



People First

Newsletter

Buletin informativ

Decembrie 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

Opinie fiscală

4

Beneficiile de vacanță în sezonul rece: reguli fiscale și aspecte esențiale pentru angajatori și angajați

Trenduri în HR

7

Inteligența Artificială: utilitate, percepții și implicații practice pentru HR

Dreptul muncii

9

Clarificări esențiale în dreptul muncii. Compensația datorată salariatului pentru acordarea cumulată a repausului săptămânal

Sumar Legislativ

12

Sumarul lunii noiembrie 2025

Meet the Consultant

13

Andra Livia Dicu, Associate Manager, Payroll Services

„Rage bait” este, potrivit Dicționarului Oxford, cuvântul anului 2025, și se referă la acel conținut digital menit să stârnească furie, să ne provoace, pentru a obține vizualizări și interacțiuni. De fapt, rage bait-ul ne avertizează că, în era digitală, nu contează doar ce transmitem, ci și cum rezonază mesajul în inimile oamenilor, subliniind cât de vulnerabili suntem la mesaje încărcate emoțional.

Or, pentru departamentele de resurse umane, mesajul este clar: cultura organizațională trebuie să rămână autentică, comunicarea internă trebuie să inspire fără să provoace reacții impulsive, iar leadership-ul trebuie să modeleze empatia digitală, astfel încât nu doar să evite „rage bait”, ci să promoveze subiecte relevante, transparente și bine fundamentate.

Cu alte cuvinte, trebuie redus zgomotul emoțional din comunicările interne, cu alocarea unui spațiu clar pentru date, context și dialog real. Managerii trebuie educați asupra impactului mesajelor încărcate de emoție, comunicarea trebuie să fie clară și empatică, cu sesiuni de informare și beneficii compensatorii, care să arate că organizația rămâne aproape de angajați. Astfel, transformăm incertitudinea în încredere și păstrăm coeziunea echipelor.

Aș mai propune și inițiative de bunăstare digitală, adică de deconectare conștientă, sesiuni de digital detox și asigurarea unor spații sigure pentru exprimare.

Dar să revenim în România, unde, din punctul meu de vedere, instabilitate a fost cuvântul anului 2025. Modificările fiscale au venit în valuri, aproape peste noapte, și au impactat direct viețile oamenilor: schimbări la CAS, TVA, CASS și eliminarea facilităților din IT, construcții sau agricultură.

Ce putem face în 2026? Să transformăm „rage bait” într-un catalizator pozitiv: să promovăm o cultură unde informația să fie corectă, ca să poată genera încredere, iar taxele să devină contexte în care sprijinul HR să conteze cu adevărat. Angajații trebuie susținuți prin comunicare transparentă și soluții concrete, inclusiv utilizarea inteligență a beneficiilor extrasalariale, pentru a le reda stabilitatea financiară într-un an plin de provocări.

De altfel, chiar în numărul din decembrie, vă vom vorbi despre voucherele și indemnizația de vacanță, ce conduc, mai ales în această lună, în topul celor mai apreciate instrumente pentru motivarea și fidelizarea angajaților. Și cum, în contextul modificărilor legislative și al clarificărilor recente, este esențial să cunoaștem regimul fiscal aplicabil acestor beneficii și condițiile în care pot fi acordate, vă propunem un articol plin de exemple de bună practică.

Cu toții am fost martorii trecerii Inteligenței artificiale și, mai ales a GenAI de la promisiuni la aplicare concretă. Vă recomand să vedeți cum arată percepțiile angajaților privind utilitatea și etica AI, ce le influențează așteptările de carieră și dorința de formare, în articolul ce dezvoltă cel mai recent sondaj OECD – „Hub pentru bunăstare digitală”, pentru a afla cum influențează departamentele de HR. În paralel, veți vedea și cum studiul internațional *Trust, Attitudes and Use of Artificial Intelligence*, realizat de KPMG și Universitatea din Melbourne, subliniază că adopția AI este masivă, însă încrederea rămâne o provocare majoră.

Tot în numărul din decembrie veți afla care sunt clarificările esențiale în dreptul muncii privind compensația datorată salariatului pentru acordarea cumulată a repausului săptămânal, în materialul dedicat, realizat de colegii de la KPMG Legal. Vă veți întâlni cu consultantul lunii – Andra Dicu, Associate Manager, Payroll Services, și veți afla care sunt cele mai importante modificări legislative din noiembrie.

