



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Septembrie 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

Amnistia Fiscală 5.0 – Cine poate beneficia de prevederile Ordonanței?

Trenduri în HR

7

EDI: Cum Egalitatea, Diversitatea și Incluziunea pot deveni motoare de creștere și avantaj competitiv

Dreptul Muncii

10

Noi proiecte de lege privind relațiile de muncă aflate în dezbatere

Proiecte Legislative

13

Sumarul lunii august 2024

Meet the Consultant

15

Denisa Cumpănașu, Associate Manager, Tax Payroll KPMG

Săptămânile acestea am aflat din raportul Draghi, realizat la comanda Comisiei Europene, că Uniunea intră în prima perioadă din istoria sa recentă în care creșterea economică nu va fi dublată de creșterea populației. Dimpotrivă, spune raportul, până în 2040, se preconizează că forța de muncă va scădea cu aproape 2 milioane de lucrători în fiecare an. Ceea ce înseamnă că va trebui să ne bazăm mai mult pe productivitate pentru a stimula creșterea economică. Dacă UE ar menține rata medie de creștere a productivității din 2015, ar fi suficient să menținem PIB-ul constant până în 2050. Dar, dacă Europa nu poate deveni mai productivă, Europa va trebui să aleagă. Nu va putea deveni, dintr-o dată, un lider în noile tehnologii, un reprezentant al responsabilității climatice și un jucător independent pe scena mondială. Nu își va putea finanța modelul social. "Va trebui să reducem parțial, dacă nu integral, ambițiile noastre. Aceasta este o provocare existențială", a spus Draghi. Rămâne de văzut cât de multe dintre ideile avansate vor fi preluate din raportul Draghi și cum vor proceda statele pentru a-și crește productivitatea și competitivitatea. Dar Draghi a arătat, din nou, către elefantul din cameră.

Pentru a ne păstra tot în contextul actualității europene, am să vă spun și că am participat zilele acestea la un webinar realizat în colaborare cu alte birouri KPMG, pe tema asigurărilor sociale, pensii transfrontaliere, digitalizare și mobilitate internațională.

Am să vă spun și că a apărut cel mai recent raport KPMG din seria New world. Be brave. Pe care îl puteți citi [aici](#), unde veți găsi detalii despre cum își reinventează companiile opțiunile de remunerare și beneficii pentru a atrage și reține lucrătorii, dar și despre lecțiile învățate în materie de remote working în întreaga lume.

În plan local, după o vară prea liniștită, cu foarte puține proiecte legislative, a venit amnistia, a cincea din ultimii zece ani, care a reaprins polemica în piață - tabăra pro creștere a ratei conformării și a încasărilor la bugetul de stat versus tabăra contra, care vede o problemă de echitate și de hazard moral. Cum este deja o obișnuință ca deciziile să fie luate fără o analiză prealabilă și fără a evalua corect consecințele și costurile, Buletinul nu va trata cum ar fi fost mai bine să procedeze Guvernul, ci va prezenta cum anume trebuie contribuabilii persoane fizice să acționeze, pentru a-și optimiza situația fiscală. Venim cu detalii despre cele două măsuri de care pot beneficia persoanele fizice, condițiile și pașii pe care trebuie să îi urmeze, pentru a profita de oportunitatea de regularizare fiscală și stimulentele pentru conformare oferite de Ordonanță.

EDI, adică Egalitate, Diversitate și Incluziune, este un alt subiect pe care îl tratăm în numărul din această lună. Într-un mediu marcat de diversificarea forței de muncă și de schimbări rapide în structura demografică, implementarea strategiilor EDI devine o prioritate centrală pentru orice organizație. Conform Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), piața muncii reflectă o gamă largă de caracteristici individuale, de la vârstă și dizabilități, la identitatea de gen și orientarea sexuală. Și, deși diversitatea este esențială pentru succesul pe termen lung, multe organizații se confruntă cu provocări semnificative în implementarea strategiilor EDI, precum neînțelegerea beneficiilor diversității, aplicarea inadecvată a politicilor de incluziune și eșecul în a adresa problemele legate de echitate. Aceste lacune pot duce la pierderea talentelor, scăderea productivității și o reputație negativă pe piață.

Veți putea afla și despre proiectele importante de lege ce ar urma să reglementeze relațiile de muncă aduse de luna septembrie și vă veți întâlni cu consultantul lunii, Denisa Cumpănașu.

Până data viitoare, lectură plăcută
Mădălina

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



Amnistia Fiscală 5.0 – Cine poate beneficia de prevederile Ordonanței?



