



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Iulie 2023





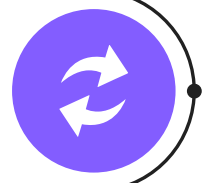
Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite 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.

© 2023 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

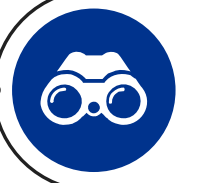
PAG 4 Opinii Fiscale

Scutirea de impozit pentru IT: ce se întâmplă, de fapt, cu nișele fiscale – extindere sau restrângere mascată?



PAG 6 Mobilitate Internațională

Acord european pentru regulile de digitalizare a procedurilor de vize Schengen, ce va îmbunătăți eficiența procesului de aplicare



PAG 8 Trenduri în HR

Conferința KPMG: Piața muncii – cum își pot păstra companiile flexibilitatea, continuând să fie productive



PAG 11 Dreptul Muncii

Legea nr. 179/2023 pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate



PAG 12 Noutăți Legislative

Sumarul lunii iunie 2023



PAG 13 Meet the Consultant

Cristina Mihalache, Associate Manager, Payroll Outsourcing, People Services



Majoritatea angajaților „deminisionează silențios” (variantea în română a celebrei sintagme quiet quitting), anunța Financial Times Gallup la începutul lunii iulie, conform datelor rezultate în urma celui mai recent sondaj al său. Quiet quitting, de fapt, vorbește despre angajații care se rezumă la a face strictul necesar la locul de muncă și care se simt deconectați de angajator. Gallup estimează că pierderea productivității din cauza unui engagement scăzut al angajaților s-ar putea echivala în 8,8 miliarde de dolari la nivel global, adică 9,9% din produsul intern brut global. Ce ar trebui să facă companiile pentru a-i ține aproape? Răspunsul este, ca întotdeauna, unul simplu în teorie, dar destul de complicat de aplicat în realitate – să le asigure flexibilitate, timp liber și să le păstreze o stare de bine. Cel puțin aceasta a fost concluzia celui mai recent eveniment organizat de KPMG în România pe tema „Piața muncii – cum își pot păstra companiile flexibilitatea, continuând să fie productive.” De altfel, vă invităm să citiți mai multe detalii în articolul dedicat, aflat în paginile următoare ale Buletinului.

Tot în Buletinul de iulie vă vom prezenta detalii despre un nou acord european pentru regulile de digitalizare a procedurilor de vize Schengen, ce este așteptat să aducă îmbunătățiri semnificative în eficiența procesului de aplicare pentru obținerea acestora. Practic, cererile de viză vor fi depuse pe o platformă unică, pe care vor putea fi încărcate toate datele relevante, documentele și unde va putea fi realizată inclusiv plata taxelor aferente procesului de obținere a vizei. În principiu, va fi necesară prezența fizică la un consulat doar pentru solicitanții care depun cererea pentru prima dată, pentru persoanele ale căror date biometrice nu mai sunt valabile sau pentru persoanele care au un nou document de călătorie. Restul persoanelor vor interacționa cu autoritățile prin intermediul platformei, de la depunerea cererii și până la obținerea vizei. În acest fel, cererile online vor reduce considerabil numărul de vizite la consulat pentru solicitanții de vize. Totuși, pentru a se putea demara procedura de implementare, acordul în discuție va trebui aprobat de către statele membre UE.

Vom încerca, de asemenea, să aflăm ce se întâmplă de fapt, cu scutirile de impozit pentru IT, dacă vorbim despre o extindere sau restrângere a facilităților fiscale. În acest scop, specialiștii KPMG în România au analizat Ordinul 20463/2023, emis de Ministerul Cercetării, Ministerul Educației, ministerul Muncii și Ministerul Finanțelor care introduce angajații instituțiilor publice locale, implicați în activități legate de dezvoltarea software între beneficiarii scutirii de impozit pe venit. Pentru a afla care sunt cele mai importante patru elemente de noutate din Ordin, vă invităm, însă, să lecturați articolul din Buletin.

Tot în numărul din iulie, vă vom prezenta și modificările aduse de Legea nr. 179/2023 în zona concediilor medicale și a indemnizațiilor aferente acestora. Scopul principal al modificării legislative este asigurarea cadrului legal pentru părinți de a beneficia de timp liber necesar îngrijirii copiilor bolnavi în vârstă de până la 12 ani, fără a fi nevoie să recurgă la alte tipuri de concedii. Dar mai multe veți afla citind articolul experților noștri.

De asemenea, veți găsi și sumarul modificărilor legislative relevante, publicate în luna iunie în Monitorul Oficial și vă veți reîntâlni cu consultantul KPMG.

