



People First

Newsletter

Buletin informativ

Noiembrie 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

Acordarea cadourilor de Crăciun salariaților: bune practici, riscuri fiscale și recomandări pentru departamentele de HR

Trenduri în HR 6

Cum ar trebui companiile să gestioneze diferențele salariale între angajați în contextul transparenței salariale?

Concurență și Dreptul muncii 9

Acordurile de nesolicitare și piața muncii: de ce au devenit o prioritate în dreptul concurenței

Sumar Legislativ 12

Sumarul lunii octombrie 2025

Meet the Consultant 21

Cătălina Șorcaru, Manager, Global Mobility Services - People Services

Mobilitatea globală evoluează spre flexibilitate, digitalizare și integrare strategică, iar fiscalitatea devine un instrument de business care poate accelera sau frâna mobilitatea globală. Iată, pe scurt, două dintre principalele concluzii ale Forumului global de mobilitate, desfășurat în Madrid, la începutul lui noiembrie.

Toate aceste teme au fost puse sub umbrela unei perspective diferite („See it differently”), în sensul în care putem să privim lucrurile într-un mod diferit, ceea ce ne poate da perspective noi.

Cu alte cuvinte, HR-ul trebuie să știe să îmbine tehnologia cu expertiza umană, să gestioneze riscurile și să creeze experiențe personalizate pentru angajați. Pentru că doar cei care vor reuși să îmbine aceste elemente vor reuși să transforme mobilitatea într-un avantaj competitiv real.

Alte mesaje de la Forum: angajații așteaptă soluții adaptate nevoilor lor, iar personalizarea devine un diferențiator cheie. Tehnologia poate sprijini acest proces, dar nu îl substituie. HR-ul trebuie să combine instrumentele digitale cu interacțiunea umană pentru a crea experiențe relevante și pentru a susține aspirațiile de carieră.

În plus, cum s-a mai spus, automatizarea sarcinilor administrative eliberează timp pentru activități cu valoare adăugată. Dar, HR-ul trebuie să investească în dezvoltarea competențelor strategice și relaționale, să înțeleagă ce motivează echipele și cum pot contribui la obiectivele organizației.

Inteligența artificială începe să transforme, evident, și mobilitatea globală, de la salarizare la procese de conformare. Soluțiile AI standard pot fi implementate rapid și cu costuri reduse, dar nu pot compensa procese defectuoase. Documentarea și optimizarea fluxurilor rămân esențiale.

Modele precum „employer of record” devin tot mai frecvente, iar HR-ul trebuie să fie pregătit să spună „da” și să implementeze soluții rapide.

Creșterea controalelor la nivel global impune o abordare proactivă: controale interne, politici clare și dialog constant cu autoritățile. Pregătirea pentru inspecții bazate pe date și AI devine obligatorie.

Inițiativele UE, precum e-Declaration și Pașaportul European de Securitate Socială, vor schimba modul în care companiile gestionează mobilitatea transfrontalieră. Iar HR-ul trebuie, cum altfel, să fie informat și agil pentru a asigura conformarea și a evita riscurile.

În contextul mobilității internaționale, fiscalitatea nu mai este doar o chestiune de conformare, ci un element strategic care influențează direct competitivitatea și retenția talentelor. Regimurile fiscale naționale pentru expatriați – precum cele din Franța, Spania sau SUA – transformă țările într-un adevărat „marketplace” al avantajelor fiscale. Angajatorii și angajații analizează aceste regimuri pentru a identifica cele mai favorabile condiții, ceea ce determină decizii critice privind relocarea și planificarea forței de muncă.

Doar că, pe măsură ce HR-ul devine un actor strategic în mobilitate, apar riscuri noi, care nu țin doar de legislația muncii, ci și de dreptul concurenței. Despre acordurile de nesolicitare și piața muncii: de ce au devenit o prioritate în dreptul concurenței veți putea citi, de pildă, chiar în numărul din această lună. Veți putea vedea cum practici ignorate în trecut sunt privite astăzi ca forme de cartel, comparabile cu fixarea prețurilor sau împărțirea piețelor. Printre acestea se află așa-numitele no-poach agreements, adică acordurile prin care două sau mai multe companii convin să nu își angajeze personalul una alteia. Curioși? Detalii, în articolul dedicat.

Cum mai sunt mai puțin de 40 de zile până la Crăciun, în Buletinul nostru veți putea afla și care sunt bunele practici, riscurile fiscale și recomandările pentru acordarea cadourilor angajaților de către companii. Iată cum trebuie oferite și documentate, pentru ca gestul de grațitudine să aibă și un impact fiscal favorabil pentru salariați.

Subiectul transparenței salariale ia din ce în ce mai mult avânt și e deja mult hype în jurul lui. De aceea, colegile noastre au scris un articol despre ”Cum ar trebui companiile să gestioneze diferențele salariale între angajați în contextul transparenței salariale”.

Tot în numărul din noiembrie vă veți întâlni cu consultantul lunii, Cătălina Șorcaru, și veți găsi câteva dintre principalele modificări legislative ale lunii octombrie.

Cum vedeți, nu mai este suficient doar „să ne aliniem la industrie”. Este nevoie de procese clare, criterii obiective și o strategie integrată care să combine tehnologia, guvernanța și comunicarea transparentă.

Până ne revedem, decizii înțelepte vă doresc!
Mădălina

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



Acordarea cadourilor de Crăciun salariaților: bune practici, riscuri fiscale și recomandări pentru departamentele de HR



Alina Negoită

Manager,
Tax People Services

Mai puțin de 40 de zile până la Crăciun și mult mai puține zile până la cadourile ce sunt oferite de către companii angajaților. Dar pentru ca gestul de grațitudine să aibă și un impact fiscal favorabil pentru salariați, organizațiile trebuie să acorde o atenție sporită modului în care aceste beneficii sunt oferite și documentate.

Potrivit Codului Fiscal, cadourile acordate salariaților (inclusiv tichetele cadou) sunt considerate venituri de natură salarială și sunt supuse impozitului pe venit și contribuțiilor sociale, dacă **nu sunt respectate anumite condiții**.

Cadourile de Crăciun: între beneficiu și risc fiscal.

Plafonul neimpozabil pentru aceste beneficii este de 300 lei/persoană pentru fiecare eveniment (Crăciun, Paște, 1 Iunie etc.). Depășirea plafonului sau lipsa documentelor justificative poate duce la reclasificarea sumelor ca venituri salariale.

Din perspectiva impozitului pe profit, aceste cadouri sunt încadrate ca și cheltuieli sociale, deductibile în limita a 5% din valoarea cheltuielilor cu salariile personalului, conform Codului Muncii.

