



# People Services

Newsletter

Buletin informativ

Aprilie 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.

# Cuprins

## Mobilitate internațională 4

România în Schengen aerian și maritim: cum vor afecta noile reglementări privind angajarea forței de muncă străine companiile românești?

## Trenduri în HR 7

Rolul analiticelor în HR. Detalii practice

## Dreptul Muncii 9

Directiva europeană privind salariile minime adecvate

## Proiecte Legislative 12

Sumarul lunii martie 2024

## Meet the Consultant 15

Nicoleta Tănase, Consultant I, Tax People Services, KPMG în România

„Jolly Good Fellow” - dacă nu știați, acesta era numele sub care îi plăcea să fie cunoscut primul CHO (“director de fericire”) al unuia dintre cei mai importanți angajatori din lume la nivelul anilor 2010. Mi-am amintit de detaliu citind zilele acestea despre o conferință pe tema fericirii la locul de muncă, ce ar urma să fie organizată în toamnă în Statele Unite ale Americii, la care s-au înscris și companii importante din Europa. Pentru piața muncii din România, însă, fericirea vine, încă, din lucrurile mici - o eliminare a controalelor la frontiera maritimă și aeriană, o clarificare legislativă ce simplifică viața unor companii, o investiție reușită în tehnologie ce aduce o creștere a productivității. Și poate că, pentru moment, este suficient. Tot suntem îndemnați întotdeauna să privim partea bună a lucrurilor.

Tocmai pentru a fi un Jolly Good Fellow al Buletinului din această lună, iată, voi începe prin a vă invita să citiți despre o veste pe care o așteptam de multă vreme – intrarea României în spațiul Schengen, începând cu 31 martie anul acesta, cât și despre implicațiile sale: eliminarea controalelor la frontierele aeriene și maritime, noi termene de declarare/notificare, mult mai strânse pentru angajator și angajații străini, și noi prevederi privind vizele pentru acei cetățeni străini aflați în relații contractuale cu organizații locale. Cum, în ultimii zece ani, disponibilul forței de muncă a scăzut cu un milion de persoane, iar deficitul de forță de muncă este destul de mare, muncitorii străini reprezintă o resursă importantă. În plus, așa cum arată datele Patronatului Importatorilor de Forță de Muncă pentru anul 2023, contingentul de 100.000 de lucrători străini din afara spațiului european a generat pentru bugetul de stat încasări deloc de neglijat - aproximativ 230 milioane de euro, taxe și impozite (între care și contribuții - CAS și CASS). Mai multe informații în articolul dedicat.

Tot în Buletinul de aprilie veți mai putea consulta și câteva detalii despre utilitatea folosirii analiticelor în HR. Conexiunile dintre date și analiza lor reprezintă forța motrică a analiticelor, ce permit ca datele să se traducă în informații valoroase ce pot sta la baza acțiunilor și direcțiilor strategice ale organizațiilor. Astfel, analiticele nu doar că îmbunătățesc luarea deciziilor, dar permit crearea și implementarea unor politici și inițiative personalizate și eficiente, menite să sprijine angajații și să contribuie la succesul organizației în ansamblu. Vă invit să citiți articolul, pentru că subiectul este unul important, ce chiar poate ajuta la transparentizarea și optimizarea proceselor sau la antrenarea unei capacități de reacție în timp util la schimbările din mediul extern.

Un alt subiect tratat în ediția de aprilie este cel privind transpunerea în legislația națională a prevederilor Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, adoptată la data de 19 octombrie 2022, ce va influența modalitatea de stabilire a salariului minim brut pe țară. Conform Directivei, fiecare stat membru va trebui să instituie proceduri necesare pentru stabilirea sau, după caz, actualizarea salariilor minime legale, având în vedere criteriile definite într-un mod clar, care ar trebui să includă cel puțin următoarele elemente: (a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții; (b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora; (c) rata de creștere a salariilor; (d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.

De asemenea, Directiva prevede că statele membre pot să folosească un mecanism automat de ajustare a indexării salariilor minime legale, cu condiția ca acest mecanism să nu conducă la o scădere a salariului minim legal. Mai mult, statele membre trebuie să actualizeze periodic salariile minime legale, cel puțin o dată la doi ani sau, în cazul celor care folosesc acest mecanism, cel puțin o dată la patru ani.

Directiva menționează că **salariile minime** sunt considerate a fi **adecvate** dacă sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în statul membru relevant și oferă un nivel de trai decent lucrătorilor pe baza unui contract de muncă cu normă întregă. Detalii, în articolul semnat de specialiștii noștri.

Cum v-am obișnuit, veți putea consulta și cele mai importante proiecte și modificări legislative ale lunii martie și vă veți întâlni cu consultantul lunii - Nicoleta Tănase, Consultant I, Tax People Services.

Până ne vom revedea, fiți propriul CHO !  
Mădălina

**Mădălina Racovițan**  
Partener,  
Consultanță Fiscală,  
Head of People Services  
Email: mracovitan@kpmg.com



# România în Schengen aerian și maritim: cum vor afecta noile reglementări privind angajarea forței de muncă străine companiile românești?



