



People Services

Newsletter

Buletin informativ

—
Octombrie 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

Opinii fiscale

4

Salariul minim adecvat: Detalii privind implementarea Directivei UE pentru introducerea salariului minim european

Trenduri în HR

7

Cum să pui serviciile corporative să lucreze împreună și de ce

Dreptul Muncii

09

Decizie ICCJ: Chiar și fără acordul interlocutorului, înregistrarea convorbirilor telefonice între salariați și angajatori poate constitui probă în instanță

Proiecte Legislative

11

Sumarul lunii septembrie 2024

Meet the Consultant

13

Camelia Preda, Senior Consultant, Tax Payroll KPMG

Suntem în octombrie, dar Executivul nu a anunțat nimic despre măsurile fiscale pentru reducerea deficitului negociate cu Comisia Europeană. Nu se știe nimic nici despre cum va arăta proiectul de buget pentru 2025. Și, atunci, să vorbim despre ceea ce știm.

Organizațiile ar trebui să se pregătească de pe acum pentru aplicarea regulamentului european privind inteligența artificială – AI Act, publicat în vară, deși prevederile sale ar urma să se aplice treptat, începând cu februarie anul viitor. Regulamentul impune companiilor obligația de a asigura transparența, de a proteja drepturile fundamentale ale angajaților și de a preveni discriminarea în utilizarea sistemelor de inteligență artificială. Companiile trebuie să informeze și să consulte angajații, să efectueze evaluări de impact și să implementeze măsuri pentru a proteja datele personale și a preveni utilizarea abuzivă a tehnologiilor AI. Ei vizează atât utilizarea sistemelor de AI furnizate de terți - platforme și aplicații de AI cu diverse funcții, cât și pe cele dezvoltate și utilizate intern în companii pentru diverse scopuri, precum evaluarea performanței angajaților, recrutarea, managementul resurselor umane sau alte activități interne.

Pentru abateri de la AI Act, firmele vor risca amenzi de până la 7% din cifra de afaceri, zona resurselor umane fiind cea mai expusă riscului de a atrage sancțiuni, pentru că HR-ul lucrează cu o mulțime de date personale, uneori chiar și date sensibile. Dacă aceste date urmează să fie prelucrate folosind inteligența artificială, compania trebuie să se asigure că datele nu pot părăsi mediul IT al companiei și că nicio persoană neautorizată din cadrul companiei nu le poate accesa. Angajatorul trebuie, de asemenea, să se asigure că AI nu colectează date de care compania nu are nevoie. Nu este permisă, cu anumite excepții, analiza comportamentului angajatului cu ajutorul inteligenței artificiale.

Cum AI și GenAI au devenit parte din viața organizațiilor, companiile ar trebui să se familiarizeze cu prevederile Regulamentului și să se asigure că îi respectă prevederile. Vom reveni în scurt timp cu un material de analiză pe tema AI Act.

Mai știm, de asemenea, că România a intrat în etapă finală de implementare a Directivei europene privind salariul minim adecvat, care urmărește să asigure un venit minim garantat tuturor angajaților din Uniunea Europeană. Proiectul de lege privind salariul minim european a fost aprobat de Senatul României pe data de 7 octombrie 2024 și urmează să fie votat în Camera Deputaților. Detalii privind prevederile Directivei, provocările în implementare sau impactul asupra angajaților din România, veți putea găsi în articolul dedicat.

Totodată, veți mai putea citi și despre cum serviciile corporative ar putea aduce mai multă valoare companiilor, dar și detalii despre noua decizie a Înaltei Curți de Casație și Justiție, care a stabilit că înregistrările convorbirilor telefonice între salariați sau între un salariat și un reprezentant al angajatorului pot fi admise ca probe în litigii, chiar și fără acordul interlocutorului.

Vă veți întâlni, ca de obicei, cu consultantul lunii și veți putea afla care au fost cele mai importante acte normative publicate în luna septembrie.

