



People First

Newsletter

Buletin informativ

August 2025





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 sa 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.

© 2025 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

Analiză de impact 4

Indemnizația pentru concediul medical se schimbă: ce presupune adaptarea la noile cerințe

Trenduri în HR 9

Termen limită - Iunie 2026: Cum se pregătesc statele UE pentru Directiva privind transparența salarială

Sumar Legislativ 11

Sumarul lunii iulie 2025

Meet the Consultant 15

Laura Pocea, Manager, Tax Payroll - People Services

August a venit, și, odată cu el, și aplicarea pachetului de măsuri de austeritate. Dincolo de vacanțele estivale și de pauza necesară, luna august devine un moment de reflecție strategică pentru mediul de afaceri. O perioadă în care organizațiile – și în mod special echipele de HR – ar trebui să iasă din ritmul operativ de zi cu zi și să privească cu luciditate spre a doua jumătate a anului: cum redesenăm organizația pentru a funcționa mai bine, nu doar la costuri mai mici? Cum regândim munca, echipele și leadershipul, astfel încât să răspundem nu doar prezentului, ci și viitorului apropiat?

În realitate, puține organizații au luxul de a opera schimbări mari în vremuri de stabilitate. Tocmai perioadele dificile forțează clarificarea priorităților, curățarea proceselor inutile și reconectarea la esențial. Iar HR-ul trebuie să fie arhitectul acestui proces – cu luciditate, curaj și discernământ. Ce putem face? Investiții în capacități critice, chiar dacă bugetele sunt reduse – nu neapărat prin traininguri scumpe, ci prin mentorat intern, proiecte cross-funcționale sau dezvoltarea middle managementului. Să redefinim ce înseamnă „performanță”, în termeni care includ colaborarea, adaptabilitatea și capacitatea de învățare. Să dezvoltăm inteligența organizațională prin ascultare activă: focus grupuri, canale de feedback direct care ne spun unde doare – și unde putem acționa rapid. Să pregătim un HR mai digital, mai orientat spre date, mai pregătit să ia decizii rapide pe bază de evidență, nu doar pe intuiție. Și, poate cel mai important, să fim noi înșine modele de echilibru: lucizi, dar empatici. Fermi, dar umani. Orientați spre business, dar ancorați în realitatea echipelor.

Crizele sunt rareori un test pe care îl trecem individual. Este un test de cultură organizațională. De capacitate colectivă de răspuns. Iar HR-ul este cel care poate crea cadrul în care această capacitate se dezvoltă.

În lunile care urmează, va fi ușor să fim prinși într-un mod reactiv de lucru – să răspundem solicitărilor, să procesăm tăieri, să „stingem incendii”. Dar miza reală nu este doar să rezistăm. Ci să ieșim din această perioadă mai clari, mai coerenți și mai conectați la ceea ce face organizația viabilă pe termen lung: oamenii.

Noi vom continua să vă stăm aproape. Drept dovadă, în numărul de august, tratăm schimbările intervenite în calculul indemnizației de concediu medical. Ele impun sarcini suplimentare departamentelor de salarizare, prin obligația de recalculare a statelor de plată pentru acordarea indemnizației actualizate de concediu medical. De asemenea, există obligația de a introduce mențiuni specifice pe certificatele medicale eliberate pe formatul existent, ce nu includ toate informațiile actualizate privind procentul aplicat pentru calculul indemnizației aferente codului 01 – Boală obișnuită. Specialiștii trebuie să urmărească îndeaproape fiecare situație, astfel încât să asigure un proces cât mai ușor de înțeles și de aplicat de toate părțile implicate. Mai multe detalii, în articolul dedicat.

Vă ținem la curent și cu evoluția implementării Directivei UE privind transparența salariale. Aceasta va trebui să fie pusă în aplicare de organizații în mai puțin de un an și va aduce schimbări majore pentru angajatorii și angajații din toată Uniunea Europeană. Articolul nostru vă arată cum se pregătesc statele UE, care sunt statele ce au publicat proiecte dedicate transpunerii sau au făcut pași clari în această direcție. Pentru detalii, consultați articolul ”Cum se pregătesc statele UE pentru Directiva privind transparența salarială”.

Veți mai putea afla și câteva dintre modificările legislative și vă veți întâlni cu consultantul lunii, Laura Pocea.

Gânduri bune și un august plin de idei bune
Mădălina

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



Indemnizația pentru concediul medical se schimbă: ce presupune adaptarea la noile cerințe



Laura Pocea

Manager,
Tax Payroll

Noile modificări privind modul de calcul al indemnizației de concediu medical impun sarcini suplimentare departamentelor de salarizare, prin obligația de recalculare a statelor de plată pentru acordarea indemnizației actualizate de concediu medical. De asemenea, există obligația de a introduce mențiuni specifice pe certificatele medicale eliberate pe formatul existent, ce nu includ toate informațiile actualizate privind procentul aplicat pentru calculul indemnizației aferente codului 01 – Boală obișnuită. Specialiștii trebuie să urmărească îndeaproape fiecare situație, astfel încât să asigure un proces cât mai ușor de înțeles și de aplicat de toate părțile implicate.