Până ne vom reîntâlni, un an plin de inspirație și realizări vă doresc,
Mădălina

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



Beneficiile de vacanță în sezonul rece: reguli fiscale și aspecte esențiale pentru angajatori și angajați



Alina Stoica

Senior Manager,
Tax GMS and Human Capital

Decembrie este luna în care beneficiile extrasalariale revin în prim-plan, iar voucherele și indemnizația de vacanță conduc în topul celor mai apreciate instrumente pentru motivarea și fidelizarea angajaților. Dar, în contextul modificărilor legislative și al clarificărilor recente, este esențial să cunoaștem regimul fiscal aplicabil acestor beneficii și condițiile în care pot fi acordate.

Cadrul legal și tratamentul fiscal al voucherelor de vacanță. Potrivit OUG nr. 8/2009, **angajatorii care încadrează personal prin contract individual de muncă pot acorda, în condițiile legii, vouchere de vacanță** pentru recuperarea și întreținerea capacității de muncă a salariaților. Potrivit Legii nr. 165/2018, **voucherele de vacanță sunt bilete de valoare care se acordă angajaților** pentru acoperirea cheltuielilor ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern.

Or, interpretarea sintagmei „care se acordă angajaților”, presupune că doar angajatorul legal al salariatului poate acorda vouchere de vacanță. Spre exemplu, în cazul personalului în leasing, angajatorul este societatea de leasing de personal, nu compania beneficiară/utilizatorul.

Conform Codului Fiscal, voucherele de vacanță acordate potrivit legii reprezintă avantaje **asimilate salariilor**.
Totuși, regimul fiscal este unul favorabil:

- **Impozit pe venit:** Voucherele de vacanță acordate potrivit legii sunt considerate avantaje asimilate salariilor și sunt supuse impozitului pe venit la nivelul angajatului.
- **Contribuții sociale:** Voucherele de vacanță nu se includ în baza de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale (CAS) și a contribuției asiguratorii pentru muncă (CAM). Totuși, valoarea acestora se include în baza de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS).

Astfel, voucherele de vacanță acordate potrivit legii sunt exceptate de la CAS și CAM, dar sunt supuse impozitului pe venit și CASS.

Exemplu practic 1: Vouchere de vacanță acordate unui angajat

O societate acordă unui angajat vouchere de vacanță în valoare de 8.620 lei în 2025 (nivelul câștigului salarial mediu brut pentru acel an). Suma este supusă impozitului pe venit și CASS, dar nu intră în baza de calcul a CAS sau CAM. Pe ștutul de plată, suma se evidențiază distinct, iar reținerile se aplică doar pentru impozit pe venit și CASS. Dacă angajatul beneficiază de vouchere de vacanță, nu poate primi și alte beneficii turistice neimpozabile în același an.

Exemplu practic 2: Vouchere de vacanță pentru personal în leasing

O companie de leasing de personal acordă vouchere de vacanță salariaților săi, care prestează activitate la o companie utilizatoare. În acest caz, doar compania de leasing, în calitate de angajator legal, poate acorda voucherele. Dacă acestea sunt acordate potrivit legii, salariații beneficiază de același regim fiscal: se datorează impozit pe venit și CASS, dar nu CAS sau CAM pentru sumele acordate în limita plafonului anual.

Indemnizația de vacanță – regim fiscal. Indemnizația de vacanță are un tratament fiscal similar salariului. Astfel, această indemnizație este considerată venit asimilat salariului și se supune impozitului pe venit (10%), fiind inclusă integral în baza de calcul a tuturor contribuțiilor obligatorii - CAS (25%), CASS (10%) și CAM (2,25%).

Exemplu practic 3: Indemnizație de vacanță

Un angajat primește o indemnizație de vacanță de 5.000 lei. Suma este tratată ca venit salarial și se supune tuturor taxelor salariale, fiind evidențiată pe statul de plată alături de celelalte venituri.

Servicii turistice și/sau de tratament – regim fiscal. Codul Fiscal prevede că anumite venituri, inclusiv contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament (inclusiv transportul pe perioada concediului), acordate de angajator pentru angajații proprii și membrii de familie, nu reprezintă venit impozabil în limita unui plafon lunar de 33% din salariul de bază (cumulat cu alte beneficii prevăzute în Codul Fiscal). Totuși, această facilitate nu se aplică angajaților care beneficiază de vouchere

de vacanță în același an fiscal. De asemenea, este foarte important ca aceste beneficii să fie menționate în contractul individual de muncă, regulamentul intern, sau primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget pentru a putea beneficia de acest tratament fiscal favorabil.