Pe curând,
Mădălina

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



Salariul minim adecvat: Detalii privind implementarea Directivei UE pentru introducerea salariului minim european



Laura Pocea

Associate Manager,
People Services

România a mai făcut un pas pentru implementarea Directivei europene privind salariul minim adecvat, care urmărește să asigure un venit minim garantat tuturor angajaților din Uniunea Europeană. Proiectul de lege privind salariul minim european a fost aprobat de Senatul României pe data de 7 octombrie 2024 și urmează să fie votat în Camera Deputaților. Iată care sunt prevederile Directivei, provocările României în implementarea ei, precum și impactul acestor modificări asupra angajaților din România.

Ce este salariul minim european? Potrivit Directivei UE 2022/2041, adoptată de Uniunea Europeană încă din 2022, salariul minim european reprezintă cadrul comun stabilit, Directiva oferind claritate și transparență în procesul de stabilire a salariilor minime de către fiecare țară membră. Cu alte cuvinte, Directiva nu impune uniformizarea salariilor minime la nivelul UE, ci doar necesitatea implementării unui set comun de criterii pe care fiecare țară trebuie să le ia în considerare atunci când stabilește salariile minime naționale, în vederea asigurării unor condiții de muncă echitabile.

Evoluția salariului minim în România. În ultimul deceniu, salariul minim garantat în plată în România a crescut semnificativ. Dacă în anul 2014 valoarea sa era de 850 RON, în anul 2019 acesta a ajuns la 2.080 RON, iar în anul 2024 la 3.700 RON.

Totodată, începând cu anul 2019, România are două salarii minime pe economie, odată cu introducerea, începând cu 1 ianuarie 2019, a salariului minim specific

salariaților care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor. La momentul acela, salariul a fost stabilit la 3.000 RON, angajații din construcții beneficiind și de facilități fiscale (asigurarea în sistemul public de sănătate fără plata contribuției aferente și scutire de la plata impozitului pe venit), conform prevederilor legale.

De asemenea, începând cu anul 2022, a fost introdus un al treilea salariu minim, specific de această dată angajaților care își desfășoară activitatea în sectorul agricol și în industria alimentară. Acesta a fost stabilit la 3.000 RON, salariații în cauză beneficiind de aceleași facilități fiscale acordate și angajaților din sectorul construcțiilor.

Ca să conchidem, în prezent, în România există 3 salarii minime pe economie, după cum urmează:

- Salariul minim brut pe economie garantat în plată pentru o normă întreagă - stabilit, începând cu 1 iulie 2024, la 3.700 RON;

- Salariul minim brut garantat în plată pentru o normă întreagă în sectorul construcții - stabilit la 4.582 RON, la care se adaugă următoarele facilități fiscale - începând cu 1 noiembrie 2023, un plafon neimpozabil de 10.000 RON și diminuarea procentului contribuției de asigurări sociale pentru veniturile încadrate în același plafon cu punctele procentuale aferente Pilonul II de pensii, 3.75% în anul 2023 și 4.75% începând cu anul 2024, în condițiile stabilite de lege.
- Salariul minim brut garantat în plată pentru o normă întreagă în sectorul agricol și industria alimentară - stabilit la 3.436 RON; facilitățile fiscale de care beneficiază angajații sunt, în prezent, cele menționate mai sus, pentru sectorul construcții, în condițiile stabilite de lege.

Cu toate acestea, în ciuda creșterii semnificative a salariului minim în ultimii 10 de ani, România rămâne una dintre țările UE cu cel mai mic salariu minim la 1 ianuarie 2024, de 663 EUR, alături de Bulgaria (447 EUR) și Ungaria (697 EUR). În partea opusă a listei se află Luxemburg, cu un salariu minim de 2.571 EUR.