Lectură frumoasă!

Mădălina Racovițan

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



Opinii Fiscale

Scutirea de impozit pentru IT: ce se întâmplă, de fapt, cu facilitățile fiscale – extindere sau restrângere mascată?



Monica Pascu

Senior Manager,
Tax Payroll



Raluca Cojocariu

Senior Consultant,
Tax Payroll

Chiar în mijlocul dezbaterii privind eliminarea facilităților fiscale sectoriale, un nou Ordin, emis de Ministerul Cercetării, Ministerul Educației, Ministerul Muncii și Ministerul Finanțelor vorbește despre extinderea lor, de la 1 iunie anul acesta, prin apariția unei noi arii de aplicare a scutirii de impozit pe venit. **Beneficiari – angajații instituțiilor publice locale, implicați în activități legate de dezvoltarea software.**

Ordinul 20463/2023 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator vine cu elemente de noutate. Astfel, scutirea de impozit pe venit se va aplica angajaților pentru care sunt îndeplinite criteriile legale aplicabile, al căror post face parte dintr-un compartiment care are ca obiect de activitate cel puțin unul dintre următoarele domenii, evidențiat în organigrama angajatorului: tehnologia informației și a comunicațiilor, inteligență artificială și tehnologii digitale emergente, administrare fiscală în format electronic, baze de date, servicii de e-guvernare și transformare digitală. De asemenea, facilitatea fiscală se va aplica și pentru angajații instituțiilor publice locale, nu doar pentru cei din instituțiile publice centrale, pentru perioada în care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator, potrivit competențelor și atribuțiilor specifice prevazute în fișa postului sau în orice alt act juridic care stabilește atribuțiile de serviciu ale angajatului. Prin excepție, în cazul instituțiilor publice, postul alocat desfășurării activității de creare de programe pentru calculator poate face parte și din categoria celor înființate în afara organigramei, potrivit legii.

La acest moment, scutirea de impozit pe venit se aplică și pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, obținute din desfășurarea unei activități de creare de programe pentru calculator în baza unui act de delegare, spre deosebire de situația anterioară, când se putea aplica doar pentru un contract individual de muncă, un raport de serviciu, act de detașare sau un statut special prevăzut de lege.

PATRU ELEMENTE ÎN DEZBATERE

Ordinul 20463/2023 aduce și patru aspecte controversate, ce ar putea deveni punctul de plecare al unor polemici în piață.

Astfel, primul dintre ele ar fi modificarea textului articolului 1, alineatul (1), acesta devenind *“angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator **destinate comercializării**”*. Este important să avem în vedere faptul că această modificare ne poate aduce în aceeași situație cu cea creată pentru scurtă vreme de Ordinul 872/2017, care includea în definiția activității de creare de programe pentru calculator condiția ca aceasta să fie realizată „în scopul realizării unui produs final sau a unei componente a unui produs final, destinat comercializării”. În lipsa unor precizări oficiale, recomandăm companiilor să clarifice cu autoritățile care ar fi interpretarea corectă a noului text normativ, pentru a evita riscul de a aplica în mod greșit facilitatea fiscală.

Un al doilea element privește articolul 3 alineatul (3): Ordinul 20463/2023 clarifică faptul că, în cazul angajaților instituțiilor publice, în situația în care activitatea de creare de programe pentru calculator se desfășoară efectiv pentru o fracție din lună, scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se aplică pentru întregul venit din salarii și asimilat salariilor realizat în luna respectivă. Detaliul poate ridica întrebarea dacă această prevedere nu ar putea fi interpretată ca fiind discriminatorie, întrucât Ordinul 20463/2023 nu aduce clarificări suplimentare cu privire la modul în care scutirea de impozit pe venit ar trebui să se aplice într-o situație similară pentru angajații din sectorul privat.

Un al treilea punct de dezbatere vizează articolului 4, alineatul (1) litera d), în care, pentru definirea documentelor justificative, se impune necesitatea ca angajații pentru care se aplică

facilitatea fiscală să pună la dispoziția angajatorului *“copia cu mențiunea "conform cu originalul" a diplomei **de licență** obținute în urma finalizării unei forme de învățământ superior de lungă sau de scurtă durată sau în urma finalizării ciclului I de studii universitare de licență”*. Nu știm, nici de această dată, dacă modificarea a fost intenționată și dacă cei care au validat textul Ordinului i- au înțeles pe deplin implicațiile. Atragem, însă, atenția că, prin modificare, se exclud, practic, de la aplicarea scutirii de impozit pe venit, angajații care au absolvit studii superioare care nu se finalizează cu obținerea unei diplome de licență.