Încă din stadiul de proiect, o modificare succintă, dar cu efect major, introdusă prin Legea 141/2025, a ridicat întrebări în rândul specialiștilor în salarizare: cum se vor calcula indemnizațiile pentru concediu medical? Cu ceva mai multă dificultate ar fi răspunsul pe scurt, însă nu ne folosește. Formularea neclară din Legea 141/2025 privind calculul indemnizațiilor pentru concediile medicale a generat două interpretări: fie indemnizația se stabilește pe baza numărului total de zile de concediu medical pentru același episod de boală, fie se calculează separat pentru fiecare lună, în funcție de zilele de concediu medical aferente aceleiași boli. Prin proiectul care avea să devină, după 2 din cele 10 zile aferente dezbaterii publice conform CNAS, Ordinul 522, legiuitorul aduce claritate, nu și simplificare procesului de calcul. Astfel, în Monitorul Oficial nr. 717 din 01 august 2025, a fost publicat Ordinul 522/2025 pentru completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (OUG 158).

Scopul său a fost de a aduce clarificări cu privire la modul în care plătitorii de venituri au obligația de a calcula indemnizația aferentă concediilor medicale pentru incapacitate temporară de muncă în urma unor boli obișnuite sau accidente în afara muncii – adică pentru codul 01. Clarificările aduc și mai multe întrebări pentru specialiștii în domeniul fiscal.

Mai exact, este clarificat faptul că, dacă un angajat primește un certificat de concediu medical inițial urmat de certificate de concediu medical eliberate în continuare, suma zilelor aferente tuturor acestor certificate medicale eliberate pentru același episod de boală este cea care determină încadrarea într-una dintre cele trei categorii de procente pentru plata indemnizației. Adică:

- a. *prin aplicarea procentului de 55% asupra bazei de calcul stabilite conform art. 10 pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă de până la 7 zile de incapacitate temporară de muncă;*

- b. prin aplicarea procentului de 65% asupra bazei de calcul stabilite conform art. 10 pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă cuprinsă între 8 și 14 zile de incapacitate temporară de muncă;*
- c. prin aplicarea procentului de 75% asupra bazei de calcul stabilite conform art. 10 pentru certificatele de concediu medical eliberate pentru o perioadă de peste 15 zile de incapacitate temporară de muncă.*

Exprimarea de mai sus, preluată din OUG 158/2005, este ambiguă. La prima vedere, se poate înțelege că ziua 15 din cadrul unui episod de boală nu este acoperită de prevederile legislative - observație care a circulat în mediul online încă de la publicarea proiectului de ordin pe site-ul CNAS. Totuși, logica contextuală ar spune că ziua 7 este limita maximă pentru care se acordă primul prag al indemnizației, iar ziua 15 este limita minimă pentru care se acordă ultimul prag al indemnizației. Acest mod de interpretare a fost confirmat și de precizările CNAS publicate pe site cu privire la modificările prevăzute în Legea 141/2025. Totuși, fără o modificare a legislației, ziua 15 dintr-un episod de boală nu este acoperită prin plată.

Revenind la modul de calcul al indemnizației, Ordinul 522 include un exemplu grafic de calcul prin care întărește mențiunile de mai sus - precizează că aceleași reguli privind încadrarea într-una dintre cele trei categorii de procente de plată a indemnizației, în funcție de numărul total de zile de concediu medical pentru întregul episod de boală, se aplică și atunci când certificatele de continuare se extind pe mai multe luni, ceea ce ar impune recalcularea salariilor. Mai specific, *atunci când, în cadrul aceluiași episod de boală, primul certificat de concediu medical este acordat la sfârșitul unei luni, iar în luna următoare este emis un certificat de prelungire, ceea ce determină creșterea numărului de zile pentru același episod și, implicit, a procentului aplicat la baza de calcul, indemnizația de concediu medical va fi recalculată.*

Modul de calcul al indemnizației pentru concediul medical

cod 01 – boală obișnuită. La o primă vedere, ținând cont de faptul că data acordării unui certificat medical în continuare nu poate fi mai mare decât data la care se termină valabilitatea certificatelor de concediu medical acordate anterior pentru aceeași afecțiune, ar putea părea că această nouă

reglementare cu privire la modul de calcul al indemnizației de concediu medical nu ar ridica bariere în calculul de salarii.

Totuși, trebuie să ținem cont și de situațiile de excepție, când certificatele medicale pot fi eliberate și la o altă dată, doar pentru luna în curs sau luna anterioară, după cum urmează:

- a.** în caz de sarcină și lăuzie (numai concediu medical pentru maternitate);
- b.** pentru perioada de internare în spital;
- c.** pentru imobilizare în sisteme de imobilizare specifice aparatului locomotor, numai de către medicul ortoped/chirurg;
- d.** situații pentru care este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale peste 90 de zile;
- e.** în caz de carantină;
- f.** pentru pacienții cu afecțiuni oncologice.
- g.** în cazul bolilor infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării, potrivit legii;
- h.** în cazul unor tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare, prevăzute la art. 18 alin. (5).
- i.** pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice;
- j.** pentru supravegherea și îngrijirea copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării.
- k.** în caz de deces al beneficiarului sau, după caz, al pacientului cu afecțiuni oncologice.
- l.** pentru certificatele de risc maternal în continuare;
- m.** în cazul transferului pacientului la alt spital.

Dintre situațiile de mai sus, menționăm că doar unele pot genera acordarea de certificate medicale cod 01 care să aibă impact asupra modului de calcul al indemnizației conform

noilor reglementări, respectiv perioada de internare în spital, certificatele acordate pentru imobilizare în sisteme de imobilizare specifice aparatului locomotor și în caz de transfer al pacientului la alt spital, întrucât celelalte excepții generează acordarea de certificate medicale cu un alt cod de indemnizație specific fiecărei situații.