**Inga Țigai**

Partener,  
Consultanță Fiscală



**Simona Duncă**

Manager,  
Mobilitate Internațională

Intrarea României în spațiul Schengen, începând cu 31 martie anul acesta, vine nu doar cu eliminarea controalelor la frontierele aeriene și maritime, ci și cu noi termene de declarare/notificare, mult mai strânse pentru angajator și angajații străini, și cu noi prevederi privind vizele pentru acei cetățeni străini aflați în relații contractuale cu organizații locale. Or, pe fondul unui disponibil de forță de muncă ce a scăzut cu un milion de persoane în ultimii zece ani (8,2 milioane la finele lui 2022) și a unui deficit situat în jurul a 140.000 de persoane, muncitorii străini reprezintă o resursă importantă. Pentru anul 2023, contingentul de 100.000 de lucrători străini din afara spațiului european au generat pentru bugetul de stat încasări deloc de neglijat - aproximativ 230 milioane de euro, taxe și impozite (între care și contribuții - CAS și CASS), așa cum arată datele Patronatului Importatorilor de Forță de Muncă. Dar să vedem care sunt cele mai importante informații ce ar trebui să fie cunoscute de către companiile angajatoare.

Odată cu aderarea României și Bulgariei, spațiul Schengen va cuprinde toate țările UE și SEE, mai puțin Cipru, Irlanda și Marea Britanie (țară non-EU, după Brexit). Devenit operațional în 1995, acesta avea drept scop reducerea și chiar eliminarea controalelor la punctele de trecere a frontierelor și facilitarea circulației în cadrul UE. Pentru a aduce la zi legislația și a implementa schimbările cerute de aderarea aeriană și maritimă a României la spațiul Schengen, Guvernul a adoptat o Ordonanță de Urgență, prin care modifică și completează mai multe acte normative în domeniul străinilor.

**CE SE SCHIMBĂ.** Concret, Ordonanța modifică mai multe acte normative privind regimul străinilor și actualizează dispozițiile conținute de legislația privind regimul străinilor în România, în materie de acordare/prelungire a valabilității vizelor, în acord cu Decizia (UE) 2024/210, ca și definiția „șederii ilegale”, în acord cu dispozițiile Codului frontierelor Schengen, și prevede și măsuri privind controlul migrației ilegale în contextul contingentului de lucrători străini.

Astfel, din perspectiva cetățenilor străini, România va începe să elibereze vize uniforme de tip Schengen, dar

și vize naționale. Practic, vizele naționale ce se emiteau până la 31 martie – cele de tip business, de turism, pentru vizite, vor fi înlocuite cu vizele uniforme de tip C. Posesorul unei vize de acest tip este îndreptățit să petreacă 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile pe teritoriul oricărui stat membru Schengen. Potrivit autorităților europene și române, în calculul perioadei de 180 de zile vor fi luate în considerație și zilele petrecute pe teritoriul României. Dacă în trecut, cetățenii posesori de viză Schengen puteau veni în România și petrece 90 de zile pe teritoriul țării noastre, plecau apoi în spațiul Schengen, unde mai puteau petrece alte 90 de zile în decursul altor șase luni, odată cu aderarea parțială la Schengen a României, timpul petrecut la noi în țară va fi luat în calculul perioadei totale de 90 de zile. Obligația pentru angajatori este aceea de a-și informa cetățenii străini să își țină calendarele și să ia în calcul inclusiv faptul că, dacă ajung în România cu un zbor la o oră târzie – ora 23 să zicem, iar ziua se încheie la ora 24, ora petrecută pe teritoriul nostru va însemna, în fapt, o zi petrecută în spațiul Schengen și scăzută din totalul de 90.

România va mai emite și vize de tranzit aeroportuar, care se consideră tot vize Schengen și sunt identificate cu simbol A, valabile în zonele de tranzit internațional în unul sau mai multe aeroporturi din spațiul Schengen, dar și vize de lungă ședere, de tip D, care rămân în continuare vize naționale, cum sunt cele pentru angajare, detașare, reîntregirea familiei.

Comaniile ar trebui, din perspectiva noastră, să aibă în vedere monitorizarea călătoriilor angajaților cetățeni străini, iar specialiștii din departamentul de HR sau din departamentele de mobilitate vor trebui să țină cont de existența noilor proceduri de urmat în materie de vize, dar și a perioadelor de ședere.

**TERMENE FOARTE SCURTE DE DECLARARE.** De la trei la zece zile: acestea sunt intervalele pe care le au la dispoziție angajatorii sau străinii pentru a declara sau a notifica orice modificări intervenite în cadrul relațiilor contractuale. Astfel, angajatorii au la dispoziție doar cinci zile lucrătoare, față de zece zile anterior, pentru a declara încetarea sau suspendarea raporturilor juridice cu străinul, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu străinul ori, după caz, încetarea detașării acestuia sau încheierea/încetarea contractului individual de muncă cu străini încadrați în muncă sau începerea/încetarea detașării în România (pentru străinii din categoria celor exceptați de la aviz de muncă).