Un al patrulea element ce ar putea genera dificultăți pentru angajatori și potențiale litigii cu anumite categorii de angajații este menținerea cerinței ca, la finalizarea studiilor superioare, în baza suplimentului de diplomă, angajatorul să excludă retroactiv de la aplicarea scutirii de impozit perioadele de întrerupere de școlaritate, în cazul în care aceste întreruperi nu au fost declarate de beneficiarul scutirii.

Ordinul 20463/2023 nu aduce, însă, clarificări și cu privire la modul în care angajatorul își poate recupera de la angajat prejudiciul generat de plata impozitului la stat și nici nu menționează dacă impozitul plătit retroactiv va fi purtător de penalități și dobânzi de întârziere la plată. Este important de observat faptul că Ordinul 20463/2023, prin articolul 5 aliniatul (3), menține în responsabilitatea angajatorului modul de acordare a scutirii de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor.

Având în vedere extensia recentă a acestei facilități fiscale pentru angajații din instituțiile publice, este posibil ca autoritățile să nu ia în considerare foarte curând potențiala eliminare a acesteia. Pe de altă parte, considerăm că organizațiile și comunitatea de afaceri ar trebui să acorde o atenție deosebită schimbărilor aduse de Ordinul 20463/2023 și să propună reprezentanților Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării discuții prin care să se clarifice intenția modificărilor menționate anterior și modul corect de aplicare a facilității fiscale.

Mobilitate Internațională

Acord european pentru regulile de digitalizare a procedurilor de vize Schengen, ce va îmbunătăți eficiența procesului de aplicare



Simona Duncă
Manager,
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare

Acord european pentru regulile de digitalizare a procedurilor de vize Schengen, ce va îmbunătăți semnificativ eficiența procesului de aplicare – cererile de viză vor fi depuse pe o platformă unică, pe care vor putea fi încărcate toate datele relevante, documentele și unde vor putea fi realizate inclusiv plățile taxelor. Totuși, pentru a se putea demara procedura de implementare, acordul în discuție va trebui aprobat de către statele membre UE.

Consiliul Uniunii Europene și Parlamentul European au ajuns, pe 13 iunie 2023, la o înțelegere privind regulile de digitalizare a procedurilor de vize Schengen și crearea unei platforme unice online. În principiu, va fi necesară prezența fizică la un consulat pentru solicitanții care depun cererea pentru prima dată, pentru persoanele ale căror date biometrice nu mai sunt valabile sau pentru persoanele care au un nou document de călătorie. Restul, vor interacționa cu autoritățile prin intermediul platformei, de la depunerea cererii și până la obținerea vizei. În acest fel, cererile online vor reduce considerabil numărul de vizite la consulat pentru solicitanții de vize, deoarece întâlnirile față în față vor fi necesare doar în situații specifice.

PROVOCĂRI

Provocările recente în domeniul migrației au modificat contextul politicii UE privind vizele. În plus, pandemia COVID-19 a încetinit considerabil operațiunile legate de vize, generând întâzieri mari în acordarea lor, ceea ce a impus adoptarea unor proceduri digitale mai eficiente.

Așa cum știm, procedura de aplicare pentru vize este adesea una încărcată administrativ – presupune pregătirea multor documente, pe suport hârtie, iar solicitanții sunt obligați să călătorească, pentru a-și depune cererile la consulate și pentru a-și ridica vizele ulterior.

Noile reguli vor transforma, așadar, semnificativ procesul de obținere a vizei Schengen, prin măsuri precum: **înlocuirea colantului de viză; introducerea unei platforme online unice pentru depunerea cererilor de viză; îmbunătățirea eficienței procesului de aplicare prin crearea unui singur site sau reducerea costurilor și a poverii administrative pentru solicitanți.**

În acest moment, este responsabilitatea statelor membre UE să aprobe propunerea de digitalizare a cererilor de viză înainte ca dezvoltările tehnologice să poată avea loc.

În perioada imediat următoare, ne așteptăm să fie stabilit un calendar pentru momentul în care fiecare stat membru al UE va decide cum susține legislația privind digitalizarea procedurilor de vize. Cu toate acestea, având în vedere faptul că acordul dintre Consiliul UE și Parlamentul European a fost încheiat relativ rapid, ne putem aștepta ca aprobarea statelor membre să aibă loc cu aceeași rapiditate.

DIGITALIZARE

În domeniul imigrației, UE a introdus deja un sistem digital pentru preaprobarea pasagerilor care călătoresc în UE din țări terțe scutite de vize, numit "ETIAS" (European Travel Information and Authorisation System), ce va fi aplicabil începând cu anul 2024.