Pentru a stabili posibilitatea unui recalcul, trebuie luată în considerare și data limită la care angajații au obligația prezentării la angajator a certificatelor medicale. Regula generală este că certificatul de concediu medical se prezintă plătitorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat. Totuși, situațiile specifice menționate mai sus aduc încă o excepție de la regula generală, mai exact - cele eliberate în condițiile menționate se vor depune la plătitor până la sfârșitul lunii în care s-a eliberat certificatul medical.

Posibile ipoteze de recalcul. Având în vedere cele de mai sus, încercăm să formulăm ipoteze pentru situațiile în care recalculul devine obligatoriu. Să presupunem că angajatorul primește un certificat medical pentru ultimele 5 zile ale lunii august. Ulterior, la începutul lunii septembrie, același angajat informează că este internat în spital. Spitalul va elibera certificatul medical doar la externare, cu excepția cazului în care perioada de internare se întinde pe mai multe luni, caz în care este necesară eliberarea unui certificat medical pentru fiecare lună în parte.

Ținând cont că angajatul poate prezenta angajatorului certificatul medical eliberat de spital până la sfârșitul lunii în care acesta a fost eliberat (adică în luna septembrie), există o posibilitate semnificativă ca angajatorul să fie nevoit să efectueze calculul de salarii anterior momentului în care salariatul prezintă certificatul medical sau chiar anterior momentului în care salariatul este externat din spital. În aceste condiții, la momentul calculului de salarii, angajatorul nu are cunoștință asupra modului în care va fi eliberat certificatul medical și dacă există posibilitatea ca acesta să fie acordat pentru același episod de boală pentru care salariatul a primit cele 5 zile de concediu medical la sfârșitul lunii august.

Cu alte cuvinte, angajatorul va calcula indemnizația aferentă concediului medical din luna august ținând cont de numărul de

zile pentru care are documente justificative, respectiv va aplica procentul de 55% asupra bazei de calcul, va calcula salariul angajatului și va face raportările interne necesare în consecință.

Ulterior, salariatul prezintă certificatul medical eliberat în continuarea celui din luna august, pentru alte 11 zile. În aceste condiții, angajatorul va trebui să redeschidă calculul lunii anterioare pentru procesarea corectă, cu procentul de 75%, pentru cele 5 zile de la sfârșitul lunii august, întrucât întregul episod de boală a generat eliberarea de certificate medicale pentru 16 zile.

O situație care ar putea fi mai greu de întâlnit în practică, însă nu imposibilă, este cea în care salariatul care are 5 zile de concediu medical la sfârșitul lunii august să primească doar după data de 25 septembrie certificatul de concediu medical eliberat în continuarea celui din august. Diferența în această situație constă în necesitatea depunerii declarației D112 aferente lunii august cel târziu pe data de 25 a lunii următoare. Ulterior, după primirea și confirmarea corectitudinii certificatului medical eliberat în septembrie, precum și a modului de calcul al indemnizației aferente zilelor de la sfârșitul lunii august, angajatorul va efectua recalculul și va depune o declarație D112 rectificativă. Această situație ar genera sume adiționale de plată aferente contribuțiilor sociale și impozitului pe venit ca urmare a majorării indemnizației brute de concediu medical. Mai mult, pentru aceste obligații de plată, angajatorului i se vor impune și penalități și dobânzi. În acest context, se pune întrebarea dacă principiul fiscalității cu privire la certitudinea impunerii este în continuare respectat.

Camera Consultanților Fiscali (CCF) a transmis, pe data de 7 august, o adresă către ANAF și Ministerul de Finanțe în care precizează că este imperios necesar ca angajatorii să nu plătească dobânzi și penalități de întârziere pentru diferențele de obligații fiscale rezultate exclusiv din aplicarea modificărilor legislative privind plata concediilor medicale cod 01. Astfel, solicită introducerea în declarația D112 a unei opțiuni de evidențiere a motivului rectificării, respectiv “recalcul indemnizației concedii medicale – cod 01, conform modificărilor legislative” sau a unor opțiuni clare și transparente privind cauzele rectificării, care să permită evidențierea distinctă a cazurilor de rectificare generate de modificări legislative sau de

depunerea cu întârziere a documentelor justificative de către salariați. De asemenea, CCF solicită și modificarea prevederilor Codului de procedură fiscală, pentru a asigura un tratament fiscal corect și echitabil în cazurile în care calculul de obligații fiscale pe perioade precedente și rectificările declarațiilor fiscale sunt impuse de aplicarea unor prevederi legale. Ordinul privind aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 după introducerea modificărilor legislative cu privire la baza de calcul a certificatelor medicale nu a fost încă publicat la data prezentului articol, astfel că modul în care propunerile CCF vor fi luate în considerare rămâne încă incert.

Modificări legislative conexe – modelul unic al certificatului medical. Modificările legislative aduc clarificări și cu privire la modelul unic al certificatului medical care va fi modificat în concordanță cu noile prevederi ale OUG 158, și anume prin adăugarea a două rubrici cu procentele de plată 55% și 65% și modificarea în consecință și a informațiilor de pe verso-ul certificatului medical cu privire la codul "01 Boală obișnuită 55% / 65% / 75%".

De asemenea, Ordinul 523/2025 prevede ca până la epuizarea stocului existent de certificate medicale, angajatorii nu trebuie să bifeze rubrica "Procent de plată" pentru certificatele medicale cod 01, ci trebuie să noteze la rubrica "Observații" sintagma "01 Boală obișnuită" urmată de procentul aferent corespunzător asupra bazei de calcul de 55% sau 65% sau 75%, stabilit în conformitate cu noile reguli de calcul aplicabile de la 01 august 2025.

