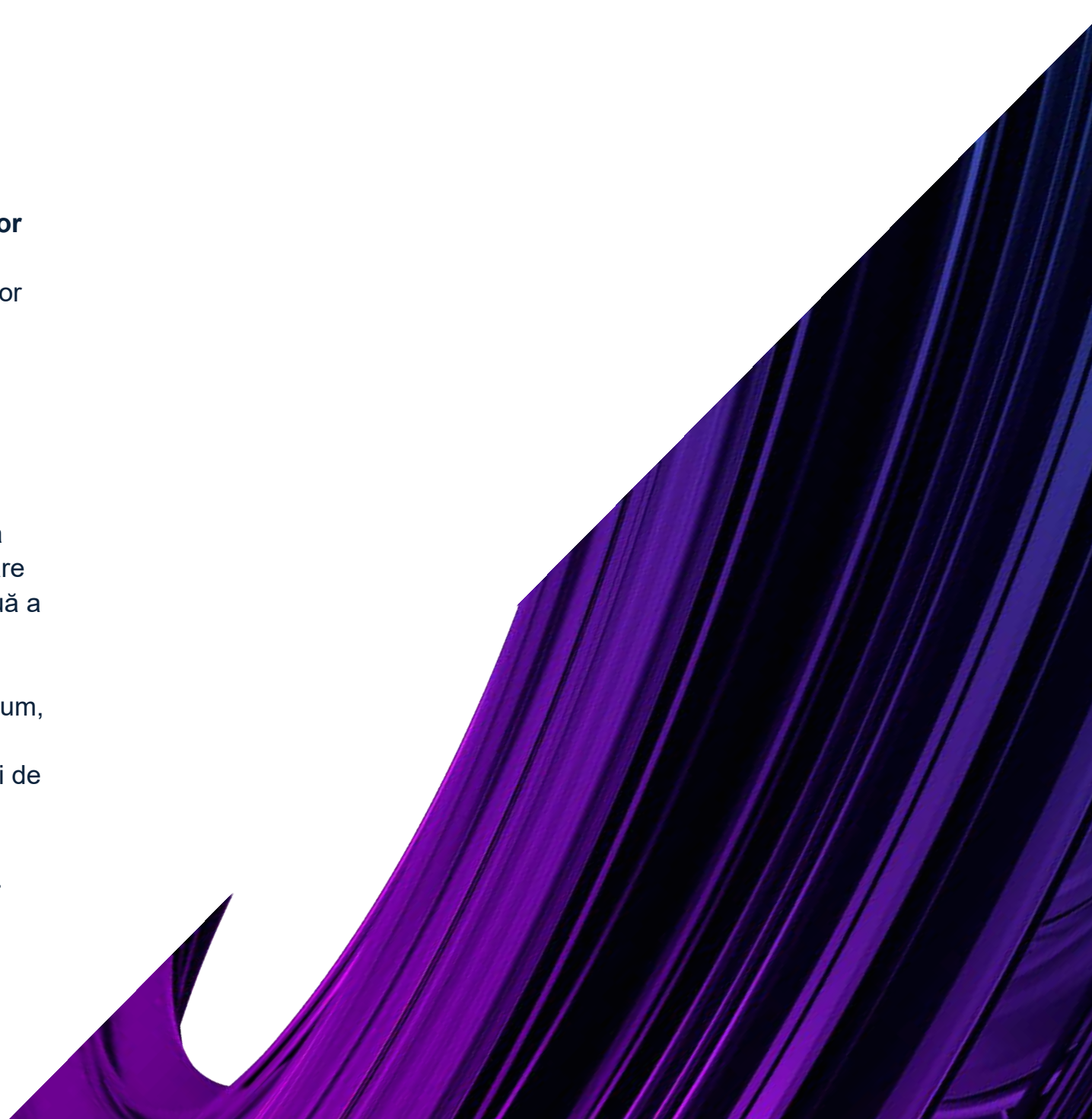
- **Schimbarea abordării de la una bazată pe rol la o abordare bazată pe abilități** în desenarea proceselor de resurse umane ce sprijină organizațiile, pentru o mai bună corelare a nevoii de competențe cu oferta internă și/sau externă.
- **Optimizarea planificării strategice a forței de muncă**, cu ajutorul analizei predictive a datelor prin identificarea macro tendințelor cu cel mai mare impact asupra forței de muncă, a mix-ului optim de resurse (angajați, colaboratori, roboți), a abilităților critice pentru atingerea rezultatelor așteptate precum și a celor mai potrivite locații unde poate fi accesată forța de muncă.
- **Flexibilizarea locului muncii**, printr-o combinație nuanțată a contextului fizic cu cel virtual și digital, având în vedere factori precum nevoile organizației, disponibilitatea competențelor și costurile asociate.

