



People First

Newsletter

Buletin informativ

Mai 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

Opinii fiscale

4

Declarația Unică pentru anul 2024: cine trebuie să o depună și ce venituri trebuie declarate

Trenduri în HR

6

Competențele transversale, singura constantă într-un context tot mai dinamic

Mobilitate 2.0. De ce competențe are nevoie profesionistul în mobilitate globală pentru a face diferența?

Dreptul Muncii

10

Greva și suspendarea de drept a contractului individual de muncă. Decizia ICCJ nr. 5/2025

Proiecte Legislative

12

Sumarul lunii aprilie 2025

Meet the Consultant

15

Monica Pascu, Senior Manager, Payroll Services, People Services

Dincolo de subiectul alegerilor, ce naște numeroase sentimente și dezbateri, știrile despre deficitul bugetar din ultimele zile alimentează multe speculații referitoare la potențiale creșteri de taxe. Doar că, în tot acest zgomot, specialistul de HR trebuie să rămână puntea dintre incertitudinea economică și echilibrul intern al organizației, între cifre, oameni și strategie.

Acum, mai mult ca oricând, este esențial ca profesioniștii în HR să nu fie doar receptori ai schimbării, ci și interpreți și traducători: să transforme noile reguli în procese clare, să atenueze impactul asupra echipelor și să susțină decidenții cu analize lucide și proactive.

Ce înseamnă asta, practic? Înseamnă să urmărim cu atenție direcțiile legislative, să ne pregătim pentru mai multe scenarii și să regândim modelele de retenție. Înseamnă să păstrăm empatia în centrul deciziilor, chiar și atunci când cifrele dictează altceva.

Acest buletin vine să sprijine exact această nevoie: informație relevantă, analiză aplicată și sprijin pentru decizii coerente.

Știm că HR-ul nu este doar despre oameni, ci despre a crea sens și structură în mijlocul haosului. Și pentru asta, suntem aici — împreună.

Dar, să trecem și la Buletinul lunii mai. Așa cum v-am obișnuit, "atacăm" cele mai importante probleme ale actualității.

Astfel, în numărul de mai, veți găsi detalii despre Declarația Unică. Deși pare un formular complicat, Declarația Unică este, în esență, o declarație fiscală prin care fiecare persoană fizică își asumă răspunderea pentru corecta declarare și plată a impozitelor și contribuțiilor sociale aferente veniturilor realizate. Până pe 26 mai 2025, toți contribuabilii care au obținut în 2024 venituri din activități independente, chirii, investiții sau alte surse extra-salariale trebuie să depună Declarația Unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate. Detalii, în materialul dedicat.

De asemenea, veți mai afla și ce ne oferă stabilitate într-o piață a muncii în care granițele devin tot mai difuze? Când digitalizarea accelerează, inteligența artificială își face loc în tot mai multe procese, iar locurile de muncă se transformă constant sub impactul tuturor acestor tendințe emergente. Mai degrabă decât schimbarea, învățarea și capacitatea de adaptare tind să devină singurele constante. Dacă ar fi să privim viitorul printr-o singură lentilă, ar fi aceea a transformării – indiferent de rolul pe care îl avem astăzi, un lucru pare a fi cert: competențele care ne-au adus succes până acum nu sunt neapărat aceleași care ne vor asigura succesul în viitor. Mai multe, în articol.

Vom mai vorbi și despre competențele cheie ale profesionistului în mobilitate internațională. Pentru că liderii în resurse umane se văd obligați să regândească complet mobilitatea globală, confrunțați cu incertitudini geopolitice, volatilitate economică, transformări legislative, apariția inteligenței artificiale și o revoluție în așteptările angajaților.

Veți mai putea citi și cum suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu intervine de drept, ca efect al aderării la grevă, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară din partea angajatului. Așa a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție, printr-o decizie de la începutul lunii mai, contribuind astfel la consolidarea unei jurisprudențe unitare în materia dreptului colectiv al muncii și, în special, a dreptului la grevă. Detalii, în articolul dedicat.

Vă veți întâlni și cu consultantul lunii, Monica Pascu, Senior Manager, Payroll Services, People Services, care va identifica principalele probleme, tendințe și soluții din aria sa de specialitate, și, ca de obicei, veți putea consulta principalele modificări legislative.

Până ne vom reauzi, doar gânduri bune,
Mădălina

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



Declarația Unică pentru anul 2024: cine trebuie să o depună și ce venituri trebuie declarate

**Inga Țigai**

Partener,
Tax Technology

**Adrian Stoian**

Senior Manager,
Tax People Services

Până pe 26 mai 2025, toți contribuabilii care au obținut în 2024 venituri din activități independente, chirii, investiții sau alte surse extra-salariale trebuie să depună Declarația Unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate. Deși pare un formular complicat, Declarația Unică este, în esență, o declarație fiscală prin care fiecare persoană fizică își asumă răspunderea pentru corecta declarare și plată a impozitelor și contribuțiilor sociale aferente veniturilor realizate. Dar, să intrăm în detalii.

Unul dintre cele mai importante aspecte ignorate de mulți contribuabili este obligația de a plăti și contribuția de asigurări sociale de sănătate (CASS) pentru anumite tipuri de venituri – chiar dacă acestea sunt deja impozitate la sursă (se reține impozitul pe venit de către plătitor).

Ce înseamnă acest lucru mai concret? Dacă în 2024 ai obținut, de exemplu, dividende, dobânzi, câștiguri de capital (de exemplu, din vânzarea de acțiuni sau alte instrumente financiare) sau venituri din chirii, atunci trebuie să verifici dacă valoarea totală a acestor venituri (cumulate) a depășit plafonul de 6 salarii minime brute pe economie. În 2024, acest plafon este de 6 x 3.300 lei, adică **19.800 lei**. Dacă l-ai depășit, ești obligat să depui Declarația Unică și să plătești CASS în sumă fixă, stabilită în funcție de nivelul total al veniturilor tale.

Prin urmare, chiar dacă pentru dividende, dobânzi sau alte astfel de venituri, plătitorul aplică reținerea impozitului la sursă (banca, firma, broker-ul etc.), ai în

continuare obligația de a declara toate aceste venituri și de a achita CASS dacă, cumulat, depășesc acest prag de 19.800 lei.