Străinii, de cealaltă parte, au doar trei zile la dispoziție pentru a notifica Inspectoratul General pentru Imigrări orice modificare intervenită în legătură cu angajarea lor în muncă. Orice modificare intervenită în situația personală, în special schimbarea numelui, a cetățeniei, a domiciliului sau reședinței, încheierea, desfacerea ori anularea căsătoriei, nașterea unui copil, decesul unui membru de familie aflat pe teritoriul României trebuie comunicată Inspectoratului General pentru Imigrări în termen de 10 zile. Același termen se va aplica și în cazul prelungirii valabilității sau schimbarea documentului de trecere a frontierei de stat. În schimb, furtul sau pierderea documentelor de trecere a frontierei de stat trebuie raportată în doar 48 de ore.

### REGLEMENTĂRI STRICTE ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ.

Aceeași Ordonanță adoptată recent de Guvern prevede că străinilor intrați în țară cu scopul încadrării în muncă li se prelungește dreptul de ședere temporară doar dacă prezintă contractul individual de muncă cu normă întreagă, încheiat în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea pe teritoriul României sau, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, din care rezultă că salariul este cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. În cazul lucrătorilor înalt calificați, salariul trebuie să fie la nivelul de cel puțin câștigul salarial mediu brut. Prevederile referitoare la termenul de încheiere a contractului individual de muncă nu se aplică în cazul în care neîncheierea contractului individual de muncă se datorează culpei angajatorului.

Un alt element de noutate ce va ajuta cu siguranță companiile vine odată cu atribuirea unui cod numeric personal fiecărui străin pentru care au fost eliberate avize de angajare ori de detașare, căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară sau căruia i s-a acordat dreptul de ședere pe termen lung. CNP-ul se va atribui de către Inspectoratul General pentru Imigrări, se înscrie în permisul de ședere sau în avizul de angajare ori de detașare. Astfel, dacă până acum companiile trebuiau să calculeze cu grijă termenele de emigrare și declarare și, nu de puține ori nu aveau cum să îl declare pe străin, pentru că nu îi fusese atribuit CNP-ul, acum organizațiile se vor putea încadra mai bine în timp.

Actul normativ citat vine cu noi obligații pentru angajatori, care vor trebui să încheie contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă. Aceia care nu vor respecta acest termen vor fi amendați cu sume între 5.000 și 10.000 de lei. Fapta nu reprezintă contravenție dacă neîncheierea contractului individual de muncă se datorează culpei străinului. Amenda va intra în vigoare în 30 de zile de la publicarea ordonanței în Monitorul Oficial - 21 aprilie.

Guvernul modifică și condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători permanenți, prevăzând în plus că angajatorul trebuie să desfășoare activitate în domeniul pentru care solicită avizul de angajare, de minimum 1 an. Potrivit autorităților, "măsura propusă are un caracter de triere a angajatorilor care solicită eliberarea avizelor de angajare, fiind descurajate acele persoane care înființează societăți comerciale cu scopul de a le utiliza în procesul de migrație legală, dar cu intenția reală de a facilita migrația ilegală".

Având în vedere numeroasele modificări intervenite și a rapidității cu care ele trebuie implementate, vă recomandăm să considerați stabilirea unor canale de comunicare între departamente, astfel încât termenele să poată fi respectate. Nu de puține ori am întâlnit situația în care departamentul care se ocupa de întocmirea documentelor era diferit de cel care lua deciziile de angajare/detașare/concediere, astfel încât, până erau puse cap la cap informațiile, dura câteva zile. De aceea, este important ca toată lumea să fie pusă la curent cu noile prevederi, astfel încât modificările să poată fi gestionate cât mai ușor.



# Rolul analiticelor în HR. Detalii practice



**Mădălina Racovițan**

Partener,  
Tax People Services



**Vasilica Solomon**

Senior Assistant,  
Tax People Services

Majoritatea organizațiilor dispun de cantități impresionante de date – privind angajații, clienții, procesele interne sau piețele externe. Cu toate acestea, în absența unei corelări și analize adecvate, aceste date rămân simple puncte izolate într-un ecosistem vast de informații, fără potențialul de a aduce o valoare reală organizației. Conexiunile dintre date și analiza lor reprezintă forța motrică a analiticelor, întrucât acestea permit ca datele să se traducă în informații valoroase, ce pot sta la baza acțiunilor și direcțiilor strategice ale organizațiilor. Astfel, analiticele nu doar că îmbunătățesc luarea deciziilor, dar permit crearea și implementarea unor politici și inițiative personalizate și eficiente, menite să sprijine angajații și să contribuie la succesul organizației în ansamblu.

Principalul avantaj al utilizării analiticelor se transpune în luarea deciziilor informate și în capacitatea de a anticipa și a preveni tendințe sau probleme în organizație, înainte ca ele să devină critice. Cu ajutorul analiticelor, HR-ul poate identifica modele și corelații între datele despre angajați, care nu sunt întotdeauna evidente la o primă analiză.