Daniel Jinga

Director,
Tax People Services

Cea de-a cincea amnistie fiscală din ultimii zece ani a fost deja publicată în Monitorul Oficial (nr. 905 din 6 septembrie 2024), cu scopul declarat de a "gestiona creanțele bugetare și deficitul bugetar al României". 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. Ce trebuie să știe persoanele fizice despre Amnistia 5.0?

Ca în cazul oricărei iertări de obligații fiscale, trebuie analizate aspectele care țin de oportunitatea de regularizare a situației fiscale, fără suportarea unor costuri suplimentare, ce aduce, în extremis, o stimulare a conformării voluntare. Pe de altă parte, însă, pot exista voci care să vadă în această măsură o inechitate față de cei care și-au achitat obligațiile fiscale la timp. Să lăsăm dezbateră pe seama teoreticienilor și să analizăm măsurile incluse în Ordonanță ce vizează persoanele fizice.

- O măsură ce vizează anularea dobânzilor, penalităților și a altor accesorii aferente obligațiilor bugetare principale restante la data de 31 august 2024;

- O măsură ce vizează anularea unui procent de 50% din obligațiile bugetare principale restante, cu condiția stingerii unui procent de 50% până la data depunerii cererii de anulare sau, pentru sumele restante mai mari de 5.000 lei, se poate solicita anularea unui procent de 25%, cu condiția stingerii unui procent de 75% din obligația principală restantă.

Așadar, Ordonanța prevede, în cazul persoanelor fizice, atât anularea dobânzilor, penalităților și a altor accesorii, cât și posibilitatea anulării unui procent din obligația principală de plată.

OBLIGAȚII. Care sunt obligațiile bugetare care pot fi subiect al Amnistiei fiscale? Potrivit Ordonanței există mai multe categorii de obligații bugetare incluse în Amnistia fiscală și anume:

- 1. Obligațiile scadente până la 31 august 2024:** Toate datoriile bugetare cu termen de plată până la această dată.
- 2. Diferențele stabilite prin decizii de impunere:** Sumele suplimentare stabilite prin controale fiscale sau decizii comunicate până la 31 august 2024.
- 3. Obligațiile stabilite din oficiu sau cu întârziere:** Sumele datorate stabilite de autoritățile fiscale din oficiu sau declarate cu întârziere între 1 septembrie 2024 și momentul depunerii cererii de anulare a penalităților.

4. Alte obligații de plată identificate prin titluri executorii:

Sumele de plată existente în evidențele fiscale sau stabilite de alte autorități și transmise spre recuperare până la 31 august 2024.

Îndeplinirea condițiilor/categoriilor de mai sus nu este suficientă, însă, pentru anularea dobânzilor, penalităților și a altor accesorii, deoarece procedura de anulare nu este efectuată automat de către organul fiscal.

CONDIȚII. În schimb, există o serie de condiții pe care fiecare contribuabil trebuie să le urmeze pentru a fi beneficiar al Ordonanței. Pentru a beneficia de anularea accesoriiilor, contribuabilii trebuie să îndeplinească o serie de condiții care trebuie aplicate în funcție de categoria obligațiilor datorate:

- **obligații bugetare principale**
- **obligații bugetare principale declarate suplimentar prin declarație rectificativă**
- **obligațiilor bugetare principale cu scadențe anterioare datei de 31 august 2024 inclusiv și individualizate în decizii de impunere**

Așadar, trebuie să acordăm atenție și tipului de obligație datorată pentru a stabili care sunt regulile pe care contribuabilul persoană fizică trebuie să le îndeplinească.

DESPRE CE ȘI CUM. Iată regulile și pașii aplicabili fiecărui tip de obligație:

1. Pentru anularea dobânzilor, penalităților și a accesoriiilor aferente **obligațiilor bugetare principale** contribuabilii trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:
 - **Stingerea Obligațiilor Principale Restante:** Toate obligațiile bugetare principale restante la 31 august 2024, administrate de organul fiscal central, trebuie stinse până la data de 25 noiembrie 2024.
 - **Stingerea Obligațiilor Curente:** Obligațiile bugetare principale și accesorii cu termene de plată cuprinse între 1 septembrie 2024 și data depunerii cererii de anulare a accesoriiilor trebuie, de asemenea, stinse până la 25 noiembrie 2024.

- **Depunerea Declarațiilor Fiscale:** Debitorii trebuie să aibă, în conformitate cu vectorul fiscal, toate declarațiile fiscale depuse până la data depunerii cererii de anulare a accesoriiilor. Dacă pentru anumite perioade declarațiile nu au fost depuse, obligațiile fiscale trebuie să fi fost stabilite de organul fiscal ca să se considere îndeplinită condiția.