CASS se datorează în procent fix, de 10%, calculat la unul dintre pragurile de venit stabilite prin Codul Fiscal: 6, 12 sau 24 de salarii minime brute pe economie. Mai precis, pentru 2024 valoarea acestora este: 19.800 lei, 39.600 lei și 79.200 lei.

Atenție! Din 2025 dispăre estimarea veniturilor.

Începând cu anul 2025, se elimină obligația de a estima veniturile viitoare. Cu alte cuvinte, Declarația Unică nu va mai conține secțiunea unde trebuiau completate veniturile estimate pentru anul în curs. Până acum, contribuabilii trebuiau să estimeze ce venituri vor avea și să plătească anticipat impozit și contribuții în funcție de această estimare. Însă, de la 1 ianuarie 2025, această practică dispăre, iar impozitarea se va face doar în baza veniturilor efectiv realizate și declarate anul următor.

Această modificare vine în sprijinul contribuabililor, reducând birocrăția și riscurile de a plăti sume nejustificate sau de a face corecții ulterioare.

Veniturile din chirii – deducere forfetară de 20% și exemplu de calcul. Pentru cei care obțin venituri din închirierea locuințelor, este important de știut că venitul net impozabil nu se mai poate calcula ca diferență între venituri și cheltuieli reale, ci prin aplicarea unei cote de **20% deducere forfetară** asupra sumei brute încasate.

Cu alte cuvinte, statul consideră că 20% din venitul încasat reprezintă cheltuieli, fără a mai cere justificări, iar impozitul se aplică asupra restului de 80%.

Să luăm un exemplu simplu:

- Să presupunem că în 2024 ai încasat 3.000 lei/lună din închirierea unui apartament, timp de 12 luni. Venitul total încasat va fi 36.000 lei.
- Se aplică deducerea forfetară de 20%: $36.000 \text{ lei} \times 20\% = 7.200 \text{ lei}$.
- Venitul net impozabil va fi $36.000 \text{ lei} - 7.200 \text{ lei} = 28.800 \text{ lei}$.
- Impozitul pe venit este 10%, deci 2.880 lei.
- Dacă acest venit (cumulat cu altele dintre cele menționate mai sus) depășește plafonul de 6 salarii minime (19.800 lei), se va datora și CASS, în valoare fixă – 10% din 6, 12 sau 24 de salarii minime, în funcție de pragul la care se încadrează venitul total.

În total, dacă contribuabilul realizează doar venitul din chirie, obligațiile fiscale pentru 2024 ar fi:

- Impozit pe venit: 2.880 lei
- CASS: 1.980 lei
- **Total de plată: 4.860 lei**

Criptomonedele – se declară și se impozitează. Tot mai multe persoane aleg să investească în criptomonede, însă în continuare sunt puțini cei care știu că **orice câștig obținut din tranzacționarea acestor active digitale este considerat venit impozabil** și trebuie declarat în Declarația Unică.

Ce înseamnă „câștig” în acest context? Diferența pozitivă dintre prețul de vânzare și cel de achiziție al criptomonedei. Dacă ai cumpărat Bitcoin la 20.000 euro și l-ai vândut la 30.000 euro, ai obținut un câștig de 10.000 euro. Acest câștig se impozitează cu 10%, iar dacă totalul câștigurilor din astfel de tranzacții (cumulat cu altele dintre cele menționate mai sus) depășește plafonul menționat anterior (19.800 lei), vei datora și CASS.

Pentru câștigul din tranzacționarea criptomonedelor se aplică și un plafon neimpozabil: orice câștig care nu depășește 200 lei pe tranzacție nu se impozitează, dar cu condiția ca totalul câștigurilor într-un an fiscal să nu depășească nivelul de 600 lei.

Este important de reținut că **declararea și plata impozitului cade în sarcina contribuabilului**. Platformele de tranzacționare nu au obligația să rețină sau să raporteze aceste venituri către ANAF. Prin urmare, **responsabilitatea este exclusiv a ta**.

Atenție! Declarația Unică nu este doar pentru „freelanceri”. Deși multă lume asociază Declarația Unică cu activitățile independente – precum PFA, profesii liberale, freelanceri – adevărul este că acest formular fiscal vizează o gamă largă de contribuabili. Dacă în 2024 ai avut venituri din chirii, dividende, vânzări de acțiuni sau criptomonede, chiar și dobânzi bancare mai consistente, există șanse mari să fii obligat să depui Declarația Unică și să plătești impozit și CASS.

Termenul limită este, așa cum spuneam, 26 mai 2025, iar depunerea se poate face și electronic, prin intermediul Spațiului Privat Virtual (SPV) de pe site-ul ANAF.

Nerespectarea acestui termen poate atrage amenzi și penalități. Este recomandat să te informezi din timp și, dacă este nevoie, să ceri ajutorul unui **consultant fiscal** care să te sprijine în completarea și transmiterea corectă a declarației.

Competențele transversale, singura constantă într-un context tot mai dinamic

**Claudia Stan**

Associate Director,
Tax People Services

**Vasilica Solomon**

Consultant I,
Tax People Services

Ce ne oferă stabilitate într-o piață a muncii în care granițele devin tot mai difuze? Digitalizarea accelerează, inteligența artificială își face loc în tot mai multe procese, iar locurile de muncă se transformă constant sub impactul tuturor acestor tendințe emergente. Mai degrabă decât schimbarea, învățarea și capacitatea de adaptare tind să devină singurele constante. Dacă ar fi să privim viitorul printr-o singură lentilă, ar fi aceea a transformării – indiferent de rolul pe care îl avem astăzi, un lucru pare a fi cert: **competențele care ne-au adus succes până acum nu sunt neapărat aceleași care ne vor asigura succesul în viitor.**

Dinamica noii realități economice determină ca upskillingul și reskillingul să nu mai fie opționale, ci busola care ghidează profesioniștii printr-o piață a muncii în continuă schimbare. Tehnologia, automatizarea și noile modele de business schimbă rapid cerințele locurilor de muncă, iar succesul nu mai depinde doar de ceea ce știi acum, ci de cât de repede poți învăța și te poți adapta.

Reskilling și Upskilling, imperative pentru viitor.

