People Services

Newsletter

Buletin informativ

Iulie 2024

Toate informaţiile prezentate au un caracter general şi nu sunt destinate a se adresa condiţiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deşi încercăm să furnizăm informaţii corecte şi de actualitate, nu există nici o garanţie că aceste informaţii vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa se acţioneze pe baza acestor informaţii fără o asistenţă profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanţelor specifice unei anumite situaţii de fapt.

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

Detașare vs. delegare: ce trebuie să știe companiile care operează în mai multe locații sau sunt implicate în parteneriate cu agenți economici din alte state

Trenduri în HR 7

Egalitatea de gen: între obligativitate și angajament real

Dreptul Muncii 9

Completări aduse Legii voluntariatului: amenzi importante pentru organizațiile care nu respectă normele legale pentru lucrul cu voluntari

Proiecte Legislative 11

Sumarul lunii iunie 2024

Meet the Consultant 13

Bianca Bocîrnea, Assistant, Global Mobility, People Services

Peste 1,8 milioane de angajați beneficiază de o creștere a salariului minim brut pe economie, începând cu 1 iulie – de la 3.300 de lei la 3.700 de lei. Este cea mai mare creștere din ultimii ani, ce micșorează mult marja de manevra a firmelor față de viitoare modificări ale salariului minim, dar și știrea lunii iulie pentru angajatori.

Mai mult, odată cu majorarea salariului minim pe economie, Guvernul a stabilit că valoarea acestuia nu poate fi, de la 1 ianuarie 2025, mai mică de 50% din valoarea salariului mediu pe economie, și că suma netaxabilă din salariul minim brut să fie 300 de lei, față de 200 anterior.

Hotărârea implementează o Directivă europeană din 2022, ce viza introducerea unui salariu minim adecvat în toate țările membre UE. Măsura se va aplica în toate sectoarele de activitate, mai puțin în industria agroalimentară și în construcții (conform codurilor CAEN stipulate în Codul fiscal), unde salariile minime rămân, în continuare, la valorile de 3.436 de lei, respectiv 4.582 de lei.

Practic, modificarea salariului minim ar fi trebuit să se facă printr-un act adițional înainte de 1 iulie, dar transmiterea modificărilor către Revisal vă reamintim că se poate face până la 30 iulie – 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Dincolo de toată birocrația cu care a venit la pachet schimbarea, menționăm că ea nu a fost negociată cu partenerii sociali, ba chiar, mai mult, Executivul nu a precizat cum va asigura negocierile colective despe care vorbește Directiva. Dar, așa cum mediul de afaceri a constatat în mai multe rânduri, modificarea peste noapte este singura constantă.

Să trecem, însă, și la lucruri mai... așezate și detaliate. În Buletinul din iulie, veți putea citi un articol amplu despre ce este detașarea și ce este delegarea, dar și despre de ce este importantă existența unei politici de detașare, cui i se aplică, avantajele sau dezavantajele ei.

Buletinul din această lună mai introduce și cele mai recente rezultate ale Indicelui Global al Decalajelor de Gen, realizat de World Economic Forum (WEF). Pe scurt, World Economic Forum consideră că ușoara îmbunătățire a decalajului global din 2024 față de anul anterior a fost impulsionată de schimbările pozitive ale sub-indicelui participare și oportunități economice, în timp ce reprezentativitatea politică, sănătatea și supraviețuirea înregistrează creșteri minore, iar accesul la educație înregistrează o ușoară scădere. Pentru mai multe detalii, consultați articolul dedicat.

De asemenea, veți mai putea citi și despre completările aduse Legii voluntariatului, ce a primit un regim sancționatoriu drastic - nerespectarea de către organizația-gazdă a prevederilor ei constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei. Amenzile vor putea fi aplicate de inspectorii de muncă, printre altele, pentru lipsa de conformitate a contractelor de voluntariat.

O veți cunoaște și pe Bianca Bocîrnea, consultantul lunii, și veți afla câteva dintre principalele modificări legislative cu impact publicate deja în Monitorul Oficial.

Și, pentru că, totuși, iulie este o lună de concedii, vă spun vacanță plăcută și o vară liniștită!

