



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Martie 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.

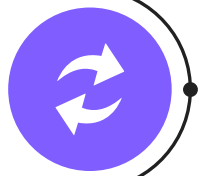
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 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

Declarația Unică 2024. Noutăți și recomandări



PAG 8

Trenduri în HR

Cum să fii durabil, dar să păstrezi mobilitatea angajaților tăi



PAG 14

Proiecte Legislative

Sumarul lunii februarie 2024



PAG 6

Mobilitate Internațională

Noi reguli pentru forța de muncă străină înalt calificată. Ce trebuie să știe angajatorii



PAG 10

Dreptul Muncii

Un pas înainte la nivelul UE pentru reglementarea muncii persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale: dependent sau independent, aceasta-i întrebarea



Studiu realizat la nivelul Organizației Internaționale a Muncii privind impactul digitalizării asupra muncii în economiile aflate în curs de dezvoltare



PAG 15

Meet the Consultant

Maria Nistor, Senior Assistant, Tax People Services, KPMG în România

"Participarea la forța de muncă nu a crescut suficient pentru a compensa plecările românilor apti de muncă în străinătate. Femeile sunt subreprezentate în forța de muncă. Concediul parental generos încurajează mamele să se retragă de la muncă pentru a avea grijă de copii. În schimb, absența unor centre de îngrijire a copiilor pune presiune asupra familiilor tinere să păstreze două locuri de muncă. O mai bună disponibilitate a educației timpurii formale și a îngrijirii copiilor ar face mai ușor pentru părinți să se întoarcă la muncă după ce au avut copii. Sunt necesare investiții continue în formarea profesorilor și în școli, de asemenea, pentru a îmbunătăți rezultatele educaționale, cu mai mult ajutor direcționat mai bine către cei din comunitatea vulnerabilă". Am citat din comunicatul publicat zilele acestea de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD), în urma raportului său pentru România. Cu alte cuvinte, în România încă există un deficit de forță de muncă, mai ales în anumite sectoare, aș completa, un dezechilibru de gen și o nevoie de aliniere a educației cu necesitățile industriale, ca și identificarea unei soluții pentru acoperirea decalajelor de competențe. Sunt încrezătoare că, împreună, putem identifica acțiuni prin care putem veni în sprijinul comunităților, astfel încât să asigurăm un suport constant sistemului educațional atât în formarea viitorilor profesioniști, cât și în ghidarea elevilor și studenților către cariere potrivite abilităților lor.

Și am să încep prezentarea subiectelor din Buletinul din această lună cu un subiect care analizează tot piața muncii. Astfel, s-a făcut un pas înainte la nivelul UE pentru reglementarea muncii persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale. Printr-o inițiativă recentă, UE încearcă să dezlege enigma statutului lucrătorilor Gig - sunt aceștia angajați tradiționali sau antreprenori autonomi? Această întrebare esențială stă la baza unei propuneri de Directivă care promite să echilibreze balanța între nevoia de flexibilitate a platformelor digitale și drepturile lucrătorilor. Găsiți explicații în paginile noastre.

Vă vom aduce detalii despre cel mai recent studiu al Organizației Internaționale a Muncii, care arată că transformările digitale nu au dus la schimbări sectoriale asociate cu transformări structurale în economiile cu venituri mici și în țările în curs de dezvoltare. "De altfel, acestea par că nu creează suficiente noi locuri de muncă „decente” și productive necesare pentru a conduce astfel de schimbări. În consecință, șomajul/subocuparea și inegalitățile structurale subiacente nu au cunoscut o rezolvare". Mai multe, în paginile care urmează.

Tot în numărul din martie vă vom vorbi și despre modificările semnificative ale condițiilor de solicitare a permiselor de muncă și regulilor aplicabile lucrătorilor cu înaltă calificare, dar și despre cum să fii durabil, păstrându-ți, în același timp, mobilitatea angajaților. Durabilitatea, ca și politicile de ESG (acronimul pentru mediu, social și guvernantă) au devenit normă în ultimii ani și vor fi din ce în ce mai importante. Iar profesioniștii din departamentele de Mobilitate pot juca un rol important în a-și ajuta organizațiile să devină mai durabile, mai diverse și mai echitabile. În Buletin veți găsi câteva măsuri recomandate, prin care echipele de Mobilitate globală pot aduce schimbări pozitive în politicile ESG ale companiilor.

De asemenea, veți putea citi și despre noutățile cu care vine Declarația Unică în 2024. Contribuabilii persoane fizice care au realizat în 2023 venituri din activități economice sau din comercializarea de bunuri pe o platformă digitală ar trebui să ia în considerare declararea lor prin intermediul Declarației Unice, dacă nu au făcut-o până acum. Potrivit unei Directive europene implementate deja în România - DAC 7, de principiu, ANAF colectează informații detaliate cu privire la operatorii de platforme digitale despre tranzacțiile realizate de contribuabili prin intermediul lor. Cu alte cuvinte, persoanele fizice care nu vor anunța Autoritatea Fiscală despre veniturile realizate riscă să se supună unor amenzi și penalități. Mai multe informații, în materialul dedicat.

Vă veți întâlni și cu consultantul lunii – Maria Nistor, Senior Assistant, Tax People Services, și veți putea afla despre cele mai importante proiecte legislative ale lunii februarie.

Lectură plăcută și spor în toate,

Mădălina

Mădălina Racovițan

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



Opinii Fiscale

Declarația Unică 2024. Noutăți și recomandări

Contribuabilii persoane fizice care au realizat în 2023 venituri din activități economice sau din comercializarea de bunuri pe o platformă digitală ar trebui să ia în considerare declararea lor prin intermediul Declarației Unice, dacă nu au făcut-o până acum. Potrivit unei Directive europene implementate deja în România - DAC 7, de principiu, ANAF colectează informații detaliate cu privire la operatorii de platforme digitale despre tranzacțiile realizate de contribuabili prin intermediul lor. Cu alte cuvinte, persoanele fizice care nu vor anunța Autoritatea Fiscală despre veniturile realizate riscă să se supună unor amenzi și penalități. În continuare vom prezenta mai multe detalii despre cine trebuie să completeze D212 și cu ce noutăți vine Declarația Unică în 2024.