Datele ne arată că 39% dintre competențele esențiale necesare la locul de muncă vor suferi modificări în următorii ani, iar până în 2030, 59% dintre angajați vor avea nevoie de reskilling pentru a răspunde noilor cerințe ale joburilor lor, ceea ce subliniază o necesitate imperativă de adaptare, atât pentru angajați, cât și pentru organizații și nu e surprinzător că 85% dintre angajatori declară că vor prioritiza programele de recalificare, adaptându-se astfel la ritmul accelerat al

inovațiilor tehnologice și al schimbărilor de pe piața muncii (Future of Jobs 2025, World Economic Forum). În plus, cariera nu mai urmează un traseu liniar, așa cum se întâmpla în trecut. Dacă odinioară oamenii își petreceau întreaga viață profesională în doar câteva locuri de muncă, astăzi realitatea este cu totul alta. În medie, un profesionist va schimba 20 de locuri de muncă de-a lungul carierei, aproape dublu față de cei care activau în 2010, când această medie era de 11.

Competențele transversale, condiție esențială pentru progres.

În contextul în care parcursul profesional devine tot mai fluid, iar siguranța unui itinerariu profesional se estompează, care sunt instrumentele care ne ajută să rămânem relevanți? Răspunsul nu se află într-o singură specializare sau într-un set fix de cunoștințe, ci în competențele transversale, care nu se limitează la o singură disciplină sau industrie, ci sunt aplicabile într-o varietate largă de contexte profesionale și situații de viață.

Adaptabilitatea, gândirea critică, creativitatea, curiozitatea și reziliența reprezintă coloana vertebrală a oricărui traseu profesional, pentru că asigură tranziția între roluri, industrii și noi provocări. O echipă bine pregătită nu garantează întotdeauna succesul dacă lipsește comunicarea eficientă și capacitatea de a gestiona provocările complexe. Chiar și cei mai competenți specialiști pot întâmpina dificultăți atunci când nu reușesc să își exprime clar ideile, să gestioneze conflicte sau să colaboreze eficient cu echipa. Competențele transversale sunt cele care transformă o echipă bună într-una excepțională. În domenii în care, până de curând, abilitățile interpersonale nu erau o prioritate, importanța acestora a crescut cu 20% din 2018. Pe măsură ce organizațiile descoperă capacitățile inteligenței artificiale, devin tot mai conștiente și de limitele acesteia, mai exact, de acele abilități umane care rămân esențiale pentru succesul oricărei afaceri (World Economic Forum). Acest lucru arată că performanța este strâns legată de expertiza tehnică, dar poate depinde chiar mai mult de abilitatea de a construi relații profesionale solide, de a menține angajamentul echipelor și de a demonstra reziliență în fața provocărilor.

Dacă angajații trebuie să își cultive aceste abilități pentru a reuși în noua realitate profesională, liderii au un rol esențial în susținerea și accelerarea acestui proces. Liderii au responsabilitatea de a crea cadrul în care angajații să se simtă încurajați să își dezvolte competențele interpersonale și să învețe din experiențe. Academia de Leadership, dezvoltată de KPMG, reprezintă un exemplu de inițiativă care oferă liderilor instrumentele necesare pentru a sprijini dezvoltarea echipelor lor. Construită ca un produs holistic, cu un curriculum cuprinzător care acoperă domenii de studiu esențiale precum management general, finanțe, operațiuni, comercial, HR, dar și dezvoltare personală, leadership și dinamica echipelor, Academia de Leadership include, de asemenea, și intervenții personalizate precum coaching individual, aplicații practice, proiecte și feedback individual, cu scopul de a dezvolta o mentalitate de creștere printre participanți, esențială în rolul tot mai pronunțat al liderilor de facilitatori ai învățării și ai dezvoltării competențelor în cadrul organizațiilor pe care le coordonează.

Uniunea competențelor. Nevoia de adaptare și perfecționare este recunoscută la cel mai înalt nivel, fiind susținută prin inițiative globale și strategii menite să transforme dezvoltarea competențelor într-o prioritate economică și socială. Un exemplu în această direcție este Uniunea Competențelor (Union of Skills), o inițiativă europeană care își propune să creeze un cadru solid pentru formarea continuă și recalificarea forței de muncă, cu scopul de a consolida competitivitatea la nivelul Uniunii Europene.

Transformarea UE într-un magnet pentru talente și consolidarea capitalului uman sunt obiective cheie ale acestei inițiative, iar noile politici privind educația și competențele sunt gândite să sprijine atât angajații, cât și companiile care investesc în formarea profesională. Prin programe precum Garanția de competențe și consolidarea academiilor de competențe, Uniunea Europeană își propune să faciliteze dobândirea abilităților necesare în industrii emergente, inclusiv cele din sfera digitală și tranziția verde. În plus, inițiativele pentru portabilitatea competențelor vor putea permite recunoașterea și validarea calificărilor la nivel european, sprijinind mobilitatea profesională și integrarea forței de muncă.

Competențele transversale sunt resursele care ne permit să ne adaptăm, să inovăm și să ne regăsim direcția, indiferent cât de imprevizibil devine drumul profesional. Cunoștințele pot fi dobândite, tehnologiile pot fi învățate, dar flexibilitatea, gândirea critică și capacitatea de a lucra cu ceilalți sunt cele care creează diferența. Cei care înțeleg valoarea acestor competențe nu depind de un singur rol sau de un singur domeniu, ci își creează propriile oportunități, se adaptează și au claritatea și încrederea de a-și defini propriul traseu.

Mobilitate 2.0. De ce competențe are nevoie profesionistul în mobilitate globală pentru a face diferența?



Mădălina Racovițan

Partener,
Head of People Services

Într-o lume a schimbărilor accelerate și a talentului greu de găsit, mobilitatea globală nu mai înseamnă doar relocarea sau detașarea angajaților, ci devine un atu strategic al organizațiilor care vor să atragă, să păstreze și să dezvolte oamenii potriviți, la momentul potrivit. Confrunțați cu incertitudini geopolitice, volatilitate economică, transformări legislative, apariția inteligenței artificiale și o revoluție în așteptările angajaților, liderii în resurse umane se văd obligați să regândească complet mobilitatea globală. Care sunt competențele cheie ale profesionistului în mobilitate internațională?

Importanța rolului jucat în cadrul unei organizații de funcția de mobilitate globală este subliniată chiar de un studiu al KPMG Global, "Analiză comparativă a mobilității" de anul trecut care arăta că 89% dintre profesioniștii în mobilitate consideră că funcția lor va deveni tot mai strategică în următoarele 12-18 luni. Același studiu vorbea și despre Top 3 priorități actuale pentru mobilitatea globală - alinierea cu obiectivele de business (72%), atragerea și dezvoltarea talentului internațional (70%) și adaptabilitate la nevoile dinamice ale afacerii (51%). Cercetarea evidențiază, însă, și că, în ciuda acestor direcții clare, se observă în continuare o implicare redusă a funcției de mobilitate globală în activitățile legate de talent: 60% dintre respondenți raportează că departamentele de mobilitate globală „nu sunt deloc implicate” în dezvoltarea competențelor angajaților, 57% în planificarea succesiunii și 52% în selecția candidaților pentru relocare.