**Cum funcționează și la ce trebuie să fie atente companiile?** Departamentele de HR pot folosi datele istorice pentru a identifica modele și a anticipa tendințele, precum: angajații susceptibili să părăsească organizația sau ariile din organizație în care este posibil

să se înregistreze un deficit de competențe. Având aceste informații în avans, echipele de resurse umane pot dezvolta proactiv strategii de retenție și programe de training pentru a aborda aceste teme, înainte ca ele să devină o problemă. Astfel analiza predictivă poate ajuta la anticiparea nevoilor forței de muncă și poate ajuta organizațiile să se pregătească pentru cerințele viitoare, permițându-le să ia decizii bine informate cu privire la recrutare, training și dezvoltare. Un alt lucru pe care îl pot face analiticele este să profileze talentele interne, adică, cu ajutorul datelor privind competențele și experiența angajaților existenți, să poată identifica potențialul intern al companiei. Identificarea angajaților

cu competențe specifice și capacitatea de a dezvolta noi abilități poate susține procesul de planificare a succesiunii și promovarea internă a talentelor.

**CUM FUNCȚIONEAZĂ.** Să luăm exemplul unei companii care a înregistrat o fluctuație ridicată pe anumite categorii de personal ceea ce, în mod evident, s-a tradus prin costuri ridicate de recrutare, scădere a productivității și pierderea de know-how. Utilizând metode avansate de analiză, prin utilizarea datelor interne ale clientului, a fost posibilă dezvoltarea unor modele cu ajutorul cărora a putut fi prognozată atât fluctuația viitoare, cât și identificarea unor persoane cu risc de plecare, cu o rată de succes de 65% în ceea ce privește fluctuația.

**CEL MAI MARE RISC.** Din punctul nostru de vedere, luarea unor decizii neinformate este unul dintre cele mai mari riscuri cu care se pot confrunta companiile. În zilele noastre, acestea ar trebui să folosească instrumentele avute la dispoziție pentru a lua decizii informate, în loc să se bazeze doar pe experiență, soluțiile la problemele anterioare sau intuiție. Ambiguitatea resimțită astăzi poate fi contracarată prin utilizarea de date. Dacă luăm în considerare exemplul de mai sus, în care o organizație se confruntă cu o fluctuație ridicată - lucrul acesta costă, în primul rând din punct de vedere financiar, și ne referim aici la costurile de recrutare, dar impactul este și mai mare, pentru că pierzi experiența și cunoștințele, expertiza într-un anumit domeniu, poate fi afectat inclusiv moralul echipei din care pleacă, sau pot exista blocaje în derularea proiectelor în care era implicată respectiva persoană.

Analiticele îți arată semnalele care ar putea determina un anumit angajat să părăsească organizația și, în acest fel, pot fi dezvoltate soluții sau se poate identifica dacă acele cauze ar putea determina și alți angajați să plece.

Un alt exemplu în care analiticele pot fi de ajutor este atunci când o organizație are procese redundante, care îngreunează munca, iar asta se traduce în ineficiență și implicit poate afecta

performanța. Se poate, de asemenea, ca o organizație să gestioneze ineficient resursele, iar fără date este dificil de evaluat încărcarea la nivel de echipă, respectiv individual, astfel că unii pot fi suprasolicitați, în timp ce s-ar putea ca potențialul unei alte echipe să nu fie utilizat.

### **CE PIERD COMPANIILE DACĂ NU FOLLOSESC**

**ANALITICELE.** Rezultatul final al folosirii analiticelor se reflectă în organizație la nivel general, apoi în echipe și, implicit, pentru fiecare angajat în parte, dar aceste rezultate se văd și în mediul extern, în relația cu clienții, potențialii clienți sau angajați. La nivelul organizației se pot obține procese transparente, optimizate, se pot implementa acele strategii sau proiecte care aduc cu adevărat valoare sau se poate antrena capacitatea de a reacționa în timp util la schimbările din mediul extern.

La nivel de echipă, cu ajutorul analiticelor se poate ajunge la un echilibru între competențele și experiența membrilor acesteia, facilitând formarea de echipe diverse și complementare, stimulând în acest fel comunicarea și colaborarea. Liderii echipelor, cu ajutorul datelor pot identifica nevoile de formare și dezvoltare a membrilor echipei și pot acționa cu măsuri personalizate pentru fiecare.

La nivel individual, înțelegi care sunt punctele tale forte, ce ai de îmbunătățit și știi spre ce să îți concentrezi eforturile, ce poate funcționa și ce nu.

Deși există și provocări, precum lipsa de standardizare și fragmentare a datelor, care poate duce la incoerențe și lipsă de uniformitate atunci când vine vorba de implementarea analiticelor în organizații, investițiile în analitice reprezintă un pilon esențial pentru succesul și competitivitatea pe termen lung a unei organizații, asigurându-i condițiile necesare de a acționa eficient, prin luarea deciziilor fundamentate și identificarea oportunităților de creștere.



# Directiva europeană privind salariile minime adecvate



**Ioana Barbu**

Senior Associate,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



**Ana-Maria  
Dorneanu**

Associate,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații

Până la 15 noiembrie 2024, România are obligația de a transpune în legislația națională prevederile Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană adoptată la data de 19 octombrie 2022 („Directiva”), fapt ce va influența modalitatea de stabilire a salariului minim brut pe țară.

**Scopul Directivei.** Directiva are ca scop asigurarea unui venit minim decent pentru lucrătorii din statele membre ale UE în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață pentru toți lucrătorii din UE, promovând, de asemenea, progresul economic și social.