Exemplu practic 4: Servicii turistice acordate ca beneficiu neimpozabil

Un angajator oferă unui angajat servicii turistice în valoare de 2.000 lei/lună, în limita plafonului de 33% din salariul de bază. Suma nu este impozitată și nu intră în baza de calcul a contribuțiilor sociale, cu condiția ca angajatul să nu fi primit vouchere de vacanță în același an.

Recomandări și concluzii. Pentru angajatori, voucherele de vacanță rămân un instrument eficient de motivare și fidelizare a salariaților lor, însă succesul acestui beneficiu depinde de o planificare bugetară atentă și de o informare fiscală corectă. Este esențial să includeți costurile cu voucherele și indemnizațiile de vacanță în bugetul anual, să monitorizați cu atenție beneficiile acordate și să respectați plafonul anual stabilit prin lege. De asemenea, nu trebuie să cumulați voucherele de vacanță cu alte beneficii turistice neimpozabile pentru același angajat. În cazul personalului în leasing, rețineți că doar angajatorul legal (societatea de leasing) poate acorda vouchere de vacanță, iar tratamentul fiscal se aplică identic dacă sunt respectate condițiile legale. Actualizați politicile interne pentru a reflecta clar condițiile de acordare și păstrați documentația necesară pentru a demonstra utilizarea corectă a beneficiilor.

Pentru angajați, voucherele de vacanță reprezintă un beneficiu valoros, care poate contribui semnificativ la planificarea concediului, inclusiv în sezonul de iarnă. Este important să verificați termenele de valabilitate ale voucherelor și să vă organizați vacanțele în perioadele permise, pentru a profita de oferte dedicate și a evita pierderile. Fiți atenți la faptul că voucherele sunt nominale, nu pot fi înstrăinate sau transformate în bani, și cunoașteți diferența dintre vouchere, indemnizație de vacanță (care este tratată ca venit salarial) și alte servicii turistice suportate de angajator.

Din perspectiva conformării fiscale, o bună informare și monitorizare a noutăților legislative este esențială, mai ales în contextul modificărilor frecvente din domeniul beneficiilor extrasalariale. Păstrați evidențe clare și separate pentru vouchere, indemnizații sau alte servicii turistice, pentru a putea demonstra tratamentul fiscal aplicat fiecărui tip de beneficiu. În situații complexe, cum ar fi mobilitatea internațională, detașările sau cazurile de rezidență fiscală mixtă, consultați specialiști fiscali pentru a vă asigura că respectați toate cerințele legale. Dacă aveți întrebări sau doriți să colaborăm, mă puteți contacta la aputica@kpmg.com.

În concluzie, voucherele și indemnizația de vacanță sunt instrumente eficiente pentru motivarea angajaților, reducerea presiunii salariale și stimularea turismului intern. Regimul fiscal favorabil le menține atractivitatea, însă conformarea corectă și responsabilitatea în utilizare sunt esențiale pentru evitarea riscurilor la control. Pe măsură ce intrăm în sezonul de iarnă, atât companiile, cât și angajații ar trebui să valorifice aceste beneficii în mod organizat, informat și în concordanță cu legislația actualizată, pentru a maximiza avantajele oferite de acestea.



Inteligența Artificială: utilitate, percepții și implicații practice pentru HR



Claudia Stan

Associate Director,
Tax GMS & Human Capital

Inteligența artificială, în special IA generativă, a trecut de la promisiuni la aplicare concretă, cu beneficii imediate pentru HR: automatizarea sarcinilor repetitive, analiza avansată a datelor despre talente, personalizarea învățării și comunicării cu angajații, precum și suport decizional în recrutare, retenție și dezvoltare. Totuși, percepțiile angajaților privind utilitatea și etica IA sunt foarte diferite, ceea ce le influențează așteptările de carieră și dorința de formare, arată cel mai recent sondaj OECD – „Hub pentru bunăstare digitală”. În același timp, studiul internațional “Trust, attitudes and use of artificial intelligence” realizat de KPMG și Universitatea din Melbourne anul acesta subliniază, de asemenea, că adopția este masivă, însă încrederea în AI rămâne o provocare. Ce înseamnă asta pentru departamentele de HR?

Din perspectiva HR, IA scutește mult timpul petrecut pe activități repetitive, îmbunătățește calitatea deciziilor prin analitice mai bune, personalizează experiența angajaților, accelerează formarea și recalificarea profesională și deschide oportunități de carieră în roluri augmentate de tehnologie. Beneficiile sunt reale, dar necesită o abordare strategică și responsabilă.