Studiul evidențiază și necesitatea ca profesioniștii din domeniul mobilității internaționale să analizeze valoarea reală a operațiunilor actuale și să dezvolte programe și politici orientate spre viitor, adaptate contextului dinamic de astăzi, pentru ca organizațiile să își poată extinde forța de muncă și baza de competențe, rămânând competitive și susținând creșterea.

Cercetarea KPMG indică domenii esențiale asupra cărora ar trebui să se concentreze pentru a profita de o nouă eră a oportunităților, într-o lume marcată de schimbare și complexitate.

Iată cele șase competențe, pe care profesioniștii în mobilitate trebuie să le bifeze.

1. Empatie și o capacitate de individualizare/personalizare.

Nu mai este suficient să aloci un pachet standard. Angajații mobili au nevoie de suport real, personalizat, care să rezolve integrarea familiei, diferențele culturale, costurile de trai, să ofere sprijin emoțional. Un profesionist empatic devine un adevărat facilitator de carieră. Angajații aflați în mișcare se confruntă adesea cu provocări stresante, pe măsură ce intră în medii și culturi de lucru necunoscute, fiind obligați să îmbrățișeze noi tehnologii, inteligența artificială și automatizarea. Crearea și menținerea unei experiențe pozitive și personalizate în funcție de nevoi este acum esențială pentru dobândirea și păstrarea angajaților cheie.

2. Flexibilitate. Politicile trebuie să permită adaptări rapide: munca la distanță, detașări scurte, navetă internațională sau soluții hibride. Într-o lume unde competiția pentru talent e acerbă, rigiditatea devine un handicap.

Studiul KPMG Global arată că 92% dintre liderii de afaceri intenționează să angajeze, dar aproape o treime își exprimă îngrijorarea privind schimbările semnificative pe piața muncii, deoarece angajații în vârstă ies de pe piața muncii în număr foarte mare. Este foarte clar că politicile și programele de mobilitate flexibile care răspund așteptărilor angajaților sunt esențiale și pot oferi un avantaj competitiv în cursa pentru dobândirea și păstrarea talentelor. Angajații doresc o flexibilitate fără precedent în aranjamentele lor de lucru și o aliniere mai puternică între convingerile personale și scopul organizației unde muncesc.

3. Comunicare eficientă. O bună comunicare presupune o ascultare activă, astfel încât răspunsul să adreseze exact preocupările și întrebările specifice ale angajaților mobili. Fiecare angajat trebuie să fie conștient de reglementările legale și de regulile de conformare din noua țară, cerințele și costurile cu care se va confrunta în noul său mediu de lucru. Politicile și orientările privind mobilitatea trebuie să rămână clare, actuale, accesibile și flexibile. Comunicarea în întreaga afacere este, de asemenea, esențială. Studiul KPMG arată că doar 46% dintre liderii de mobilitate intervievați cred că strategia lor globală de mobilitate a fost „comunicată pe scară largă” părților interesate interne cheie,

31% introduc strategia de mobilitate globală unui public mai larg din cadrul organizației, în timp ce doar 20% cred că strategia lor este înțeleasă doar în cadrul funcției de mobilitate în sine, ceea ce sugerează că, de fapt, informații esențiale nu ajung într-un context mai larg. Or, succesul unui program de mobilitate globală depinde de transparență, claritate și capacitatea de a asculta. Comunicarea trebuie să ajungă nu doar la angajați, ci și la actorii interni interesați – pentru a alinia așteptările și obiectivele.

4. Orientare către scopul final. Fiecare relocare trebuie să aibă un obiectiv clar. Fără o misiune definită, o mobilitate poate deveni o cheltuială inutilă. Obiectivul, durata, țara și rezultatele așteptate trebuie clarificate din start.**5. Randamentul investiției și deciziilor bazate pe date.**

Cum știm dacă o relocare a fost un succes? Dincolo de costuri, trebuie urmărite: retenția post-detașare, dezvoltarea competențelor, impactul în proiecte sau transferul de cunoștințe. Doar așa putem justifica bugete și demonstra valoarea mobilității.

6. Integritate și planuri de reintegrare. Fără un plan clar pentru revenirea în companie după o detașare, talentul se pierde. Mobilitatea globală eficientă înseamnă și reintegrare, recunoaștere, continuitate în carieră – nu doar asigurarea unui bilet „dus-întors”.

Cu alte cuvinte, mobilitatea globală devine diferențiatorul-cheie în competiția pentru talent. Funcția de mobilitate nu mai este un „serviciu de relocare”. Este un catalizator de talent, un sprijin strategic, o experiență umană profundă. Este momentul pentru un nou manual – agil, empatic, bazat pe date și centrat pe oameni.

Profesioniștii care îmbrățișează acest nou rol vor deveni nu doar coordonatori, ci strategii de carieră, parteneri de business și lideri ai schimbării. Într-o lume unde totul se transformă rapid, mobilitatea rămâne un pilon-cheie pentru succesul organizațional.

Greva și suspendarea de drept a contractului individual de muncă. Decizia ICCJ nr. 5/2025



Ioana Barbu

Associate Manager ,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Maria Cioflan

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu intervine de drept, ca efect al aderării la grevă, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară din partea angajatului. Așa a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție, printr-o decizie de la începutul lunii mai, contribuind astfel la consolidarea unei jurisprudențe unitare în materia dreptului colectiv al muncii și, în special, a dreptului la grevă.

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social („**Legea nr. 367/2022**”) reglementează, printre altele, modul de exercitare a dreptului la grevă și impactul acesteia asupra raporturilor de muncă.

Ce este greva? Greva reprezintă o formă de întrerupere voluntară și colectivă a activității de către angajați, având ca efect principal suspendarea contractului individual de muncă. Aceasta poate fi declarată doar dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de Legea nr. 367/2022 (precum concilierea), numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de declanșare.

Conform **articolului 160, alineatul (1)** din Legea nr. 367/2022, contractul individual de muncă se suspendă

la inițiativa angajatului pe toată durata participării la grevă, menținându-se doar drepturile legate de asigurările de sănătate. În același timp, angajații care nu participă la grevă își continuă activitatea.