În cel mai recent material făcut public, ANAF precizează că D212 se completează și se depune de către toate persoanele fizice care, în anul de impunere, au realizat individual sau într-o formă de asociere, venituri/pierderi din România sau/și din străinătate și care datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii, potrivit prevederilor Codului fiscal. Astfel, una dintre principalele modificări aduse de anul 2024 se referă la colectarea de informații cu privire la veniturile realizate de persoanele fizice ce realizează venituri extrasalariale în urma unei activități pe oricare dintre platformele digitale – e.g., pentru a închiria bunuri imobile, rezidențiale sau comerciale, mijloace de transport, spații de parcare, pentru a vinde bunuri sau pentru a oferi servicii. Noutatea vine din faptul că, potrivit Directivei europene privind cooperarea administrativă - DAC 7, ce a devenit aplicabilă începând cu ianuarie 2024, ANAF a fost informat deja de operatorii de platforme - cele de tipul marketplace, în care se pun la dispoziție produse și servicii, cele pentru servicii de închiriere mașini sau așa-numitele platforme de car sharing, dar și platformele digitale de închiriere în regim hotelier - despre contribuabilii ce au tranzacționat prin intermediul lor și au realizat venituri pe parcursul anului 2023.

Astfel, persoanele fizice care obțin venituri extrasalariale pot datora pentru aceste venituri pentru anul 2023, în plus față de impozitul pe venit, și contribuția plafonată de asigurări sociale de sănătate (CASS), sau chiar contribuția de asigurări sociale (CAS), dacă câștigurile obținute depășesc anumite plafoane - de șase, 12 sau 24 de salarii minime pe economie. Contribuția la sănătate reprezintă 10% din aceste plafoane și trebuie

raportată prin declarația unică. Pentru 2023, contribuabilii trebuie să aibă în vedere că salariul minim a fost de 3.000 de lei.

În cazul în care contribuabilii nu declară către ANAF veniturile realizate, ei sunt pasibili de plata amenzilor, dar și a dobânzii și penalităților pentru declararea și plata cu întârziere, în cazul în care inspectorii se sesizează cu privire la neconformarea lor.

Un alt element de noutate este acela că, din acest an, persoanele fizice care obțin venituri extrasalariale nu mai au posibilitatea de a redirecționa, prin declarația unică, până la 3,5% din impozitul pe venit pentru susținerea entităților nonprofit sau acordarea de burse. Opțiunea rămâne aplicabilă doar în cazul persoanelor care obțin venituri din salarii și/sau celor care obțin venituri din pensii.

Ce alte noutăți a aduce D212 în 2024 și ce alte tipuri de venituri mai trebuie declarate?

Veniturile obținute din vânzarea acțiunilor pe burse externe. Câștigurile din transferurile de titluri de valoare, precum câștigurile obținute din vânzarea de acțiuni tranzacționate pe burse externe, neintermedate de brokeri români, trebuie declarate și ele în D212. Veniturile din această categorie vor fi taxate cu 10%. Conform celor mai recente modificări, vor trebui declarate și pierderile, pentru a putea fi compensate cu câștiguri viitoare. Pierderea poate fi utilizată doar în proporție de 70%, pentru cinci ani, începând cu 2024.

În cazul persoanelor fizice care obțin câștiguri din vânzare de acțiuni prin tranzacții efectuate prin intermediul brokerilor locali, acestea vor beneficia pentru anul 2023 de o impozitare redusă, de 1% sau 3%, în funcție de intervalul de timp de deținere a acțiunilor. În cazul lor, însă, impozitul va fi reținut de broker, persoana fizică neavând obligația să depună declarația unică pentru declararea impozitului pe venit. De menționat, însă, că, în această ultimă situație, pierderile nu vor fi recunoscute și compensate.

Venituri din dobânzi și dividende. Alte venituri care se raportează prin declarația unică sunt dobânzile și dividendele obținute din străinătate. Veniturile din dobânzi sunt taxate cu 10%, în timp ce veniturile din dividende, cu 8%. În acest caz, este important ca persoanele fizice să verifice dacă veniturile respective au fost taxate în străinătate și



**Adrian
Stoian**

Senior Manager,
Tax People Services

dacă aceste impozite pot fi recunoscute în România, în baza tratatelor de evitare a dublei impuneri semnate de către România cu alte state.

Venituri din chirii. Tot începând cu acest an, apar reguli noi pentru taxarea veniturilor obținute în urma închirierii unor proprietăți imobiliare. Astfel, cota de impozitare va fi tot de 10%, însă este permisă deducerea unei cote fixe de 20%, fără să fie nevoie de documente justificative pentru cheltuielile și înregistrările contabile. Pentru 2023, însă, se poate aplica deducerea cheltuielilor în sistem real. În cazul veniturilor din chirii plătite de către companii, de la 1 ianuarie 2024, impozitul este reținut și declarat de către plătitor. Ceea ce înseamnă că proprietarul persoană fizică nu va mai avea obligația de a depune declarația unică pentru declararea impozitului pe venit. Mai mult, din 2024, persoanele fizice care realizează venituri din chirii în baza a mai mult de cinci contracte de închiriere nu vor mai avea opțiunea de a raporta aceste venituri în categoria celor din activități independente în sistem real. Astfel, posibilele pierderi înregistrate de proprietari, prin cheltuieli mai mari decât veniturile din chirii, nu vor mai putea fi deduse.

Termene. Termenul de plată al obligațiilor fiscale aferente **veniturilor realizate în 2023** este 27 mai 2024, în vreme ce termenul de plată al obligațiilor fiscale aferente **veniturilor estimate pentru 2024** este deocamdată 25 mai 2025.

Potrivit Ghidului ANAF, în cazul contribuabililor care încep o activitate în cursul anului fiscal sau al celor care încep să obțină venituri din cedarea folosinței bunurilor din patrimoniul personal, altele decât veniturile din arendare pentru care impunerea este finală și care nu au avut, până la acea dată, obligația depunerii declarației unice, Declarația se depune în termen de 30 de zile de la producerea evenimentului/încheierea contractului între părți.



Mobilitate Internațională

Noi reguli pentru forța de muncă străină înalt calificată. Ce trebuie să știe angajatorii

Modificări semnificative ale condițiilor de solicitare a permiselor de muncă și regulilor aplicabile lucrătorilor cu înaltă calificare, începând cu 8 martie 2024. Este oferită mai multă flexibilitate și cerută mai multă rigoare. Pe scurt, Legea nr. 28/2024, publicată deja în Monitorul Oficial, vine cu transformări importante în legislația aplicabilă cetățenilor străini din România, prevăzută anterior în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind angajarea și detașarea străinilor în România.

Pe scurt, Legea 28/2024 implementează prevederile Directivei UE 2021/1883 a Parlamentului European privind condițiile de intrare și de ședere a cetățenilor țărilor terțe în vederea ocupării unor locuri de muncă înalt calificate. Iată care sunt cele mai importante modificări aduse cerințelor de imigrare.

Categoria lucrătorilor cu înaltă calificare. Aici, Legea vine cu numeroase amendamente. Astfel, a fost introdus un nou concept de mobilitate pe termen scurt și excepții de la permisul de muncă.