Studiul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică este bazat pe date colectate la începutul anului 2025 pentru 14 țări (Australia, Brazilia, Canada, Franța, Germania, India, Italia, Japonia, Coreea, Mexic, Țările de Jos, Africa de Sud, Regatul Unit și Statele Unite) și de la peste 14.600 de persoane, printr-un sondaj dezvoltat împreună cu Cisco. Iată cum arată câteva rezultate.

Utilitate și încredere. Peste 75% dintre respondenții sub 35 de ani consideră IA utilă, însă neîncrederea crește odată cu vârsta, fiind cea mai pronunțată la 65+. În economiile emergente precum India, Brazilia și Africa de Sud, încrederea în IA generativă este semnificativ mai mare, în timp ce scepticismul este mai ridicat în Europa și Japonia. În privința încrederii și a percepțiilor etice, sondajul arată tipare similare: multe persoane consideră IA „de încredere” și „etică”, dar încrederea puternică este rară și scade cu vârsta. Tinerii 18–35 se remarcă prin optimism: peste 80% o văd cel puțin „oarecum utilă”, atribuind scoruri mai mari pe toate dimensiunile.

Impactul asupra carierei și formării. Diferențele generaționale apar clar la așteptările privind ocuparea: persoanele 18–45 anticipează efecte semnificative ale IA

asupra carierei (majoritatea aleg 7+ pe o scală 0–10), în timp ce segmentele 45+ tind să estimeze că va avea efecte reduse. În paralel, formarea în domeniul IA este în creștere la tinerii cu studii superioare: în ultimele 12 luni au raportat participare 46% dintre cei 26–35, 39% dintre 18–25 și 38% dintre 36–45, comparativ cu 27% la 46–55 și sub 20% la 55+. Nivelul educațional contează: 36% dintre cei cu studii universitare au urmat cursuri AI, față de 18% dintre cei cu educație maximă liceală.

Bunăstare digitală și context regional. Implicarea digitală are o natură ambivalentă. Coreea conduce în raportarea oboselii induse de ecrane, în timp ce respondenții din India și Japonia asociază mai frecvent utilizarea ecranelor cu rezultate emoționale pozitive. La nivel global, 38% dintre respondenți declară peste cinci ore/zi de timp recreativ pe ecrane, cu prevalență mai mare la 18–25 și valori ridicate în Mexic (50%), Brazilia (48%) și Africa de Sud (45%); femeile raportează, în medie, un timp ușor mai mare. Aceste constatări ridică îngrijorări privind sedentarismul, oboseala mentală și înlocuirea activităților offline, întărind recomandările de sănătate publică de a limita timpul recreativ pe ecrane și de a promova activitatea fizică regulată.

Ce se întâmplă la nivel organizațional? Un studiu internațional realizat de KPMG și Universitatea din Melbourne, care a analizat opiniile a peste 48.000 de persoane din 47 de țări, arată că adoptarea IA în organizații este deja masivă, dar guvernanța și formarea nu țin pasul cu ritmul implementării. Această discrepanță amplifică riscurile și subliniază nevoia de acțiuni strategice pentru HR.

Ce relevă studiul KPMG? În primul rând, spune că **adopția este accelerată**: 77% dintre angajați raportează că organizația lor folosește IA, iar 58% o utilizează regulat la locul de muncă, cel mai des folosind însă platforme gratuite, publice, ceea ce vine cu riscuri importante.

Beneficiile AI sunt clar percepute – creșteri de eficiență, calitate și inovație –, dar apar efecte mixte asupra colaborării, stresului și securității datelor. În plus, **guvernanța este insuficientă**: doar 40% dintre organizații au politici clare

privind utilizarea IA generativă, iar jumătate dintre angajați admit că au încărcat informații sensibile în platforme publice.

Încrederea rămâne o provocare: 54% dintre respondenți sunt reticenți în a avea încredere în IA, iar 61% nu au urmat niciun curs de formare. Studiul arată clar că **AI literacy** este asociată cu mai multă încredere, utilizare responsabilă și beneficii reale. Diferențele economice sunt evidente: 72% dintre angajații din economiile emergente folosesc IA regulat, comparativ cu 49% în economiile avansate, iar nivelul de încredere și percepția beneficiilor sunt semnificativ mai mari în India, China, Nigeria, Egipt și Emiratele Arabe Unite.

Ce ar trebui să facă HR? Pentru a transforma aceste provocări în oportunități, organizațiile trebuie să acționeze pe mai multe planuri. Nu este suficient să adopți IA – trebuie să o faci responsabil, cu guvernanță și competențe adecvate. Câteva direcții de acțiune includ:

La nivel de organizație: investiți în AI literacy, creați cadre de guvernanță solide, integrați practici responsabile în procesele decizionale și asigurați medii psihologic sigure pentru dialog deschis despre IA. Planificați strategic forța de muncă și implementați strategii de recalificare a pentru a pregăti schimbările de roluri.