În practică, au apărut divergențe cu privire la momentul în care suspendarea contractului individual de muncă își produce efectele, precum și la necesitatea întocmirii unei declarații sau a unei solicitări scrise din partea angajatului în acest sens. Au existat situații în care angajatorii au impus angajaților obligația de a depune declarații scrise privind participarea la grevă, ca o condiție pentru operarea suspendării raportului de muncă, iar, în alte cazuri, angajații care declarau că aderă la grevă au continuat să desfășoare activitate, fiind pontati și remunerați, contrar scopului grevei.

Având în vedere cele de mai sus, Înalta Curte de Casație și Justiție, prin soluționarea unui recurs în interesul legii, a clarificat prevederile **articolului 160, alineatul (1)** din

Legea nr. 367/2022, stabilind că **suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu intervine de drept, ca efect al aderării la grevă, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară din partea angajatului.**

Obiectul recursului în interesul legii

Colegiul de Conducere al Curții de Apel Cluj a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție pentru a se pronunța asupra unei probleme de drept soluționate diferit de către instanțele judecătorești, vizând situația lucrătorilor care, deși au notificat angajatorul despre intenția de a participa la grevă, au continuat să presteze activitate, fiind pontajați și remunerați în mod corespunzător.

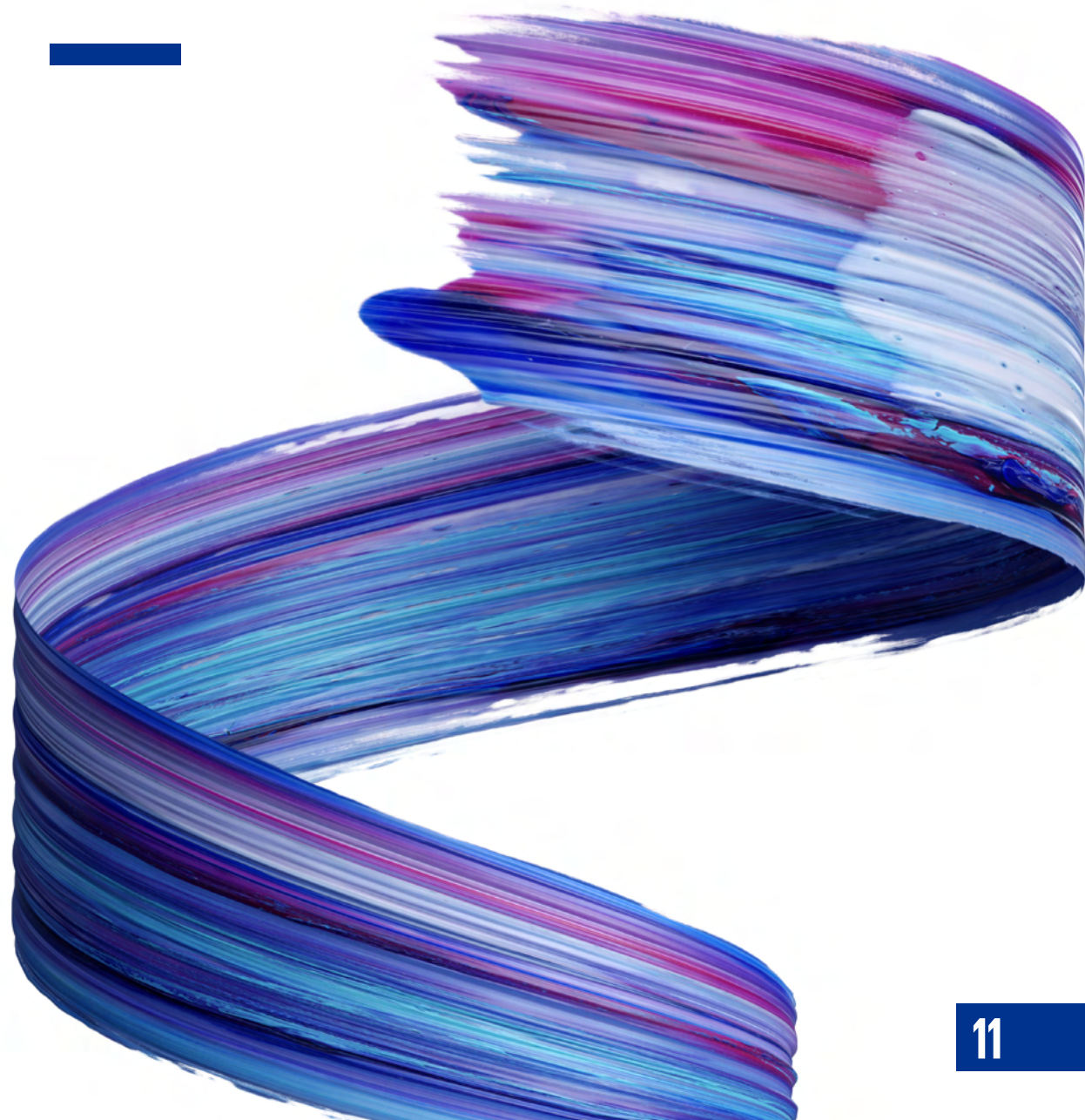
Pe scurt, sesizarea a fost formulată pe fondul apariției unor litigii multiple generate de greva personalului din serviciile de probațiune din luna mai a anului 2023. În această situație, Ministerul Justiției, în calitate de angajator, a emis un ordin de suspendare retroactivă a raporturilor de muncă, chiar dacă angajații au fost pontajați și plătiți integral pentru perioada respectivă. Acest ordin a fost anulat de către instanțele judecătorești, iar apelul exercitat de către angajator a fost soluționat diferit de către instanțe, fie în sensul admiterii, fie în sensul respingerii.

Jurisprudență neunitară. Din opiniile jurisprudențiale indicate în actul de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție, rezultă că anumite instanțe de judecată consideră că munca prestată de lucrătorii care au notificat angajatorul despre intenția de a adera la grevă, dar nu au anunțat întreruperea activității, trebuie recunoscută ca fiind muncă efectivă. Aceasta se bazează pe faptul că munca a fost pontată în mod corespunzător și nu a existat o cerere explicită de suspendare a raporturilor de muncă, lipsind inițiativa angajatului. Pe de altă parte, alte instanțe apreciază că aceeași situație ar trebui interpretată ca o perioadă de suspendare a raporturilor de muncă, deoarece intenția de a participa la grevă implică automat

suspendarea, fără a fi necesare demersuri suplimentare pentru exprimarea voinței angajatului.