De asemenea, a fost prevăzută o nouă categorie de lucrători, numită lucrători mobili cu înaltă calificare. Concret, resortisanții țărilor terțe care sunt titulari ai unei Cărți Albastre UE valabile emise de un alt stat membru UE/SEE pot intra în România și desfășura activități economice timp de până la 90 de zile în orice 180 de zile, fără permis de muncă.

Resortisanți ai țărilor terțe care sunt titulari ai unei cărți albastre a UE valabile eliberate de un alt stat membru al UE și care au reședința într-un alt stat membru de cel puțin 12 luni sau care au reședința în mai multe state membre și au locuit cel puțin șase luni în ultima țară de reședință, pot intra în România și lucra în țară fără să aibă nevoie de permis de muncă sau viză de muncă. Aceste categorii pot solicita o Carte Alastră UE în România în termen de o lună de la intrarea în țară. Persoanele aflate în întreținerea acestora vor fi scutite de procedura de reîntregire a familiei și pot solicita direct un permis de ședere.

Totodată, cererile de reîntregire a familiei pentru persoanele aflate în întreținerea unui lucrător cu înaltă calificare pot fi acum depuse simultan cu

cererea pentru Cartea Alastră a UE a angajatului. Modificări a suferit și durata minimă a unui contract de muncă. Acesta poate fi încheiat pe un termen determinat sau nedeterminat de cel puțin șase luni (comparativ cu cel puțin 1 an anterior).

Și salariul minim lunar pentru lucrătorii cu înaltă calificare a fost stabilit la nivelul salariului mediu brut, în scădere comparativ cu prevederile anterioare – două salarii medii brute.

Pentru ca angajatorii să obțină permisul de muncă pentru lucrătorii cu înaltă calificare din țările terțe, aceștia trebuie să dovedească că au efectuat verificările necesare pentru a se asigura că postul vacant nu poate fi ocupat de un cetățean român, de un cetățean al unui alt stat membru UE/SEE, de un cetățean al Confederației Elvețiene sau de un străin cu dreptul de ședere pe termen lung în România (adică dovada selecției și certificatul AJOFM).

Adeverința AJOFM trebuie eliberată cu cel mult 90 de zile înainte de depunerea cererii de autorizație de muncă, în loc de 60 de zile, ca până acum.

Legea vine cu noi cerințe pentru calificări și experiență profesională- studii superioare, precum și cel puțin cinci ani de experiență profesională în același domeniu cu cel aflat locul de muncă solicitat. Totuși, la ocuparea posturilor aparținând grupei "Conducători în servicii de tehnologia informației și comunicațiilor" și "Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor" sunt solicitați doar trei ani de experiență profesională relevantă, cu cel puțin șapte ani înainte de depunerea cererii.

Cererile pentru permisele de muncă. Reformă și în privința condițiilor generale de obținere a permisului de muncă. De acum înainte, permisul de muncă se va acorda doar dacă, printre altele, angajatorul dovedește că desfășoară efectiv în România activități compatibile cu postul pentru care se solicită permis de muncă și activitatea angajatorului nu a fost stabilită sau nu este desfășurată în scopul facilitării intrării străinilor în România. Mai mult, angajatorul trebuie să facă dovada achitării tuturor obligațiilor către bugetul de stat, nu doar a celor aferente ultimului trimestru, cum prevedea legea anterior. Pentru verificarea aspectelor de mai sus, Inspectoratul General pentru Imigrări poate efectua verificări la sediul angajatorilor.



**Simona
Duncă**

Manager,
Tax People Services

O altă noutate este și aceea că valabilitatea adevărului eliberate de Agenția pentru șomaj (necesară pentru obținerea permisului de muncă) a crescut de la 60 la 90 de zile de la data emiterii.

Străinii care dețin drept de ședere temporară în scop de studii pot fi angajați în România fără permis de muncă, doar cu contract individual de muncă cu fracțiune de normă, pentru maximum șase ore pe zi (față de patru ore pe zi anterior).

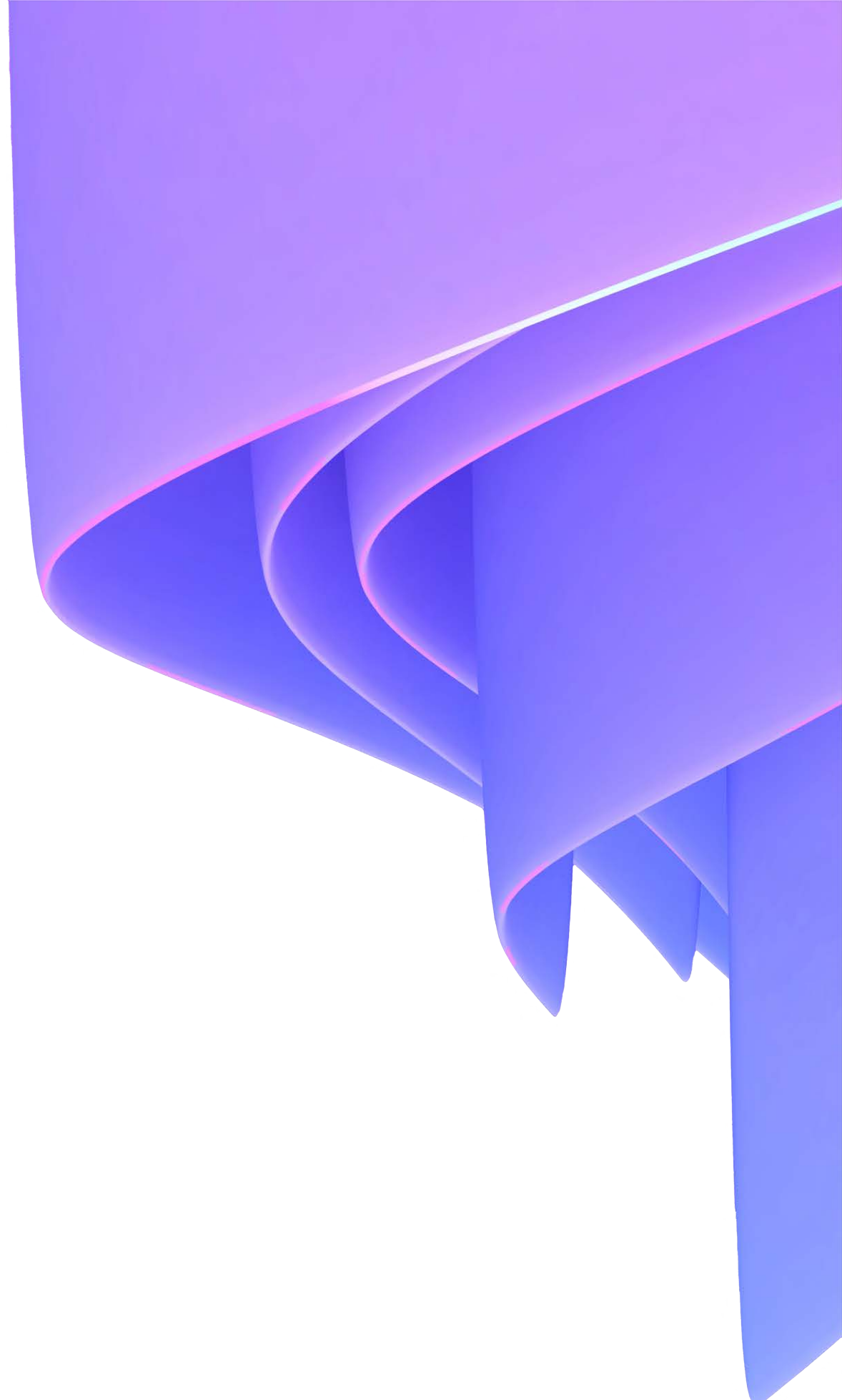
Alte modificări. Valabilitatea permisului obișnuit de ședere pentru lucrătorii permanenți se va întinde pe întreaga perioadă a contractului de muncă, dar nu mai mult de doi ani (față de un an anterior).