Cu drag,
Mădălina

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

Detașare vs. delegare: ce trebuie să știe companiile care operează în mai multe locații sau sunt implicate în parteneriate cu agenți economici din alte state

Paul Pîrvulescu

Senior Tax Consultant,
Global Mobility Services

Așa cum practica ne-a arătat, încă sunt companii care nu fac diferențe între detașare și delegare și care nu au o politică de detașare pentru deplasările angajaților în afara țării. Iată, pe scurt, ce este delegarea și detașarea, ce ar trebui să conțină o politică de detașare, cui i se aplică, dar și avantajele sau dezavantajele ei.

Detașarea și delegarea sunt două concepte distincte reglementate de Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii din România. Astfel, detașarea se referă la o schimbare temporară a locului de muncă (art. 45), din dispoziția angajatorului, la un alt angajator (ce poate face parte din același grup de companii), în vederea desfășurării activității în interesul acestuia. Detașarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult un an, cu posibilitatea prelungirii pentru motive obiective, cu acordul ambelor părți. Delegarea, în schimb, reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în decursul a 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, doar cu acordul salariatului.

Însă, în cazul în care salariatul unei entități din România efectuează o deplasare în afara României, atunci această deplasare va reprezenta fie:

i. detașare transnațională conform Legii 16/2017 privind detașarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaționale, atunci când deplasarea se efectuează pe teritoriu UE sau a Spațiului Economic European (în acest concept întrând atât situația în care salariații sunt detașați sau delegați conform definițiilor date de Codul muncii) sau

ii. detașare internațională dacă deplasarea se realizează în afara UE sau a Spațiului Economic European, fiind aplicabile prevederile Codului muncii sau

iii. delegare internațională dacă deplasarea se realizează în afara UE sau a Spațiului Economic European la un dezmembrământ fără personalitate juridică aparținând angajatorului din România (ex. punct de lucru/sucursala), fiind aplicabile prevederile Codului Muncii.

Ce este politica de detașare. Odată clarificați acești termeni și legislația ce trebuie urmărită, se poate redacta o politică de detașare. Aceasta ar trebui să reprezinte un ghid intern al aspectelor ce trebuie avute în vedere de către compania care detașează/deleaga internațional salariați în afara României.

Politica de detașare poate include aspecte precum durata detașării, tipul și particularitățile specifice acesteia (ex. detașare standard într-o singură locație/țară pentru o durată clară, detașare în mai multe state – pluriactivitate, etc.), responsabilitățile angajatului, dar și ale companiei ce detașează, precum și aspecte legate de salarizare, beneficii acordate, plata taxelor în țările unde angajații vor fi detașați, aspecte privind asigurarile sociale etc.

Cui se aplică și cine ar avea nevoie de implementarea unei politici de detașare. O politică de detașare se aplică în general angajaților care sunt detașați temporar într-o altă locație sau organizație. Companiile care operează în mai multe locații sau care au parteneriate cu alte companii pot avea nevoie de implementarea unei politici de detașare, cu precădere atunci când trebuie implementate proiecte de anvergură sau atunci când este nevoie specifică de oameni într-o anumită locație, pentru a duce la bun sfârșit anumite planuri.

Politica de detașare poate ajuta la asigurarea unei tranziții fără probleme pentru angajați și la menținerea conformității cu legile și reglementările locale. Chiar dacă la nivel European se dorește o conformare cât mai uniformă cu anumite obligații, inclusiv cele din punct de vedere al legislației muncii, pot exista anumite particularități în anumite țări ale Uniunii Europene ce pot fi anticipate într-o anumită masură într-o politică de detașare.

De asemenea, poate fi utilă pentru companiile care doresc să își extindă operațiunile în afara României sau să își dezvolte profesional forța de muncă.

Avantajele implementării unei politici de detașare. Implementarea unei politici de detașare poate aduce mai multe avantaje, între care amintim:

Flexibilitate: Permite companiilor să aloce resursele acolo unde sunt necesare, când sunt necesare. Acest lucru poate fi deosebit de util în cazul proiectelor pe termen scurt/ mediu sau al nevoilor sezoniere.

Dezvoltare profesională: Oferă angajaților oportunități de a dobândi noi competențe și experiențe, ceea ce poate contribui atât la dezvoltarea lor profesională, cât și la retenția acestora.