Soluția Înaltei Curți de Casație și Justiție. În interpretarea și aplicarea unitară a **articolului 160, alineatul (1)** din Legea nr. 367/2022, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit prin **Decizia nr. 5 din 5 mai 2025** că „suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu la inițiativa angajatului intervine ca efect al aderării la grevă, **doar** pe durata participării la aceasta, **fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară din partea angajatului**”.

Decizia nr. 5/2025 reprezintă un element important în consolidarea unei jurisprudențe unitare în materia dreptului colectiv al muncii și, în special, a dreptului la grevă. Astfel, instanța supremă a apreciat că **efectul juridic al suspendării contractului individual de muncă intervine de drept** și rezultă din **participarea efectivă la grevă**, fără a fi condiționat de exprimarea formală a intenției angajatului.



Sumar Legislativ

Aprilie

01

În Monitorul Oficial nr. 278 din 31 martie 2025, a fost publicat Ordinul nr. 405 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii privind modalitatea de ducere la îndeplinire a atribuțiilor Agenției Naționale de Administrare Fiscală în domeniul sancțiunilor internaționale.

Acesta conține procedura aprobată de președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală (ANAF) pentru implementarea sancțiunilor internaționale. Include detalii despre atribuțiile ANAF, cum ar fi monitorizarea actelor internaționale care instituie sancțiuni, identificarea persoanelor și entităților desemnate, și administrarea bunurilor înghețate. Documentul explică, de asemenea, procesul de solicitare și autorizare a derogărilor de la sancțiuni, precum și procedurile de contestare a măsurilor de înghețare. Sunt descrise responsabilitățile custodelui pentru bunurile înghețate și condițiile de revocare a măsurilor de înghețare.

02

În Monitorul Oficial nr. 279 din 31 martie 2025, a fost publicată Hotărârea nr. 295 privind Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE.

Prin această hotărâre se introduce un sistem digitalizat pentru gestionarea contractelor individuale de muncă. Aceasta prevede ca angajatorii, inclusiv persoanele fizice și

juridice de drept privat, instituțiile publice și misiunile diplomatice, să completeze și să transmită electronic datele esențiale ale contractelor de muncă. Sistemul REGES-ONLINE facilitează accesul rapid și securizat la informațiile privind angajații, contribuind la o mai bună monitorizare și transparență a relațiilor de muncă. De asemenea, hotărârea detaliază procedurile de înregistrare, actualizare și raportare a datelor, asigurând conformitatea cu legislația muncii și protecția datelor personale. Această inițiativă urmărește să simplifice procesele administrative pentru angajatori și să îmbunătățească eficiența în gestionarea resurselor umane.

Documentul conține totodată și prevederi cu privire la contravenții și cuantumul sancțiunilor aplicabile pentru nerespectarea obligațiilor declarative.

03

În Monitorul Oficial nr. 279 din 31 martie 2025, a fost publicată Hotărârea nr. 296 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/200.

Modificările aduse vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă și a siguranței cetățenilor români care lucrează în străinătate. Aceste modificări includ reglementări mai stricte pentru agenții de plasare a forței de muncă și furnizorii de servicii de plasare, asigurându-se că aceștia respectă standardele legale și etice în procesul de recrutare și plasare a lucrătorilor. De asemenea,

sunt introduse cerințe suplimentare privind informarea și consilierea cetățenilor români înainte de plecarea în străinătate, astfel încât aceștia să fie pe deplin conștienți de drepturile și obligațiile lor. Normele actualizate urmăresc să prevină abuzurile și exploatarea prin stabilirea unor mecanisme clare de monitorizare și control, precum și prin facilitarea accesului la asistență juridică și consulară pentru cetățenii aflați în dificultate în afara țării. Aceste măsuri sunt menite să asigure o protecție mai eficientă a drepturilor lucrătorilor români în străinătate și să promoveze condiții de muncă echitabile.

04

În Monitorul Oficial nr. 287 din 2 aprilie 2025, a fost publicat Ordinul nr. 396 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 217 „Declarație privind impozitul pe veniturile din transferul dezmembrămintelor dreptului de proprietate sub condiție suspensivă”.

Ordinul detaliază instrucțiunile de completare a formularului, specificând informațiile necesare, cum ar fi datele de identificare ale contribuabilului, detalii despre tranzacție și impozitul datorat. De asemenea, sunt precizate termenele și modalitățile de depunere a formularului, care poate fi transmis atât în format fizic, cât și electronic, prin intermediul platformelor online ale ANAF.

Termenul pentru depunerea formularului 217 este 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului în care a fost încasat venitul.

05

În Monitorul Oficial nr. 302 din data de 7 aprilie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 468 președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, prin care se aduc modificări și completări Ordinului nr. 3775/2015 privind aprobarea unor competențe speciale ale organului fiscal central, precum și Ordinului nr. 1699/2021 referitor la formularele de înregistrare fiscală și la tipurile de obligații fiscale care formează vectorul fiscal.

Una dintre modificările semnificative vizează formularul 015 „Declarație de înregistrare fiscală / Declarație de mențiuni / Declarație de radiere”, care a fost mutat din Anexa 3 și devine noua Anexă 1.

La capitolul „Depunerea declarației”, paragraful 9, punctul 1, după litera d) au fost introduse două noi litere, e) și f). Acestea se referă la persoanele juridice nerezidente care nu au obligația înregistrării unui sediu permanent în România, dar care datorează taxe potrivit legislației în domeniul jocurilor de noroc, respectiv la persoanele juridice străine stabilite în Uniunea Europeană, care desfășoară activități în sectoarele petrol și gaze naturale și care, potrivit legii, se înregistrează direct și datorează impozitul specific pe cifra de afaceri.

De asemenea, au fost aduse modificări și formularului 700 „Declarație pentru înregistrarea/modificarea în mediu electronic a mențiunilor ulterioare înregistrării fiscale”, anterior cuprins în Anexa 10, care devine acum Anexa 2.

La capitolul IV „Alte date privind contribuabilul”, după rândul 5, a fost introdus un nou rând – rândul 6 – care face referire la impozitul specific pe cifra de afaceri datorat de persoanele juridice care desfășoară activități în sectoarele petrol și gaze naturale.