Totodată, UE a introdus porți electronice care vor înregistra automat trecerile în și din UE ale cetățenilor non-UE care călătoresc într-o țară europeană pentru o ședere scurtă și care fie dețin o viză de ședere scurtă sau care nu au nevoie de viză, însă pot sta maxim 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile - acest lucru se numește sistemul "EES" (the automated border checks for Entry/Exit System). Se estimează ca EES să fie operațional până la finele acestui an. Potrivit dispozițiilor actuale, începând cu finalul anului 2023, cetățenii statelor terțe

care călătoresc în UE și care sunt exceptați de la viză, vor avea nevoie de aprobarea ETIAS înainte de călătorie.

Astfel, cetățenii non-EU care intră/ies din UE vor trebui să scaneze pașapoartele, ceea ce va permite autorităților de imigrare să identifice imediat persoanele care încalcă condițiile de intrare, de ședere sau de viză și care rămân în UE mai mult decât le este permis legal.

În plus, verificările automate la frontiere prin Sistemul de Intrare/Ieșire ("EES"), precum și faptul că autoritățile din UE vor avea informații precise despre călătoriile unei persoane, ar putea avea implicații și asupra altor aspecte ce țin de mobilitate, cum ar fi determinarea obligațiilor fiscale ale individului și ale companiei, precum și a altor obligații, cum ar fi contribuțiile la securitatea socială, probleme legate de stabilirea rezidenței permanente etc.

Așadar se pare că există un trend natural spre digitalizarea procesului de aplicare pentru vize.

De aceea, angajatorii ar trebui să fie conștienți de progresul transformării digitale în UE și să urmărească evoluțiile în acest sens. Prin digitalizarea diferitelor proceduri se așteaptă să se reducă povara administrativă, dar și creșterea inevitabilă, în paralel, a cerințelor privind acuratețea și promptitudinea informațiilor și documentelor ce trebuie prezentate autorităților.

Se preconizează că digitalizarea va permite autorităților relevante să efectueze verificări și evaluări mult mai eficiente decât în prezent, când se utilizează procese bazate pe hârtie.

Deși aceasta este o situație nouă, ne vom asigura că abordăm orice schimbare necesară cu viteză și agilitate și vă vom ține la curent cu orice aspect practic generat de aceasta.

Dacă sunteți interesați de acest subiect și doriți mai multe detalii, vom fi bucuroși să le discutăm.

Conferința KPMG: Piața muncii – cum își pot păstra companiile flexibilitatea, continuând să fie productive

Bătălia pe talente

Piața muncii a intrat în ultimii ani într-un proces de transformare radicală, cea mai importantă din ultimele generații, care a rescris regulile. Concepte de neconceput până atunci - munca la distanță și orarul flexibil, au devenit principalele puncte de negociere în ofertele de atragere și retenție a forței de muncă. Pe lângă dificultățile în a-și asigura oamenii cheie, companiile se confruntă și cu îmbătrânirea populației. România, se confruntă cu un trend demografic descendent, care va continua, cel puțin până în 2100, așa cum o arată prognozele. Iar organizațiile vor trebui să găsească soluții pentru a-și asigura forța de muncă, într-o piață în care plaja disponibilă de candidați se îngustează.

“Pentru candidați, beneficiile de flexibilitate sunt foarte importante și devin din ce în ce mai importante – o vedem și noi la candidații pe care încercăm să-i atragem în KPMG, dar și din discuțiile cu clienții. Trecem printr-o perioadă de tranziție către o flexibilizare a relațiilor de muncă, care poate este fără precedent pentru lumea pe care noi cu care noi suntem obișnuiți. Vorbim despre flexibilizare a muncii din două perspective: cea a locului și cea a timpului”, descrie Mădălina Racovițan, Partner, Head of People Services, KPMG în România starea de fapt. Iar mesajul ei pentru companii este să se adapteze și să accepte că noul normal va deveni banal în următorii ani: “vorbim despre acest concept al muncii de oriunde în care atât organizațiile, cât și angajații își pun problema în ce măsură există posibilitatea de a lucra în afara granițelor țării pentru angajatorul din țara ta de origine. Mai ales că organizațiile ar avea posibilitatea să exploateze și piețe ale muncii diferite de cele tradiționale, astfel încât un asemenea proiect, concept sau program ar putea fi benefic angajatorilor și din această perspectivă. Dar vorbim și de flexibilizarea timpului de muncă, de ideea de a lucra patru zile pe săptămână în loc de cinci, un concept încă în faza de experiment în România. Știm deja că multe organizații din