Conformitate: Ajută la asigurarea conformității cu legile și reglementările locale, reducând astfel riscul de nerespectare a legii și de sancțiuni, sancțiuni ce pot să difere ca severitate de la un stat la altul.

Reducerea povarei administrative: Prin stabilirea unui cadru clar și concis, companiile pot reduce povara administrativă asociată cu detașarea angajaților, urmând un set de instrucțiuni clare cu pașii ce trebuie urmăriți la începutul, pe parcursul și la încheierea detașării.

Claritate și Transparență: O politică de detașare bine definită oferă claritate și transparență atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, în ceea ce privește drepturile și obligațiile fiecărei părți.

Pe de altă parte, **lipsa unei politici de detașare** sau actualizarea ei corespunzătoare în relație cu prevederile legislative, poate duce la **confuzie și incertitudine în rândul angajaților** cu privire la drepturile și obligațiile lor în timpul detașării. De asemenea, lipsa unei politici poate duce la **neconformitate cu legislația muncii,** ceea ce poate atrage sancțiuni legale și financiare pentru angajator. Mai mult, fără o politică bine definită, gestionarea detașărilor poate deveni ineficientă, afectând negativ operațiunile companiei.

Ce ne-a arătat practica. Biroul nostru s-a confrutat de-a lungul anilor cu numeroase cazuri în care o politică de

detașare la nivel de companie ar fi adus mult mai multă claritate și chiar ar fi redus semnificativ din costurile asociate cu detașarea angajaților în afara României.

Situația 1: lipsa unei politici de detașare. De multe ori am observat cum angajatorii români își detașează angajații pentru durate scurte de timp în afara României, ce sunt prelungite ulterior sau sunt efectuate cu recurență într-un anumit stat. Or, în lipsa unei politici clare, companiile nu mai monitorizeaza activ duratele de deplasare în străinătate și costurile asociate detașării și ajung astfel să suporte costuri mai mari decat cele estimate/previzionate pentru proiectele pentru care acești salariați s-au deplasat în străinătate. Mai mult, pot chiar omite termenele de raportare/notificare a autorităților fiscale și/sau de muncă, ceea ce poate rezulta în impunerea de contravenții și/sau amenzi.

Situațial 2: neimplementarea corectă a unei politici de detașare. Au existat situații în care, deși a existat o politică de detașare la nivel de grup, aceasta nu cuprindea și situații specifice de mobilitate pe care compania din România le avea pentru proprii salariați.

Situația 3: politica de detașare neactualizată. O altă situație concretă întâlnită în practică a fost cazul unei companii multinaționale care detașează salariați atât în state membre UE, cât și în state non-EU. Această companie avea redactată o politică de detașare cuprinzătoare, care includea chiar și datele de contact ale unor persoane cheie în cazul diferitelor situații de urgență. Deoarece, în timp, lista contactelor nu a mai fost actualizată, compania s-a confruntat cu mari dificultăți în stabilirea unei legături cu persoanele detașate în vederea relocării lor dintr-un stat în care s-a declanșat o situație de urgență.

În concluzie, o politică de detașare bine gândită poate aduce beneficii semnificative atât pentru companie, cât și pentru angajați. Cu ajutorul unui consultant fiscal, companiile pot naviga cu succes prin complexitatea procesului de detașare.

Cu ce poate ajuta un consultantul fiscal KPMG în crearea acestei politici de detașare?

KPMG poate oferi expertiză în domeniul fiscal și poate ajuta la navigarea prin complexitatea legilor fiscale locale și internaționale. În mod specific, KPMG poate asista în:

- **Redactarea politicii de detașare** în funcție de specificul industriei de activitate a clientului, al planurilor de viitor cu privire la forța de muncă deținută, cât și al altor factori discutați de comun acord cu clientul.
- **Identificarea implicațiilor fiscale ale detașării,** inclusiv impozitul pe venit, contribuțiile la securitatea socială și alte taxe aplicabile.
- **Asigurarea conformității cu legile fiscale,** inclusiv depunerea declarațiilor fiscale, de securitate socială, legislația muncii și a documentelor conexe.
- **Optimizarea obligațiilor fiscale** prin structurarea eficientă a acordurilor de detașare, ceea ce poate duce la economii semnificative pentru companie.