Pentru manageri: modelați utilizarea responsabilă a IA, încurajați dialogul continuu despre valoarea și riscurile IA și echilibrați inovația cu managementul riscurilor.

Pentru angajați: fiți transparentți cu privire la utilizarea IA, dezvoltați competențe de AI literacy și evaluați critic rezultatele generate de IA.

Adopția IA nu este doar despre tehnologie – este motorul unei schimbări profunde în organizații. Rolul HR este să se asigure că această transformare se face cu grijă, având oamenii în centru, competențele bine dezvoltate și o cultură sănătoasă. Fără o abordare strategică, riscul nu este doar tehnologic, ci și uman: pierderea încrederii, creșterea inegalității și diminuarea colaborării.

Clarificări esențiale în dreptul muncii. Compensația datorată salariatului pentru acordarea cumulată a repausului săptămânal



Ioana Barbu

Managing Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



George Buraga

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Repausul săptămânal acordat în mod cumulativ a ridicat întrebări importante asupra drepturilor angajaților și obligațiile angajatorilor, mai ales în privința compensațiilor pentru orele lucrate. Practicile diferite au creat incertitudine, însă Decizia nr. 415/24.11.2025 a Înaltei Curți aduce claritate: stabilește criteriile obligatorii pentru acordarea compensațiilor, oferind un cadru legal sigur pentru ambele părți.

Înalta Curte de Casație și Justiție a adus recent lămuriri esențiale prin **Decizia nr. 415 din 24 noiembrie 2025**, pronunțată de completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, ceea ce îi conferă caracter obligatoriu pentru instanțe odată cu publicarea în Monitorul Oficial. Aceasta stabilește criteriile de acordare a compensației pentru munca prestată în contextul repausului săptămânal cumulativ.

I. Cadru legal aplicabil repausului săptămânal

Codul muncii reglementează repausul săptămânal printr-o structură în trei trepte: regula generală, o excepție flexibilă și o derogare strictă aplicabilă doar în situații de activitate continuă. În plus, repausul săptămânal trebuie analizat în mod distinct față de repausul zilnic, cele două drepturi având natură juridică autonomă.

Repausul săptămânal ca regulă generală: 48 de ore consecutive. Potrivit art. 137 alin. (1), repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, acordate, de regulă, **sâmbăta și duminica**. Această regulă reprezintă standardul de protecție a sănătății în muncă și asigură salariatului o pauză completă după o perioadă de activitate.

Acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbăta și duminica. Dispozițiile art. 137 alin. (2) instituie un regim derogatoriu moderat, care păstrează periodicitatea săptămânală a repausului. Astfel, atunci când repausul nu poate fi acordat în zilele obișnuite, din motive ce țin de interesul public sau de desfășurarea normală a activității, acesta poate fi stabilit în alte zile decât sâmbăta și duminică, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. În aceste cazuri, salariații beneficiază de **un spor la salariu stabilit prin** contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Repausul săptămânal acordat cumulat – situație de excepție. Art. 137 alin. (4) reglementează o derogare specială, aplicabilă doar în situații de **activitate continuă** (de exemplu: transporturi, sănătate, energie). Dacă modul de organizare a activității nu permite acordarea repausului la fiecare 7 zile, acesta poate fi acordat **cumulat**, după o perioadă de activitate de cel mult **14 zile calendaristice**. Aplicarea acestei derogări este condiționată de autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților – procedură ce reflectă caracterul excepțional al măsurii și rolul ei de a proteja salariatul în situații cu risc crescut de oboseală acumulată.

Compensația pentru repausul săptămânal acordat cumulat. Art. 137 alin. (5) prevede că salariații aflați în regimul repausului cumulat beneficiază de **dublul compensațiilor pentru munca suplimentară** prevăzute la art. 123 alin. (2) – în mod obișnuit, un spor de minimum 150%. Legiuitorul acordă astfel un tratament salarial suplimentar, proporțional cu intensitatea și caracterul excepțional al perioadei de activitate prestată fără asigurarea repausului săptămânal regulat.

Relația dintre repausul zilnic și repausul săptămânal. Deși Codul muncii nu explicitează în mod direct interacțiunea dintre art. 115 (repausul zilnic) și art. 137 (repausul săptămânal), jurisprudența CJUE din 2023 a statuat că cele două reprezintă **drepturi distincte și autonome**, care nu pot fi suprapuse sau înglobate unul în altul.