La nivelul Uniunii Europene se urmărește reglementarea unor salarii minime adecvate, care să asigure un trai decent deoarece acestea, printre altele:

- i. pot contribui la reducerea sărăciei la nivel național, la susținerea cererii interne și a puterii de cumpărare;
- ii. îmbunătățesc stimulentele pentru găsirea unui loc de muncă;
- iii. reduc inegalitățile salariale, diferența de remunerare între femei și bărbați și sărăcia persoanelor încadrate în muncă; și

- iv. limitează scăderea veniturilor în timpul recesiunilor economice.

**Aplicabilitate.** Directiva se aplică tuturor lucrătorilor din UE care au un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă, astfel cum sunt acești termeni definiți la nivelul fiecărui stat în parte și ținând cont de criteriile stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene pentru determinarea statutului de lucrător.

**Salarii minime adecvate.** Conform Directivei, fiecare stat membru va trebui să instituie proceduri necesare pentru stabilirea sau, după caz, actualizarea salariilor minime legale, având în vedere criteriile definite într-un mod clar, care ar trebui să includă cel puțin următoarele elemente: (a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții; (b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora; (c) rata de creștere a salariilor; (d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.

De asemenea, Directiva prevede că statele membre pot să folosească un mecanism automat de ajustare a indexării salariilor minime legale, cu condiția ca acest mecanism să nu conducă la o scădere a salariului minim legal. Mai mult, statele membre trebuie să actualizeze periodic salariile minime legale, cel puțin o dată la doi ani sau, în cazul celor care folosesc acest mecanism, cel puțin o dată la patru ani.

Directiva menționează că **salariile minime** sunt considerate a fi **adecvate** dacă sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în statul membru relevant și oferă un nivel de trai decent lucrătorilor pe baza unui contract de muncă cu normă întreagă.

Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat și evaluat de fiecare stat membru în parte, având în vedere condițiile sale socioeconomice, inclusiv creșterea ocupării forței de muncă, competitivitatea și evoluțiile regionale și sectoriale. În scopul determinării salariului, statele membre ar trebui să ia în considerare puterea de cumpărare, nivelurile și evoluțiile productivității naționale pe termen lung, precum și nivelul salariilor, distribuția și creșterea lor. De asemenea, printre alte instrumente, un coș de bunuri și servicii la prețuri reale stabilite la nivel național poate fi esențial pentru determinarea costului vieții în scopul atingerii unui nivel de trai decent. Pe lângă necesitățile materiale, cum ar fi hrana, îmbrăcămintea și cheltuielile în legătură cu locuința, ar putea fi luată în considerare și necesitatea de a participa la activități culturale, educaționale și sociale.

**Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale.** Potrivit articolului 7 din Directivă, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a implica partenerii sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, în timp util și într-un mod eficace, prevăzând participarea lor voluntară la discuții pe parcursul întregului proces decizional, inclusiv participarea la organismele consultative și în special în ceea ce privește: (a) selectarea și aplicarea criteriilor de stabilire a nivelului salariului minim legal și stabilirea unei formule de indexare automata și modificarea sa în cazul în care există o astfel de formulă; (b) selectarea și aplicarea valorilor de referință orientative pentru evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale; (c) actualizările salariilor minime legale; (d) stabilirea variațiilor salariului minim

legal și a deducerilor din acesta; (e) deciziile privind atât colectarea de date, cât și efectuarea de studii și analize pentru a furniza informații autorităților și altor părți relevante implicate în stabilirea salariului minim legal.

**Monitorizare și drept de acces.** Directiva instituie în sarcina angajatorilor obligația de a acorda accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale.

Astfel, potrivit articolului 8 din Directivă, statele membre, cu implicarea partenerilor sociali, adoptă următoarele măsuri pentru a spori accesul efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim legal, inclusiv, dacă este cazul, prin consolidarea aplicării sale: (a) prevăd controale și inspecții pe teren eficace, proporționale și nediscriminatorii efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu asigurarea respectării salariilor minime legale; și (b) dezvoltă capacitatea autorităților de aplicare a legii, în special prin formare și orientare, de a viza și a urmări în mod proactiv angajatorii care nu se conformează.