Egalitatea de gen: între obligativitate și angajament real

Claudia Stan
Associate Director,
Tax People Services

Vasilica Solomon
Senior Assistant,
Tax People Services

Eforturile susținute de-a lungul timpului în reducerea diferențelor de gen s-au concretizat prin progrese la nivel global, existând, însă, aspecte care necesită încă îmbunătățiri. De altfel, potrivit estimărilor World Economic Forum, până la realizarea unei parități depline ar mai putea dura încă cinci generații. Discrepanța persistă în special în domeniile economic și politic, unde viteza de îmbunătățire este mai lentă, amenințând, astfel, progresul colectiv.

Indicele Global al Decalajelor de Gen, realizat de World Economic Forum (WEF), arată, în ediția din acest an, că, la nivel global, eliminarea disparităților de gen este la 68.5% și că ar mai fi nevoie de încă 134 de ani, echivalentul a aproximativ cinci generații, pentru a o atinge pe deplin. Dintre cele 146 de țări incluse în acest raport, jumătate dintre ele au marcat progrese importante, existând, însă, disparități semnificative.

World Economic Forum consideră că ușoara îmbunătățire a decalajului global din 2024 față de anul anterior a fost impulsionată de schimbările pozitive ale sub-indicelui participare și oportunități economice, în timp ce reprezentativitatea politică, sănătatea și supraviețuirea înregistrează creșteri minore, iar accesul la educație înregistrează o ușoară scădere. Participarea și oportunitățile economice (participarea la forța de muncă, plata egală pentru muncă egală, venitul, reprezentarea femeilor în pozițiile de conducere), accesul la educație, sănătate și supraviețuire (speranța de viață, starea generală de sănătate) și reprezentativitatea politică reprezintă cele patru dimensiuni cheie analizate de Indicele World Economic Forum, pe baza cărora WEF evaluează anual starea și evoluția parității de gen.

Cum arată egalitatea de gen în lume. Există și vești bune: 97% dintre țările incluse în analiză au redus cu mai mult de 60% decalajul între femei și bărbați față de 85% în anul 2006, când a fost măsurat pentru prima dată acest indice. Islanda, cu un scor de 93,5%, se situează din nou pe primul loc, menținând această poziție de un deceniu și jumătate. Țările din Europa domină topul, ocupând 7 din primele 10 locuri la nivel mondial; după Islanda, Finlanda, Norvegia, Suedia, Germania, Irlanda și Spania înregistrează rezultate importante în asigurarea egalității de gen.

Contextul actual modelează rezultatele parității de gen. Deși există perspective optimiste pe termen scurt, predicțiile pe termen lung indică rate de creștere la cel mai scăzut nivel din ultimii 30 de ani, ceea ce amenință

perspectivele economice pentru femei. În ciuda creșterii generale a numărului politicilor economice pentru promovarea egalității de gen, există diferențe semnificative între regiuni în ceea ce privește adoptarea, alocarea resurselor și implementarea acestora. Pentru a închide decalajul de gen, este necesară în primul rând o schimbare fundamentală de mentalitate care să recunoască paritatea de gen ca un motor pentru creștere economică de înaltă calitate.

Egalitatea de gen în UE. Încă de la fondarea sa, Uniunea Europeană a prioritizat egalitatea de gen, integrând-o în politicile și inițiativele sale. De-a lungul timpului, UE a intensificat eforturile pentru eliminarea diferențelor de gen în diverse aspecte ale vieții sociale și economice prin adoptarea de strategii, emiterea de recomandări, schimburi de bune practici sau oferirea de finanțări statelor membre în implementarea măsurilor care pot să asigure egalitatea între femei și bărbați. Suntem la mai bine de un an de la adoptarea Directivei Parlamentului European și a Consiliului privind transparența salarială (Directiva UE 2023/970), una dintre cele mai importante inițiative din ultimul timp care urmărește să promoveze o mai mare transparență în structura remunerațiilor și să elimine diferențele salariale între femei și bărbați. Statele membre au termen de transpunere în legislația națională până în iunie 2026, iar implementarea acestei directive reprezintă un pas esențial către reducerea disparităților salariale și consolidarea unui mediu de lucru mai inclusiv și echitabil în întreaga Uniune Europeană.