Flexibilitate, timp liber și stare de bine. Acestea ar fi direcțiile de urmat de către companii pentru a reuși ca, pe o piață a muncii extrem de competitivă și în continuare schimbare, să își păstreze angajații aproape, să continue să atragă forță de muncă și să fie în continuare productive. De asemenea, companiile trebuie să țină cont și de accentuarea

cerințelor de raportare și creșterea a transparenței introduse printr-o serie de Directive europene și modificări legislative. Care este calea de urmat? Mai jos am sumarizat opiniile experților KPMG în România, exprimate de aceștia în cadrul evenimentului organizat pe aceste teme, la finalul lunii iunie.

afara României, poate și din România, au făcut din diverse programe pilot, s-au făcut studii și cercetări pe acest subiect și unele studii au arătat că, deși angajații au lucrat mai puțin, productivitatea lor nu a scăzut, ba din contră în unele cazuri chiar a crescut”, crede Racovițan.

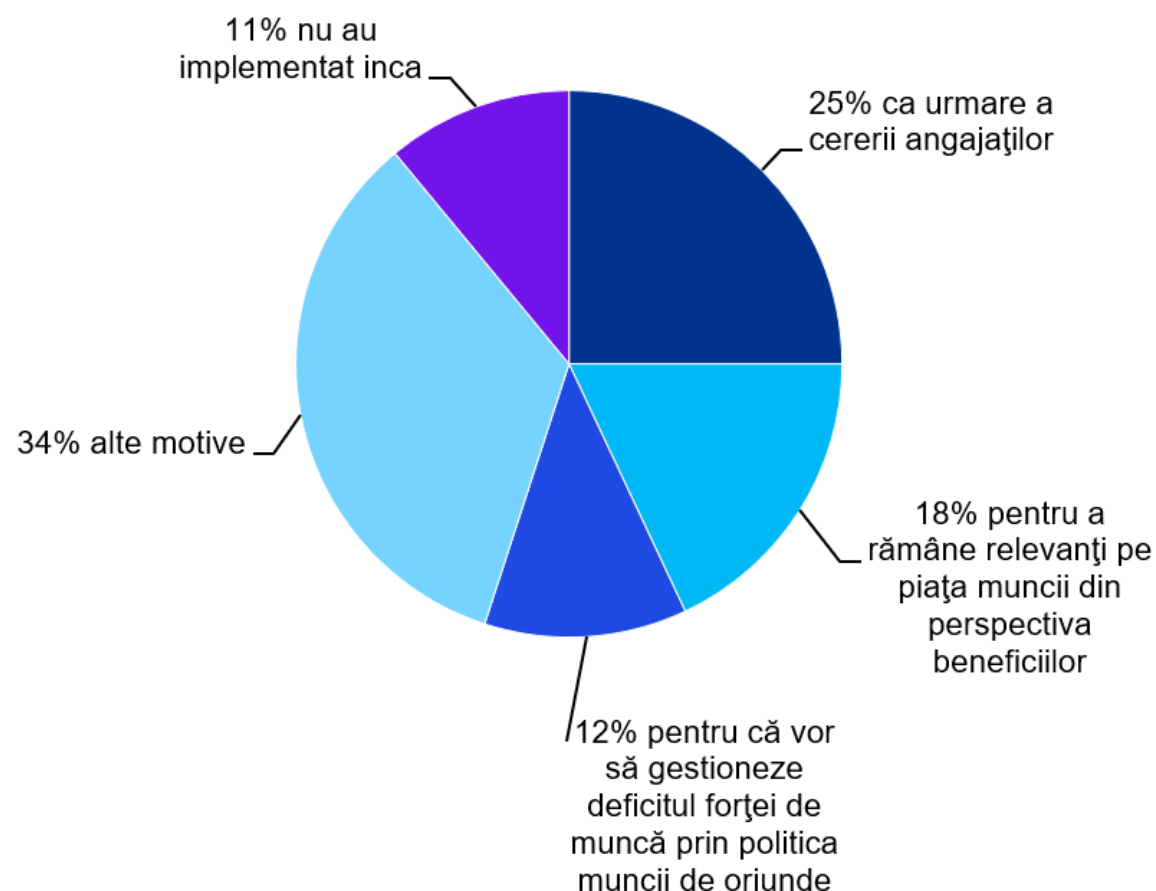
Cum să faci diferența

La rândul său, Inga Țîgai, Associate Partner, Tax People Services, KPMG în România este de părere că organizațiile ar trebui să nu se teamă să ia decizii “out of the box”, dacă vor să își câștige talentele de care au nevoie. *“Companiile care se luptă pentru talente trebuie să aibă agilitatea de a acționa mai repede, să accepte lucruri care sunt în afara unui concept prestabilit, pentru a face diferența în fața angajatului pe care și-l doresc foarte mult. E nevoie de curaj să fii primul pe piață care vine și schimbă paradigma, dar pe termen lung vei vedea beneficiile. Trendul este în această direcție, o vedem în alte țări. Atât timp cât vrem să inovăm în companie, trebuie să-i dăm angajatului ceva în schimb. Prin inovație, prin tehnologia pe care o aducem în departament trebuie să-i dăm timp liber, o stare de bine și în felul acesta suntem în aceeași barcă și angajatorul, și angajații”, crede Inga Țîgai. Înainte de a opta pentru flexibilitate, Inga sfătuiește companiile să se uite, într-o primă etapă, spre misiunea strategică și unde și-ar dori organizațiile să ajungă cu această schimbare. Pașii următori ar presupune consultări cu angajații, într-un dialog permanent, un proiect pilot în care să fie urmărit ce se schimbă și ce nu se schimbă, o evaluare, pentru a vedea avantajele și dezavantajele, și, apoi, extinderea în organizație a celor învățate.*

Productivitatea pe primul loc

Totodată, Daniel Jinga, Associate Director, People Services, KPMG în România, arată că, de fapt, în ciuda temerilor companiilor, munca de oriunde vine cu o creștere a

productivității angajaților în multe dintre cazuri. Astfel, un studiu KPMG Global de la finalul anului 2022, cu peste 600 companii respondente, arată că 89% dintre acestea au implementat o politică de muncă de oriunde, motivele fiind:



“Astfel, vedem că peste jumătate dintre cei 89% care au răspuns că au implementat sau vor implementa munca de oriunde percep introducerea unei politici a muncii de oriunde mai degrabă ca fiind generată de factori interni, factori ce țin de angajați, de organizație, de nevoia de business și mai puțin de factori externi, de industrie, piață. Și atunci așa spune că primul aspect pozitiv este cel al acoperirii deficitului de muncă. Cel de-al doilea aspect pozitiv este creșterea productivității, dacă implementarea este făcută cum trebuie, dacă avem un oarecare control și monitorizare a asupra politicii și a modului în care e implementată, și vorbim și de starea de bine a angajaților, care se traduce în aspecte benefice pentru business”, a detaliat Daniel Jinga.