Valabilitatea Cărții Albastre UE (permisul de ședere acordat lucrătorilor cu înaltă calificare) se va derula pe perioada de valabilitate a contractului de muncă, dar nu mai mult de trei ani (față de doi ani anterior).

Permisul de muncă al detașaiilor va fi valabil până la 180 de zile (față de 60 de zile anterior), iar perioada de procesare a cererilor de viză pe termen lung a fost acum mărită la 20 de zile de la data depunerii cererii (comparativ cu 10 zile anterior).

Noi reguli privind cerințele de notificare. Străinii sunt obligați, ca, începând cu opt martie, să notifice orice modificare a situației personale în termen de 10 zile de la producerea schimbării (față de 30 de zile anterior), în special când ele privesc: schimbarea numelui, cetățeniei, domiciliului sau reședinței; încheierea, desfacerea sau anularea căsătoriei; nașterea unui copil; decesul unui membru de familie în România; orice modificare efectuată în legătură cu angajarea lor; prelungirea sau schimbarea unui pașaport. În cazul în care relația juridică cu străinul este încetată sau suspendată, entitatea gazdă este obligată să informeze autoritățile de imigrare în termen de 10 zile de la data producerii evenimentului.

KPMG în România va continua să monitorizeze aceste evoluții și abordarea adoptată de autoritățile de imigrație în practică. Dacă aveți întrebări, vom fi bucuroși să le discutăm cu dvs.



Cum să fii durabil, dar să păstrezi mobilitatea angajaților tăi



Claudia Stan
Associate Director,
Tax People Services



Raluca Modoran
Associate Manager,
Tax People Services

Având în vedere amprenta de carbon pe care o pot produce călătoriile angajaților, problemele de mediu au reprezentat dintotdeauna un subiect de interes. Acest lucru a fost foarte bine evidențiat în timpul pandemiei: călătoriile de afaceri s-au oprit, mulți angajați au început să lucreze de la distanță, iar tehnologia a făcut munca la distanță nu numai posibilă, ci și populară pentru mulți angajați. Imediat după pandemie, emisiile au fost menținute la un nivel mai scăzut prin limitarea călătoriilor discreționare ale angajaților.

Reducerea impactului asupra mediului prin promovarea

”călătoriilor responsabile”. Pe măsură ce solicitările pentru călătoriile de afaceri au reînceput să crească, echipele de mobilitate globală caută modalități de a susține aceste beneficii, fără ca ele să implice, însă, costuri de mediu. De exemplu, spun specialiștii KPMG, multe echipe de mobilitate globală promovează noțiunea de ”călătorie responsabilă”. Ideea nu este de a descuraja călătoriile de afaceri esențiale, ci de a sublinia că orice decizie trebuie bine analizată, în așa fel încât organizațiile să aibă certitudinea că beneficiul își justifică costul, și de a încuraja tipuri de călătorii care compensează sau reduc impactul asupra mediului. În categoria ”călătoriilor responsabile” ar putea intra, de pildă, călătoriile cu scopuri multiple - gruparea activităților sau întâlnirilor într-o singură locație, gruparea mai multor întâlniri în cadrul aceluiași zbor, identificarea acelor locații care implică cea mai redusă distanță de călătorie pentru participanți, sau folosirea trenului sau a mașinilor electrice, pentru a crește impactul călătoriilor individuale de afaceri. Un alt exemplu sunt ”relocările ecologice”, adică colaborarea cu furnizorii de relocări pentru a închiria mobilierul, în loc de a-l achiziționa, donarea mobilierului nenesecar ONG-urilor, dar și selectarea vânzătorilor pe baza acreditărilor ”verzi” – cazarea în spații încălzite cu panouri solare, facilități de reciclare la fața locului.

Durabilitatea, ca și politicile de ESG (acronimul pentru mediu, social și guvernare) au devenit normă în ultimii ani și vor deveni din ce în ce mai importante. Iar profesioniștii din departamentele de Mobilitate pot juca un rol important în a-și ajuta organizațiile să devină mai durabile, mai diverse și mai echitabile. Iată câteva măsuri recomandate, prin care echipele de mobilitate globală pot aduce schimbări pozitive în politicile ESG ale companiilor.

Construirea agendei sociale. Pe măsură ce tot mai multe companii recunosc beneficiile de a avea o forță de muncă diversă și o bază de recrutare, echipele de Mobilitate Globală sunt din ce în ce mai solicitate să susțină agenda socială a organizațiilor lor în promovarea obiectivelor de incluziune și diversitate. Datele sunt esențiale pentru abordarea acestei probleme – trebuie să cunoașteți componența forței de muncă pentru a identifica unde să vă concentrați eforturile.

Desigur, organizațiile pot avea priorități destul de diferite în funcție de industria în care activează, tipurile tradiționale de angajați, geografie sau cultură. În industriile în care majoritatea angajaților sunt predominant albi și bărbați, cum ar fi minerit, petrol și gaze, includerea diversității de gen sau etnice în programele de mobilitate poate fi o sarcină dificilă. Prin urmare, transparența datelor este un punct cheie de plecare, pentru a determina cea mai bună focalizare.

Procesul de selecție a candidaților este un alt domeniu în care diversitatea și incluziunea pot fi îmbunătățite. În multe organizații, procesul de selecție a angajaților poate fi ad-hoc, oportunități de mobilitate fiind uneori oferite angajaților care sunt deja cunoscuți de persoana sau echipa care face selecția.