Cadouri pentru copiii minori ai salariaților. Legea permite acordarea de cadouri și copiilor minori ai

angajaților, cu respectarea aceluiași plafon de 300 lei/copil. Pentru a beneficia de tratamentul fiscal favorabil, este obligatorie păstrarea unei evidențe actualizate a copiilor minori pentru care se acordă aceste cadouri. Se recomandă colectarea documentelor justificative (copie certificat de naștere, declarație pe proprie răspundere a salariatului etc.) și actualizarea anuală a acestei liste.

Necesitatea menționării beneficiului în CIM sau ROI. Pentru a asigura transparența și conformitatea legală, este recomandat ca acordarea cadourilor de Crăciun să fie menționată explicit fie în contractul individual de muncă (CIM), fie în regulamentul intern (ROI) sau într-o politică de beneficii. Acest lucru contribuie la:

- Prevenirea acuzațiilor de tratament preferențial sau discriminare între angajați;

- Clarificarea criteriilor de acordare;
- Fundamentarea solidă a cheltuielilor în fața autorităților fiscale.

Câteva detalii și despre riscuri. Riscuri asociate acordării cadourilor fără documentare corespunzătoare:

1. Riscuri fiscale:

- Reclasificarea sumelor acordate ca venituri salariale și impunerea de taxe suplimentare (impozit pe venit, contribuții sociale);
- Pierderea deductibilității cheltuielilor la calculul impozitului pe profit;
- Amenzi și penalități în urma controalelor fiscale în cazul reîncadrării sumelor ca fiind beneficii taxabile la nivelul salariaților.

2. Riscuri de neconformitate legală:

- Lipsa transparenței și a criteriilor clare de acordare poate genera conflicte interne sau sesizări la ITM;
- Practici neunitare pot duce la discriminare sau la așteptări nerealiste din partea angajaților.

3. Riscuri operaționale și de imagine:

- Nemulțumiri în rândul angajaților dacă nu există claritate privind acordarea beneficiilor;
- Dificultăți în gestionarea și justificarea cheltuielilor la audituri interne sau externe.

Controale ANAF și spețe relevante. Deși nu există cazuri larg mediatizate de companii sancționate pentru modul de acordare a cadourilor de Crăciun, practica ANAF arată că inspecțiile fiscale vizează frecvent beneficiile extrasalariale, inclusiv cadourile de Crăciun. Au existat situații în care sumele acordate au fost reclasificate ca venituri salariale, cu impunerea de taxe

suplimentare și penalități, mai ales în lipsa documentației justificative sau a menționării beneficiului în regulamentul intern al companiei.

Cea mai frecventă practică întâlnită este acordarea cadourilor de Crăciun (în bani sau bunuri) doar pe baza unei decizii interne semnate de administratorul companiei. Unele companii oferă valori diferite ale cadourilor, în funcție de vechimea sau poziția angajaților. Atragem atenția că astfel de practici prezintă un risc crescut de reclasificare a cadourilor ca beneficii salariale în cazul unui control fiscal.

De asemenea, am întâlnit companii care nu menționează acordarea acestor beneficii în CIM sau ROI, justificând că acestea sunt prevăzute doar într-o politică de beneficii. Menționăm că includerea acestor beneficii exclusiv într-o astfel de politică nu este suficientă pentru aplicarea tratamentului fiscal favorabil.

Recomandări pentru departamentele de HR:

- Includeți acordarea cadourilor de Crăciun în CIM sau ROI;
- Stabiliți criterii clare și transparente de acordare;
- Păstrați o evidență actualizată a beneficiarilor, inclusiv a copiilor minori;
- Colectați și arhivați documentele justificative relevante;
- Monitorizați plafonul legal și respectați prevederile fiscale aplicabile.

Concluzie: Acordarea cadourilor de Crăciun salariaților este o practică benefică, dar trebuie gestionată cu responsabilitate și atenție la detalii. O documentare riguroasă și respectarea cadrului legal asigură nu doar satisfacția angajaților, ci și protecția companiei împotriva riscurilor fiscale și legale.

Dacă aveți nevoie de modele de politici interne sau de consultanță fiscală specifică pe acest subiect, echipa noastră vă stă la dispoziție.

Cum ar trebui companiile să gestioneze diferențele salariale între angajați în contextul transparenței salariale?



Claudia Stan

Associate Director,
Tax GMS & Human Capital



Raluca Modoran

Senior Manager,
Tax GMS & Human Capital

Subiectul transparenței salariale ia din ce în ce mai mult avânt, e deja mult hype în jurul lui. Auzim vorbindu-se despre transparență la radio, în podcast-uri, se scriu articole, există deja o frământare. Cu toate acestea, percepția pieței este aceea că, având în vedere lipsa unei reglementări la nivel local, pentru multe organizații rămâne încă o problemă amânată pentru anul viitor, căci, nu-i așa, nu i-a venit vremea și nu e nimic clar.

Un lucru este totuși clar: conform Directivei europene, angajații vor putea cere informații despre salariul mediu al colegilor care fac muncă de valoare egală. În plus, angajatorii vor avea obligația să răspundă în termene clare, să ofere date transparente și să demonstreze, prin criterii obiective și documentate, că diferențele de remunerare nu sunt discriminatorii.

Cum identificăm angajații care prestează muncă de valoare egală?

Un loc de muncă este considerat echivalent cu altul dacă sunt comparabile pe baza unor criterii obiective, cuantificabile cum ar fi cerințele de pregătire, complexitatea, nivelul de contribuție sau condițiile de muncă. Astfel, pentru identificarea angajaților care fac muncă de valoare egală **nu se vor avea în vedere doar denumirea postului și descrierea postului**, ci și structura, conținutul efectiv și valoarea postului ocupat.

Ce criterii pot fi avute în vedere în explicarea diferențelor salariale între angajații care fac muncă de valoare egală și ce criterii nu se încadrează în această categorie? În prezent, nici cadrul legislativ și nici practica pieței nu oferă o listă clară și exhaustivă a criteriilor obiective. Există doar indicii că anumite elemente ar putea fi acceptate ca justificări legitime, în timp ce altele nu se încadrează în această categorie. Iată ce ar putea fi luat în calcul:

1. Criterii cu grad ridicat de obiectivitate pot fi cele de tipul:

Performanța și atingerea obiectivelor stabilite

Bonusurile sau creșterile salariale diferite pot fi justificate dacă se bazează pe indicatori de performanță obiectivi, documentați transparent și ușor de înțeles.

Exemplu (remunerație variabilă): Angajatul A a realizat în mod obiectiv și verificabil cu 20% mai multe vânzări în ultimul an decât angajatul B aflat într-o poziție comparabilă, astfel încât o remunerație variabilă mai mare poate fi justificată.

Exemplu (salariu fix): Angajatul A și Angajatul B ocupă același post. În ultimii doi ani, Angajatul A a depășit constant obiectivele de performanță stabilite (ex.: 110% din target), în timp ce Angajatul B a atins doar 90–95% din target. Pe baza acestor rezultate documentate și repetate, compania acordă Angajatului A o creștere a salariului fix diferită de cea a salariatului B, justificată prin performanță susținută și documentată clar în politica și structurile de remunerare.