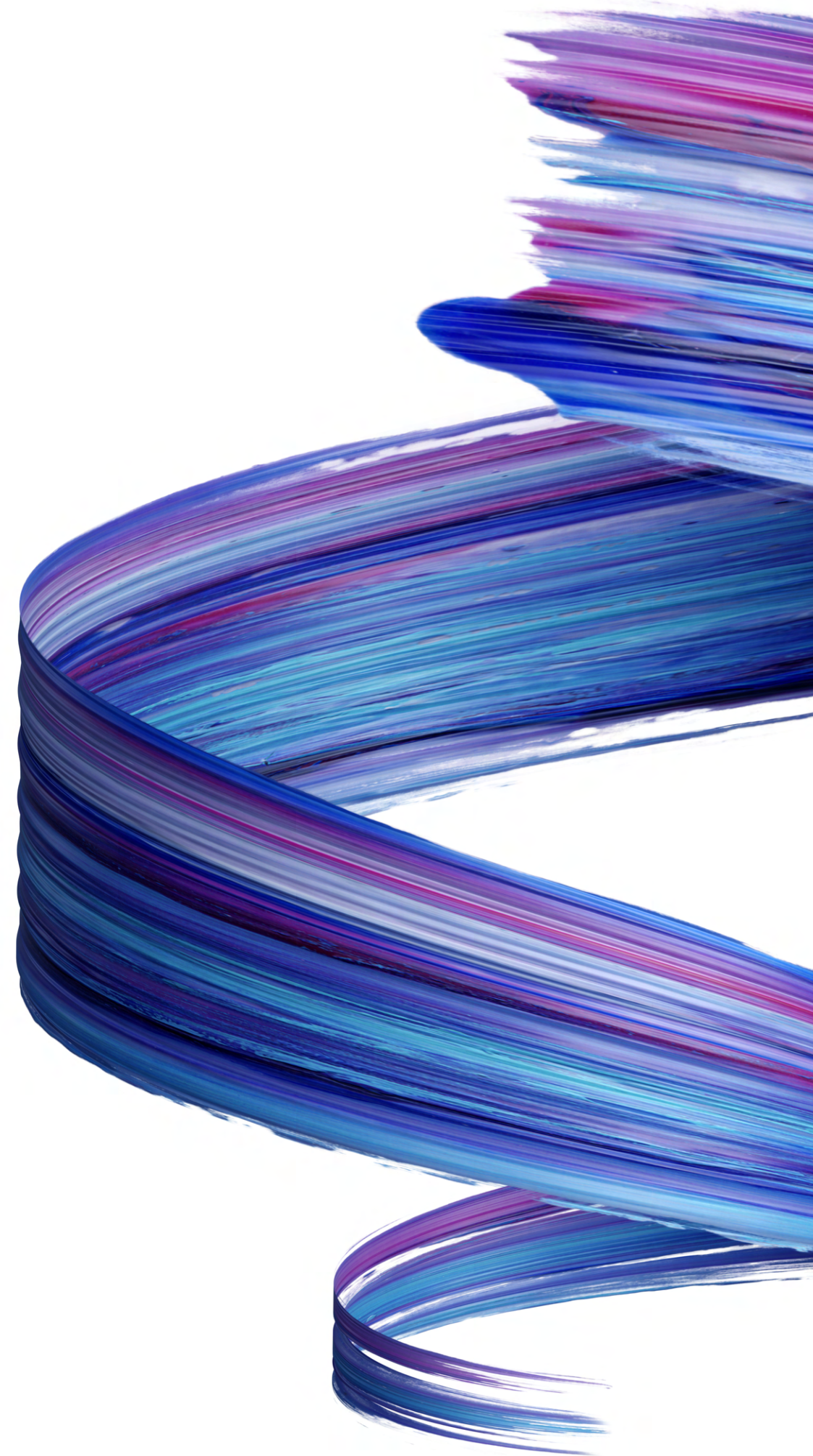
**Transpunere în România.** Deși România are obligația de a transpune Directiva până la data de 15 noiembrie 2024, la acest moment nu am identificat măsuri de transpunere, deși Directiva a fost inclusă în Planul Anual de Transpunere a Directivelor UE pentru 2024, afișat la data de 13 septembrie 2023 pe site-ul Secretariatului General al Guvernului. În cadrul acestui plan, se menționează că instituția competentă pentru transpunere este Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, iar ca acte de transpunere sunt indicate: (1) Proiect de Lege pentru modificarea și completarea dispozițiilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social (2) Proiect de Hotărâre a Guvernului privind reglementarea mecanismului de stabilire a salariului minim (3) Proiect de Hotărâre a Guvernului pentru instituirea Planului de acțiune pentru promovarea negocierii colective. De asemenea, în acest plan se prevede că Directiva este în analiză la nivelul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, dar nu am identificat pe site-ul ministerului niciun proiect în acest sens până la data prezentului articol.

**Informații de interes.** La nivelul țărilor din UE, din

informațiile publice existente, în Luxembourg, Irlanda, Olanda și Germania se acordă cel mai mare salariu minim, pe când în Bulgaria și România, se acordă printre cele mai mici salarii minime. În UE, 21 din 27 de țări au un salariu minim legal, pe când în altele, cum ar fi Austria, Danemarca, Italia, Finlanda și Suedia nu au un salariu minim stabilit la nivel național, la nivelul acestor țări fiind stabilit prin negociere colectivă.

Cu privire la coșul minim de consum, în România, conform unui studiu realizat de Fundația Friedrich Ebert Romania și Syndex Romania, valoarea acestuia pentru 2023 (raportat la luna septembrie) pentru un singur adult este de 3.807 RON pe lună, iar pentru o familie cu doi copii este de 9.978 lei pe lună, iar pentru 2024 se preconizează o creștere a valorii acestora având în vedere politicile fiscale adoptate la nivel național.

Conform unor recente declarații ale Ministrului Muncii și Solidarității Sociale, se lucrează la un mecanism de stabilire a salariului minim în concordanță cu Directiva, care va asigura predictibilitate atât pentru angajator, cât și pentru angajat.