Deși în România discrepanțele salariale între bărbați și femei sunt mai mici decât în alte state - 4.5% față de media UE de 12.7% în anul 2022, mai sunt și aici pași de făcut, diferențele fiind mai mari în anumite sectoare ale economiei naționale (ex. 8.6% în sectorul privat).

Pe lângă obligațiile pe care angajatorii vor trebui să le îndeplinească, Directiva produce o schimbare culturală importantă – trecerea de la paradigma în care informațiile privind remunerarea sunt confidențiale la o abordare bazată pe transparență și accesibilitate, redefinind modul în care organizațiile gestionează structurile de remunerație. O astfel de schimbare necesită o pregătire adecvată. Pentru a se conforma noilor cerințe și pentru a implementa Directiva în mod eficient, organizațiile ar putea începe prin a răspunde la următoarele întrebări:

- Abordarea Dvs. cu privire la niveluri salariale/ grade este solidă, non-discriminatorie și susținută de o metodologie analitică de evaluare și clasificare a posturilor din organizație? Ați stabilit ce înseamnă munca de valoare egală în cadrul organizației dumneavoastră? Utilizați criterii și instrumente neutre din punct de vedere al genului?

- Ați comunicat politica dumneavoastră de remunerare, inclusiv criteriile luate în considerare la stabilirea salariilor de bază, progresia salarială, plata variabilă?

- Care este diferența actuală de salarizare între femei și bărbați și ce măsuri intenționați să implementați pentru a îndeplini cerințele directivei?

- Aveți suficiente date pentru a justifica eventuale discrepanțe salariale pe motive obiective și neutre din punct de vedere al genului (performanță, date salariale din piață)?

- Dacă performanța este fundamentul pe care se bazează diferențele de remunerare, cât de coerentă și fiabilă este actuala abordare privind gestionarea managementului performanței?

- Sunt pregătiți managerii din organizație să poarte conversații despre discrepanțele salariale? Dar angajații? În ce măsură înțeleg cum este stabilită remunerația în organizația Dvs.?

Dincolo de implicațiile morale, diferențele salariale între femei și bărbați reflectă o subutilizare a capitalului uman, având consecințe directe asupra mediului de afaceri și societății. Rolul Directivei privind transparența salarială este de a servi ca un instrument esențial în responsabilizarea organizațiilor în a adopta practici mai transparente și echitabile în gestionarea salarizării, dar și de a contribui la întărirea coeziunii interne, la creșterea satisfacției și angajamentului angajaților, precum și la îmbunătățirea performanței organizaționale în ansamblu.

Pentru cei interesați de subiect, vă invităm să ne contactați pentru a discuta despre soluțiile noastre de asistență a companiilor în pregătirea pentru transparență salarială.

Completări aduse Legii voluntariatului: amenzi importante pentru organizațiile care nu respectă normele legale pentru lucrul cu voluntari

Ioana Barbu
Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Ana Dorneanu
Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Legea ce reglementează activitatea de voluntariat în România a primit un regim sancționatoriu drastic - nerespectarea de către organizația-gazdă a prevederilor ei constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei. Amenzile vor putea fi aplicate de inspectorii de muncă, printre altele, pentru lipsa de conformitate a contractelor de voluntariat.

Au fost aduse o serie de completări recente Legii 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România (”**Legea 78/2014**”) prin Legea 100/2024 pentru modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul asistenţei sociale, precum şi pentru completarea Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activităţii de voluntariat în România şi pentru modificarea Legii nr. 272/2004 privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului (”**Legea 100/2024**”).

Astfel, a fost adăugat articolul 23¹ în Legea 78/2014 care prevede la alin. (1) faptul că nerespectarea de către organizația-gazdă a dispozițiilor art. 10 alin. (1) şi ale art. 11 alin. (4), (6) şi (10) constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei. De asemenea, alin. (2) al aceluiași articol stabilește că inspectorii de muncă vor constata contravențiile şi vor aplica sancţiunile, potrivit legii.