Pentru a combate acest model, vedem că multe echipe de Mobilitate Globală își actualizează procesele pentru a stabili o politică și un proces de recrutare și selecție clar definite, prin care toate oportunitățile internaționale sunt promovate intern; solicită ca lista scurtă rezultată să includă candidați din anumite grupuri minoritare (de ex. pe baza genului, etniei, genului, factorilor socio-economici), astfel încât organizația să ia decizia finală pe baza unei examinări inițiale mai ample și mai transparente.

Echipele de mobilitate globală constată adesea că membrii grupurilor minoritare nu aplică pentru misiuni de mobilitate sau renunță la candidatură deoarece au nevoie de sprijin diferit. Drept urmare, am întâlnit multe companii care își revizuiesc politicile privind beneficiile pentru a identifica orice bariere în calea diversității. Întrebările care pot fi adresate includ: ce beneficii pentru îngrijirea copilului sunt în vigoare pentru părinții singuri? Ce pregătire culturală ar trebui să fie oferită sau luată în considerare în planurile de mobilitate, pentru a încuraja o mai mare diversitate etnică în rândul detașaților? Care este cea mai bună modalitate de a oferi o varietate mai largă de beneficii mai flexibile (de exemplu, prin adoptarea unor selecții de beneficii bazate pe puncte, astfel încât angajații să poată alege cele care li se potrivesc)? Schimbarea culturală poate lua timp, iar echipele de mobilitate globală fac ceea ce le stă în putere pentru a promova agenda socială.

Rețineți!

ESG are multe dimensiuni și poate fi greu pentru echipele de mobilitate globală să știe de unde să înceapă. Iată trei pași ce ar putea fi de folos:

- **Cunoașteți agenda ESG a companiei:** ea ar trebui să vă spună care sunt principiile și prioritățile de ESG. Înțelegându-le, veți putea îndeplini mult mai repede cerințele.
- **Acționați proactiv:** în aceste fel, departamentul poate adăuga valoare și poate asigura echilibrul între strategia de mobilitate și obiectivele ESG mai largi ale companiei.
- **Nu încercați să faceți tot deodată:** în mediul dinamic actual, impactul real poate veni doar concentrându-ne asupra câtorva domenii cheie. Echipele de mobilitate globală care își cunosc afacerea și își aliniază agenda la cea ESG pot crea rezultate mai bune pentru misiunile de mobilitate, contribuind în același timp la locuri de muncă mai echitabile și mai incluzive.

Dreptul Muncii

Un pas înainte la nivelul UE pentru reglementarea muncii persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale: dependent sau independent, aceasta-i întrebarea

Ascensiunea economiei digitale în ultimul deceniu a schimbat profund structura tradițională a pieței muncii, aducând în prim-plan flexibilitatea și autonomia lucrătorilor, dar și provocările legate de securitatea lor socială. Prin inițiativa sa recentă, UE încearcă să dezlege enigma statutului lucrătorilor Gig - sunt aceștia angajați tradiționali sau antreprenori autonomi? Această întrebare esențială stă la baza unei propuneri de Directivă care promite să echilibreze balanța între nevoia de flexibilitate a platformelor digitale și drepturile lucrătorilor.

La 11 martie 2024, miniștrii afacerilor sociale și de ocupare a forței de muncă din cele 27 de state membre ale UE au confirmat acordul privind o nouă directivă pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru „lucrătorii prin intermediul platformelor”. Directiva abordează statutul de angajat al unui lucrător prin intermediul unei platforme, impune transparență în utilizarea algoritmilor în gestionarea resurselor umane, ajută la monitorizarea sistemelor automate; în plus, lucrătorii prin intermediul platformelor și reprezentanții lor vor avea dreptul de a contesta deciziile automate (engl. “automated monitoring systems”).

Articolul se apleacă asupra acestei inițiative, explorând viitorul muncii digitale în România și analizând implicațiile acesteia pentru accesul la beneficii și protecții sociale, dar și a considerentelor fiscale. Acesta subliniază necesitatea unui echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale platformelor, iar directiva UE pare să fie un pas important în această direcție.

Context și necesitate. Expansiunea economiei digitale în Europa a remodelat fundamental piața muncii, determinând o reevaluare a legislației existente. Această evoluție rapidă, marcată de proliferarea activităților desfășurate prin intermediul platformelor digitale, a evidențiat necesitatea urgentă de a aborda lacunele în reglementarea drepturilor și responsabilităților lucrătorilor, precum și a platformelor care le facilitează activitatea.

Comisia Europeană, în eforturile sale de a cartografia și înțelege amploarea acestui fenomen, a publicat date relevante care evidențiază creșterea impresionantă a economiei Gig.

Conform rapoartelor, peste 28 de milioane de oameni desfășoară activități remunerate prin intermediul platformelor digitale, numărul lor fiind așteptat să crească considerabil, ajungând la aproximativ 43 milioane de lucrători până în 2025. Veniturile generate de activitățile desfășurate pe platformele digitale în Uniunea Europeană au crescut de la aproximativ trei miliarde de euro în 2016 la 14 miliarde de euro în 2020. Această creștere spectaculoasă, cu trei sferturi din venituri provenind din sectorul transporturilor și livrărilor, subliniază nu doar oportunitățile economice create de economia digitală, dar și provocările pe care le ridică în ceea ce privește reglementarea și protecția lucrătorilor.

În România, impactul economiei digitale pe piața muncii este de asemenea semnificativ prin celebrele platforme utilizate de tot mai

mulți români, cum ar fi Uber, Bolt, Tazz, Glovo ș.a.m.d.

În Europa, se estimează că peste 5,5 milioane de persoane activează în cadrul acestei economii, un număr care reflectă atât oportunitățile, cât și provocările inerente ale acestui tip de muncă.

Prin urmare, contextul actual evidențiază o necesitate imperioasă de reglementare și de adaptare a cadrului legal la dinamica și specificitățile economiei digitale, cu scopul de a proteja și a susține dezvoltarea sustenabilă a pieței muncii.

În Spania, de exemplu, integrarea lucrătorilor digitali în Statutul muncitorilor a conferit acestora drepturi similare cu cele ale salariaților, cum ar fi protecția socială. În Italia, în special în Bologna, a fost adoptată "Carta drepturilor fundamentale ale muncii digitale în context urban", care impune măsuri de siguranță și sănătate în muncă pentru lucrătorii digitali și le permite să refuze sarcini în condiții meteorologice nefavorabile.

În esență, avantajele directivei includ clarificarea statutului lucrătorilor și îmbunătățirea măsurilor de protecție a acestora, iar dezavantajele pot fi reprezentate de eventuale dificultăți de adaptare pentru platformele digitale și potențialele costuri suplimentare asociate cu conformarea.