În loc de concluzie. Analiza modificărilor legislative privind modul de calcul al indemnizației de concediu medical relevă provocările semnificative cu care se confruntă angajatorii în gestionarea calculului de salarii. Aceste schimbări impun o atenție sporită din partea departamentelor de salarizare pentru a asigura corectitudinea calculului indemnizațiilor și respectarea prevederilor actuale. Noile reglementări ridică gradul de complexitate al procesului de determinare a indemnizației de concediu medical, necesitând o recalculare a statelor de plată în funcție de numărul total de zile de concediu medical pentru fiecare episod de boală. Pe cale de consecință, acest recalcul conduce la necesitatea ajustării salariilor și a raportărilor interne, cel puțin.

Astfel, recomandăm menținerea unei comunicări deschise atât cu departamentul de salarizare, pentru a asigura cunoștințele tehnice necesare efectuării acestor calcule, cât și cu salariații. Este important să explicăm salariaților cum sunt afectați de aceste modificări și să subliniem necesitatea ca angajatorul să fie informat cât mai rapid despre obținerea unui certificat medical. Gestionarea situațiilor de excepție necesită proceduri clare, asigurându-se că angajatorii sunt pregătiți să răspundă rapid și eficient la aceste cazuri.

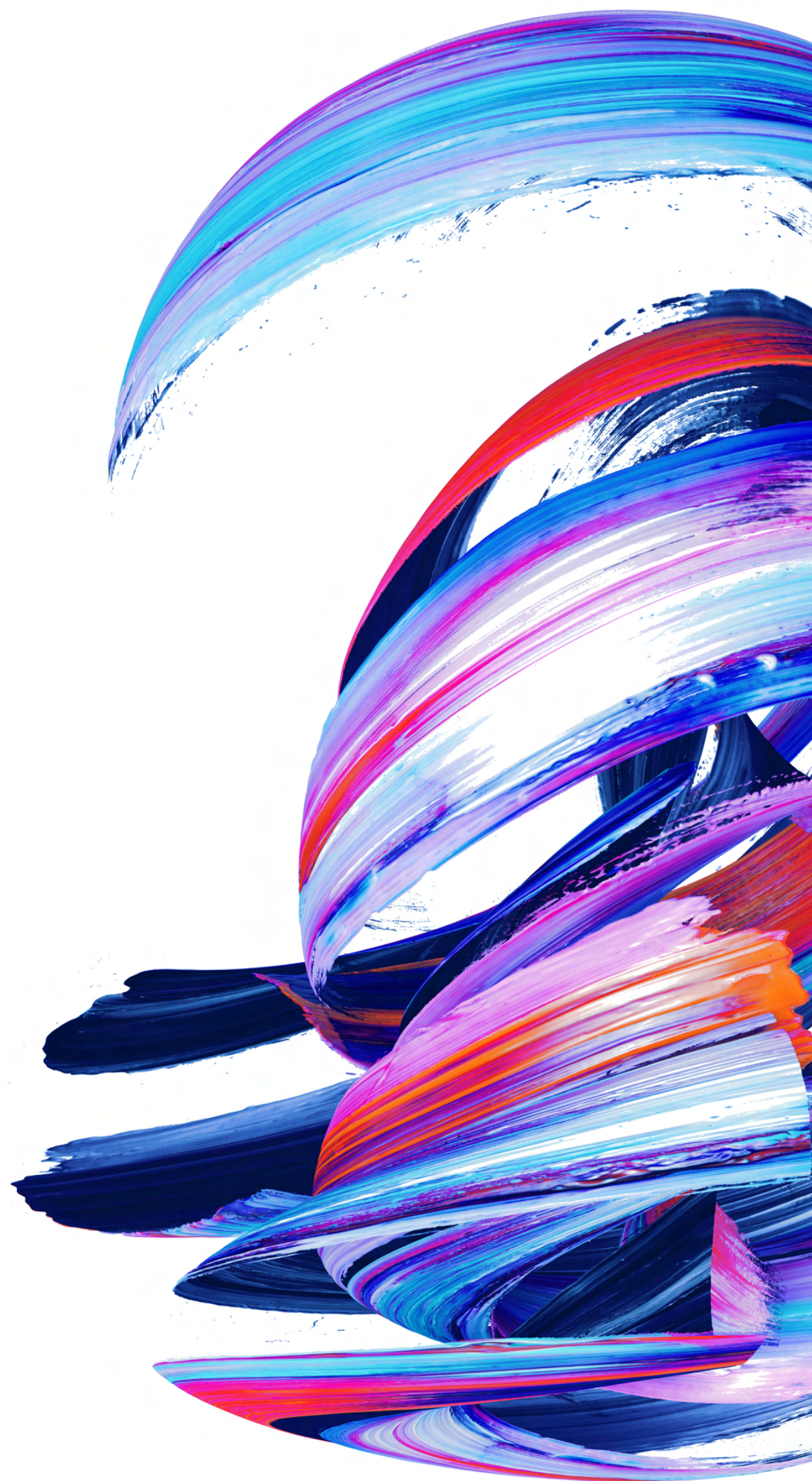
Mai mult, angajatorii trebuie să acorde o atenție deosebită în special certificatelor medicale acordate inclusiv pentru ultima zi a lunii în curs, întrucât în continuarea acestora pot fi eliberate certificate medicale valabile pentru luna următoare, care ar putea conduce la recalcularea indemnizației inițiale de concediu medical. Pentru a evita situații de recalcul, angajatorii pot solicita salariaților și certificatul medical eliberat pentru luna următoare, întrucât, așa cum am menționat mai sus, există posibilitatea ca angajatul să fi obținut deja atât certificatul medical inițial, cât și pe cel eliberat în continuare.