II. Dilema privind acordarea compensației

În practică, s-a discutat dacă dublul compensației prevăzut de lege se acordă doar atunci când, în perioada de repaus săptămânal, salariatul prestează muncă suplimentară (adică peste durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână), sau dacă această compensație se cuvine și atunci când salariatul lucrează în zilele de repaus săptămânal fără a depăși norma de muncă, dar repausul a fost amânat și acordat cumulat potrivit art. 137 alin. (4) din Codul muncii.

III. Clarificare esențială adusă de ICCJ

Prin **Decizia nr. 415 din 24 noiembrie 2025**, ICCJ a clarificat următoarele aspecte esențiale: *Compensația pentru munca desfășurată în zile de repaus săptămânal, egală cu dublul compensațiilor aferente sporului pentru munca suplimentară, se cuvine salariatului chiar dacă munca prestată în zile de repaus săptămânal nu este în afara duratei normale a timpului de muncă.*

Prin urmare, acordarea dublului compensației prevăzute la art. 123 alin. (2) din Codul muncii nu este condiționată de depășirea duratei normale a timpului de muncă. Simpla prestare a activității în perioada în care repausul săptămânal a fost amânat și, mai apoi, acordat cumulat, cu respectarea procedurii legale, atrage dreptul la această compensație, indiferent dacă munca efectuată are sau nu caracter suplimentar.

IV. Nu orice muncă prestată în timpul repausului săptămânal atrage acordarea compensației duble

Este esențial de subliniat faptul că prevederile art. 137 alin. (5) nu se aplică de fiecare dată când salariatul prestează activitate în zilele obișnuite de repaus săptămânal, ci doar în situația excepțională în care repausul săptămânal este acordat cumulat, după cel mult 14 zile de activitate continuă, cu respectarea procedurii legale.

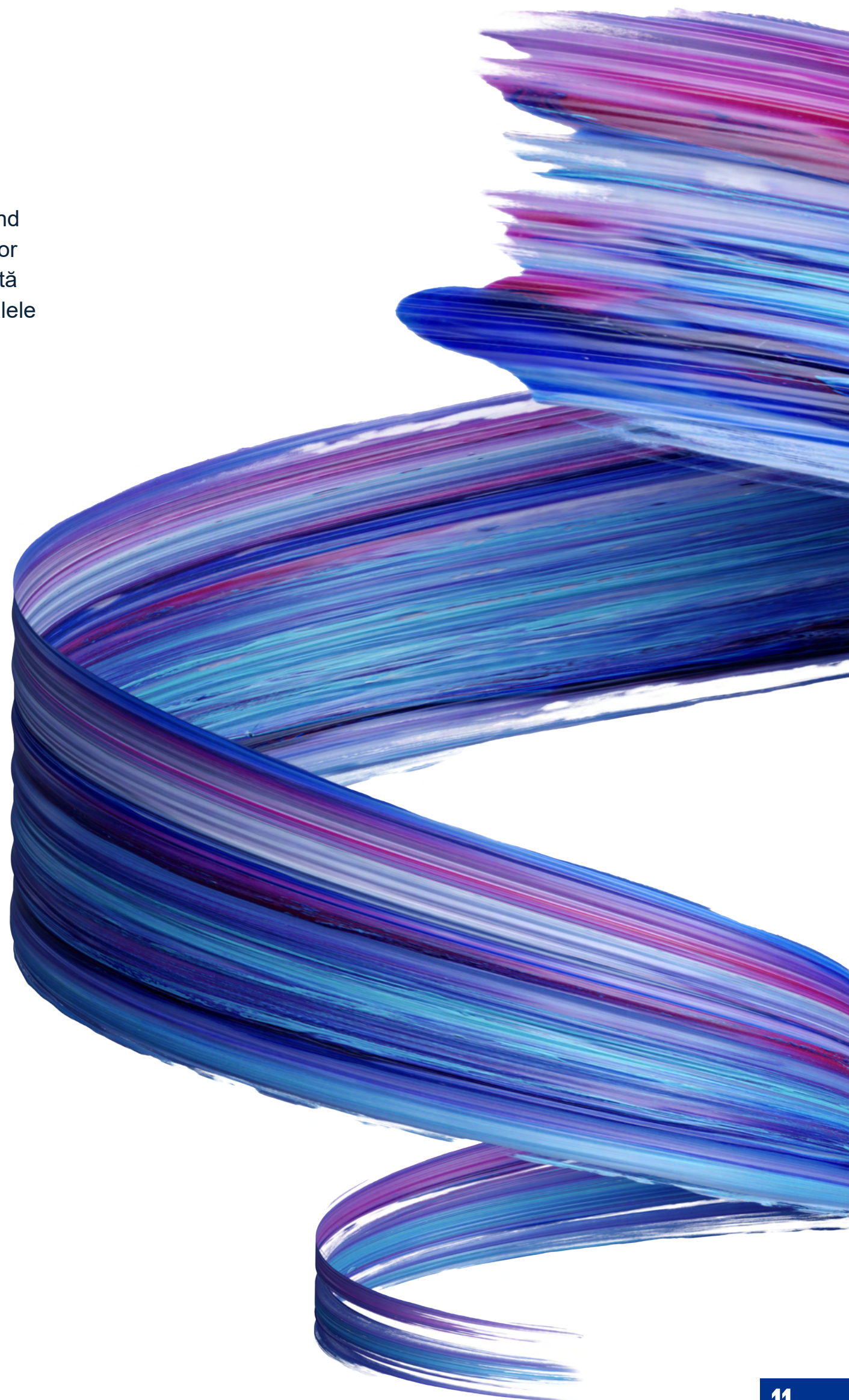
În această situație, salariatul are dreptul la dublul compensațiilor pentru munca prestată în perioada ce ar fi trebuit să reprezinte repaus săptămânal, indiferent dacă a depășit sau nu durata normală a timpului de muncă. În celelalte cazuri, când repausul săptămânal este acordat regulat, nu se aplică prevederile alin. (5), ci, după caz, cele ale alin. (3) privind sporul stabilit prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă.