Se introduc, de asemenea, o serie de contravenții pentru care organizația-gazdă poate fi sancționată cu amenzi de până la 20.000 lei.

În primul rând, organizația-gazdă poate fi sancționată pentru încălcarea art. 10 alin. (1) din Legea 78/2014 care prevede faptul că este interzis, sub sancţiunea anulabilităţii, să se încheie contract de voluntariat în scopul evitării încheierii unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestaţiilor respective.

În al doilea rând, este sancționată încălcarea anumitor prevederi ale art. 11 din Legea 78/2014: organizația-gazdă poate fi sancționată pentru neînregistrarea în registrul de evidenţă a voluntarilor ţinut de organizaţia-gazdă a contractului de voluntariat anterior începerii activității, astfel cum este prevăzut la art. 11 alin. (4) din Legea 78/2014.

Mai mult, este sancționată contravențional încălcarea art. 11 alin. (6) care prevede clauzele pe care contractul de voluntariat trebuie să le conțină, anume: (i) datele de identificare ale părților contractante; (ii) descrierea activităților pe care urmează să le presteze voluntarul;

(iii) timpul și perioada de desfășurare a activității de voluntariat; (iv) drepturile şi obligaţiile părţilor; (v) stabilirea cerinţelor profesionale, a abilităţilor sociale, intereselor de dezvoltare, a celor de sănătate, confirmate prin certificate de sănătate sau alte documente; (vi) condiţiile de reziliere a contractului.

Totodată, se sancționează contravențional și încălcarea art. 11 alin. (10) din Legea 78/2014 privind obligația organizației-gazdă de a ține evidența voluntarilor, a duratei şi a tipului activităţilor desfăşurate şi evaluării voluntarilor, pe baza criteriilor stabilite în regulamentul intern.

Legea 100/2024 a intrat in vigoare la data de 21 aprilie 2024.

Proiecte Legislative

Sumar iunie

01

În Monitorul Oficial nr. 516 din 3 iunie 2024 a fost publicată Legea 174/ 2024 pentru modificarea și completarea Legii 248/ 2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinatate, precum și Decretul 917/ 2024 privind promulgarea Legii 174/ 2024.

Potrivit actului normativ se precizează formalitățile ce trebuie urmate pentru a putea călători în străinătate, atât pentru cetățenii români, cât și pentru cetățenii români minori.

02

În Monitorul Oficial nr. 527 din 6 iunie 2024, a fost publicat OPANAF nr. 1048/ 2024 pentru aprobarea Procedurii de eliberare a unor adeverințe de către organul fiscal central, în cazul persoanelor fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

Astfel, au fost publicate formularele 232 “Adeverința de venit” și 233 “Adeverința”, formulare care se eliberează de organul fiscal competent, potrivit legii, la solicitarea persoanelor fizice, pe baza formularului 231 “Cerere pentru eliberarea unei adeverințe”.

03

În Monitorul Oficial nr. 529 din 6 iunie 2024, a fost publicată Hotărârea de Guvern nr. 598/2024 privind stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Astfel, **începând cu data de 1 iulie 2024, salariul minim brut pe țară garantat în plată crește** de la suma de 3.300 lei lunar, **la suma de 3.700 lei lunar,** fără a include sporuri și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 168 ore pe lună, reprezentând 22,024 lei/oră.