Potențial impact. Conform unor date oferite de Comisia Europeană chiar în corpul Directivei, se preconizează că între 1,72 milioane și 4,1 milioane de persoane vor fi reîncadrate ca lucrători (aproximativ 2,35 milioane de persoane care lucrează într-o locație fizică și 1,75 milioane care lucrează online, având în vedere cifrele estimative mai mari) ca urmare a acțiunilor de abordare a riscului de încadrare greșită. Acest lucru le-ar permite, potrivit CE, accesul la drepturile și protecția oferite de acquis-ul național și al UE în domeniul muncii.

“O sumă de până la 484 milioane EUR ar permite persoanelor care câștigă în prezent sub salariul minim să se bucure de venituri anuale crescute, dat fiind că vor fi acoperite, la rândul lor, de legislația legală și/ sau de contracte colective de muncă la nivel de sector. Aceasta înseamnă o creștere medie anuală de 121 EUR per lucrător, variind de la 0 EUR pentru cei care câștigă deja peste salariul minim înainte de reîncadrare la 1.800 EUR pentru cei care câștigă sub salariul minim.”

Sărăcia persoanelor încadrate în muncă și precaritatea ar scădea astfel în urma reîncadrării și a îmbunătățirii accesului la protecție socială ca urmare a acestui fapt. Prin urmare, stabilitatea și previzibilitatea veniturilor s-ar îmbunătăți.

Până la 3,8 milioane de persoane ar primi confirmarea statutului lor de lucrători independenți și, ca urmare a acțiunilor întreprinse de platforme care vizează renunțarea la control pentru a evita reclasificarea ca angajatori, s-ar bucura de mai multă autonomie și flexibilitate. Noile drepturi legate de gestionarea algoritmică în lucrul pe platforme pot duce la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru peste 28 milioane de persoane (atât lucrători, cât și lucrători independenți) și la o mai mare transparență în utilizarea inteligenței artificiale (IA) la locul de muncă, cu efecte de propagare pozitive pentru piața mai largă a sistemelor de IA. Inițiativa ar îmbunătăți, de asemenea, transparența și trasabilitatea lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere, cu efecte pozitive pentru autoritățile naționale în ceea ce privește o mai bună asigurare a respectării normelor existente în materie de muncă și de impozitare, precum și o mai bună colectare a impozitelor și a contribuțiilor de protecție socială. În acest scop, statele membre ar putea beneficia anual de contribuții fiscale și de protecție socială mărite în valoare de până la 4 miliarde EUR”, se mai afirmă în textul Directivei.

În plus, Comisia apreciază că acțiunile de abordare a riscului de încadrare greșită ar putea duce la o creștere anuală a costurilor de până la 4,5 miliarde EUR pentru platformele digitale de muncă. O parte din aceste costuri ar putea fi absorbite de întreprinderile care se bazează pe platforme și de consumatori, în funcție de modul în care platformele digitale de muncă decid să le transfere unor terți.

”Noile drepturi legate de gestionarea algoritmilor și măsurile prevăzute pentru îmbunătățirea aplicării legii, transparenței și trasabilității implică costuri neglijabile sau scăzute pentru platformele digitale de muncă. Inițiativa poate afecta în mod negativ flexibilitatea de care se bucură persoanele care lucrează prin intermediul platformelor. Cu toate acestea, o astfel de flexibilitate, în special în ceea ce privește organizarea programului de lucru, poate fi doar aparentă în prezent, deoarece timpul de lucru efectiv depinde de cererea de servicii în timp real, de oferta de lucrători și de alți factori. Nu a fost posibil să se cuantifice în mod semnificativ implicațiile acestui lucru în ceea ce privește schimbarea în echivalente normă întreagă și potențialele pierderi de locuri de muncă, având în vedere numărul foarte mare de variabile pe care le-ar implica un astfel de calcul (de exemplu, cadrele naționale de reglementare în schimbare, modificări ale surselor de investiții ale platformelor, realocarea sarcinilor de la lucrătorii independenți fictivi cu fracțiune de normă la lucrători cu normă întreagă). Pentru unele persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă care câștigă în prezent peste salariul minim, reîncadrarea ar putea duce la salarii mai mici, deoarece unele platforme digitale de muncă ar putea compensa costurile mai ridicate de protecție socială prin reducerea salariilor”, mai explică CE.

Dependent sau independent: dezbateri și perspective. Întrebarea dacă lucrătorii pe platforme digitale sunt dependenți sau independenți

este esențială în cadrul dezbaterii privind reglementarea muncii acestora. Implementarea noilor norme europene ar putea duce la o îmbunătățire a drepturilor și protecțiilor pentru acești lucrători în România, dar trebuie să se țină cont și de riscurile și provocările asociate cu această schimbare.

Conform propunerii de Directivă, prezumția unui raport de muncă poate fi declanșată atunci când sunt îndepliniți **doi dintre următorii cinci indicatori de control sau direcție**, iar lucrătorul poate beneficia de drepturile și protecția asociate unui statut de angajat.

1. determinarea efectivă sau stabilirea unor limite superioare pentru nivelul remunerației;
2. stabilirea obligației ca persoana care lucrează pe platforme să respecte o serie de norme specifice obligatorii în ceea ce privește înfățișarea, conduita față de destinatarul serviciului sau desfășurarea muncii;
3. supravegherea desfășurării muncii sau verificarea calității rezultatelor muncii, inclusiv prin mijloace electronice;
4. restrângerea în mod efectiv a libertății persoanei care lucrează pe platforme, inclusiv prin sancțiuni, de a-și organiza munca, în special a libertății de a-și alege programul de lucru sau perioadele de absență, de a accepta sau a refuza sarcini sau de a recurge la subcontractanți sau înlocuitori;
5. limitarea în mod efectiv a posibilității de a construi o bază de clienți sau de a presta muncă pentru orice parte terță.

Dacă vom compara criteriile din propunerea de Directivă europeană cu prevederile actuale ale Codului Fiscal ce privesc strict activitatea independentă, vom observa asemănări evidente:

1. **Libertatea de alegere a locului și modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru vs. controlul asupra activității lucrătorului:** practic, cele două criterii sunt similare în esența lor, ambele referindu-se la libertatea pe care o are persoana fizică de a-și organiza activitatea în mod independent, fără a fi supusă unui control strict din partea “platformei”.
2. **Libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți vs. absența unei relații comerciale directe între lucrător și orice parte terță:** și cele două criterii sunt similare în sensul că ambele evidențiază libertatea lucrătorului de a desfășura activități pentru mai mulți clienți sau beneficiari de servicii, fără a fi restricționat la o relație comercială exclusivă cu o singură entitate.
3. **Asumarea riscurilor inerente activității de către persoana fizică vs. controlul asupra locului de muncă:** acest criteriu din Codul Fiscal se referă la asumarea de către persoana fizică a riscurilor asociate activității sale independente, în timp ce

Indicatorul 2 din Directivă se concentrează pe controlul exercitat de platformă asupra locului de muncă al lucrătorului, care poate influența și riscurile asociate cu acesta.