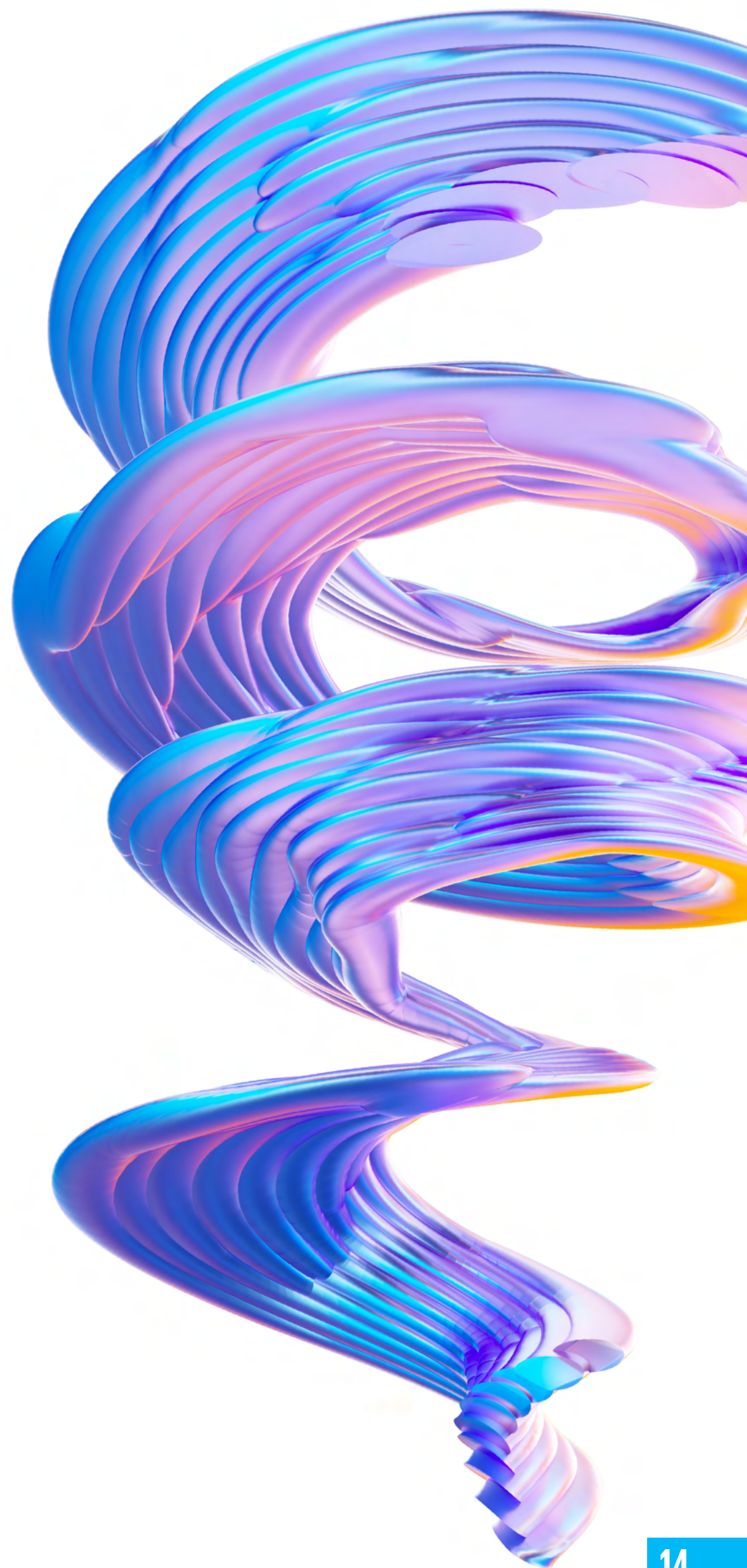
06

În Monitorul Oficial nr. 309 din 8 aprilie 2025, a fost publicată Legea nr. 45 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Acest act normativ introduce măsuri destinate sprijinirii reintegrării profesionale a persoanelor care au fost victime ale violenței domestice protejate prin ordin de protecție sau ale traficului de persoane.

Principalele modificări vizează:

- Introducerea unei noi litere la articolul 16, litera g), care prevede că persoanele care nu au putut ocupa loc de muncă și sunt victime ale violenței domestice protejate prin ordin de protecție sau ale traficului de persoane beneficiază de măsuri active de ocupare.
- Modificarea articolului 66, alineatul (1), astfel încât persoanele prevăzute la articolul 16 lit. g) beneficiază, în mod gratuit, de servicii de formare profesională.
- Modificarea articolului 85, alineatul (1), care prevede că angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, persoane din categoriile menționate anterior primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă cel puțin 18 luni.



Meet the Consultant



Monica Pascu

Senior Manager,
Payroll Services,
People Services

Scurt profil: Experiența mea în KPMG a început acum 15 ani, contribuind la reînființarea echipei de Payroll Services în România. De atunci, am fost implicată în gestionarea proiectelor de externalizare a proceselor de administrare de personal și salarizare și am oferit clienților noștri servicii de consultanță fiscală privind aspecte legate de salarizare și legislația muncii. În același timp, construind pe experiența anterioară în domeniul dezvoltării de aplicații software pentru Resurse Umane, m-am implicat și în proiecte de audit cu privire la respectarea cerințelor legale în procesele și sistemele software de resurse umane, oferind suport clienților KPMG în implementarea de noi soluții software și în automatizarea proceselor de Resurse Umane. În mod natural, am devenit din ce în ce mai implicată, împreună cu colegii din Divizia de Servicii de Consultanță a KPMG, în proiecte de eficientizare a proceselor de resurse umane, precum și de design al Centrelor de Servicii Partajate în HR.