Pe de altă parte, în situația în care data plății salariilor este stabilită în primele zile lucrătoare ale lunii următoare sau chiar la finalul lunii în curs, numărul de recalculare va fi considerabil mai mare. Din acest punct de vedere, recomandarea noastră este de a stabili o dată fixă pentru a face recalculul, ținând cont de limitările impuse de raportările către grup, dacă este cazul, dar și de limitările fiscale din România cu privire la termenele de declarare. Ca exemplu, o companie care are data plății în ultima zi lucrătoare a lunii poate stabili ca dată de recalcul, dacă va fi cazul, perioada 18 – 20 ale lunii următoare, dacă nu există alte limitări interne. În această situație, va exista un timp suficient pentru colectarea cât mai multor certificate medicale care ar putea determina aplicarea unui procent diferit de calcul asupra bazei de calcul și se va diminua posibilitatea necesității unui alt recalcul pentru aceeași lună.

O astfel de abordare, chiar dacă ar ridica volumul de activitate al departamentelor de salarizare, ar putea contura un proces mai stabil decât situația în care s-ar impune un recalcul imediat după primirea unui nou certificat medical. Totodată, dacă alegeți această abordare, considerăm necesar să informați salariații cu privire la data la care vor primi diferențele de plată rezultate în urma recalculelor indemnizațiilor de concediu medical, dacă va fi cazul, în funcție de decizia internă.

În ceea ce privește modul de completare a certificatelor medicale, recomandăm completarea celor care sunt eliberate în continuare pe formatul vechi doar după confirmarea procentului de plată a indemnizației, în funcție de numărul total de zile de concediu medical acordate pentru același episod de boală. În acest mod, diminuați riscul de a rectifica înscrisurile de pe certificatele medicale și de a complica înțelegerea informațiilor notate pe certificatul medical care, în final, pot conduce la dificultăți în recuperarea sumelor plătite din FNUASS.

În concluzie, pentru a naviga cu succes prin aceste provocări, angajatorii ar trebui să își revizuiască procesele interne de salarizare pentru a integra noile cerințe legislative. Este esențial să se asigure că sistemele de calcul sunt actualizate și că personalul este instruit corespunzător, acesta fiind primul pas în asigurarea unui proces de calcul conform, dar, la fel de importantă este o comunicare cu salariații pentru a fi informați cu privire la modificările legislative și impactul acestora asupra ambelor părți din raportul de muncă.



Termen limită- Iunie 2026: Cum se pregătesc statele UE pentru Directiva privind transparența salarială



Claudia Stan

Associate Director,
Tax People Services

Directiva UE privind transparența salarială, ce trebuie să fie pusă în aplicare de organizații în mai puțin de un an, va aduce schimbări majore pentru angajatorii și angajații din toată Uniunea Europeană. Cu termenul pentru transpunere în legislația națională apropiindu-se, peisajul european este încă mixt: câteva state au publicat proiecte dedicate transpunerii sau au făcut pași clari, în timp ce multe altele sunt încă în consultări ori pregătesc proiectele pentru final de an.

Printre statele care au făcut pași concreți se numără Belgia, Finlanda, Irlanda, Lituania, Malta, Olanda, Polonia și Suedia.

Cum este normal, există multe puncte comune – principiile cheie ale Directivei: angajatorii trebuie să informeze candidații despre salariul sau intervalul salarial pentru postul oferit, iar întrebările legate de salariul anterior sunt interzise pentru a preveni perpetuarea inegalităților. Angajații au dreptul să ceară informații clare despre salariul propriu și comparații cu colegii de același sex care ocupă poziții similare.

În plus, companiile sunt obligate să implementeze structuri de remunerare bazate pe criterii obiective și să raporteze periodic diferențele salariale dintre femei și bărbați, iar în cazul în care aceste diferențe depășesc 5%, trebuie să inițieze o evaluare comună și

să adopte măsuri corective. Angajații care solicită informații sunt protejați împotriva oricăror represalii, iar angajatorii au obligația să demonstreze că nu există discriminare salarială.

Pe de altă parte, cum era de așteptat, fiecare stat membru planuiește să o transpună într-o formă adaptată contextului național, pornind de la cerințele minime ale actului european.

De exemplu, în Belgia, legislația prevede ca salariul să fie clar menționat în anunțurile de angajare, deși directiva nu impune această obligativitate. Belgia a fost de altfel primul stat membru care a transpus Directiva (UE) 2023/970, cu aplicare de la 1 ianuarie 2025, însă deocamdată doar pentru angajatorii aflați sub jurisdicția Fédération Wallonie-Bruxelles. Transpunerea s-a făcut prin modificarea Decretului din 2008 privind combaterea discriminării,

introducând obligații precum indicarea salariului sau intervalului salarial în anunțurile de angajare, interdicția de a solicita istoricul salarial și dreptul anual al angajaților de a primi informații privind criteriile de remunerare.

Irlanda a ales de asemenea să ceară angajatorilor afișarea intervalului salarial încă de la momentul anunțului de angajare. De altfel, prin proiectul de act normativ care transpune directiva europeană, Irlanda extinde măsurile deja existente prin Gender Pay Gap Information Act din 2021, aplicabil angajatorilor cu peste 50 de salariați.

Pe de altă parte, Finlanda implementează Directiva UE prin modificarea unor acte normative naționale, printre care Legea egalității între femei și bărbați, și își propune să respecte strict cerințele minime ale actului european, fără a introduce obligații suplimentare.