- 4. Utilizarea patrimoniului propriu pentru desfășurarea activității vs. controlul asupra locului de muncă:** deși aceste două criterii par a fi diferite, ele pot fi corelate- în sensul că utilizarea patrimoniului propriu poate fi influențată de gradul de control exercitat de platformă asupra modului în care lucrătorul își desfășoară activitatea și asupra locului de muncă.
- 5. Utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice proprii:** se referă la modul în care lucrătorul își desfășoară activitatea, prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice proprii, fără a fi restricționat de către „platformă”. Este similar cu conceptul de autonomie și independență specifică activității independente menționat în Directivă.
- 6. Libertatea de a desfășura activitatea direct sau prin colaborare cu terțe persoane:** se referă la libertatea pe care o are persoana fizică de a-și organiza activitatea independentă în mod direct sau prin intermediul colaborării cu terțe persoane. Este esențial pentru definirea independenței lucrătorului în cadrul activității sale profesionale.

În lumina introducerii directivei UE privind munca prin intermediul platformelor, România se află în fața unui moment crucial în evoluția pieței muncii digitale. Cu toate că este prematur să tragem concluzii definitive, trebuie să reflectăm asupra modului în care această directivă ar putea afecta economia și piața muncii din țara noastră. Este important să ne întrebăm cum va influența directiva UE creșterea economică și ocuparea forței de muncă în România. Ce efecte ar putea avea asupra inovării și dezvoltării sectorului tehnologic din țară?

Pentru lucrătorii din România care activează prin intermediul platformelor digitale, Directiva aduce atât provocări, cât și oportunități. Cum vor fi afectate drepturile și condițiile de muncă ale acestora? Ce măsuri pot fi luate pentru a maximiza beneficiile și pentru a minimiza eventualele riscuri pentru lucrători?

În acest context, este esențial să monitorizăm atent modul în care autoritățile de muncă și Ministerul Finanțelor din România vor aborda implementarea și transpunerea directivei UE. Ce strategii vor adopta acestea pentru a asigura respectarea noilor reguli și pentru a proteja interesele lucrătorilor și ale mediului de afaceri?

În concluzie, este evident că este necesară o abordare atentă și echilibrată pentru a naviga cu succes în această tranziție către o economie digitală reglementată în mod corespunzător. Așteptăm cu interes să vedem cum se va desfășura acest proces și cum va influența pe termen lung peisajul muncii în România.



Inga Țigai
Partener,
Consultanță Fiscală

Dreptul Muncii

Studiu realizat la nivelul Organizației Internaționale a Muncii privind impactul digitalizării asupra muncii în economiile aflate în curs de dezvoltare

Transformările digitale nu au dus la schimbări sectoriale asociate cu transformări structurale în economiile cu venituri mici și în țările în curs de dezvoltare. De altfel, acestea par că nu creează suficiente noi locuri de muncă „decente” și productive necesare pentru a conduce la astfel de schimbări. În consecință, șomajul/subocuparea și inegalitățile structurale subiacente nu au cunoscut o rezolvare. Acestea sunt principalele concluzii ale unui studiu recent privind impactul digitalizării asupra muncii în economiile aflate în curs de dezvoltare, realizat de doi cercetători din cadrul Organizației Internaționale a Muncii.

Studiul adresează posibilitățile de dezvoltare sau pătrundere a activităților economice digitalizate în economiile în curs de dezvoltare și impactul digitalizării asupra transformărilor economice și structurale pentru țările din partea de Sud a globului. Acesta se focusează pe munca desfășurată pe sau mediată de o platformă digitală. În acest sens, deși există din ce în ce mai multe dovezi că locurile de muncă care folosesc tehnologii digitale contribuie la transformarea economică, rămâne de văzut dacă, cum și în ce circumstanțe această digitalizare conduce la o dezvoltare semnificativă din mai multe puncte de vedere.

În cadrul studiului se menționează că transformarea structurală se referă în special la schimbările în structura economiilor asociate cu creșterea și dezvoltarea economică, iar principalul rezultat al acesteia este realocarea forței de muncă de la agricultură la sectoare economice mai productive, cum ar fi activitățile de producție și de servicii. Astfel, analiza realizată evidențiază faptul că multe țări în curs de dezvoltare nu au reușit să treacă printr-o transformare structurală productivă și s-au regăsit într-o situație de stagnare a industrializării. Acest lucru a determinat o emigrare masivă a lucrătorilor agricoli în căutare de muncă din zonele rurale către zonele urbane, pentru a desfășura activități industriale sau de servicii slab calificate.

Așadar, întrebarea care se pune este cum pot țările să reușescă să implementeze o transformare structurală reală în contextul global contemporan, context în care problemele de mediu și de sustenabilitate vin să limiteze și mai multe posibilitățile pentru industrializarea ca o cale către dezvoltare. Pentru mulți, soluția în acest caz ar fi tehnologia, dar cercetătorii care au efectuat studiul s-au întrebat în ce măsură schimbările de ordin tehnologic și, mai specific, expansiunea tehnologiilor digitale, chiar oferă posibilități noi de dezvoltare și conduc la realocarea forței de muncă astfel cum se întâmpla în cadrul transformărilor structurale în trecut și mai ales dacă acest lucru are loc în economiile în curs de dezvoltare și cu venituri mici.

Mai departe, studiul susține faptul că deși tehnologiile digitale schimbă organizațiile și condițiile de muncă, inclusiv în economiile cu venituri mici și medii, există puține dovezi care să arate dacă, cum și în ce circumstanțe aceste schimbări pot duce la dezvoltare și transformare structurală.

Conform studiului, unii cercetători au susținut că platformele digitale de muncă pot atenua sărăcia și inegalitatea în țările aflate în curs de dezvoltare, prin crearea unor oportunități de generare a veniturilor. Cu toate acestea, este important de remarcat faptul că o gamă largă de sarcini, cum ar fi serviciile de taxi, de livrare și cele casnice, au fost efectuate în mod tradițional în cadrul pieței convenționale a muncii și continuă să se desfășoare acolo. Acest lucru implică faptul că lucrătorii rămân în mare parte

în cadrul aceluiași sector de activitate și că nu există o realocare sectorială semnificativă a forței de muncă. Deși este posibil să existe o mică proporție de lucrători care fac tranziția din zonele rurale în cele urbane ca lucrători sezonieri pentru a presta servicii de taximetrie sau de livrare și a-și suplimenta veniturile, această trecere poate fi considerată mai degrabă un fenomen temporar decât o schimbare sectorială substanțială.