# Proiecte Legislative

## Sumar martie

### 01

În Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024 a fost publicată **Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor și Decretul privind promulgarea Legii pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, prin care a fost modificată și completată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 421 din 5 iunie 2008, cu modificările și completările ulterioare.**

Conform prezentei modificări, companiile-gazdă sunt obligate să informeze Inspectoratului General pentru Imigrări cu privire la încetarea sau suspendarea raportului juridic cu străinul, în termen de 10 zile de la data producerii evenimentului. De asemenea, străinul poate solicita viza de lungă ședere pentru detașare în termen de 180 de zile de la data obținerii avizului de detașare de către beneficiarul prestării de servicii. Viza se soluționează în termen de 20 de zile de la data depunerii cererii de eliberare a vizei, fără a mai fi necesară obținerea avizului de muncă.

### 02

În Monitorul Oficial nr. 213 din 14 martie 2024 a fost publicată **Hotărârea nr. 2 a Camerei Consultanților privind convocarea Conferinței ordinare anuale a Camerei Consultanților Fiscali, cu prezență fizică a membrilor cu drept de vot, pentru data de 18 aprilie 2024.**

### 03

În Monitorul Oficial nr. 213 din 14 martie 2024 a fost publicată **Hotărârea nr. 3 a Camerei Consultanților Fiscali pentru modificarea și completarea Programului anual de pregătire profesională continuă, aprobat prin Hotărârea Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 2/2022.**

Conform hotărârii, consultanții fiscali și asistenții fiscali pot solicita echivalarea numărului de ore de pregătire profesională efectuate în cadrul anumitor cursuri în limita orelor obligatorii de pregătire profesională prevăzute pentru anul curent.

### 04

În Monitorul Oficial nr. 218 din 15 martie 2024 a fost publicată **Hotărârea de Senat nr. 35 referitoare la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind digitalizarea coordonării sistemelor de securitate socială: facilitarea liberei circulații pe piața unică.**

Prin aceasta, Senatul susține inițiativele digitale naționale sau internaționale de schimb electronic de informații privind securitatea socială, în scopul de a permite un flux de informații fără întreruperi și sigur la nivel transfrontalier, corelat cu o accesibilitate mai rapidă și cu un sistem mai simplu pentru cetățeni și întreprinderi.

05

**În Monitorul Oficial nr. 226 din 18 Martie 2024 a fost publicată Hotararea Guvernului Romaniei nr. 209/2024 prin care a fost aprobat Aranjamentul administrativ, semnat la 22 iulie 2022 la Podgorica, de aplicare a Acordului dintre România și Muntenegru în domeniul securității sociale.**

Astfel, instituția competentă a statului contractant a cărui legislație se aplică va emite un formular bilingv, ca dovadă a plății contribuțiilor sociale obligatorii.

Formularul bilingv va fi obținut și în cazul extinderii perioadei de detașare peste perioada inițială de 24 de luni, la cererea comună a persoanei asigurate și/sau a angajatorului sau a lucrătorului independent, cu acordul instituției desemnate a celuilalt stat contractant.

06

**În Monitorul Oficial nr. 242 din 21 Martie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 371/2024 pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.021/2021 privind competența de administrare a obligațiilor fiscale datorate de persoanele fizice care desfășoară activități economice în mod independent sau exercită profesii libere.**

Astfel, persoanele fizice care desfășoară activități economice în mod independent sau exercită profesii libere care solicită înregistrarea fiscală ulterior datei de 1 ianuarie 2022, vor depune formularul 070 la organului fiscal central în a cărui rază teritorială își au domiciliul fiscal, în termen de 30 de zile de la data începerii activității, potrivit legii, cu documentele doveditoare ale informațiilor înscrise în aceasta.

07

**În Monitorul Oficial nr. 245 din 22 Martie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 422/2024 privind modificarea anexei la Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 1.743/2010 pentru aprobarea Listei revizuite a statelor pentru ai căror cetățeni este necesară îndeplinirea procedurii invitației la acordarea vizelor de scurtă ședere pentru a intra pe teritoriul României.**

08

**În Monitorul Oficial nr. 268 din 28 martie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 497/660 și al ministrului muncii și solidarității sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate în cuantum de 640 lei care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2024, începând cu luna aprilie 2024, precum și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2024, respectiv august 2024 și septembrie 2024.**

09

**În Monitorul Oficial nr. 272 din 29 martie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 410/2.707 al ministrului finanțelor și al ministrului culturii privind stabilirea valorii sumei indexate în cuantum de maximum 210 lei/lună, respectiv de maximum 430 lei/ eveniment, care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul I al anului 2024, și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2024, respectiv august 2024 și septembrie 2024.**