Astfel, în practică, **o simplă evaluare a performanței poate să nu fie suficientă**, în lipsa unor criterii cantitative și calitative obiective și măsurabile precum și a unui istoric.

Experiența profesională și calificările pentru ocuparea postului

O remunerație de bază mai mare poate fi justificată obiectiv dacă un angajat are mai multă experiență profesională relevantă, calificări suplimentare sau cunoștințe de specialitate relevante pentru post. Totuși, diferențele trebuie să aibă impact direct asupra calității sau cantității muncii prestate. Senioritatea mai mare, considerată izolat, nu este suficientă.

Exemplu: Un manager de proiect cu 15 ani de experiență gestionează în mod regulat proiecte mai mari și mai complexe, inclusiv ca manager general de proiect, în timp ce un manager de proiect cu cinci ani de experiență profesională gestionează proiecte mai mici sau părți din proiecte mai mari.

Factori externi ce țin de piața muncii și locația geografică

În anumite cazuri, condițiile regionale ale pieței muncii sau structurile diferite de cost pot justifica o remunerație diferită.

Exemplu: Toți angajații dintr-un oraș mare (tier 1) primesc un anumit procent la salariul de bază care compensează costul mai ridicat al vieții în acel oraș.

Acest lucru necesită aplicare și documentare sistematică și clară în cadrul companiei, cu referire la condițiile de piață avute în vedere.

2. Aspecte care, cel mai probabil, vor fi mai dificil de susținut în explicarea diferențelor salariale sunt:

Negocierea de la angajare

Abilitățile mai bune de negociere (ale angajatului sau ale angajatorului) nu vor putea justifica o plată inegală. Diferențele bazate exclusiv pe acest criteriu ne așteptăm să nu fie acceptate.

Exemplu: Angajatul A negociază un salariu de bază de 10.000 brut pe când un alt angajat acceptă un salariu de bază de 8.500 brut, deși vor derula muncă de valoare egală.

Circumstanțe personale ale angajaților

Potențiale diferențe în pachetul de remunerare datorate situației familiale sau a obligațiilor de întreținere nu vor fi acceptate ca obiective, cu excepția cazului în care beneficiile suplimentare sunt obiectiv egale și neutre din punct de vedere al genului și sunt formalizate în politice interne.

Exemplu: Un angajat primește o creștere salarială, ca sprijin, deoarece soția sa a devenit șomeră.

Inegalități istorice fără justificare

Istoricul salarial nu justifică, de unul singur, continuarea diferențelor.

Exemplu: Compania A a fost preluată de Compania B. Angajații companiei A continuă să primească salariul inițial mai mare, deși forța de muncă s-a contopit complet.

Ce pot face companiile – pe scurt:

- **Identificarea muncii de valoare egală și a grupurilor de comparație, din timp**, nu doar atunci când angajații vor formula revendicări. E un proces complex, care ia timp, direct proporțional cu mărimea organizației. (Mai multe detalii în [articolul nostru](#))

- **Analiza diferențelor de remunerare (pachet salarial total) la nivelul grupurilor de comparație** pentru a înțelege dacă există diferențe și amploarea acestora.
- **Definirea și documentarea criteriilor** pentru justificarea diferențelor de remunerare între angajații care ocupă posturi echivalente
- **Actualizarea politicilor și grilelor de remunerare**, documentarea și comunicarea acestora.
- **Pregătirea pentru raportare și audit intern**, având în vedere obligațiile viitoare de transparență și riscul de litigii.
- **Formarea managerilor și echipelor HR** pentru a gestiona solicitările de informații și pentru a aplica criteriile obiective în mod consecvent.

Cum poate ajuta KPMG? Asistența noastră în domeniul transparenței salariale este concepută ca un pachet de servicii modulare, ce pot fi ajustate în funcție de contextul și nivelul actual de pregătire.

Recomandăm ca prim pas derularea unei analize de tip Quick Scan, care urmărește conturarea unei imagini realiste a poziției în care vă aflați, a riscurilor la care vă expuneți și a priorităților de avut în vedere.



Acordurile de nesolicitare și piața muncii: de ce au devenit o prioritate în dreptul concurenței



Mona Banu

Counsel,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



George Buraga

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Piața muncii a intrat în ultimii ani în centrul atenției autorităților de concurență din întreaga lume. Practici ignorate în trecut sunt privite astăzi ca forme de cartel, comparabile cu fixarea prețurilor sau împărțirea piețelor. Printre acestea se află așa-numitele *no-poach agreements*, adică acordurile prin care două sau mai multe companii convin să nu își angajeze personalul una alteia.

În versiunea lor strictă, înțelegerile de tipul *no-poach* pot interzice orice recrutare, fie ea activă sau pasivă, iar, în forma mai blândă, de non-solicitare, companiile se angajează mutual să nu abordeze direct angajații celeilalte societăți. Indiferent de formulă, angajații nu știu că astfel de acorduri există și nu au posibilitatea să ceară compensații pentru efectele lor negative.

În plus, din perspectiva dreptului muncii, aceste acorduri ridică probleme privind libertatea muncii și mobilitatea forței de muncă, drepturi protejate de atât de Constituție, cât și de Codul muncii. Orice restricție asupra posibilității angajaților de a-și schimba locul de muncă trebuie să fie transparentă, justificată și, acolo unde este cazul, compensată financiar – ceea ce nu se întâmplă în cazul acordurilor dintre angajatori.

Autoritățile europene tratează aceste practici ca fiind restrictive prin obiect, ceea ce înseamnă că sunt

interzise fără a mai fi necesară demonstrarea unor efecte concrete asupra pieței. Logica este relativ simplă: în măsura în care firmele încetează să concureze pentru angajați, salariile tind să crească mai lent sau chiar să stagneze, mobilitatea scade, iar alocarea talentelor devine ineficientă. O economie în care lucrătorii nu se pot muta liber către locurile unde ar avea cea mai mare productivitate este o economie mai puțin dinamică, mai puțin inovatoare și mai puțin competitivă.

Dincolo de impactul economic, blocarea mobilității afectează direct cariera și dezvoltarea profesională a angajaților. Mai mult, limitarea accesului la oferte alternative de angajare poate afecta în mod disproporționat anumite categorii de lucrători, cum ar fi tinerii aflați la început de carieră, femeile sau persoanele care doresc să revină pe piața muncii după o perioadă de absență. Acest lucru poate genera discriminare indirectă, întrucât grupurile vulnerabile devin captive într-un mediu profesional cu oportunități

limitate, fără posibilitatea de a negocia condiții mai bune sau de a avansa în carieră.