V. Implicații pentru angajatori și salariați

Pentru angajatori, această decizie impune o atenție sporită la modul de organizare a programului de lucru și la respectarea regulilor privind repausul săptămânal. Orice derogare de la acordarea repausului la intervale regulate trebuie să fie justificată, autorizată și compensată corespunzător. Nerespectarea acestor obligații poate atrage sancțiuni contravenționale și litigii. Pentru salariați, decizia ICCJ reprezintă o garanție suplimentară a drepturilor lor, asigurând o compensație corectă pentru munca prestată în condiții de excepție.

VI. Concluzie

Decizia pronunțată de ICCJ reprezintă un pas important pentru clarificarea și uniformizarea practicii judiciare în materia dreptului muncii. Prin această hotărâre, se consolidează dreptul salariaților la compensații corecte pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal acordat cumulativ, iar angajatorii primesc repere clare privind obligațiile ce le revin. Este recomandat ca fiecare angajator să revizuiască politicile interne și să se asigure că respectă aceste reguli pentru a evita conflicte de muncă și eventualele sancțiuni.



Sumar Legislativ

Sumar noiembrie

01

În Monitorul Oficial nr. 1059 din 18 noiembrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 954 al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice,

care aprobă instrucțiunile pentru aplicarea prevederilor referitoare la pensiile de invaliditate, în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, precum și cu acordurile bilaterale și europene la care România este parte, inclusiv cele cu Regatul Unit, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii.

Ordinul stabilește modul de aplicare a prevederilor legate de pensiile de invaliditate, având în vedere coordonarea la nivel european și bilateral. Se menționează că legislația românească privind pensiile de invaliditate este de tip B, ceea ce înseamnă că valoarea pensiei depinde de perioada de asigurare realizată înainte de apariția riscului.