- **Depunerea Cererii de Anulare:** Debitorii trebuie să depună o cerere de anulare a accesoriiilor după îndeplinirea tuturor condițiilor menționate, **dar nu mai târziu de 25 noiembrie 2024.**

2. Pentru anularea dobânzilor, penalităților și a accesoriiilor aferente diferențelor de obligații bugetare principale **declarate suplimentar prin declarație rectificativă**, contribuabilii trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- Depunerea declarației rectificative trebuie făcută începând cu data de 1 septembrie 2024 și până la data depunerii cererii de anulare a accesoriiilor inclusiv, dar nu mai târziu de data de 25 noiembrie 2024.
- Obligațiile bugetare declarate astfel trebuie stinse până la data depunerii cererii de anulare a accesoriiilor inclusiv, dar nu mai târziu de data de 25 noiembrie 2024.

3. Pentru anularea dobânzilor, penalităților și a accesoriiilor aferente **obligațiilor bugetare principale** administrate de organul fiscal central cu scadențe anterioare datei de 31 august 2024 inclusiv și individualizate în decizii de impunere emise ca urmare a unui control fiscal în derulare la data intrării în vigoare, contribuabilii trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- Stingerea tuturor diferențelor de obligații bugetare principale stabilite prin decizia de impunere până la termenul de plată specificat de lege, folosind orice metodă legală de plată.
- Depunerea cererii de anulare în termen de 90 de zile de la comunicarea deciziei de impunere (nerespectarea termenului determină pierderea dreptul de a beneficia de facilitate).

Din perspectiva formularelor care trebuie depuse, este de așteptat ca, în scurt timp, procedura de aplicare a acestor facilități să fie aprobată prin ordin al ministrului finanțelor.

Așadar, Ordonanța poate fi privită ca aducătoare de beneficii, dar și de provocări. Pe de o parte, oferă o oportunitate de regularizare fiscală și stimulente pentru conformare, ceea ce ar putea avea un efect pozitiv pe termen scurt asupra bugetului de stat. Pe de altă parte, induce sentimentul de inechitate între contribuabili.

Totodată, este esențial ca toți contribuabilii să fie conștienți de condițiile și termenele impuse, pentru a beneficia de facilități și să acționeze prompt, pentru a-și soluționa situația fiscală.



EDI: Cum Egalitatea, Diversitatea și Incluziunea pot deveni motoare de creștere și avantaj competitiv



Raluca Modoran
Manager,
People Services



Adriana Chițimia
Assistant I,
People Services

Într-un mediu marcat de diversificarea forței de muncă și de schimbări rapide în structura demografică, implementarea strategiilor de Egalitate, Diversitate și Incluziune (EDI) devine o prioritate centrală pentru orice organizație. Conform Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), piața muncii reflectă o gamă largă de caracteristici individuale, de la vârstă și dizabilități, la identitatea de gen și orientarea sexuală. Și, deși diversitatea este esențială pentru succesul pe termen lung, multe organizații se confruntă cu provocări semnificative în implementarea strategiilor EDI, precum neînțelegerea beneficiilor diversității, aplicarea inadecvată a politicilor de incluziune și eșecul în a adresa problemele legate de echitate. Aceste lacune pot duce la pierderea talentelor, scăderea productivității și o reputație negativă pe piață. Ce ar fi de făcut?

În România, la fel ca și în alte state europene, există reglementări privind egalitatea de șanse, combaterea discriminării și asigurarea unui mediu de lucru liber de discriminare. Acestea promovează practici incluzive, reglementări menite să creeze un mediu de lucru echitabil și să protejeze drepturile angajaților. Dincolo de respectarea unor obligații legale, însă, organizațiile care îmbrățișează diversitatea și incluziunea nu doar că sprijină bunăstarea angajaților, dar reușesc să se diferențieze prin inovație și rezultate financiare superioare. Pe măsură ce piețele devin tot mai globalizate și diversitatea devine o normă, companiile au nevoie să integreze EDI în strategia lor pentru a rămâne competitive.

De altfel, potrivit unui studiu McKinsey din 2018 pe tema incluziunii și diversității, într-un mediu global în care organizațiile cu o diversitate ridicată au o probabilitate cu 33% mai mare de a depăși competiția în profitabilitate, lipsa unei abordări eficiente a diversității și incluziunii poate aduce dezavantaje majore. De asemenea, organizațiile care nu adoptă o strategie EDI solidă riscă să piardă accesul la talente diverse și să rateze oportunități importante de inovare.