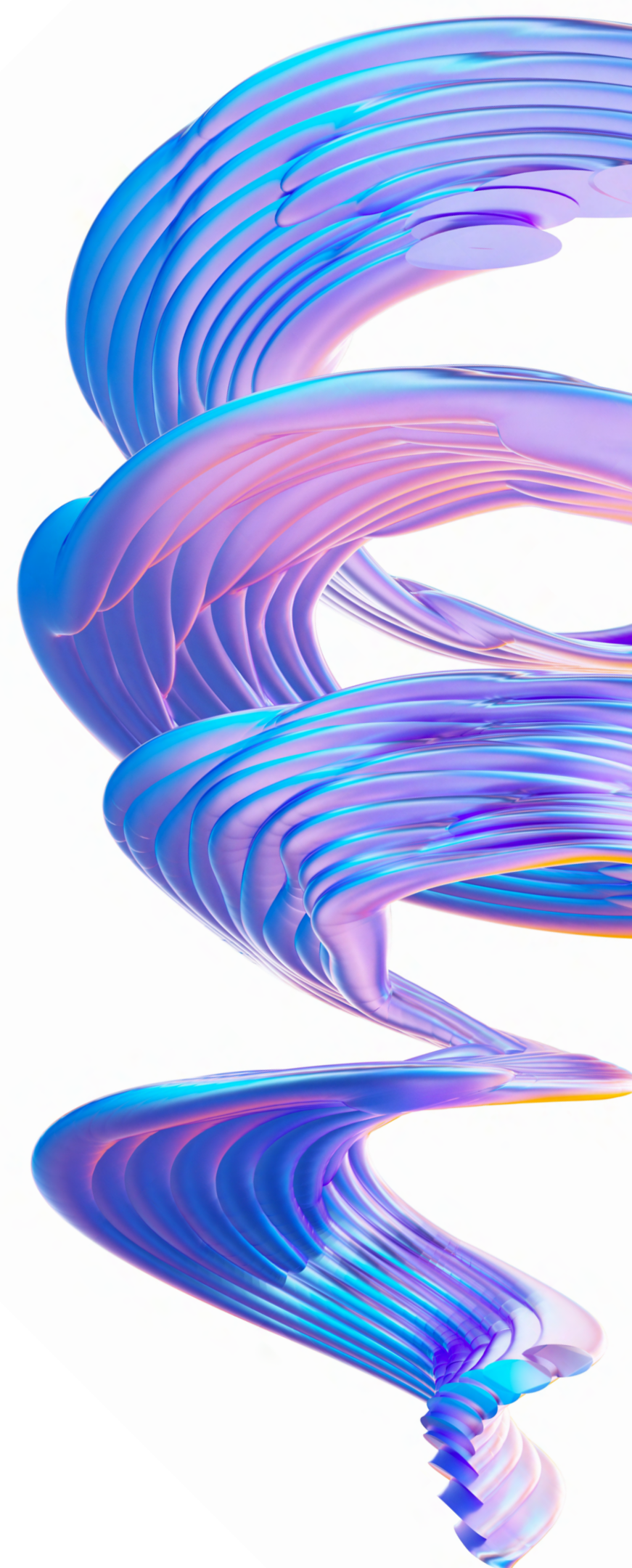
## Proiecte legislative nepublicate în Monitorul Oficial

# 10

**Ordonanță de urgență privind unele măsuri pentru sprijinirea categoriilor de cupluri mamă-nou-născut defavorizate cu tichete sociale pe suport electronic acordate din fonduri externe nerambursabile pentru nou-născuți, pentru modificarea articolului 155 alineatul (1) litera i) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și prorogarea unui termen.**

Prin Ordonanța de urgență s-ar menține obligația plății contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru concediile medicale și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, și pentru concediile medicale și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale.

Drept urmare, plata contribuției de asigurări sociale de sănătate nu va mai fi aplicabilă indemnizațiilor de concedii medicale și indemnizațiilor pentru maternitate, risc maternal, îngrijirea copilului bolnav și îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice.



# Meet the Consultant



## Nicoleta Tănase

Consultant I,  
Tax People Services,  
KPMG în România

Numele meu este Nicoleta Tănase și sunt fericită să fac parte din echipa de Payroll Outsourcing din departamentul People Services al KPMG România, începând cu luna februarie 2024.

De-a lungul timpului, am învățat că dezvoltarea competențelor și învățarea continuă sunt elementele de bază pe care un consultant trebuie să le aibă, pentru a face față provocărilor în domeniul HR și nu numai.

M-am perfecționat continuu profesional și uman alături de echipe mari din industria de outsourcing, precum și HR intern, dar și alături de copiii mei, care m-au învățat să evoluez, să conștientizez, să repar. Am ales mereu

să mă implic, chiar dacă implicarea mea poate părea, sau chiar este, o picătură într-un ocean.

Cele mai mari realizari ale mele?

Am urmat cursurile Universității Transilvania din Brașov. De ce este o realizare? Pentru că am început cursurile când primul copil avea doar 3 luni și le-am terminat când s-a născut cel de-al doilea. Nota 10 la susținerea licenței m-a făcut tare mândră.

Fac parte din familia KPMG, simt cumva că am ajuns acasă.

# Contact

## KPMG în România

### București

Șoseaua București-Ploiești, nr. 89A,  
Sector 1, București, 013685

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

[www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)

### Cluj-Napoca

Vivido Business Center  
Strada Alexandru Vaida Voevod nr. 16,  
Cluj-Napoca, 400592

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (372) 333 800

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### Constanța

Blv. Mamaia nr. 208, Etajul 4,  
Constanța, 900540

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### Iași

Ideo Business Center  
Șoseaua Păcurari nr. 138, Parter,  
Iași, 700522

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### Timișoara

ISHO Offices  
Blv. Take Ionescu nr. 50-52,  
Clădirea A, Etaj 7,  
Timiș, 300222

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

## KPMG în Moldova

Blv. Stefan cel Mare nr. 171/1,  
Etaj 8, Chișinău, MD-2004

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)