#### **Integrarea învățării în fluxul de activități prin și pentru utilizarea noilor instrumente tehnologice**, ce implică armonizarea câtorva aspecte importante:

- **Redefinirea conținutului și a arhitecturii competențelor** disponibile la nivelul organizației prin utilizarea instrumentelor AI care recunosc și înțeleg cerințele rolurilor și abilitățile necesare îndeplinirii acestora și facilitează corelarea cererii cu nevoile. În implementarea acestei corelări, este esențial să se țină cont și de nevoile de dezvoltare ale fiecărui angajat, ce au la bază preferințele individuale de învățare, precum și propriile aspirații de carieră.
- **Valorificarea parteneriatelor strategice**, prin implicarea furnizorilor de tehnologie în acoperirea nevoilor de învățare de noi competențe și a ambițiilor de perfecționare continuă a angajaților.
- **Oferirea unei experiențe de învățare integrată** prin creșterea disponibilității învățării de oriunde, oricând, oricum, prin orice moduri. Procesul de învățare tradițional va fi completat de integrarea AI, pentru optimizarea procesului de învățare, și poate facilita accesul la conținut relevant, personalizat, dinamic și la îndemâna fiecărui angajat prin implementarea conceptului de punct unic de interacțiune.

Este evident că Inteligența Artificială Generativă va continua să provoace intens sistemele de educație și învățământ, ca și mediile creative, iar generația nouă de angajați se arată deschisă și interesată să profite la maxim de această oportunitate. Totodată, genAI poate conduce, dar și ajuta, la apariția unor noi modele operaționale, poate oferi recomandări cu privire la ariile principale care necesită transformare și poate crea modele operaționale adaptabile la dinamica tehnologică.

Voi cum ați perceput impactul genAI în sectorul vostru de activitate?



# Dreptul Muncii

## Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii

**Noi modificări și completări în domeniul relațiilor de muncă referitoare la conflictele de muncă și competența instanțelor de judecată în materia conflictelor de muncă se propune a fi aduse prin Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii (denumită în cele ce urmează „Codul Muncii”). Astfel, vom puncta în cele ce urmează modificările și completările aduse prin Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Codului Muncii.**

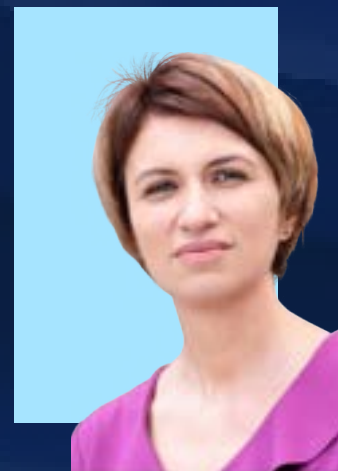
În primul rând, art. 231 din Codul Muncii se va completa prin introducerea alin. (2) care va avea următorul cuprins: „Conflictul individual de muncă este conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă, precum și din legi sau din alte acte normative. Sunt considerate conflicte individuale de muncă și următoarele: (a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă; (b) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora”. Astfel, se definește conflictul individual de muncă și se menționează două situații care se circumstanțiază ideii de conflicte individuale de muncă.