Nu în ultimul rând, de peste 10 ani coordonez proiecte de implementare a facilităților fiscale disponibile pentru angajații clienților noștri, mai întâi cu privire la aplicarea scutirii de impozit pentru angajații din

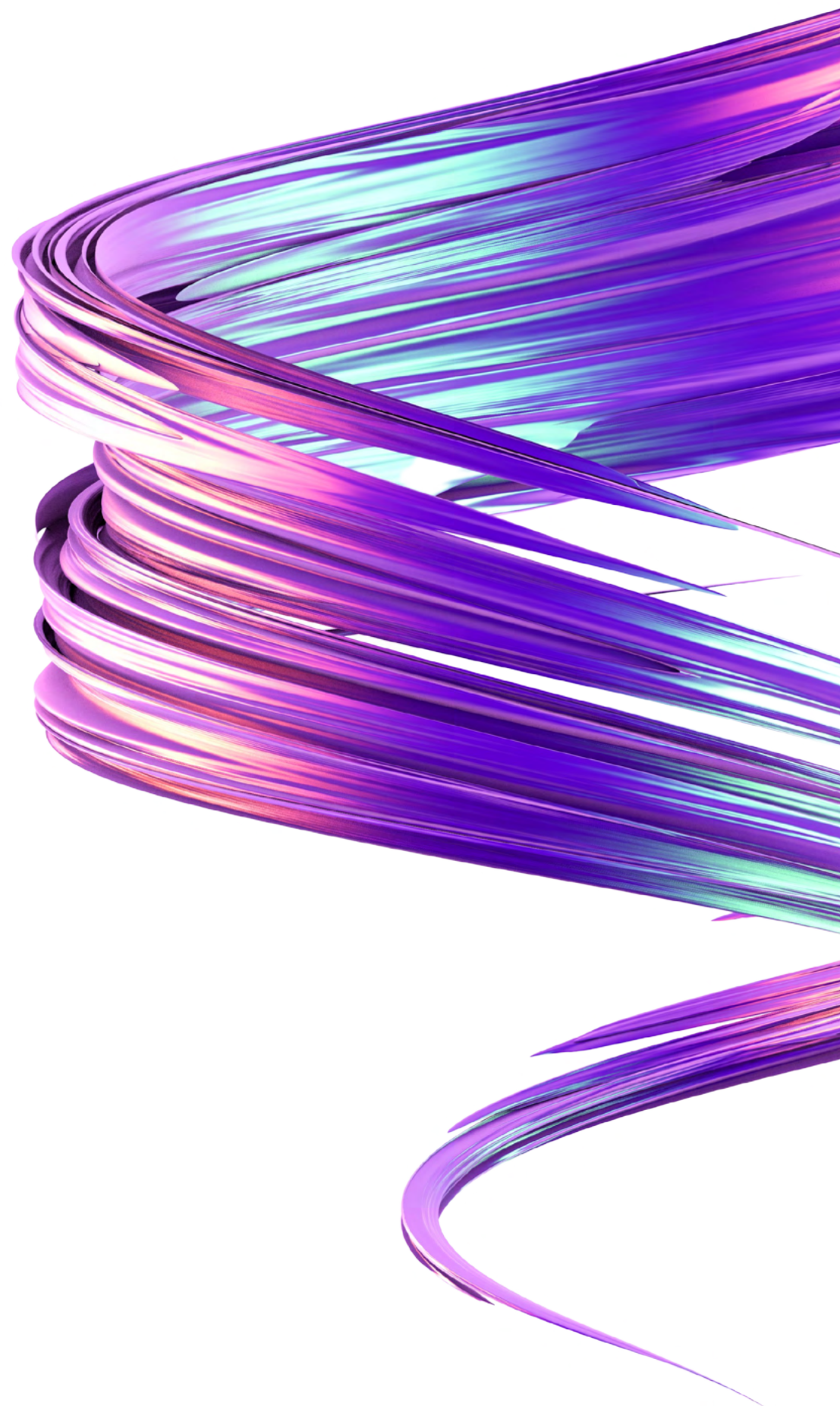
domeniul IT implicați în dezvoltarea de software, și, în ultimii ani, cu privire la aplicarea scutirii de impozit pe venit pentru angajații implicați în proiecte de Cercetare-Dezvoltare și Inovare.

Tips&Trends: Facilitățile fiscale pentru activitățile de Cercetare-Dezvoltare sunt cele pe care doresc să le aduc astăzi în atenția dumneavoastră, întrucât ele au devenit un punct de interes important de la începutului acestui an pentru majoritatea companiilor de IT și Tehnologie, ca urmare a eliminării din legislație a scutirii de impozit pentru angajații IT. Astfel, multe dintre companiile care anterior 1 ianuarie 2025 aplicau scutirea de impozit pentru IT, explorează în acest moment posibilitatea de a o înlocui cu **scutirea de impozit pe venit pentru Cercetare-Dezvoltare și Inovare**. Este interesant că, deși România s-a aflat întotdeauna la coada clasamentelor europene cu privire la volumul cheltuielilor de cercetare-dezvoltare, suntem totuși singura țară care oferă o astfel de facilitate fiscală pentru angajați. Spre deosebire de scutirea pentru IT, care în ultimul an de aplicare fusese limitată la un venit salarial lunar de 10.000 RON, în cazul scutirii de impozit pentru Cercetare-Dezvoltare și

Inovare nu avem nici o astfel de limitare. În funcție de timpul petrecut lunar în prestarea de activități în cadrul proiectelor de cercetare-dezvoltare, angajații pot primi scutire de impozit până la nivelul întregului venit din salarii.

În măsura în care activitățile și proiectele desfășurate se califică pentru aplicarea acestei “noi” facilități fiscale pentru angajați, iar angajatorii decid să pregătească documentația necesară în acest sens, se creează un efect de “2 în 1”. Angajatorii pot utiliza aceeași documentație, cu completări minime, pentru a aplica o a doua facilitate fiscală, de data aceasta pentru companie – anume, **deducerea suplimentară de 50% a cheltuielilor de cercetare-dezvoltare**. Pe scurt, această facilitate fiscală reduce impozitul pe profit pe care companiile ar trebui să-l plătească cu 8% din valoarea cheltuielilor de cercetare-dezvoltare pe care le efectuează.

Având în vedere contextul economic și politic actual, vă încurajez să evaluați dacă activitățile pe care le realizează compania dumneavoastră se califică pentru aplicarea acestui tip de facilități. În ciuda lipsei de predictibilitate din punct de vedere al politicilor fiscale, ne așteptăm ca aceste facilități să nu fie afectate, încurajarea activităților de Cercetare-Dezvoltare și Inovare fiind una dintre prioritățile de pe agenda Uniunii Europene, în timp ce creșterea cheltuielilor de cercetare-dezvoltare la nivel național este unul dintre obiectivele trasate de aceasta pentru toate țările membre. Dacă v-am trezit interesul și doriți să aflați mai multe despre aceste facilități, suntem aici ca să vă oferim detaliile necesare: mpascu@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



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.