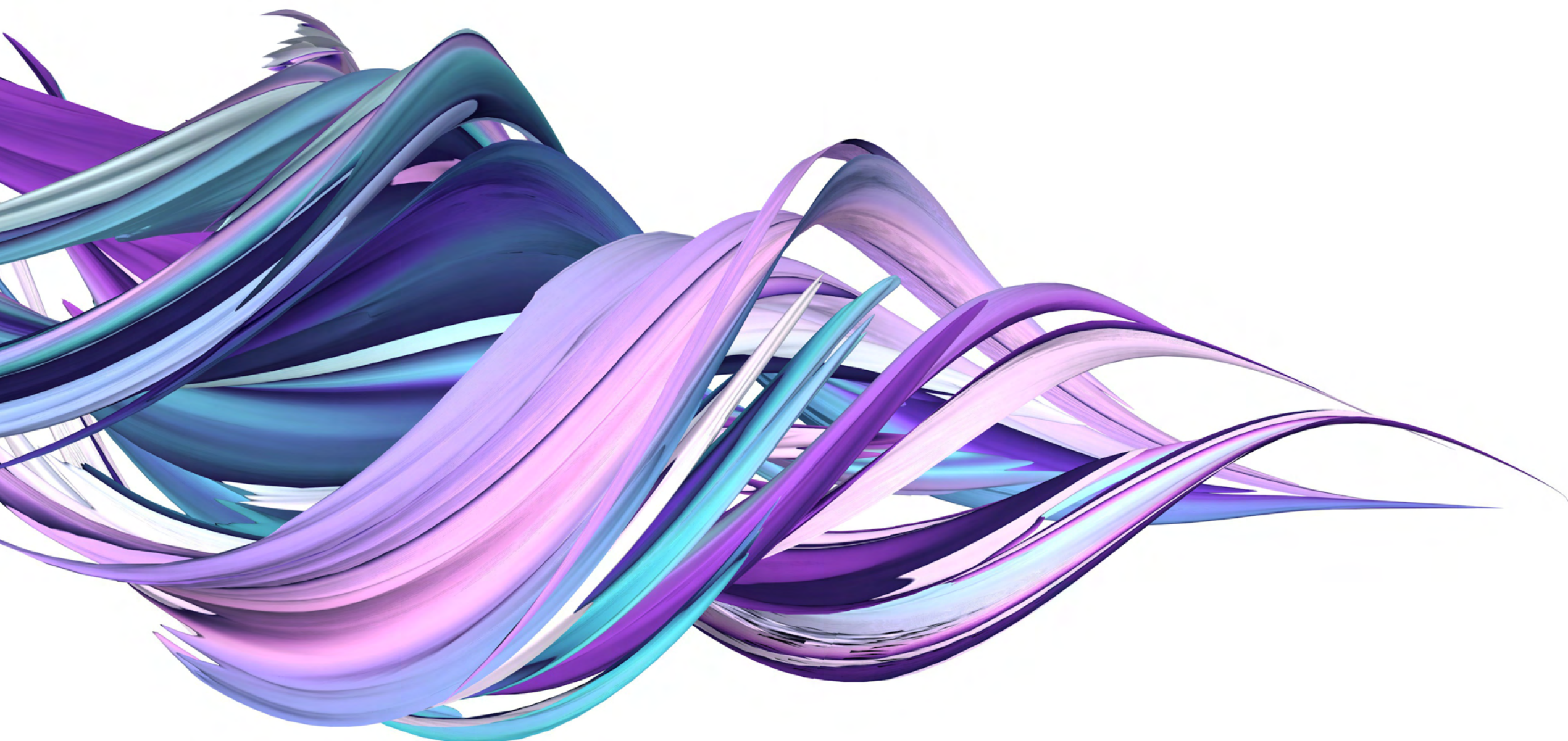
Pentru a depăși aceste provocări, companiilor le este recomandat să adopte o abordare integrată și strategică a EDI, axată pe acțiuni concrete și măsurabile. Iată câteva dintre soluțiile pe care le propunem:

- **Definirea unei strategii EDI aliniată cu strategia organizațională** pentru stabilirea unor obiective clare și măsurabile pentru diversitate și incluziune, ca prim pas în implementarea unui plan de acțiune coerent. Aceste obiective trebuie să fie aliniate cu direcția strategică generală a companiei și să respecte criteriile SMART (Specifice, Măsurabile, Realizabile, Relevante și limitate în Timp), asigurând astfel monitorizarea constantă a progresului și evaluarea rezultatelor. De exemplu, un obiectiv DEI poate viza atingerea unui anumit procent de diversitate de gen la nivelul pozițiilor de management.
 - **Dezvoltarea unui plan de intervenție coerent** pentru monitorizarea progresului și evaluarea impactului strategiei EDI prin utilizarea unor KPI specifici, pentru a obține rezultate tangibile și sustenabile. Prin evaluarea regulată a acestor indicatori, organizațiile pot identifica ariile care necesită îmbunătățiri și ajusta strategiile în mod corespunzător. De exemplu, un KPI relevant ar putea fi procentul de angajați din grupuri etnice și de gen diverse, cu obiective clare de creștere anuală pentru categoriile sub-reprezentate. Rapoartele trimestriale pot analiza diversitatea (gen, etnie, vârstă) și incluziunea (rata de retenție, satisfacția angajaților din grupurile diverse), evidențiind domeniile care necesită ajustări, precum recrutarea sau mentoratul în echipele cu progres mai lent. Pentru a asigura transparența, organizația poate publica anual un raport detaliat, care prezintă evoluția față de KPI și măsurile implementate, consolidând astfel încrederea angajaților și a investitorilor.
 - **Educația și formarea continuă** a echipelor de conducere și a angajaților pentru a înțelege beneficiile diversității și pentru a dezvolta competențele necesare creării unui mediu de lucru incluziv. Programele de formare continuă ar trebui să includă sesiuni de sensibilizare și educație privind diversitatea culturală, programe de leadership pentru incluziune și sesiuni de combatere a hărțuirii și discriminării, care să încurajeze dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive, unde diversitatea este înțeleasă și apreciată. Merită să menționăm un exemplu recent de reglementare care susține aceste principii - Hotărârea de Guvern nr. 970/2023, care a aprobat Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă. Prin astfel de programe de educație angajatorii pot nu doar să faciliteze implementarea acestei metodologii, ci și să accentueze importanța temei în cadrul companiei.
 - **Crearea unei culturi organizaționale deschise**, în care liderii joacă un rol activ și vizibil în promovarea incluziunii și diversității. Pentru ca strategia EDI să fie eficientă, se recomandă o schimbare culturală care să fie sprijinită de toți angajații, în special de lideri. Aceștia trebuie să joace un rol activ și vizibil în promovarea valorilor de egalitate, diversitate și incluziune, servind drept modele pentru restul organizației. Prin mentoratul activ pentru angajații din grupuri sub-reprezentate, susținerea unor ateliere de incluziune și organizarea unor mese rotunde care să aibă ca scop discuțiile deschise despre provocările legate de diversitate, liderii promovează comportamente incluzive, demne de urmat, care contribuie la schimbarea culturală necesară pentru o strategie EDI eficientă.
 - **Colaborarea cu experți și consultanți externi** pentru a dezvolta și implementa strategii EDI personalizate, adaptate specificului fiecărei organizații. Evaluarea mediului organizațional actual, dezvoltarea de programe personalizate de incluziune, stabilirea unor politici interne de aplicare corectă a inițiativelor EDI și auditarea periodică a rezultatelor sunt doar câteva arii în care expertiza adusă de consultanții și experții externi poate valorifica pe deplin beneficiile diversității și incluziunii în organizație.
- Implementarea unei strategii solide EDI aduce multiple beneficii organizațiilor. Echipele diversificate generează rezultate financiare superioare și decizii mai bine informate, contribuind direct la îmbunătățirea performanței organizaționale. O strategie EDI eficientă ajută, de asemenea, la atragerea și retenția talentelor, consolidând imaginea de angajator incluziv și pregătind organizația pentru succes pe termen lung. Diversitatea stimulează inovația și creativitatea, prin aducerea unor perspective noi,

iar organizațiile care promovează EDI se bucură de o reputație pozitivă pe piață, atrăgând parteneri și clienți care valorizează aceste principii.

Prin considerarea și adoptarea acestor măsuri, companiile nu doar că își vor maximiza eforturile de îmbunătățire a performanței financiare, ci vor crea premisele pentru atragerea de talente diverse, și pentru stimularea inovației și vor susține crearea unui mediu de lucru în care angajații se simt valorizați și motivați să contribuie la succesul organizației.

Ce alte inițiative de Egalitate, Diversitate și Incluziune ați implementat în organizația dumneavoastră și care au fost cele mai eficiente? Cum ați măsurat succesul acestora?



Noi proiecte de lege privind relațiile de muncă aflate în dezbatere



Ioana Barbu

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Luna septembrie vine cu câteva proiecte importante de lege ce ar urma să reglementeze relațiile de muncă. Iată ce prevăd cele mai interesante dintre ele și în ce stadiu se află.