În al doilea rând, art. 269 alin. (1) din Codul Muncii se modifică astfel: „Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.”. Așadar, se limitează competența tribunalului doar la soluționarea conflictelor individuale de muncă, excluzându-se conflictele colective de muncă. De asemenea, alin. (2) al aceluiași articol se modifică, având următorul cuprins: „Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează tribunalului în a cărui circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul”. Se elimină, astfel, în materie de competență teritorială tribunalul în circumscripția căruia reclamantul își are locul de muncă. Mai mult, alin. (3) al art. 271 din Codul Muncii se va abroga. Acesta prevede faptul că procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită, dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

În final, se va introduce un nou articol, anume 274<sup>1</sup> care va avea următorul cuprins: „Termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.”. Hotărârile la care se face referire în acest articol sunt hotărârile pronunțate în fond în legătură cu conflictele de muncă.

Proiectul de Lege a fost adoptat de Senatul României în ședința din 8 mai 2023, iar în prezent se află la Camera Deputaților unde a primit avizul favorabil al Comisiei juridice, de disciplină și imunități în data de 21.11.2023. Vom vedea și dacă va mai fi votat în cadrul Camerei

Deputaților Proiectul de lege având în vedere că modificări referitoare la competența în materie de litigii de muncă au fost aduse și prin Ordonanța de urgență 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - 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. 1089 din 4 decembrie 2023

a fost publicată **Legea 360/2023** privind sistemul public de pensii, care va intra în vigoare la data de **1 septembrie 2024**, dată la care **Legea nr. 263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice va fi abrogată.

## • În Monitorul Oficial nr. 1112 din 11 decembrie 2023

a fost publicat **Ordinul comun nr. 1994/880/1181/4594 al ANAF/CNPP/CNASS/ANOFM** din **11.12.2023**, pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului **112 "Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate"**, valabil începând cu luna de raportare **11/2023**.

Practic, odată cu publicarea noului ordin, structura de declarație a permis raportarea informațiilor specifice facilităților din industriile IT, construcții, alimentară și agricolă, și, totodată, a impus angajatorilor declararea defalcată a unor noi beneficii, precum diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite; ajutoarele de natura celor prevăzute la art.76 alin.(4) lit.a) din Codul Fiscal; sau cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, cf.art.76 alin.(4) lit.a) din Codul Fiscal.

## • În Monitorul Oficial nr. 1137 din 15 decembrie 2023

a fost publicată **Ordonanța de Urgență nr. 115/2023** privind unele măsuri fiscal bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene.

Principalele modificări cu impact în calculul de salarii sunt:

### **Facilități fiscale angajați (domeniile IT, construcții, agricultură și industrie alimentară)**

- Se stabilește modul de aplicare a plafonului pentru venitul scutit de impozit, de 10.000 lei lunar, pentru situația în care, în cursul aceleiași luni, persoana fizică realizează venituri din salarii și asimilate salariilor pentru o fracție din lună, la funcția de bază, la unul sau, după caz, la mai mulți angajatori succesiv. Prevederea intra în vigoare cu veniturile lunii ianuarie 2024.
- Se clarifică faptul că reducerea cotei contribuției de asigurări sociale cu punctele procentuale corespunzătoare cotei de contribuție la fondul de pensii administrat privat în cadrul Pilonului II se aplică doar pentru veniturile brute lunare de până la 10.000 lei inclusiv, similar cu plafonul aplicat la aplicarea scutirii de impozit pe venit. Prevederea intră în vigoare **la data publicării Ordonanței 115/2023**.
- Se clarifică faptul că angajații care beneficiază de reducerea cotei contribuției de asigurări sociale cu punctele procentuale corespunzătoare cotei de contribuție la fondul de pensii administrat privat în cadrul Pilonului II, pot opta pentru plata contribuției la Pilonul II sau, ulterior, se pot răzgândi și renunța la plata acesteia, oricând și ori de câte ori doresc, până la data de 31 decembrie 2028.

### **Beneficii angajați**

- Diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite, și sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților devin netaxabile în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat, intrând în categoriile de venit pentru care acest plafon se aplică cumulativ.



Prevederile referitoare la aplicarea contribuțiilor sociale obligatorii au fost ajustate în mod corespunzător.

Prevederea intră în vigoare cu **veniturile lunii ianuarie 2024**.

- Se abrogă prevederile conform cărora sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă, pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, sunt considerate netaxabile.