Etapele implementării Directivei în România. Prin Planul Național de Redresare și Reziliență, România și-a asumat transpunerea Directivei 2022/2041 cu privire la introducerea unui salariu minim european în legislația românească. În acest scop, proiectul de lege pentru implementarea salariului minim european, denumit în legislația noastră "salariul minim adecvat", a fost adoptat de Senatul României pe data de 7 octombrie 2024. Pentru aplicare, însă, este necesară și aprobarea Camerei Deputaților și, ulterior, publicarea în Monitorul Oficial.

Aplicarea prevederilor privind salariul minim adecvat ar urma să intre în vigoare începând cu ianuarie 2025.

Conform Directivei, România trebuie să stabilească un mecanism transparent de ajustare a salariului minim pe economie, în strânsă legătură cu inflația, productivitatea muncii și creșterea costului vieții, astfel încât salariul minim să poată acoperi nevoile de bază ale angajaților și ale familiilor acestora.

Modificările Codului Muncii aduse de proiectul pentru implementarea Directivei în forma actuală. Odată cu aprobarea proiectului de lege pentru implementarea Directivei, se va completa art. 160 din Codul Muncii, în care se menționează faptul că salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri, salariul de bază minim brut reprezentând suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată.

Proiectul în forma actuală presupune și modificarea art. 164, acesta urmând a prevedea faptul că salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin actualizarea periodică, anual, prin hotărâre a Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu utilizarea procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Această procedură care stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut, cuprinde următoarele:

- 1) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- 2) criteriile de stabilire și actualizare a salariului minim brut pe țară garantat în plată, care să includă cel puțin următoarele elemente:
 - a) puterea de cumpărare a salariului minim, 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.

- 3) indicatorii statistici naționali aferenți criteriilor prevăzute la pct. 2);
- 4) setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare de impact asupra mediului economic și social;
- 5) modul de realizare a analizelor suport și de monitorizare a evoluției salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ între 47%-52% al raportului dintre valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare.

Provocări în implementarea Directivei. Pentru implementarea Directivei europene privind salariul minim adecvat, România trebuie să aibă în vedere provocările asupra sistemului economic ce ar putea apărea odată cu majorarea salariului minim brut, între care:

- Inflația: Creșterea salariilor minime ar putea determina o creștere proporțională a prețurilor, reducând astfel puterea de cumpărare a angajaților, în ciuda obținerii unui salariu mai mare.
- Presiune asupra contribuabililor mici: Întreprinderile mici, adică o parte semnificativă din economia României, ar putea

întâmpina dificultăți în susținerea costurilor suplimentare generate de creșterea salariului minim.

- Piața muncii: Există posibilitatea ca sectoarele cu salarii minime să reducă personalul pentru a face față costurilor salariale crescute.

Impactul asupra angajaților. Implementarea salariului minim adecvat în România reprezintă o modalitate evidentă pentru salariați de a-și îmbunătăți calitatea vieții. De asemenea, creșterea salariului minim poate contribui la reducerea migrației economice, un fenomen care continuă să afecteze România. Mulți români au ales să emigreze în alte țări din Uniunea Europeană în căutarea unor salarii mai mari, iar prin creșterea salariului minim, România poate deveni mai atractivă pentru salariați, reducând, astfel, exodul forței de muncă și pierderile economice asociate acestui fenomen.

Transpunerea Directivei reprezintă un pas important pentru asigurarea unui trai decent pentru toți angajații. Cu toate acestea, succesul acestei măsuri depinde de modul în care va fi gestionată la nivel național. Deși provocările economice sunt semnificative, beneficiile pentru angajați și economia țării pe termen lung pot fi considerabile, întrucât un salariu minim adecvat poate reduce inegalitatea socială și poate crea o economie echitabilă și mai prosperă pentru toți salariații.