CAZUL DELIVERY HERO / GLOVO. Astfel, în iunie anul acesta Comisia Europeană a adoptat prima sa decizie în materie de *no-poach agreements* în cazul *Delivery Hero / Glovo*. Este vorba despre două platforme de livrări care, de-a lungul mai multor ani, nu doar că au încheiat înțelegeri de tip no-poach, ci au făcut și schimburi importante de informații sensibile și și-au împărțit piețele geografice. Cazul are o particularitate interesantă, și anume relația dintre cele două firme a pornit în contextul unei participații minoritare, ceea ce arată că riscul concurențial nu apare doar în contextul fuziunilor sau achizițiilor clasice.

În cazul respectiv, deși Delivery Hero (acționarul minoritar) nu controla Glovo în sens juridic, în culise, relația aceasta s-a transformat într-o veritabilă coordonare anticoncurențială, iar unul dintre pilonii importanți ai cazului a fost chiar pe piața muncii: stabilirea unor limite reciproce privind angajările, astfel încât competiția pentru talente să fie calmă și previzibilă, în detrimentul lucrătorilor. Decizia Comisiei a clarificat fără echivoc faptul că acordurile no-poach și aranjamentele privind salariile reprezintă „buyer cartels”, adică forme de cartel pe piața de achiziție de forță de muncă, și sunt interzise ca orice alt tip de coluziune. Este pentru prima dată când Comisia Europeană sancționează un no-poach ca parte dintr-o încălcare majoră a articolului 101 TFUE, iar cazul arată cât de ușor pot apărea riscuri chiar și în situația unui simplu parteneriat, a unei participații minoritare sau a unor discuții aparent nevinovate între manageri.

Este esențial de subliniat faptul că astfel de acorduri sunt complet opace pentru angajați, care nu au drept de informare, de negociere sau de opoziție. Transparența și consimțământul sunt principii fundamentale ale dreptului muncii: orice restrângere a libertății muncii trebuie să fie clară, individualizată, justificată printr-un interes legitim și însoțită de compensație – nu impusă la nivel de industrie sau profesie, prin înțelegerile dintre competitori. Acordurile *no-poach* nu respectă niciuna dintre aceste condiții, fiind impuse unilateral prin decizii între angajatori, ceea ce le face incompatibile cu normele de dreptul muncii și cu

jurisprudența privind protecția salariatului ca parte vulnerabilă în raporturile de muncă.

CUM REACȚIONEAZĂ STATELE. Tendința este vizibilă și la nivel național în alte state. Statele Unite au fost primele care au tratat astfel de acorduri ca fiind carteli clasice. Autoritățile americane au investigat lanțuri fast-food, companii de tehnologie, platforme digitale și chiar spitale pentru înțelegeri care eliminau concurența pentru specialiști sau lucrători cu calificare redusă. Polonia și Ungaria au sancționat în ultimii ani acorduri similare în industrii precum transportul și retailul. În Lituania, autoritatea de concurență a investigat un acord privind salariile jucătorilor de baschet, iar cazul a ajuns acum în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene.

În Marea Britanie, Autoritatea de Concurență (CMA) a început o amplă campanie de informare pentru HR, avertizând că schimbul de date privind salariile, bonusurile sau structura echipelor poate constitui o încălcare a legii concurenței, iar în cadrul OECD, tema pieței muncii este discutată ca zonă de risc emergent, mai ales în sectoarele digitale unde mobilitatea talentelor este esențială.

În România, această discuție despre concurența pe piața muncii nu mai este una pur teoretică. Un caz care confirmă abordarea Consiliului Concurenței din România în materie de concurență pe piața forței de muncă este investigația declanșată recent cu privire la anumite companii din domeniul ingineriei auto, inclusiv Renault Technologie Roumanie. Aceasta este prima investigație de amploare deschisă în România privind o posibilă coordonare între companii pentru împărțirea forței de muncă și menținerea salariilor la un nivel artificial scăzut. Consiliul Concurenței suspectează existența unor înțelegeri prin care companiile își limitau reciproc recrutarea inginerilor și specialiștilor care lucrau pentru firmele concurente, înțelegeri care ar fi avut ca efect blocarea mobilității angajaților și stabilirea unor niveluri salariale sub nivelul real al pieței.

În astfel de situații, angajații afectați pot solicita despăgubiri, inclusiv pentru pierderile salariale, oportunitățile profesionale ratate și alte prejudicii generate de restricționarea mobilității. În alte jurisdicții, acțiunile colective intentate de salariați împotriva angajatorilor implicați în astfel de înțelegeri au condus la acordarea de daune semnificative, ceea ce sugerează că și în

România astfel de pretenții ar putea deveni o consecință firească a constatării unor practici de tip *no-poach*.

Un alt exemplu național recent îl reprezintă investigația declanșată de Consiliul Concurenței în sectorul serviciilor stomatologice, unde autoritatea analizează posibile înțelegeri atât privind nivelul prețurilor, cât și asupra recrutării personalului medical. Suspiciunile vizează faptul că, prin prevederi introduse în Codul deontologic, Colegiul Medicilor Stomatologi ar fi recomandat sau chiar impus tarife minime pentru serviciile prestate de cabinete, ceea ce ar putea limita competiția directă între acestea. În același timp, există indicii că ar fi fost introduse și restricții referitoare la angajarea personalului între cabinetele concurente. Aceasta ar putea echivala cu o formă de *no-poach*, prin care profesioniștii din domeniu ar fi împiedicați să își schimbe locul de muncă liber, iar salariile ar fi menținute la un nivel artificial scăzut.

Restricțiile colective care limitează mobilitatea salariaților fără acordul acestora sunt, din perspectiva dreptului muncii, lipsite de efecte. Din perspectiva dreptului concurenței, astfel de acorduri sunt sancționate cu nulitate absolută, iar companiile implicate pot fi amendate cu până la 10% din cifra de afaceri globală realizată în anul anterior sancționării, conform legislației europene și naționale în materie de concurență. Aceasta reprezintă una dintre cele mai severe sancțiuni prevăzute de lege, subliniind gravitatea acestor practici.

SENSIBILITATEA DATELOR ÎN HR. În practică, situațiile problematice pornesc adesea de la departamentele de resurse umane, nu de la top management. Discuțiile despre salarii medii, politici de bonusare sau strategii de recrutare sunt văzute de autorități ca schimburi de informații sensibile care pot afecta comportamentul companiilor pe piață. Chiar și ajustarea unor politici interne de HR „pentru a ne alinia cu ceilalți din industrie” poate deveni un indiciu de coluziune. De aceea, atât Comisia Europeană, cât și mai multe autorități naționale recomandă programe de conformare dedicate, în care HR-ul este instruit la fel de riguros ca departamentele comerciale.

Companiile trebuie să înțeleagă că orice limitare a mobilității angajaților trebuie să respecte simultan legislația concurenței și principiile de dreptul muncii. Restricțiile permise – precum clauza de neconcurență – sunt reglementate strict, negociate individual și presupun informarea și consimțământul salariatului. În schimb, acordurile colective între angajatori nu pot substitui acordul individual și nu pot introduce interdicții generale de recrutare. În acest context, programele de conformare trebuie să includă departamentele de HR, care gestionează domenii extrem de sensibile: salarizare, recrutare, mobilitate și politici de retenție.