Ce spune legea

Săptămâna comprimată de lucru este reglementată în Codul Muncii încă din anul 2003, când a fost adoptată legea 53/2003, spune Carmen Crețu, Associate Manager, KPMG Legal, Toncescu & Asociații. Din punctul lui Carmen de vedere, ar fi bine ca, pentru început, companiile care vor să implementeze munca

flexibilă să negocieze și să agreeze împreună cu salariatul forma de săptămână comprimată de lucru. Apoi, ea trebuie să fie prevăzută în cadrul contractului individual de muncă, pentru că este o excepție de la stabilirea programului de lucru de opt ore pe zi, cinci zile pe săptămână. De asemenea, această regulă trebuie să se prevadă și în contractul colectiv de muncă, dacă acesta există la nivelul companiei, iar dacă nu, trebuie să fie și în regulamentul intern al organizației, astfel încât salariații și angajatorul să aibă previzibilitate în ceea ce privește modul de organizare a activității. “Pentru implementarea săptămânii de lucru de patru zile și menținerea unui program de muncă de opt ore, veți constata că se schimbă natura juridică a contractului individual de muncă, dintr-un contract individual de muncă cu normă întreagă se transformă într-un contract individual de muncă cu treizeci și două de ore, deci cu timp parțial. KPMG, de pildă, utilizează un model hibrid – fie nouă ore cu jumătate de zi liberă, fie o zi întreagă liberă la două săptămâni”, a mai spus Associate Managerul KPMG Legal, Toncescu & Asociații.

Raportări nonfinanciare

Standarde noi de raportare, mult mai riguroase și mult mai extinse ca scop – un număr de peste patru ori mai mare de companii vor trebui să depună declarațiile, comparativ cu numărul companiilor care depun acum. Practic, raportarea de sustenabilitate se face în mod obligatoriu pentru companii cu peste 500 sute de angajați, conform prevederilor directivei de raportare nonfinanciară. Doar că, în 2022, a fost aprobată directiva de raportare corporativă de sustenabilitate, care prevede raportarea a zeci de metrici noi pe teme deosebite sau care nu erau neapărat în obiectivul organizațiilor, cum ar fi biodiversitatea, impactul schimbărilor climatice, sursa de apă ș.a.m.d. “Lucrul acesta va întâmpla începând cu 2024, care va fi primul an de raportare pe noile standard, deci în 2025 pentru anul 2024 vor raporta companiile care au peste 500 de angajați. Regulile de raportare se vor schimba, deci, avem raportarea nonfinanciară care se va face în același timp cu raportarea financiară, ceea ce va pune presiune pe resursa umană implicată direct în raportare, dar nu numai, ci și în pe oamenii din organizație care vor trebui să furnizeze datele operaționale ce vor fi raportate”, spune Ovidiu Popescu, Director, Energy, Sustainability & Climate Change, KPMG în România. “Această presiune va conduce la nevoia de digitalizare și de automatizare a colectării datelor, vorbim de date nonfinanciare care