Cum să pui serviciile corporative să lucreze împreună și de ce



Claudia Stan

Associate Director,
People Services

Serviciile corporative, sau, altfel spus, serviciile interne sau “suport”, au potențialul de a influența real rezultatele unei organizații. Dar, pentru a-și îndeplini cu adevărat acest potențial, ar trebui ca funcțiile pe care le îndeplinesc, indiferent că este vorba despre achiziții, resurse umane (HR), financiar, IT sau juridic, să se coordoneze și să privească către aceeași direcție pentru a sprijini crearea de valoare. Ușor de spus, greu de pus în practică, însă, pentru că fiecare funcție are tendința de a lucra în mod izolat, cu propriile obiective, practici de lucru, date și sisteme, așa cum arată și un recent studiu KPMG International.

Confruntate cu presiunile competitive, de reglementare și de sustenabilitate tot mai mari, companiile se așteaptă acum ca toate funcțiile existente la nivelul unei companii să joace un rol mai important în sprijinirea creării de valoare, prevenirea deprecierei valorii și gestionarea proactivă a riscurilor.

Studiul “Viitorul Serviciilor Corporative”, realizat recent de KPMG, la care au participat peste 250 de executivi din mai multe industrii, arată că în multe organizații serviciile corporative nu reușesc să-și atingă întregul potențial. În ciuda inițiativelor continue de îmbunătățire a performanței, două treimi dintre respondenții la sondaj spun că funcțiile Corporate Services sunt evaluate doar „la așteptări” din punct de vedere al calității și eficienței. Doar o treime descriu serviciile corporative existente ca fiind „eficiente”.

Despre valoare și cum este ea privită. Studiul arată că valoarea ocupă un loc important în preocupările liderilor chestionați: mai puțin de o treime dintre respondenți simt că serviciile corporative oferă în prezent „servicii de mare valoare, de înaltă calitate”. O sursă majoră ce generează pierderea de valoare este lipsa de aliniere între strategia de afaceri și modelul de operare; 74% dintre respondenți spun că acestea sunt în cel mai bun caz „moderat aliniate”. În schimb, aproape două treimi (64%) consideră că serviciile corporative conectate și colaborative ar avea un impact pozitiv asupra eficienței operaționale, precum și un răspuns mai rapid și mai agil la schimbare (41%).

Trei factori mențin izolarea și lipsa de colaborare între departamente/funcții: lipsa de aliniere între liderii funcționali și cei din conducerea executivă, insuficienta atenție acordată angajaților și dezvoltării de noi competențe,

precum și reacția insuficient de adaptată la nevoile unei piețe în continuă schimbare. Sondajul nostru sugerează că liderii funcționali ai serviciilor corporative și executivii din afara acestor servicii, nu se pun de acord asupra modului în care pot fi îmbunătățite serviciile de acest tip: 51% dintre executivi spun că răspunsul este reorganizarea serviciilor corporative, în timp ce 61% dintre liderii funcționali ai serviciilor corporative optează pentru o abordare mai puțin radicală, prin îmbunătățirea proceselor, datelor și tehnologiei în cadrul modelului funcțional actual. Aceste diferențe de opinie sunt, în parte, o consecință a factorilor culturali și a structurilor organizaționale tradiționale. Dintr-o perspectivă culturală, în unele organizații, statutul și recompensele se bazează pe dimensiunea funcției în termeni de oameni și buget - și mai puțin pe contribuția la crearea de valoare sau la gestionarea riscurilor.

Sondajul subliniază, de asemenea, că eficiența și reducerea costurilor se mențin ca prioritate numărul unu a liderilor și ca pârgii principale pentru a contribui la crearea de valoare.

Pe de altă parte, în următorii 3-5 ani, una dintre cele mai mari priorități pentru lideri, atât cei din front dar și back office, este inovarea; cu toate acestea, foarte puțini respondenți la sondaj plasează „oamenii” în fruntea agendelor lor. Cu excepția celor de la HR, doar o mică parte a executivilor chestionați afirmă că obiectivul lor de transformare ar fi acela de a „construi o forță de muncă calificată și motivată, într-o cultură a învățării continue”. Dezvoltarea talentelor și alinierea rolurilor sunt considerate cei mai puțin importanți factori în ceea ce privește transformarea funcțiilor Corporate Services. O astfel de mentalitate ar putea priva serviciile corporative de echipe care să fie pricepute, motivate (sau stimulate) să se schimbe și să înțeleagă nevoile clienților finali. Așa cum s-a demonstrat deja, oamenii sunt un factor crucial în orice călătorie de schimbare, așa că este vital să-i plasăm în centrul oricăror eforturi de remodelare a serviciilor corporative.