Prevederea intră în vigoare cu **veniturile lunii ianuarie 2024**.

- Se reduce de la 400 EUR la 100 EUR plafonul anual până la care contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive sunt considerate venituri neimpozabile atunci când sunt suportate de angajatori, respectiv, sunt deductibile la calculul impozitului pe venit atunci când sunt suportate de către angajați. Prevederile referitoare la aplicarea contribuțiilor sociale obligatorii au fost ajustate în mod corespunzător.

Prevederea intră în vigoare cu veniturile lunii ianuarie 2024.

#### **Indemnizații de asigurări sociale de sănătate (indemnizații de concedii medicale)**

- Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, intră în baza de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor. Prevederea intră în vigoare se aplică începând cu indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate aferente lunii ianuarie 2024.

Se prelungește până în luna decembrie 2024 inclusiv, facilitatea fiscală potrivit căreia nu datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună pentru salariații ce desfășoară activitatea în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă la locul unde se află funcția de bază, cu un salariu de bază brut egal cu valoarea salariului minim brut pe economie și care nu obțin un venit brut lunar mai mare de 4000 lei inclusiv.

La **30 decembrie 2023, Consiliul Uniunii Europene** a decis ca, începând cu 31 martie 2024, România și Bulgaria să adere parțial la Spațiul Schengen, ceea ce va însemna eliminarea controalelor la frontierele aeriene și maritime. Ridicarea controalelor la frontierele aeriene și maritime pentru călătoriile între România, Bulgaria și alte țări din Spațiul Schengen vor avea un impact imediat, făcând călătoriile aeriene și maritime între România și Bulgaria și țările din Spațiul Schengen mai simple, mai rapide și mai ușoare.

Conform recomandărilor recente ale oficialilor UE, anunțate la începutul lunii ianuarie 2024, România și Bulgaria urmează să înceapă să elibereze vize de tip Schengen C începând cu 1 aprilie 2024. Cu toate acestea, controalele la frontiera terestră vor continua să se aplice, iar România și Bulgaria vor continua să elibereze vize naționale de intrare pentru călătorii terestre. Discuțiile cu privire la o nouă decizie de ridicare a controalelor la frontierele terestre vor continua pe tot parcursul anului 2024.

# Meet the Consultant



**Claudia Ana-Maria Lață**

HR Assistant,  
Tax People Services,  
KPMG în România

Numele meu este Lață Claudia Ana-Maria și sunt studentă în anul III la Academia de Studii Economice din București, Facultatea de Administrație și Management Public, specializarea Resurse Umane. În luna noiembrie 2023, am devenit parte a echipei Human Capital (People Services) în calitate de Asistent HR, dorind să-mi dezvolt abilitățile în domeniul care mă pasionează cel mai mult, și anume, Resursele Umane. Experiența mea anterioară în acest domeniu provine dintr-un stagiu de practică în cadrul unei alte companii renumite în resurse umane, unde mi-am consolidat cunoștințele acumulate în timpul facultății și am realizat că obiectivul meu este să devin un specialist competent.

KPMG reprezintă mediul perfect pentru a-mi continua evoluția, având în vedere că responsabilitățile mele se concentrează pe o gamă extinsă de activități din domeniul resurselor umane. Echipa în care activez este extrem de înțelegătoare și flexibilă, având în vedere nevoia mea de a împărți timpul între facultate și muncă. Atmosfera este prietenoasă, iar munca devine o plăcere. De asemenea, beneficiez de oportunitatea de a învăța de la profesioniști cu peste 20 de ani de experiență, ceea ce contribuie la consolidarea cunoștințelor mele și la obținerea unui feedback constructiv pentru activitatea desfășurată.

Despre mine, pot spune că sunt o persoană responsabilă, conștiincioasă, organizată și amuzantă, cu un simț al umorului bine dezvoltat. În timpul liber, îmi place să planific vacanțe, să călătoresc, să experimentez lucruri noi, să petrec timp cu familia și prietenii, să dansez și să vizionez filme.

## **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. 50-52,  
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.,  
8th 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)