Proiectul de lege privind stabilirea salariilor minime adecvate - urmărește modificarea mai multor acte normative, printre care și Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii ("**Codul muncii**"), având ca scop transpunerea prevederilor Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Printre modificările previzionate pentru Codului muncii se regăsesc următoarele:

- Completarea art. 160 cu prevederi 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.
- Adăugarea unei prevederi conform căreia salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată și că salariul

de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărârea Guvernului, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent;

- Modificarea art. 164 alin (1) acest alineat urmând a prevede 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;
- Modificarea alin. (2) al art. 164 din Codul muncii care va prevede faptul că nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit alin. (1), cu utilizarea procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Stadiu actual: În lucru la comisiile permanente ale Senatului României.

Proiectul de lege pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor ("OUG 111/2010"), prin care se adaugă câteva prevederi în OUG 111/2010, după cum urmează:

- Adăugarea unui nou articol, art. 5¹ care prevede la alin. (1) faptul că persoanele îndreptățite să beneficieze de concediul pentru creșterea copiilor născuți dintr-o sarcina gemelară, de tripleți sau multipluți, în condițiile art. 5, pot opta, o singură dată, la cerere, pentru unul din următoarele drepturi: (i) angajarea unei persoane de îngrijire pentru a ajuta părinții în creșterea și îngrijirea copiilor; sau (ii) efectuarea concomitentă a concediului pentru creșterea copiilor de către cei doi părinți dacă ambii îndeplinesc condițiile prevăzute de lege;
- Adăugarea art. 11¹ care prevede faptul că, în situația în care părintele care nu a solicitat inițial acordarea concediului pentru creșterea copilului optează pentru efectuarea concomitentă a concediului conform art. 5¹, dreptul la cel puțin 2 luni de concediu pentru creșterea copilului pentru respectivul părinte, se acordă fără întrerupere până la împlinirea de către copii a vârstei de 6 luni.

Stadiu actual: Înregistrat la Senatul României în 03.09.2024 pentru dezbateri și trimis pentru aviz către mai multe autorități.

Proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul ("Legea 176/2018") care aduce modificării acestei legi, spre exemplu:

- Modificarea art. 4 menționându-se faptul că în funcție de numărul de salariați, organizația-gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 10% din numărul total al salariaților, prin această modificare majorându-se procentul de la 5% la 10% din numărul total al salariaților la care se raportează numărul de interni cu care societățile pot încheia în mod simultan contracte de internship.

- Abrogarea art. 22 alin. (4) care prevede faptul că cuantumul primei de promovare a angajării prevăzută la alin. (3) al aceluiași articol se actualizează anual prin hotărâre a Guvernului, în funcție de rata inflației.

Stadiu actual: Înscris pe ordinea de zi a plenului Camerei Deputaților.

Proiectul de lege pentru completarea Legii 53/2003 privind Codul Muncii care urmărește completarea art. 34 alin. (3) din Codul muncii după cum urmează: „Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea formelor de studiu absolvite **începând cu ultima formă de învățământ obligatoriu**, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumurile acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.”. Astfel, proiectul are în vedere completarea în REVISAL și a următoarelor informații: nivelul și specialitatea formelor de studiu absolvite de salariați începând cu ultima formă de învățământ obligatoriu.

Stadiu actual: Înregistrat la Senatul României pentru dezbateri – a primit avize favorabile de la Consiliul Economic și Social și de la Consiliul Legislativ. Este în așteptare punct de vedere de la Guvern.