În Polonia, data amintită pentru punerea în aplicare ar fi decembrie 2025, însă legislația introduce deocamdată primele reguli privind transparența salarială, aplicabile exclusiv etapei de recrutare. Măsurile reprezintă o transpunere parțială a Directivei și vizează obligația de informare privind salariul sau intervalul salarial în scris, interdicția întrebărilor despre istoricul salarial și nevoia de a avea anunțuri și titluri de post neutre de gen. Pe de altă parte, însă, Guvernul polonez a anunțat că va urma o etapă secundară de implementare a directivei până în 2026, în care se vor introduce măsuri extinse privind egalitatea de remunerare.

Deși nu a publicat încă un proiect de aplicare a Directivei transparenței, Franța a anunțat un plan accelerat pentru implementare anul acesta, ce va presupune inclusiv reformarea indexului de egalitate salarială, cu o raportare automată. Deocamdată, sancțiunile nu sunt clar stabilite, dar, potrivit declarațiilor Guvernului, vor fi severe pentru a descuraja nerespectarea regulilor.

Și Guvernul de la Berlin a anunțat că adaptarea legislației se face prin modificarea legii existente privind transparența salariilor (Entgelttransparenzgesetz). Deși proiectul inițial întârzie, a fost constituită o comisie de lucru, iar propunerile acesteia sunt așteptate spre finalul lunii octombrie 2025.

Nici România nu a publicat încă un proiect de lege pentru transpunerea directivei, deși autoritățile au reiterat necesitatea transpunerii până în iunie 2026 și pregătirea angajatorilor pentru noile obligații.

Iată că în timp ce unele state membre avansează rapid cu transpunerea Directivei privind transparența salarială, altele, inclusiv România, se află încă în faza de pregătire legislativă. Cu toate acestea, trebuie să ținem cont de faptul că *cele mai multe cerințe vor deveni aplicabile imediat ce legea națională intră în vigoare, cu primele raportări în 2027 pentru datele din 2026, în cazul companiilor cu cel puțin 150 de angajați.*

Prin urmare, 2025 este anul pregătirilor, iar auditarea schemelor de remunerare, revizuirea sau stabilirea arhitecturii posturilor bazate pe criterii neutre de evaluare a muncii de „valoare egală”, stabilirea unor canale de dialog cu reprezentanții lucrătorilor sunt pași esențiali în proces.

Directiva nu este doar o obligație legală, ci și o oportunitate de a construi organizații mai echitabile, transparente și aliniate la valorile europene.



Sumar Legislativ

Sumar iulie

01

În Monitorul Oficial nr. 638 din 7 iulie 2025 a fost publicată Legea nr. 123 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 112/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.

excepției au susținut că această ordonanță încalcă dreptul la un salariu stabilit prin lege, principiul egalității și accesul liber la justiție.

Curtea a analizat argumentele și a constatat că, deși statul are obligația de a asigura plata drepturilor salariale, poate totuși să reglementeze modalitatea și calendarul plății acestora, în funcție de constrângerile bugetare, fără a încălca principiile constituționale, atâta timp cât nu se anulează drepturile recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive.

02

În Monitorul Oficial nr. 660 din 14 iulie 2025 a fost publicată Legea nr. 131 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 26/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul pensiilor private.

Prin urmare, Curtea a respins excepția de neconstituționalitate, reținând că OUG nr. 3/2019 nu contravine Constituției, deoarece nu suprimă drepturile salariale, ci doar stabilește un calendar de plată eșalonată, justificat de situația financiară a statului.

03

În Monitorul Oficial nr. 679 din 21 iulie 2025 a fost publicată Decizia Nr. 101 din 27 februarie 2025 referitoare la excepția de neconstituționalitate a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 3/2019 privind eșalonarea plății drepturilor salariale restante pentru unele categorii de personal din sistemul justiției.

OUG nr. 3/2019 privind eșalonarea plății drepturilor salariale restante pentru unele categorii de personal din sistemul justiției este constituțională, iar excepția a fost respinsă ca neîntemeiată.

Curtea Constituțională a fost sesizată cu excepția de neconstituționalitate a OUG nr. 3/2019, care prevedea eșalonarea plății unor drepturi salariale restante pentru anumite categorii de personal din sistemul justiției. Autorii

04

În Monitorul Oficial nr. 687 din 23 iulie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 4.564 al ministrului educației și cercetării privind completarea anexei la Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 4.336/2025 pentru aprobarea Listei nominale a beneficiarilor Legii nr. 269/2004 privind acordarea unui ajutor financiar în vederea stimulării achiziționării de calculatoare și venitul maxim brut lunar pe membru de familie pentru care se acordă ajutorul financiar, pentru anul 2025.

Scopul ordinului este de a asigura sprijinul financiar necesar elevilor și studenților proveniți din familii cu venituri reduse, pentru a facilita accesul la tehnologie și resurse educaționale digitale.

05

În Monitorul Oficial nr. 691 din 24 iulie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 3.607 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis „Antreprenoriat pentru persoanele cu dizabilități”, aferentă Programului Incluziune și demnitate socială, prioritate: P07. Sprijin pentru persoanele cu dizabilități, obiectiv specific: ESO4.8. Favorizarea incluziunii active în vederea promovării egalității de șanse, a nediscriminării și a participării active, precum și în vederea îmbunătățirii capacității de inserție profesională, în special în rândul grupurilor defavorizate (FSE+), acțiunea 7.1. Angajarea și menținerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Schema are ca scop principal sprijinirea incluziunii active, promovarea egalității de șanse, combaterea discriminării și creșterea participării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Prin această schemă, se urmărește îmbunătățirea

capacității de inserție profesională a persoanelor cu dizabilități, în special a celor din grupuri defavorizate.