trebuie colectate, validate, verificate pentru că vor fi în mod obligatoriu supuse auditului”, a mai avertizat Popescu companiile.

Transparentizarea salariilor

Despre o altă Directivă europeană, ce urmărește eliminarea discrepanțelor de salarizare și asigurarea unei plăți egale pentru bărbații și femeile care prestează același tip de activitate sau o activitate comparabilă (munca de aceeași valoare - cum o numește Directiva) a vorbit Claudia Stan, Associate Director, People Services, KPMG în România. Principiul exista deja în rândul statelor membre - diferențe de doar 13%, în medie, între salariul bărbaților și salariul femeilor. Dar noua directivă vine cu măsuri concrete și cu noi cerințe de transparentizare pentru angajatori față de lucrătorii lor, față de candidați în procesul de recrutare, față de autorități. *“Concret, dacă ne uităm la un candidat într-un proces de recrutare, înainte să intre într-o organizație, angajatorii vor fi obligați să ofere candidaților informații privind nivelul inițial de remunerare sau intervalul de remunerare pentru postul pentru care candidează, printr-un anunț sau printr-un alt mod. Probabil că o să vedem din ce în ce mai mult în anunțuri cât de curând și, după implementarea directivei, va fi de fapt o obligație pentru angajatori să facă asta. Dacă vorbim despre cei care sunt deja angajați, aici avem obligația de a pune la dispoziția lor criteriile pe baza cărora se stabilesc nivelurile de remunerare, politica de evoluție salarială - care trebuie să fie obiective, neutre din punct de vedere al sexului”, a mai precizat Associate Director-ul KPMG.*

Schimbări legislative locale de impact

Oganizațiile care au un număr de cel puțin zece angajați vor putea desemna reprezentanți ai salariaților. În vechea reglementare, condiția privea existența a cel puțin 21 de salariați. *“S-a păstrat condiția să nu existe sindicat în organizație. Vorbim de un reprezentant al salariaților, nu de un sindicat. Deci, de la zece angajați în sus, se pot desemna reprezentanți ai salariaților. Este și o modificare referitoare la faptul că și organizațiile mai mici acum pot alege astfel de reprezentanți”, a arătat Irina Stănică, Senior Managing Associate, KPMG Legal – Toncescu și Asociații. “În primul rând, angajatorii nu trebuie să intervină în acest proces fiindcă sancțiunile sunt foarte importante și foarte mari. În al doilea rând, în rândul reprezentanților nu pot fi alese persoane care au funcții de management, deci sunt implicate în procesul decizional”, mai explică Irina. O altă modificare care a fost mult discutată și mult contestată este reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național. *“Trebuie să ne reamintim că ultimul contract colectiv de muncă la nivel național a expirat în 2010, iar prin vechea lege a dialogului social a fost eliminat acest tip de contract. Există și decizii ale Curții Constituționale care au arătat că există diferențe la nivelul domeniilor din economia națională și atunci, dacă există aceste diferențe, se pot negocia contracte colective de muncă la nivel de sector cu condiții mai favorabile”, a conchis Stănică.**

Dreptul Muncii

Legea nr. 179/2023 pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

Legea își propune să extindă vârsta până la care se poate acorda concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, de la 7 ani în prezent, la 12 ani. Scopul principal al modificării legislative este asigurarea cadrului legal pentru părinți de a beneficia de timp liber necesar îngrijirii copiilor bolnavi în vârstă de până la 12 ani, fără a fi nevoie să recurgă la alte tipuri de concedii.

Astfel, Legea nr. 179/2023 (denumită în continuare „Legea nr. 179/2023”) a intervenit pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (denumită în continuare „OUG nr. 158/2005”).

Potrivit Legii nr. 179/2023, alin. (1) al art. 26 din OUG nr. 158/2005 a fost modificat în sensul în

care prevede faptul că asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Astfel, Legea nr. 179/2023 a extins vârsta copilului bolnav până la care asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijire de la vârsta de 7 ani la vârsta de 12 ani. Totuși, Legea nr. 179/2023 nu modifică vârsta copilului cu handicap până la care asigurații au dreptul al concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav, fiind prevăzută tot vârsta de 18 ani cum era anterior.