Concluzia care se conturează la nivel european este clară: acordurile *no-poach* sunt privite drept încălcări grave ale regulilor de concurență. Piața muncii devine un spațiu de concurență la fel de important ca piața produselor sau serviciilor, iar firmele trebuie să trateze orice discuție cu un competitor despre angajați cu aceeași prudență cu care tratează discuțiile despre prețuri. Pentru România, aceasta înseamnă că firmelor le va fi din ce în ce mai puțin permis să considere că „aceasta este practica în industrie”.



Sumar Legislativ

Sumar octombrie

01

În Monitorul Oficial nr. 889 din 29 septembrie 2025 a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 49 pentru modificarea și

Art. I. — La articolul 3 alineatul (1), literele a), b) și d)-f) se modifică și vor avea următorul cuprins:

a) prestarea de servicii de asistență în domeniul fiscal și de procedură fiscală care constau în elaborarea și furnizarea de opinii profesionale, informări și alte lucrări de analiză teoretică sau practică;

b) servicii de întocmire a declarațiilor fiscale și a raportărilor în scop fiscal sau asistență de specialitate privind întocmirea acestora

d) servicii de întocmire a evidențelor fiscale obligatorii potrivit legii, inclusiv întocmirea documentației privind prețurile de transfer, cererilor pentru obținerea acordurilor de preț în avans, a soluțiilor fiscale individuale anticipate și de intrare în procedurile amiabile pentru evitarea dublei impuneri;

e) servicii de asistență și reprezentare în fața organelor fiscale, inclusiv acordarea de asistență de specialitate pe parcursul derulării oricăror proceduri de administrare fiscală; f) servicii de întocmire sau asistență privind

întocmirea documentației pentru exercitarea căilor de atac împotriva titlurilor de creanță și a altor acte administrative fiscale.

2. La articolul 3 alineatul (1), după litera j) se introduce o nouă literă, lit. k), cu următorul cuprins:

k) prestarea de alte servicii de asistență în domeniul fiscal și al procedurii fiscale.

3. La articolul 4 alineatul (1), literele a) și b) se modifică și vor avea următorul cuprins:

a) să fie absolvenți ai unei instituții de învățământ superior, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în științe economice sau juridice;

b) să aibă o experiență profesională de minimum 5 ani, dintre care minimum 3 ani în una sau mai multe dintre următoarele activități:

b1) elaborarea, avizarea, aprobarea sau aplicarea legislației fiscale;

b2) administrare fiscală;

b3) elaborarea sau aplicarea reglementărilor contabile;

b4) activitate financiar-contabilă sau juridică;

b5) activitate didactică universitară în domeniul finanțelor publice, fiscalitate, politici fiscale și bugetare, contabilitate financiară, finanțele instituțiilor publice, drept;

b6) activitate de consultant fiscal asistent;”

4. La articolul 8, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Art. 8. — (1) Persoana care a promovat examenul de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent este obligată să se înregistreze în Registrul consultanților fiscali și al societăților de consultanță fiscală, la secțiunea corespunzătoare, în termen de cel mult 90 de zile de la data comunicării rezultatului examenului.

02

În Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.530 al Ministrului Finanțelor

pentru aprobarea Ghidului de plată a ajutorului de stat acordat în baza Hotărârii Guvernului nr. 332/2014 privind instituirea unei scheme de ajutor de stat pentru sprijinirea investițiilor care promovează dezvoltarea regională prin crearea de locuri de muncă — Revizia 5.

03

În Monitorul Oficial nr. 895 din 30 septembrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 2.229 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală

pentru aprobarea Procedurii privind notificarea organelor fiscale competente în cazul în care facturile pentru livrările de bunuri/prestările de servicii pentru care plata se face la momentul livrării/prestării nu au fost transmise prin sistemul RO e-Factura în termenul prevăzut la art. 10 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 120/2021 privind administrarea, funcționarea și implementarea sistemului național privind factura electronică RO e-Factura și factura electronică în România, precum și pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 78/2000 privind omologarea, eliberarea cărții de identitate a vehiculului și certificarea autenticității vehiculelor rutiere în vederea introducerii pe piață, punerii la dispoziție pe piață, înmatriculării sau înregistrării în România, precum și supravegherea pieței pentru acestea, precum și măsurile ce vor fi luate de acestea.

04

În Monitorul Oficial nr. 899 din 1 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.602/2.007 al Ministrului Finanțelor și al Ministrului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2025.

Art. 1. — Pentru semestrul II al anului 2025, începând cu luna octombrie 2025, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de 710 lei.

Art. 2. — Valoarea nominală stabilită la art. 1 se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2026, respectiv februarie 2026 și martie 2026.

05

În Monitorul Oficial nr. 900 din 1 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.574/3.246 al Ministrului Finanțelor și al Ministrului Culturii privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2025.

Art. 1. — (1) Pentru semestrul II al anului 2025, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 240 lei/lună, respectiv de maximum 470 lei/eveniment.

(2) Valorile nominale stabilite la alin. (1) se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2026, respectiv februarie și martie 2026.

06

În Monitorul Oficial nr. 901 din 1 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.626 al Ministrului Finanțelor privind prospectele de emisiune a certificatelor de trezorerie cu discount și a obligațiunilor de stat de tip benchmark aferente lunii octombrie 2025.

Art. 2. — Valoarea nominală individuală a unui certificat de trezorerie cu discount este de 5.000 lei.

Art. 3. — Metoda de vânzare este licitația, care va avea loc la data menționată în tabelul de mai sus, iar adjudecarea se va face după metoda cu preț multiplu.

07

În Monitorul Oficial nr. 913 din 3 octombrie 2025 a fost publicată Hotărârea nr. 10 a Camerei Consultanților Fiscali privind modificarea Regulamentului pentru organizarea examenului de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent, aprobat prin Hotărârea Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 9/2024.

La articolul 5 alineatul (1), literele a) și b) se modifică și vor avea următorul cuprins:

- a) să fie absolvenți ai unei instituții de învățământ superior, absolviți cu diplomă de licență sau echivalentă în științe economice sau juridice; b) să aibă o experiență profesională de minimum 5 ani, dintre care minimum 3 ani în una sau mai multe dintre următoarele activități:
- (i) elaborarea, avizarea, aprobarea sau aplicarea legislației fiscale;
 - (ii) administrare fiscală;
 - (iii) elaborarea sau aplicarea reglementărilor contabile;
 - (iv) activitate financiar-contabilă sau juridică;
 - (v) activitate didactică universitară în domeniul finanțelor

publice, fiscalitate, politici fiscale și bugetare, contabilitate financiară, finanțele instituțiilor publice, drept;

(vi) activitate de consultant fiscal asistent.