04

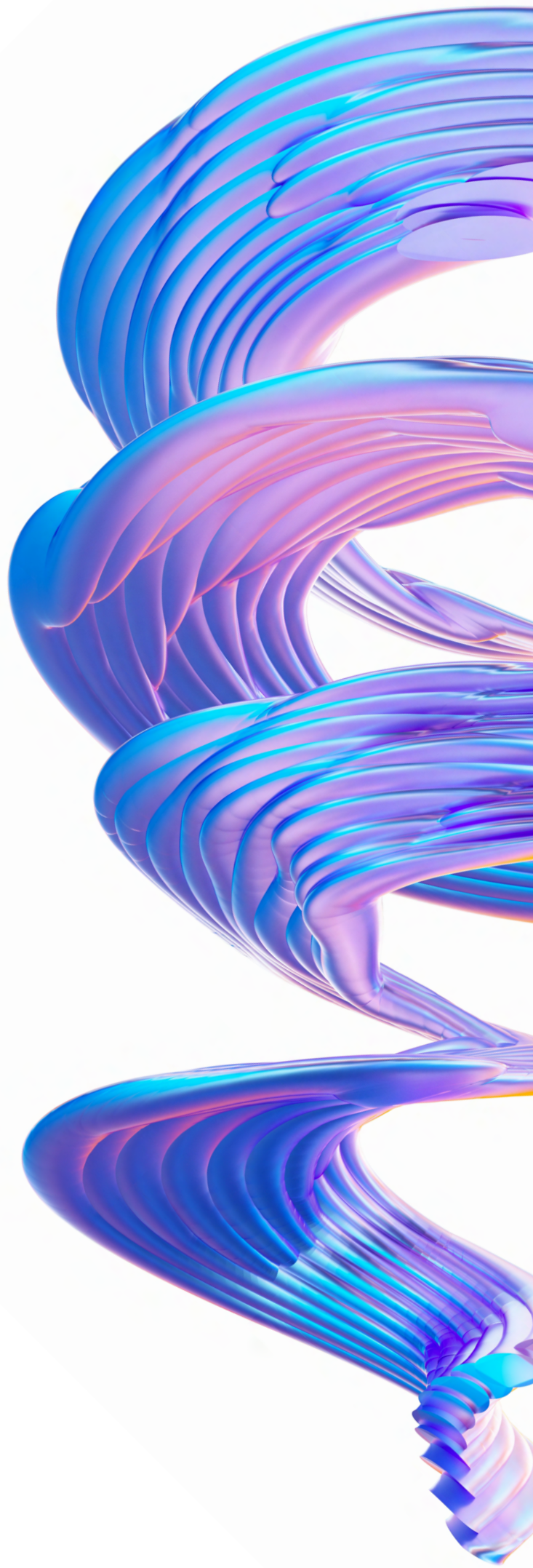
În Monitorul Oficial nr. 534 din 7 iunie 2024, a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 59/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, precum și alte măsuri fiscale.

Potrivit noului act normativ, **începând cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii iulie 2024, suma de 200 lei/lună** reprezentând venituri din salarii si asimilate salariilor pentru care nu se datorează impozit pe venit si care nu se cuprinde in baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii, prevazută la art. LXXIII alin. (1), (4) și (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023, **se majorează la nivelul de 300 lei/lună.**

05

În Monitorul Oficial nr. 585 din 25 iunie 2024 a fost publicat Ordinul privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

Apar modificari la Anexa nr. 3 „Nomenclatorul obligațiilor de plată la bugetul de stat” și anexa nr. 4 „Instrucțiuni de completare a formularului 100 «Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat» cod 14.13.01.99/bs”, capitolul II „Completarea declarației”, punctul 3 „Secțiunea B «Date privind creanța fiscală»”.



Meet the Consultant

Bianca Bocîrnea

Assistant,
Global Mobility,
People Services

Numele meu este Bianca Florentina Bocîrnea și m-am alăturat echipei de Global Mobility Services la începutul lunii iunie 2024. Am absolvit facultatea de Economie Teoretică și Aplicată din cadrul ASE București și sunt aproape de finalizarea unui program de master de "Economie Europeană" la aceeași facultate.

Nu este primul meu loc de muncă - am mai lucrat în domeniul bancar, dar consultanța este ceva complet nou pentru mine, ceea ce mă mă provoacă să învăț, ajutându-mă să mă autodepășesc. Cum, profesional, sunt de-abia în punctul în care încep să-mi definesc așteptările și potențialul, am ales să merg alături de echipa KPMG, îmbrățișând noul și cunoașterea. Cu oamenii potriviți alături, perseverență și focus continuu cred ca pot avea un parcurs lin pe noul drum.

Deși de puțin timp parte a KPMG în România, am simțit deja vibe-ul și am constatat cât de minunați sunt oamenii, în special colegii din GMS. Mă bucur de suportul și încurajările lor și de-abia aștept să fiu pregătită să îi ajut la rândul meu sa realizeze lucruri frumoase și de succes.

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

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. 50-52,
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

© 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.