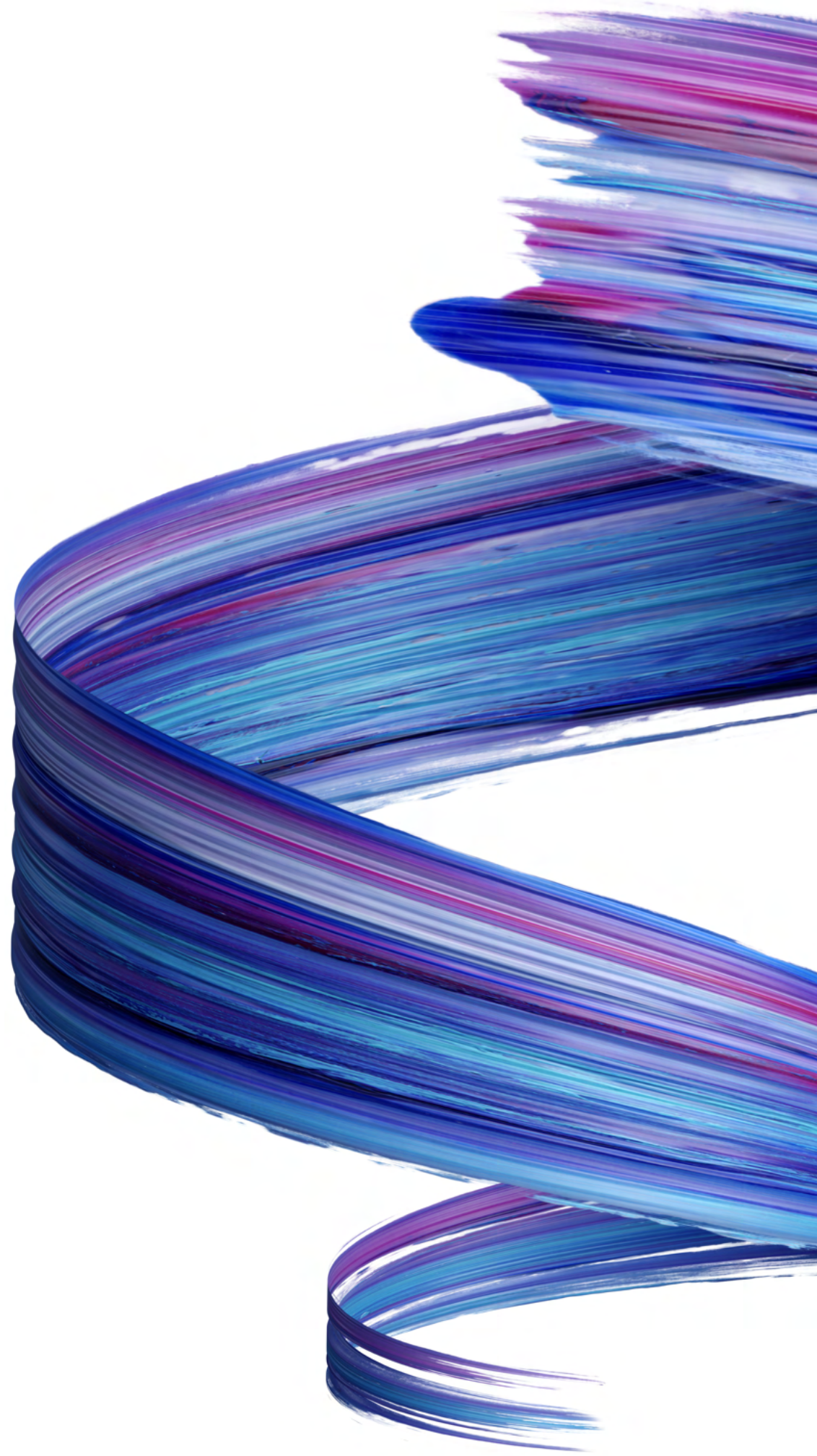
Pe lângă proiectele legislative detaliate mai sus, vă aducem în atenție și un **Punct de vedere al Guvernului în legătură cu propunerea legislativă privind modificarea Codului Muncii și a Legii societăților**, propunere care are în plan introducerea în Codul Muncii a unui articol care trata materia contractului de mandat potrivit căruia remunerația primită în temeiul acestui contract să fie asimilată din punct de vedere fiscal cu veniturile din salarii iar munca prestată în temeiul acestui tip de contract să constituie vechime în muncă.

Punctul de vedere al Guvernului este unul negativ iar în acesta se menționează următoarele:

- persoana care dă un mandat nu este angajator și astfel nu i se pot aplica drepturile și obligațiile reglementate de legislația muncii față de angajați pentru că mandatarul nu are calitatea de salariat;
- contractul individual de muncă presupune o relație de subordonare a angajatului față de angajator, iar contractul de mandat nu prevede o astfel de subordonare, mandatarul având independență în activitatea pe care o desfășoară;
- unul dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă, respectiv durata normală a muncii, nu este determinat în cazul activității desfășurate de mandatar, neexistând astfel de informații cu privire la durata efectivă a acesteia.
- o distincție trebuie făcută între vechimea în muncă necesară desfășurării unui raport de muncă și stagiul de cotizare, vechimea în muncă necesară deschiderii dreptului la pensie. În acest sens, vechimea în muncă necesară desfășurării unui raport de muncă se obține doar în urma prestării unei activități în temeiul unui contract individual de muncă sau asimilat acestuia, iar stagiul de cotizare poate fi realizat și de către persoanele care au încheiat un contract de asigurare socială.

Stadiu actual: În ciuda punctului de vedere negativ emis de Guvern, a fost adoptat de Senat la data de 15.09.2024 și, ulterior, a fost înregistrat la Camera Deputaților pentru dezbateri din data de 23.09.2024.

Propunerile legislative menționate se află în dezbateri și urmează să vedem dacă se vor adopta și care va fi forma finală a acestora.