Să se schimbe! Dar cum? Și, atunci, care ar fi răspunsul corect: au nevoie serviciile corporative de o transformare completă sau doar de un fin reglaj?

Tehnologia aduce promisiunea unor operațiuni complet conectate, conducând la schimbări în procese, organizare,

model de livrare și operațiuni mai ample, contribuind astfel la consolidarea serviciilor corporative pentru a oferi clienților serviciile de calitate căutate.

Studiul oferă patru direcții de schimbare care ar putea conduce la obținerea efectului dorit – îmbunătățirea calității serviciilor.

1. Concentrați-vă pe valoarea adusă de companie și proiectați servicii corporative tocmai pentru a sprijini crearea de valoare. Mutându-și atenția de la obiective silozate, funcționale, la obiective mai largi, organizaționale - și măsurându-și contribuția la crearea de valoare și la gestiunea riscurilor - serviciile corporative își pot crește impactul și pot construi încredere la nivelul conducerii.
2. Valorificați puterea datelor pentru a oferi mai multă valoare afacerii. Ambiția de a avea servicii corporative conectate și integrate depinde de fluxul rapid și de accesul fără probleme la datele comune. Atunci când acestea se bazează pe o arhitectură integrată și o forță de muncă bine pregătită și alfabetizată digital, pot oferi informații valoroase clienților săi interni și pot sprijini crearea de valoare.
3. Îmbrățișați Gen AI pentru a îmbunătăți serviciile corporative. AI – și în special Gen AI – are potențialul de a transforma profund serviciile corporative, atât prin eficientizarea unor procese actuale, dar și prin oferirea de capacități și procese complet noi. Liderii trebuie să ia în considerare cum să echilibreze capacitățile digitale și cele umane pentru a maximiza beneficiile, păstrând în același timp încrederea în AI.
4. Încurajați schimbarea pentru a dezvolta serviciile corporative. Structurile înrădăcinate și modalitățile de lucru în izolare împiedică schimbarea. Liderii serviciilor corporative – și angajații – trebuie să fie stimulați să depășească granițele funcționale, să colaboreze cu alte funcții și să își alinieze obiectivele cu cele mai largi ale organizației.

Decizie ICCJ: Chiar și fără acordul interlocutorului, înregistrarea convorbirilor telefonice între salariați și angajatori poate constitui probă în instanță



Ioana Barbu

Associate Manager ,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Înregistrările convorbirilor telefonice între salariați sau între un salariat și un reprezentant al angajatorului pot fi admise ca probe în litigii, chiar și fără acordul interlocutorului, a stabilit recent Înalta Curte de Casație și Justiție. Condiția pentru admisibilitatea lor este ca utilizarea să fie strict proporțională cu exercițiul dreptului la probă și să fie asigurat un just echilibru între dreptul la probă și dreptul la viața privată.

În cadrul ședinței din 16 septembrie 2024, Înalta Curte de Casație și Justiție (ICCJ) a decis admiterea unei sesizări formulate de Curtea de Apel București – Secția a VII pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ("CAB") și a stabilit următoarele:

„Proba cu înregistrarea unei convorbiri telefonice între un salariat și un alt salariat sau reprezentant al angajatorului, solicitată într-un litigiu împotriva angajatorului, este admisibilă, chiar dacă înregistrarea a fost efectuată fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului, cu condiția asigurării unui just echilibru între dreptul la probă, pe de o parte, și dreptul la viața privată, pe de altă parte, în sensul că încuviințarea probei trebuie să fie indispensabilă exercițiului dreptului la probă și strict proporțională cu acest scop”.