La articolul 5 alineatul (2), litera e) se modifică și va avea următorul cuprins:

e) adeverință eliberată de angajator, adeverință eliberată de organizațiile profesionale din care face parte, în cazul profesiilor liberale.

08

În Monitorul Oficial nr. 914 din 3 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.633 al Ministrului Finanțelor

privind prospectul de emisiune a titlurilor de stat destinate populației, prin intermediul unităților operative ale Trezoreriei Statului și prin subunitățile poștale din rețeaua Companiei Naționale „Poșta Română” — S.A. și în mediul online utilizând platforma ghiseul.ro, în cadrul Programului Tezaur, în perioada octombrie-noiembrie 2025.

09

În Monitorul Oficial nr. 917 din 6 octombrie 2025 a fost publicată Hotărârea nr. 11 a Camerei Consultanților Fiscali

pentru modificarea și completarea Regulamentului de organizare și funcționare al Camerei Consultanților Fiscali, aprobat prin Hotărârea Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 3/2022.

10

În Monitorul Oficial nr. 918 din 6 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 2.202 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală

privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.077/2017 pentru aprobarea formularului tipizat „Proces-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor” utilizat de personalul din activitatea de informații fiscale, împuternicit de către Agenția Națională de Administrare Fiscală.

11

În Monitorul Oficial nr. 921 din 7 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 2.269 al al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală

privind abrogarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.670/2017 pentru aprobarea Normelor tehnice privind autorizarea pentru amânarea plății taxelor la import datorate în legătură cu două sau mai multe operațiuni vamale.

12

În Monitorul Oficial nr. 921 din 7 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 2.270 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală

privind abrogarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.196/2016 pentru aprobarea Normelor tehnice de utilizare și completare a notificării de reexport.

13

În Monitorul Oficial nr. 934 din 9 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.656 al Ministrului Finanțelor privind aprobarea Termenilor finali ai emisiunilor de titluri de stat, denumite în lei și euro, lansate în perioada 10-17 octombrie 2025,

în baza Prospectului de bază pentru Programul FIDELIS de emisiuni de titluri de stat destinate exclusiv investitorilor persoane fizice emise de Ministerul Finanțelor, ce urmează a fi listate pe piața reglementată administrată de Bursa de Valori București — S.A. și supravegheată de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, aprobat prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.118/2020.

14

În Monitorul Oficial nr. 935 din 9 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.145/1.548 al Ministrului Sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate

pentru modificarea și completarea anexei nr. 2 la Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.605/875/2014 privind aprobarea modului de calcul, a listei denumirilor comerciale și a prețurilor de decontare ale medicamentelor care se acordă bolnavilor în cadrul programelor naționale de sănătate și a metodologiei de calcul al acestora.

15

În Monitorul Oficial nr. 935 din 9 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 2.143 al Ministrului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale pentru modificarea anexei la Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale nr. 1.107/2025 pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE.

Art. I. — În anexa la Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale nr. 1.107/2025 pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 430 din 9 mai 2025, punctele 21, 22 și 24 se modifică și vor avea următorul cuprins:

21. Angajatorii au obligația de a solicita accesul în Registru până la data de 31.12.2025.

22. Până la data de 31.12.2025 angajatorii au obligația de a completa și de a transmite în Registru toate elementele contractelor individuale de muncă active la data accesării Registrului, care nu se regăsesc în sistemul informatic care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în registru de către angajatori (Revisal), prevăzut la art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017.

24. Angajatorii care au transmis datele în Registru anterior datei intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 295/2025 pot transmite în continuare fișiere generate din aplicația Revisal, atât online, cât și la ghișeele inspectoratului teritorial de muncă, doar până la data înregistrării în platforma REGES-ONLINE, fără a depăși termenul prevăzut la pct. 21.

16

În Monitorul Oficial nr. 936 din 9 octombrie 2025 a fost publicată Legea nr. 149 pentru completarea art. 118¹ din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii.

La articolul 118¹ din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, după alineatul (3) se introduc patru noi alineate, alin. (4)-(7), cu următorul cuprins:

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (1), salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani, încadrați în grad de handicap, beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(5) În cazul salariaților care au în întreținere 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, suplimentar față de numărul de zile prevăzut la alin. (4), pentru fiecare copil se mai acordă câte două zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute la alin. (1)-(3).

(6) Prin excepție de la dispozițiile alin. (1), de prevederile alin. (5) beneficiază și salariații care au în întreținere copii gemeni, tripleți sau multipleți cu vârsta de până la 18 ani.

(7) Cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită, după caz, de certificatul de încadrare într-un grad de handicap al copilului, eliberat în condițiile legii.

17

În Monitorul Oficial nr. 942 din 13 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 2.351 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală

privind modificarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.775/2024 pentru aprobarea modelului și conținutului formularului „Decont precompletat RO e-TVA”.

20

În Monitorul Oficial nr. 956 din 16 octombrie 2025 a fost publicată Norma nr. 22 a Autorității de Supraveghere Financiară

pentru completarea Normei nr. 18/2009 privind operațiunile de încasări și plăți efectuate prin conturile fondului de pensii facultative, aprobată prin Hotărârea Consiliului Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private nr. 26/2009.

18

În Monitorul Oficial nr. 949 din 14 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.648 al Ministrului Finanțelor

privind aprobarea Ghidului de plată a ajutorului de stat acordat în baza Hotărârii Guvernului nr. 807/2014 pentru instituirea unor scheme de ajutor de stat având ca obiectiv stimularea investițiilor cu impact major în economie — Revizia 9.

21

În Monitorul Oficial nr. 956 din 16 octombrie 2025 a fost publicată Legea nr. 156 pentru modificarea și completarea Legii nr. 319/2024

privind stabilirea unor măsuri pentru punerea în aplicare a Convenției privind combaterea coruperii funcționarilor publici străini în cadrul operațiunilor economice internaționale, adoptată la Paris la 21 noiembrie 1997, precum și pentru completarea Legii nr. 302/2004 privind cooperarea judiciară internațională în materie penală.

19

În Monitorul Oficial nr. 956 din 16 octombrie 2025 a fost publicată Norma nr. 22 a Autorității de Supraveghere Financiară

pentru completarea Normei nr. 15/2009 privind operațiunile de încasări și plăți efectuate prin conturile fondului de pensii administrat privat, aprobată prin Hotărârea Consiliului Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private nr. 23/2009.

22

În Monitorul Oficial nr. 959 din 16 octombrie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 1.247 al Ministrului Energiei

pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului energiei nr. 1.120/2024 privind aprobarea Schemei de ajutor de stat sub formă de contracte pentru diferență pentru producerea de energie electrică din surse regenerabile de energie eoliană onshore și solară fotovoltaică.

23

Monitorul Oficial nr. 967 din 20 octombrie 2025 a publicat Ordinul Autorității Vamale Române nr. 2.913/2025, privind aprobarea Normelor tehnice pentru aprobarea sau desemnarea unui loc pentru prezentarea mărfurilor în vamă și depozitarea temporară.