Proiecte Legislative

Sumar august

01

În Monitorul Oficial nr. 763 din 5 august 2024 a fost publicat *Ordinul nr. 1875 al ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea modelelor formularelor necesare acordării unor beneficii de asistență socială pentru cetățenii străini sau apatrizi care provin din zona conflictului armat din Ucraina.*

Conform ordinului, se aprobă modelul declarației pe propria răspundere prin care părintele sau reprezentantul copilului provenit din zona conflictului armat din Ucraina certifică faptul că minorul se află în întreținerea acestuia în vederea acordării beneficiilor de asistență socială. De asemenea, se aprobă modelul declarației pe propria răspundere prin care persoanele care provin din zona conflictului armat din Ucraina și care primesc beneficii de asistență socială în conformitate cu ordonanța de urgență certifică faptul că locuiesc la adresa înscrisă în permisul de ședere temporară. Declarațiile se depun din 3 în 3 luni la agenția pentru plăți și inspecție socială județeană, respectiv a municipiului București care efectuează plata beneficiilor de asistență socială.

02

În Monitorul Oficial nr. 763 din 5 august 2024 a fost publicat *Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 3796/910/1216/2520/2024 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.*

03

În Monitorul Oficial nr. 771 din 7 august 2024 a fost publicat *Ordinul nr. 3801 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru completarea unor ordine ale președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind procedura de administrare și monitorizare a marilor contribuabili și contribuabililor mijlocii.*

Conform ordinului, prevederile privind plata obligațiilor fiscale ale marilor contribuabili se aplică și contribuabililor care devin mari contribuabili/nu mai au calitatea de mari contribuabili pe parcursul anului fiscal.

04

În Monitorul Oficial nr. 852 din 27 august 2024 a fost publicată *Hotărârea nr. 1037 pentru aprobarea Protocolului dintre Guvernul României și Consiliul de Miniștri al Bosniei și Herțegovinei privind succesiunea Bosniei și Herțegovinei la tratatele bilaterale încheiate între Republica Populară Română/Republica Socialistă România/România și Republica Populară Federativă Iugoslavia/Republica Socialistă Federativă Iugoslavia la nivel de stat, respectiv de guvern, semnat la București la 6 iunie 2024.*

Astfel, tratatele bilaterale încheiate între Republica Populară Română/Republica Socialistă România/România și Republica Federativă Iugoslavia/Republica Socialistă Federativă Iugoslavia la nivel de stat, respectiv de guvern, incluse în hotărâre intră în vigoare între România și Bosnia și Herțegovina. Printre acestea se numără și *“Înțelegere între Republica Socialistă România și Republica Socialistă Federativă Iugoslavia privind eliberarea pe bază de reciprocitate a actelor de vechime în muncă și de studii de către autoritățile celor două țări, care se referă la cetățenii lor, cu scutire de taxe, încheiată prin schimb de note verbale, semnate la București la 25 octombrie 1966, 12 septembrie 1967 și 3 octombrie 1967”.*

05

În Monitorul Oficial Nr. 861 din 28 august 2024 a fost publicată *Hotărârea CCF nr. 8/2024 privind stabilirea modalității de organizare și susținere a examenului de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent — sesiunea noiembrie 2024.*

Conform hotărârii, examenul de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent — sesiunea noiembrie 2024 se desfășoară în sistem online în data de 9 noiembrie 2024. Procedura de desfășurare a examenului în sistem online se publică pe site-ul Camerei Consultanților Fiscali cu cel puțin 15 zile înainte de data susținerii acestuia. Înscrierea la examen și depunerea documentelor aferente se fac exclusiv online, în perioada 30 septembrie 2024—18 octombrie 2024, pe site-ul www.ccfiscali.ro — secțiunea EXAMEN.

Meet the Consultant



Denisa Cumpănașu

Associate Manager,
Tax Payroll KPMG

Numele meu este Cumpănașu Denisa și lucrez ca Associate Manager în cadrul echipei de Tax Payroll a KPMG, începând cu luna august 2024.

Sunt o persoană organizată și muncitoare, cu o experiență vastă în comunicarea cu diverse tipuri de oameni, dobândită prin munca în vânzări și în sistemul bancar, dar și pentru că, de peste 9 ani, activez în domeniul serviciilor de payroll externalizate, colaborând cu clienți din diferite țări și domenii.

Abilitățile mele tehnice mă fac să mă simt în largul meu în proiectele de implementare și automatizare, având convingerea că eficiența poate fi mereu îmbunătățită prin automatizare.

În plus, am fost team leader timp de doi ani și jumătate, perioadă în care am realizat că oamenii sunt cea mai valoroasă resursă a unei companii și trebuie să fie întotdeauna pe primul loc.

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