Legea nr. 179/2023 a intrat în vigoare în data de 26 iunie 2023.



Irina Stănică

Senior Managing Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana-Maria Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



În Monitorul Oficial nr. 567 din 23 iunie 2023

a fost publicată **Legea nr. 179/2023 pentru modificarea art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.**

Potrivit acestui act normativ crește limita de vârstă a copilului bolnav, de la șapte la 12 ani, până la care asigurații au dreptul la concediul și indemnizația pentru îngrijirea acestuia. În cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, limita de vârstă cerește până la împlinirea vârstei de 18 ani.

În Monitorul Oficial nr. 526 din 14 iunie 2023

s-a publicat Ordinul nr. 892/291/2023 al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România — nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011.

Astfel, conform acestui act normativ, în Clasificarea ocupațiilor din România au fost incluse următoarele ocupații: Comerciant vânzător mărfuri nealimentare (COD COR: 522102), Director executiv cooperativă agricolă (COD COR: 112040), Dresor câini (COD COR: 516404), Inginer pentru inspecția și verificarea tehnică a cazanelor, instalațiilor de ridicat și recipientelor sub presiune (COD COR: 214960), Președinte cooperativă agricolă (COD COR: 131123), Profesor de limbi străine (COD COR: 235301), Specialist în lucrul cu părinții -parenting (COD COR: 263515), Specialist sisteme de calificare (COD COR: 235925).

De asemenea, ocupația de Grădinar se mută din grupa de bază 6111 în grupa 6113, iar ocupația de Designer floral se redenumeste ca Designer florist.

În Monitorul Oficial nr. 607 din 3 iulie 2023

a fost publicat **Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2044/2023 pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1528/2022 privind stabilirea Procedurii de acordarea a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor.**

În Monitorul Oficial nr. 611 din 4 iulie 2023

a fost publicat **Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2043/2023 pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.525/2022 privind stabilirea Procedurii de acordare a facilităților fiscale în sectorul agricol și în industria alimentară.**

Pentru ambele categorii de facilități, publicarea ordinelor mai sus menționate, au adus următoarele noutăți:

- se introduce prevederea conform căreia acordarea acestor facilități **constituie responsabilitatea angajatorului/plătitorului** de venituri;
- se introduc instrucțiuni noi privind modalitatea de aplicare a facilităților în situația angajaților cu mai multe contracte de muncă la același angajator.



Meet the Consultant



Cristina Mihalache

Associate Manager,
Payroll Outsourcing,
People Services

Numele meu este Cristina Mihalache și m-am alăturat echipei de Payroll Outsourcing din cadrul People Services în anul 2017, crescând alături de ea de la rolul de Junior Assistant la cel de Associate Manager.

Oportunitatea de a fi parte din echipa de Payroll a reprezentat un pas important în cariera mea și totodată o imensă provocare pentru mine. Experiența în KPMG este una extrem de variată și dinamică, în care am învățat lucruri interesante alături de oamenii din echipa mea și nu numai. Această călătorie a venit la pachet și cu oportunitatea de a lua parte la multe proiecte noi, de a lucra cu colegi dedicați muncii lor, de a construi împreună echipa, dar și de a interacționa direct, zi de zi, cu clienții noștri.

Reușite în KPMG? Da, KPMG, mi-a oferit contextul perfect și mi-a pus la dispoziție resursele necesare. Astfel,

în această etapa a carierei, focusul activității mele este îndreptat spre dezvoltarea și stabilizarea echipei Payroll HUB (echipă de consultanți juniori dedicată activităților de salarizare și administrare de personal), precum și spre gestionarea clienților ce-mi sunt alocați ca nou Manager în echipă, pentru a mă asigura că atât aceștia, cât și salariații lor, primesc servicii de cea mai bună calitate din partea noastră.

Pentru că acest domeniu este unul dinamic și efervescent, fiind în permanență incitată să încerc lucruri noi, în ultimul an m-am implicat mult și în proiecte de consultanță fiscală sau de due diligence.

Cum anul nu s-a încheiat încă, aștept cu interes să văd ce altă schimbare va veni, în ce ipostază nouă mă voi regăsi și care sunt obiectivele pe care ni le va aduce.



KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Șoseaua București-Ploiești
nr. 89A, Sector 1, București 013685,
România,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
www.kpmg.ro

Cluj-Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanța Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanța,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iași Office

Ideo Business Center,
Păcurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iași, 700521, România
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,
7th floor, Timiș, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chișinău Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8yh floor, MD-2004, Chișinău
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