Beneficiarii schemei sunt persoanele cu dizabilități care doresc să inițieze sau să dezvolte activități antreprenoriale, precum și entități juridice care angajează persoane cu dizabilități sau dezvoltă proiecte pentru integrarea acestora pe piața muncii.

Ajutorul de minimis constă în finanțare nerambursabilă acordată pentru:

- Înființarea de noi afaceri sau dezvoltarea celor existente de către persoane cu dizabilități;
- Achiziția de echipamente, tehnologii asistive, adaptarea locurilor de muncă;
- Activități de formare profesională, mentorat și consiliere pentru antreprenoriat;
- Alte măsuri care facilitează angajarea și menținerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Schema stabilește criteriile de eligibilitate, plafonul maxim al ajutorului de minimis acordat fiecărui beneficiar, procedura de depunere și evaluare a proiectelor, precum și obligațiile beneficiarilor pe durata implementării proiectelor.

Prin implementarea acestei scheme, se urmărește creșterea numărului de persoane cu dizabilități care devin antreprenori sau sunt integrate pe piața muncii, reducerea excluziunii sociale și îmbunătățirea calității vieții acestora.

06

În Monitorul Oficial nr. 695 din 24 iulie 2025 a fost publicată Ordonanța nr. 11 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Listăm mai jos câteva dintre modificările importante:

- **Procedura amiabilă:** Se introduce posibilitatea anulării sau modificării actului administrativ fiscal care a inițiat o procedură amiabilă, în urma emiterii unei decizii de soluționare conform articolului 282 alin. (13). De asemenea, se detaliază procedura amiabilă, inclusiv implicarea ANAF în negocieri cu autoritățile competente ale altor state pentru eliminarea dublei impuneri care contravine convențiilor internaționale.
- **Acordul de preț în avans:** Se permite extinderea valabilității acordului de preț în avans pentru o perioadă anterioară celei acoperite inițial, până la cinci ani fiscali anteriori anului în care s-a depus cererea. Această extindere se aprobă de către organul fiscal competent, iar în situația în care cererea este în curs de soluționare și în paralel se desfășoară o inspecție fiscală, inspecția poate fi suspendată.
- **Suspendarea inspecției fiscale:** Inspecția fiscală poate fi suspendată în cazul emiterii unui acord de preț în avans, iar termenul de suspendare este de maximum 6 luni, cu excepțiile prevăzute pentru anumite situații.

Aceste modificări sunt parte a eforturilor României de a se alinia la standardele OCDE și de a îmbunătăți mecanismele de soluționare a litigiilor fiscale, contribuind astfel la procesul de aderare la organizație.

07

În Monitorul Oficial nr. 697 din 25 iulie 2025 a fost publicată Decizia nr. 152 din 27 martie 2025 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Curtea Constituțională a fost sesizată cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 39 alin. (1) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, care reglementează modul de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă pentru personalul plătit din fonduri publice.

Autorii excepției au susținut că aceste dispoziții ar încălca principiul egalității în drepturi și dreptul la un salariu echitabil, întrucât ar permite diferențe nejustificate între categoriile de personal sau ar limita anumite drepturi salariale.

Curtea Constituțională a analizat argumentele și a constatat că prevederile criticate nu contravin Constituției. Curtea a reținut că legiuitorul are competența de a stabili condițiile și criteriile de acordare a sporurilor, iar diferențierile prevăzute de lege sunt justificate de natura activității și de specificul condițiilor de muncă. De asemenea, Curtea a subliniat că nu se aduce atingere dreptului la salarizare, iar principiul egalității este respectat, întrucât tratamentul juridic diferit are o justificare obiectivă și rezonabilă.