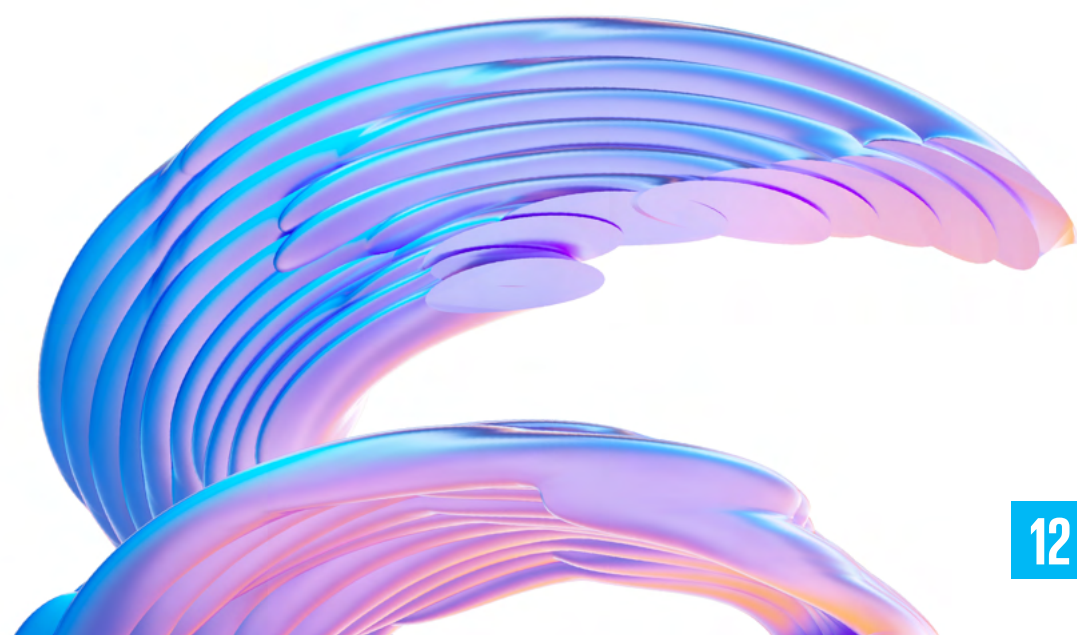
Gradul de invaliditate este stabilit de medicii experți ai asigurărilor sociale din România, indiferent de deciziile instituțiilor din alte state membre, iar documentele medicale emise în alte state sunt recunoscute și analizate conform legislației române. De asemenea, condițiile administrative pentru acordarea drepturilor sunt cele ale statului care stabilește prestația, iar expertiza medicală poate fi realizată și de instituțiile din țara de reședință a solicitantului, cu rambursarea costurilor aferente.

02

În Monitorul Oficial nr. 1106 din 28 noiembrie 2025, au fost publicate modificări și completări la Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, care vizează atât tichetele de masă, cât și tichetele de creșă.

Dintre modificările aduse, articolul 14 stabilește că valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 45 lei. Această modificare se aplică începând cu drepturile aferente lunii noiembrie 2025, fiind valabilă și pentru semestrul I al anului 2026, precum și pentru lunile iulie, august și septembrie 2026.

De asemenea, după articolul 20 a fost introdus articolul 20¹, care prevede că, în situația în care tichetele de creșă nu pot fi emise pe suport electronic, contravaloarea acestora va fi achitată direct de către angajator creșei sau entității asimilate acesteia, unde este înscris copilul angajatului.



Meet the Consultant



Andra Livia Dicu

Associate Manager,
Payroll Services

Mă numesc Andra și sunt Associate Manager în echipa de Payroll Outsourcing din departamentul People Services al KPMG, poziție pe care o ocup din aprilie 2025. De-a lungul celor peste 12 ani de experiență în resurse umane, am avut șansa să lucrez cu echipe și clienți din domenii diverse, dezvoltându-mi expertiza în payroll, administrarea personalului și managementul forței de muncă temporare.

Am absolvit Facultatea de Psihologie și Științele Educației și am finalizat un master în „Trainer of Trainers” la Universitatea din București, ceea ce mi-a oferit nu doar o bază teoretică solidă, ci și abilități practice de comunicare și coordonare.

În cariera mea am avut roluri variate, de la consultanță HR și recrutare, la coordonarea echipelor de Payroll și HR Admin. În ultimii ani de activitate, de exemplu, am gestionat echipe și proiecte complexe pentru clienți, asigurând salarizarea corectă și la timp, administrarea personalului și conformitatea legală, în paralel cu menținerea relațiilor solide cu clienții. În această perioadă, mi-am consolidat abilități precum:

- **Client management:** Înțeleg nevoile clienților și ofer soluții adaptate, menținând colaborări pe termen lung.

- **Payroll și HR Admin:** Coordonarea proceselor operaționale, de la salarizare la administrarea personalului, asigurând corectitudine și punctualitate.

- **Analiza și optimizarea proceselor:** Îmbunătățirea procedurilor interne și documentarea proceselor pentru eficiență și conformitate.

- **Managementul proiectelor de muncă temporară:** Supravegherea și implementarea corectă a proceselor de salarizare și administrare pentru angajații temporari.

La KPMG, mă concentrez pe coordonarea serviciilor externalizate de administrare de personal și salarizare, analiza proceselor operaționale și implementarea soluțiilor externalizate. De asemenea, ofer consultanță privind salarizarea și legislația muncii și revizuiesc conformitatea proceselor și aplicațiilor software pentru HR și payroll.

Pentru aspecte legate de payroll, administrarea personalului, legislația muncii sau servicii externalizate de HR, pot fi contactată la adresa de e-mail: andradicu@kpmg.com.

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