CAB a dispus sesizarea ICCJ în vederea dezlegării următoarei chestiuni de drept: *dacă înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai*

angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, pot fi considerate mijloace de probă, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri, într-o cauză aflată pe rolul instanței având ca obiect "pretenții".

Situația de fapt a speței, astfel cum aceasta este prezentată în încheierea CAB de sesizare a ICCJ, a presupus o cerere de chemare în judecată introdusă de un salariat împotriva angajatorului, în vederea obligării acestuia din urmă la plata unei sume de bani cu titlu de daune pentru prejudiciul moral și material suferit ca urmare a unor pretense acțiuni necorespunzătoare ale angajatorului, acțiuni pe care prima instanță le-a considerat a se subscrie noțiunii de hărțuire. Sesizarea ICCJ a intervenit în cadrul apelului formulat atât de reclamant, cât și de pârât, iar CAB a inclus printre punctele de vedere care au stat la baza sesizării următoarele:

Potrivit art. 341 alin. 2 din Codul de procedură civilă, „Sunt, de asemenea, mijloace materiale de probă și fotografiile, fotocopiile, filmele, discurile, benzile de înregistrare a sunetului, precum și alte asemenea mijloace tehnice, dacă nu au fost obținute prin încălcarea legii ori a bunelor moravuri.” Așadar, legiuitorul îngăduie în mod expres ca înregistrările audio să reprezinte probe în procesul civil.

În ceea ce privește noțiunea de *bune moravuri*, CAB a considerat că aceasta trebuie să fie interpretată ca impunând oricărei părți ce participă la o conversație o cunoaștere rezonabilă a condițiilor în care se desfășoară interacționarea;

În doctrină, cu privire la utilizarea ca mijloc de probă a înregistrării convorbirilor telefonice, s-a subliniat necesitatea ca acestea să fie obținute și utilizate cu respectarea principiului loialității (care nu pare a fi altceva decât o aplicare particulară a ceea ce legiuitorul a înțeles să subsumeze termenului generic de bune moravuri): "Așadar, loialitatea administrării probei are o importanță principală mai mare decât necesitatea probării unor raporturi juridice." (Zidaru Liviu, Pop P., *in Drept procesual civil*", Editura Solomon, pag.227);

Înregistrarea conversației telefonice purtate fără acordul persoanei înregistrate poate fi folosită ca mijloc de probă, întrucât nu vizează aspecte legate de viața privată a celor implicați în conversația înregistrată;

CAB a făcut referire și la jurisprudența CEDO, în cadrul căreia s-a considerat că este esențial să existe o avertizare prealabilă referitor la măsura monitorizării.

Din cele de mai sus, reiese că opinia CAB a fost mai degrabă împotriva utilizării ca mijloc de probă a înregistrărilor, dar ICCJ a decis în sensul admisibilității acestui mijloc de probă și în lipsa unui acord/a unei informări prelabile din partea interlocutorului, atâta timp cât sunt respectate condițiile prevăzute în decizie.

Decizia ICCJ este obligatorie de la data publicării acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I, iar, pentru instanța care a depus sesizarea, de la data pronunțării deciziei.

Decizia ICCJ a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1047 din 18 octombrie 2024.

Proiecte Legislative

Sumar septembrie

01

În Monitorul Oficial nr. 892 din 4 septembrie 2024 a fost publicat Ordinul 1.874/1.162 al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind completarea Clasificării ocupațiilor din România — nivel de ocupație (șase caractere).

Conform ordinului, se adaugă o nouă ocupație în Clasificarea ocupațiilor din România, cea de Profesor itinerant și de sprijin, cod COR 235926.