Actul normativ stabilește **procedurile aplicabile pentru aprobarea ori desemnarea** unui loc unde pot fi prezentate mărfurile în vamă și depozitate temporar, de către autoritatea vamală, pe teritoriul României.

Ordinul reglementează două tipuri de spații:

- **Locul aprobat** – spațiu aprobat de autoritatea vamală, la cererea unui operator economic, pentru prezentarea și depozitarea temporară a mărfurilor neunionale, altul decât un depozit vamal.
- **Locul desemnat** – spațiu stabilit de biroul vamal, în situații justificate, unde pot fi prezentate și depozitate temporar mărfurile, sub supravegherea autorității vamale.

Operatorii economici stabiliți pe teritoriul Uniunii Europene pot solicita aprobarea unui loc în scopul prezentării mărfurilor în vamă, prin depunerea unei cereri la biroul vamal competent, însoțită de documente justificative (schița spațiului, dovada deținerii acestuia, modelul evidențelor, garanția etc.). Autoritatea vamală verifică îndeplinirea condițiilor prevăzute de **Codul vamal al Uniunii** și de **Regulamentele europene nr. 952/2013, 2015/2446 și 2015/2447**, referitoare la:

- siguranța și securitatea spațiului;
- capacitatea operatorului de a îndeplini obligațiile legale;
- existența unui interes justificat pentru aprobarea locului.

Termenul de soluționare a cererii este de **30 de zile de la depunere**, iar aprobarea poate fi emisă pentru o singură operațiune sau pentru o perioadă determinată (maximum 1 an). Locul aprobat sau desemnat poate fi utilizat numai de operatorul pentru care a fost emisă aprobarea, iar ridicarea mărfurilor depozitate se poate face doar cu permisiunea biroului vamal competent. Mărfurile neunionale depozitate temporar într-un astfel de loc trebuie plasate sub un regim vamal sau reexportate **în termen de 90 de zile**, termen care nu poate fi prelungit. Pentru locurile desemnate direct de autoritatea vamală, nu se solicită garanții pentru operațiunile de depozitare temporară, iar biroul vamal este responsabil cu supravegherea mărfurilor.

24

Monitorul Oficial al României, nr. 975 din 22 octombrie 2025 a publicat Legea nr. 160/2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților.

Actul normativ aduce o serie de modificări importante referitoare la condițiile de acordare a drepturilor de asigurări sociale pentru avocați, vizând în principal articolul 85 din legea-cadru, precum și abrogarea articolului 95.

Principalele modificări

1. Articolul 85 alin. (2) a fost modificat, stabilind noi condiții pentru acordarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b):
 - beneficiază de aceste drepturi asigurații care au un stagiu de cotizare de cel puțin 12 luni realizat în ultimele 24 de luni anterior producerii riscului;
 - aceștia nu trebuie să realizeze venituri din profesie și trebuie să aibă achitate la zi obligațiile de plată către fondurile sistemului de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților.

2. A fost introdus un nou alineat (3) la articolul 85, care reglementează acordarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c):
- beneficiază de aceste drepturi asigurații cu un stagiul de cotizare de minimum 12 luni realizat în ultimele 24 de luni anterior producerii riscului, cu condiția achitării la zi a obligațiilor de plată către fondurile sistemului.

Prin aceste modificări, se urmărește clarificarea și uniformizarea condițiilor de eligibilitate pentru acordarea drepturilor de asigurări sociale ale avocaților, asigurând totodată o corelare între durata stagiului de cotizare și accesul la beneficii.

25

Monitorul Oficial al României, nr. 977 din 23 octombrie 2025, a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ANAF nr. 6.234/2024, pentru aprobarea modelului și conținutului formularului „Notificare de conformare RO e-TVA”, precum și a procedurii de transmitere a acesteia.

Actul normativ a fost emis **în temeiul prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2024**, privind implementarea și utilizarea decontului precompletat RO e-TVA, cu modificările și completările ulterioare, și are ca scop **actualizarea conținutului notificării de conformare**, în concordanță cu structura și regulile de raportare aferente noului sistem RO e-TVA.

Prin acest ordin, **anexa nr. 1** la Ordinul ANAF nr. 6.234/2024 a fost **înlocuită integral** cu o nouă formă actualizată a **formularului „Notificare de conformare RO e-TVA”**, care conține:

- o structură clară pentru identificarea contribuabilului (denumire, cod de identificare fiscală etc.);

- un tabel comparativ între valorile declarate de contribuabil în **decontul de TVA (formular 300)** și cele preluate din **decontul precompletat RO e-TVA**, pentru rândurile 9, 9.1, 10, 10.1, 11 și 11.1;
- inclusiunea mențiunilor privind **noile cote de TVA** (9%, 11%, 19%, 21%) și a **livrărilor de bunuri taxabile cu cota de 9%**, conform **art. III din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare**;
- precizarea expresă că **rezultatul verificărilor** asupra diferențelor identificate trebuie transmis **în termen de 20 de zile** de la data primirii notificării;
- mențiunea că **notificarea de conformare nu constituie act administrativ fiscal**, în sensul art. 46 din Codul de procedură fiscală.

Actualizarea formularului urmărește **corelarea informațiilor declarate de contribuabili cu cele generate automat în sistemul RO e-TVA**, în vederea unei verificări mai rapide și mai transparente a diferențelor între deconturile depuse și cele precompletate.

Măsura se înscrie în procesul de **digitalizare și automatizare a raportărilor fiscale**, derulat de ANAF, pentru a crește gradul de conformare voluntară și pentru a facilita identificarea erorilor sau neconcordanțelor privind TVA.

26

În Monitorul Oficial nr. 995 din 29 Octombrie 2025, a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.699/2021 pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 030” Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru persoanele fizice care nu dețin cod numeric personal”.

Modificările aduse formularului 030 se referă la Capitolul III din cuprinsul acestuia și constau în introducerea unui capitol suplimentar dedicat colectării de informații privind activitatea desfășurată în România. Prin acest nou capitol, autoritățile fiscale solicită contribuabililor să furnizeze date detaliate despre natura și perioada activităților realizate pe teritoriul României, în scopul verificării documentelor justificative transmise. Această modificare urmărește creșterea transparenței și asigurarea conformității fiscale, oferind autorităților un instrument suplimentar pentru examinarea corectitudinii informațiilor declarate.