De asemenea, studiul arată faptul că de la criza financiară mondială din 2008, guvernele din țările în curs de dezvoltare s-au confruntat cu o creștere a ratei șomajului și au adoptat platformele digitale ca o soluție potențială pentru crearea de oportunități pentru locuri de muncă. În plus, atât în țările cu venituri medii, cât și în cele cu venituri mici, unde transformarea structurală a eșuat și unde șomajul este în creștere, inclusiv cel al forței de muncă educate, aceste platforme digitale au devenit atractive în rândul factorilor de decizie politică.

În condițiile actuale ale unei economii integrate la nivel mondial, investițiile în infrastructura digitală și în tehnologiile digitale și dezvoltarea unui ecosistem de inovare mai larg, care include îmbunătățirea educației, este esențială dacă se dorește ca economiile în curs de dezvoltare să nu rămână și mai mult în urmă. Regândirea legăturilor dintre competențe, productivitate și salarii, inclusiv înțelegerea modului de utilizare productivă a forței de muncă educate sau calificate, va fi esențială, nu numai pentru lucrătorii implicați, ci și pentru crearea unui mediu în care învățarea, adoptarea și difuzarea tehnologiilor pot spori productivitatea economică în general.

În final, studiul evidențiază faptul că până în prezent, transformările digitale nu au condus la schimbări sectoriale asociate cu transformările structurale în economiile cu venituri mici și în curs de dezvoltare și nu au creat suficiente locuri de muncă noi și decente. De asemenea, studiul face referire la o serie de acțiuni care sunt necesare în această direcție, precum: protecția socială, acordarea drepturilor în muncă inclusiv lucrătorilor independenți, negocierea colectivă sau transparența datelor cu caracter personal.

Dacă doriți să aflați mai multe detalii cu privire la acest studiu, puteți să îl consultați pe pagina Organizației Internaționale a Muncii, [aici](#).



Ioana Barbu

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana-Maria Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Proiecte Legislative



Proiect de lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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.

Se află în prezent în discuție, în cadrul comisiilor de specialitate din Camera Deputaților, un proiect de lege, prin care se urmărește, printre altele, eliminarea indemnizațiilor 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, din baza de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Vizate sunt:

- concediile medicale și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
- 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;
- concediile medicale și indemnizațiile pentru maternitate;
- concediile medicale și indemnizațiile pentru îngrijirea copilului bolnav;
- concediile medicale și indemnizațiile pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice;
- concediile medicale și indemnizațiile de risc maternal care se acordă persoanelor asigurate în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, proiectul de lege aduce unele completări cu privire la impozitarea pensiilor obținute din străinătate și a veniturilor obținute din cedarea folosinței bunurilor.

Sursa: senat.ro/Legis/Lista.aspx?cod=25894

Proiect de Lege privind unele măsuri pentru consolidarea capacității de combatere a evaziunii fiscale precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

În cursul lunii decembrie 2023 a fost transmis către promulgare un proiect de lege ce aduce modificări la legea evaziunii fiscale, dintre care menționăm:

- Nereținerea impozitelor și/sau contribuțiilor sociale obligatorii devine infracțiune și se pedepsește cu amendă sau închisoare de la 1 la 5 ani
- Pentru prejudicii de până la 1 mil. EUR, referitoare la reținerea și neplata, încasarea și neplata, în cel mult 60 de zile de la termenul de scadență prevăzut de lege, a impozitelor și/sau contribuțiilor prevăzute în anexa la acest proiect de lege, nu se mai sesizează organele de urmărire penală dacă, în termen de maxim 30 de zile, se returnează prejudiciul majorat cu 15%, la care se adaugă dobânzi și penalități.

În prezent, proiectul de lege așteaptă soluționarea sesizării de neconstituționalitate formulată de un grup de membri ai Parlamentului. De asemenea, Camera Consultanților Fiscali (CCF) a transmis către Președintele României o scrisoare cu privire la necesitatea revizuirii modificărilor aduse Legii privind evaziunea fiscală.

Una dintre principalele modificări propuse de CCF se referă la faptul că incriminarea ca infracțiune de evaziune fiscală a faptei de nereținere la sursă ar fi trebuit să fie precedată sau însoțită de o amplă analiză a efectelor bugetare pe care le-ar aduce și a dificultăților de aplicare apărute în practica organelor fiscale și penale. Menționăm că o tentativă anterioară de modificare a legii în acest sens a fost respinsă ca fiind neconstituțională tocmai pe motivul lipsei de claritate și predictibilitate. O altă modificare solicitată viza neclaritatea actualei forme, prin care faptele incriminate ar ajunge să sancționeze și o simplă eroare de completare a declarațiilor fiscale, chiar dacă tranzacțiile care au stat la baza întocmirii declarațiilor fiscale ar fi fost legale și nu ar fi implicat vreo schemă frauduloasă – ”situație care excedează în mod clar scopului urmărit de legiuitor prin Expunerea de motive și constituie o măsură vădit disproporționată și care lasă loc arbitrariului”, cum a notat scrisoarea CCF.

Surse: [PL-x nr. 805/2023 \(cdep.ro\)](https://cdep.ro/plx/legis/propozitie/propozitie.aspx?nr=805&an=2023);
[pr805_23.pdf \(cdep.ro\)](https://cdep.ro/plx/legis/propozitie/propozitie.aspx?nr=805&an=2023)

Meet the Consultant



Maria Nistor

Senior Assistant,
Tax People Services,
KPMG în România

Numele meu este Maria Nistor și sunt consultant în echipa de Payroll Outsourcing din departamentul People Services al KPMG, începând cu august 2023. După absolvirea Facultății de Sociologie și Asistență Socială din cadrul Universității din București, am acceptat oferta de a deveni specialist în resurse umane într-o companie din domeniul de petrol și gaze. În perioada celor doi ani și jumătate în care am lucrat în cadrul acestei companii, m-am dezvoltat profesional atât pe partea de administrare de personal, cât și pe partea de calcul salarial. Am avut activități de procesare a salariilor, precum și a documentelor de personal pentru angajații din țări precum Cipru, Albania și Muntenegru, însă activitatea principală a fost pentru personalul din

România. Totodată, am lucrat în strânsă legătură cu colegii din echipele de relocare și imigrare, unde am avut o deschidere mai largă în a înțelege procedurile de lucru pentru detașarea angajaților din România în alte țări, precum și pentru înregistrarea la autoritățile din România a cetățenilor străini.

Ulterior acestei perioade, am dorit să evoluez și să îmi dezvolt noi abilități și cunoștințe cu privire la salarizare și administrarea de personal, dar și în domeniul consultanței fiscale. Astfel, am acceptat provocarea de a lucra în cadrul echipei de Payroll Outsourcing din KPMG, care îmi oferă posibilitatea de a avea o expunere la o paletă variată de spețe și situații.



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

www.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

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

Timișoara

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

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: 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

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

www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