02

În Monitorul Oficial nr. 899 din 5 septembrie 2024, a fost publicată Legea 244/2024 pentru modificarea alin. (1) al art. 100 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Astfel, începând cu veniturile din pensii aferente lunii octombrie 2024, plafonul lunar neimpozabil de 2000 lei/lună, reprezentând venituri din pensii pentru care nu se datorează impozit pe venit, se majorează la nivelul de 3000 lei/lună.

03

În Monitorul Oficial nr. 905 din 6 septembrie 2024, a fost publicată Ordonanța de urgență 107/2024 pentru reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare în domeniul gestionării creanțelor bugetare și a deficitului bugetar pentru bugetul general consolidat al României în anul 2024, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, prin care a fost acordată anularea dobânzilor, penalităților și a altor accesorii aferente obligațiilor bugetare principale restante la data de 31 august 2024, prevederile aplicându-se tuturor categoriilor de contribuabili.

04

În Monitorul Oficial nr. 948 din 20 septembrie 2024, a fost publicat Ordinul 1.938 al ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina.

Potrivit Procedurii, cetățenii ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina și doresc să se încadreze în muncă, dar nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate, se pot prezenta la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, pentru a fi înregistrați, în baza actului de identitate. Ulterior, persoana completează o declarație pe propria răspundere prevăzută de Ordin, în care specifică informații privind studiile absolvite, calificări obținute, experiență în muncă, starea de sănătate și limbile străine vorbite, pasul final fiind susținerea interviului cu angajatorul în cauză.

05

În Monitorul Oficial nr. 956 din 24 septembrie 2024, a fost publicat Ordinul 4679/2024/2024 al ministrului finanțelor și al ministrului muncii și solidarității sociale pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2024.

Conform acestui act normativ, începând cu luna octombrie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, nu poate depăși cuantumul de 40,04 lei. De asemenea, această valoare se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2025, respectiv februarie 2025 și martie 2025.

06

În Monitorul Oficial nr. 974 din 27 septembrie 2024, a fost publicat Ordinul 4.680/3.219 al ministrului finanțelor și al ministrului culturii privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2024.

Astfel, pentru semestrul II al anului 2024, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 220 lei/lună, respectiv de maximum 440 lei/eventiment. Valorile nominale astfel stabilite se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2025, respectiv februarie 2025 și martie 2025.

07

În Monitorul Oficial nr. 975 din 27 septembrie 2024, a fost publicat Ordinul 5.339/2.025 al ministrului finanțelor și al ministrului muncii și solidarității sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2024.

Astfel, pentru semestrul II al anului 2024, începând cu luna octombrie 2024, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de 660 lei. Valoarea nominală astfel stabilită se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2025, respectiv februarie 2025 și martie 2025.

Meet the Consultant



Camelia Preda

Consultant II,
Tax Payroll KPMG

Mă numesc Camelia Preda și acum un an m-am alăturat echipei KPMG de Payroll din People Services în calitate de consultant în domeniul administrării de personal, având o experiență de peste 15 ani în consultanță HR.

Am absolvit Facultatea de Drept și Instituții Europene din cadrul Universității Româno - Germane din Sibiu, urmând, pe rând, cursuri de Inspector resurse umane, Manager resurse umane și Expert în legislația muncii.

În cadrul echipei de Payroll, rolul meu este acela de a gestiona, pe partea de administrare de personal, un

portofoliu de clienți care își desfășoară activitatea în domenii diverse, prin oferirea de consultanță pentru situații punctuale din zona legislativă.

Ce apreciez cel mai mult în această organizație este faptul că, de fiecare dată când am nevoie, pot să găsesc suport în cadrul echipei, și, astfel, împreună, venim în întâmpinarea și satisfacerea nevoilor de business ale fiecărui client.

Aștept cu nerăbdare noile provocări și reușite pe care le vom savura din plin împreună.

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

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

Constanța

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

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iași

Șos. Păcurari nr. 138, Clădirea IDEO,
Etaj 3, biroul nr. E 3-1
Iași, 700545

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

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

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