De asemenea, reamintim că **termenul limită** până la care persoanele fizice care nu dețin cod numeric personal pot depune formularul 030, **este de 30 zile de la data obținerii primului venit.**

27

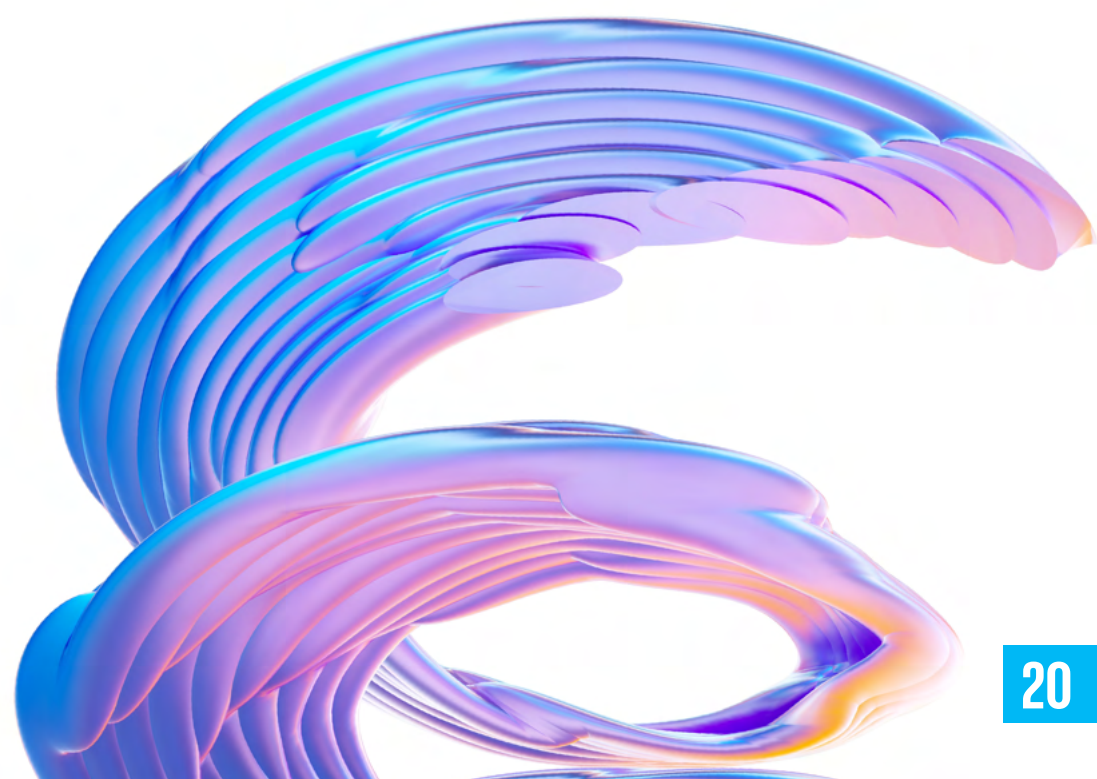
În Monitorul Oficial nr. 996 din 29 Octombrie 2025, a fost republicata Legea privind ratificarea Convenției dintre România și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și pe câștiguri de capital și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plății impozitelor și a Protocolului la convenție, semnate la Londra la 13 noiembrie 2024 cu modificările și completările ulterioare.

Modificările aduse convenției de evitare a dublei impuneri încheiate între România și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord vizează următoarele domenii fiscale: reducerea cotei de impozitare la sursă pentru **veniturile din dobânzi** de la 10% la 3%, diminuarea cotei pentru **veniturile din dividende** de la 10% la 5%, scăderea cotei de impozitare pentru **redevențe** la 3%, clarificarea tratamentului fiscal aferent **veniturilor din proprietăți imobiliare** conform modelului OECD dar și definirea detaliată a **sediului permanent** conform modelului OECD.

28

În Monitorul Oficial nr. 996 din 29 octombrie 2025 a fost publicată Legea privind ratificarea Convenției dintre România și Principatul Andorra pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și pe capital și prevenirea evaziunii fiscale, semnată la New York la 27 Septembrie 2024.

Prin ratificarea convenției, Parlamentul României confirmă acordul bilateral ce reglementează eliminarea dublei impuneri asupra veniturilor și capitalului și consolidarea unui cadru de cooperare între autoritățile fiscale din cele două state pentru combaterea evaziunii și a abuzurilor fiscale.



Meet the Consultant



Cătălina Șorcaru

Manager,
Global Mobility Services - People Services

Fac parte din echipa KPMG România de cinci ani, iar în prezent sunt Manager în cadrul departamentului de Global Mobility Services. Expertiza mea vizează impozitarea veniturilor personale și salariale, aspectele de securitate socială și conformitatea pentru angajați și angajatori implicați în activități transfrontaliere. Ofer consultanță fiscală pe o varietate de subiecte, precum beneficii salariale, planuri de acțiuni sau venituri obținute din străinătate.

Pentru a oferi soluții relevante, mă bazez pe cunoștințe tehnice solide din legislația națională și internațională, având o înțelegere aprofundată a convențiilor de evitare a dublei impuneri, a acordurilor de coordonare a contribuțiilor sociale și a directivelor europene privind munca transnațională.

În activitatea mea, îmbin rigurozitatea cerințelor legale cu o abordare orientată către client. Îmi place să traduc limbajul tehnic și, adesea, inaccesibil al legislației într-un mod clar și ușor de înțeles pentru clienții KPMG. Acest lucru îmi aduce satisfacție, deoarece pot oferi suport real și devin un partener de încredere pentru clienții din portofoliul pe care îl gestionez, ajutându-i să navigheze într-un mediu fiscal românesc complex, dinamic și uneori dificil.

Consider că această activitate se potrivește perfect cu personalitatea mea: sunt empatică, răbdătoare, orientată către client și mereu pregătită să propun soluții adaptate. Am

dezvoltat aceste abilități în cariera mea anterioară de peste 10 ani în executive customer services, unde empatia și rezolvarea rapidă a problemelor erau esențiale. Ulterior, experiența la KPMG a consolidat aceste competențe, la care s-a adăugat o bază solidă de cunoștințe fiscale.

Astăzi, combin expertiza fiscală cu experiența vastă în relația cu clienții pentru a oferi consultanță personalizată în mobilitate globală și pentru a asigura conformitatea atât pentru persoane fizice, cât și pentru angajatori. Gestionez cazuri complexe, revizuiesc calcule, declarații și opinii fiscale, acționez ca advisor de încredere pentru angajații care vin sau pleacă din România în cadrul detașărilor sau relocărilor internaționale. În același timp, mă asigur că serviciile livrate respectă cele mai înalte standarde de calitate, dezvolt și implementez soluții personalizate pentru gestionarea acestor situații, monitorizez schimbările legislative relevante și mă implic activ în instruirea membrilor echipei.

Sunt motivată să continui să mă dezvolt ca lider în domeniul mobilității globale și să contribui la succesul echipei și al clienților. Îmi face plăcere să conectez oameni, să ofer sfaturi în domeniul fiscal și al mobilității, să schimb idei sau, pur și simplu, să port o discuție prietenoasă.

Pentru întrebări sau colaborări, mă puteți contacta la csorcaru@kpmg.com sau pe LinkedIn.

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