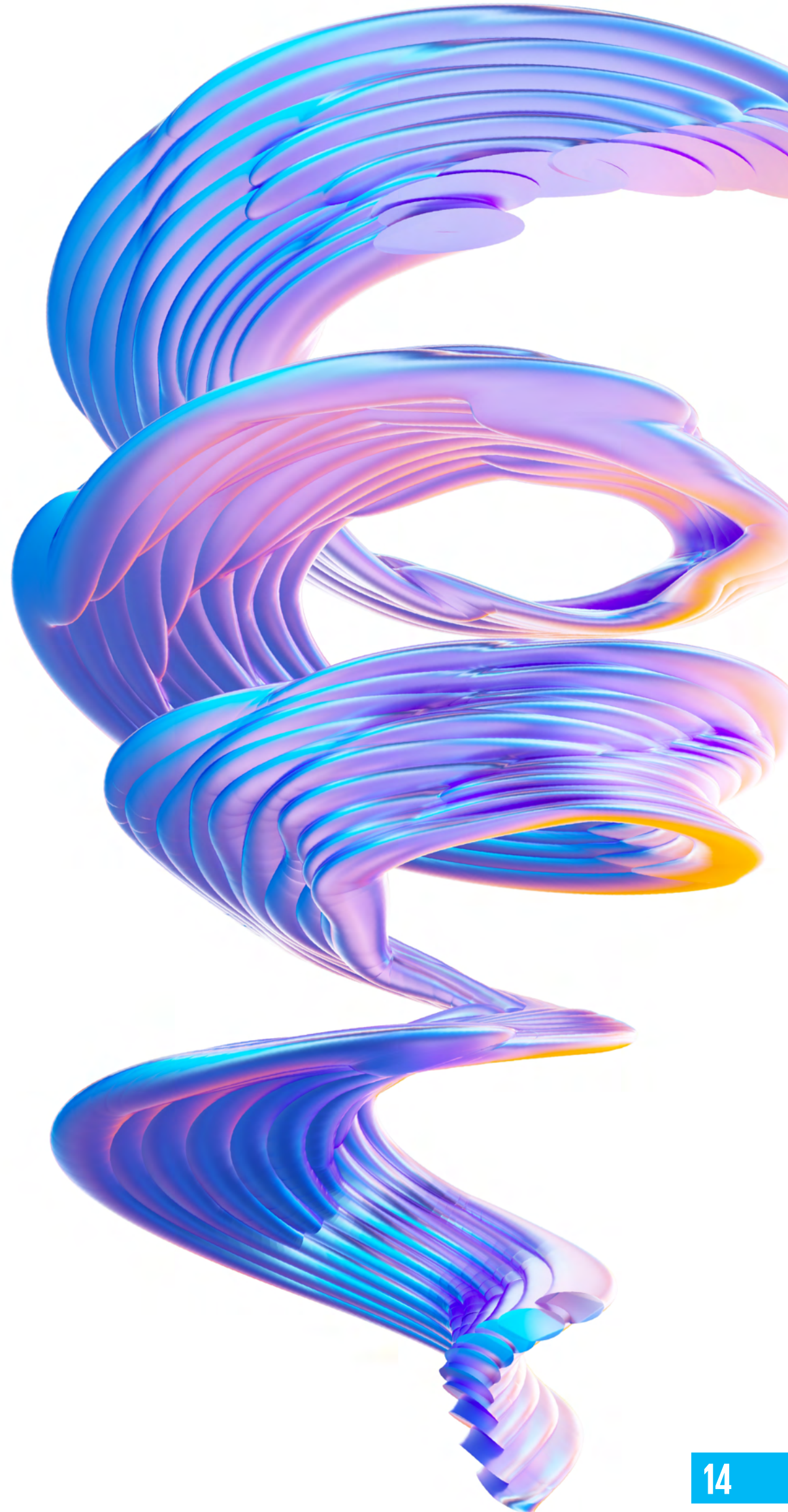
08

În Monitorul Oficial nr. 699 din 25 iulie 2025 a fost publicată Legea nr. 141 privind unele măsuri fiscal-bugetare.

Dintre acestea, cele mai importante modificări sunt cele cu privire la:

- contribuția de asigurări de sănătate (fiind vizate persoanele care nu mai sunt exceptate de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, precum și persoanele co-asigurate)
- calculul indemnizației de concedii medicale pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite
- creșterea cotei de impozit pe dividende la 16%

Mai multe detalii despre modificări puteți găsi [aici](#).



Meet the Consultant



Laura Pocea

Manager,
Tax Payroll

Experiența mea în KPMG a început în urmă cu trei ani, iar cea în payroll și HR admin în urmă cu șapte ani. Pe parcursul acestei perioade, am trecut de la etapa de junior la cea de supervizare. În prezent sunt Manager în departamentul de People Services – Payroll Services al KPMG în România.

Ce fac mai exact? Ai putea crede că activitatea mea zilnică se rezumă la calculul salariilor. Deși există și astfel de zile, adevărul este că activitatea mea este mult mai diversificată. De multe ori, analizez politicile de beneficii pentru a identifica cele mai eficiente soluții fiscale, cu scopul de a reduce costurile angajatorului și de a maximiza avantajele pentru angajați. Alteori, revizuiesc calculele salariale ale altor companii, realizate fie intern, fie de alte entități, pentru a verifica corectitudinea acestora și pentru a evidenția eventualele riscuri la care se expun companiile din cauza unor erori de procesare. Sunt și zile în care evaluez procesele interne de payroll ale diferitelor companii, identificând modalități de eficientizare și îmbunătățire a fluxurilor de lucru. Iar toate aceste activități sunt posibile datorită unei echipe dedicate, pasionate de învățare continuă și deschisă la noi provocări.

În această perioadă, am avut oportunitatea să colaborez cu organizații de toate dimensiunile, ceea ce mi-a permis să

înțeleg provocările specifice diverselor sectoare de activitate și să ofer soluții adaptate fiecărui client.

Sunt implicată activ în a oferi consultanță cu privire la contribuțiile sociale obligatorii și impozitul pe veniturile din salarii, asigurându-mă că fiecare client beneficiază de informații legislative actualizate și de suportul necesar pentru a rămâne în conformitate cu reglementările în vigoare. De asemenea, ofer asistență în administrarea resurselor umane, contribuind la dezvoltarea unor procese interne eficiente și sigure. Obiectivul meu nu este doar cel de a livra servicii de calitate, ci și cel de a aduce valoare adăugată pentru clienți.

Știm cu toții rolul esențial pe care îl are în organizație un proces de payroll și HR admin conform cu legislația în vigoare, fără breșe și prompt: de la asigurarea unei salarizări corecte și la timp - care contribuie direct la satisfacția și motivarea angajaților, până la asigurarea unei imagini clare a costurilor de muncă, fără riscurile de sancțiuni, penalități sau litigii. Dacă vrei să afli cum poți transforma procesele de payroll și HR admin într-un avantaj competitiv sau ai nevoie de o confirmare a modului de lucru actual, sunt aici să îți ofer servicii personalizate, adaptate nevoilor tale. Mă poți contacta oricând – lpocesa@kpmg.com, pentru a discuta despre cum putem colabora pentru a-ți atinge obiectivele de business!

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



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.