



People First

Newsletter

Buletin informativ

Iunie 2026





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.

© 2026 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

Salariul minim în 2026: impact fiscal, compresie salarială și riscuri de salarizare pentru angajatori

Trenduri în HR

7

Modelul de lucru hibrid: între revenirea la birou și noua normalitate

Pastila de Transparență salarială

9

Proiectul de Lege privind transparența salarială: rolul reprezentanților lucrătorilor

Sumar Legislativ

12

Sumarul lunii mai 2026

Meet the Consultant

15

Cristina Diaconu, Associate Manager, Tax Payroll, KPMG în România

Louis Vuitton nu a mai apelat anul acesta la sursele clasice de inspirație, ci a mers într-o direcție neașteptată - colaborări cu branduri de skate precum Supreme sau cu artiști pop-culture precum Jeff Koons, cunoscut pentru mixul dintre subiectele pop și kitsch. Și nu este o mișcare accidentală: într-o lume în care luxul a devenit accesibil, diferența nu o mai face ceea ce porți, ci felul în care combini lucruri aparent incompatibile.

De altfel, direcția aceasta nu se oprește la nivel simbolic. Prada, de exemplu, a dus ideea și mai departe, intrând într-un parteneriat cu industria aerospațială și dezvoltând echipamente pentru astronauții NASA. Nu mai vorbim doar despre inspirație, ci despre o repoziționare reală — în care expertiza relevantă poate veni din cele mai neașteptate zone, iar granițele dintre industrii devin tot mai permeabile.

De aici începe, iată, și o conversație relevantă pentru HR. Pentru că ceea ce vedem în aceste exemple este același tipar care redefineste și piața muncii: valoarea nu mai stă în specializări înguste și predictibile, ci în combinații de competențe — uneori atipice, alteori greu de încadrat în fișe clasice de post. „Hybrid talent” nu mai e un buzzword, ci o realitate: profesioniști care aduc împreună tehnologie și creativitate, business și design, analizează și intuiție.

De aceea, pe piață vor rămâne doar organizațiile care pot integra inteligent diferențe — de experiență, de gândire, de traseu profesional. La fel ca în lux, diferențierea nu mai vine din conformare, ci din felul în care sunt construite combinații care dau sens, iar întrebarea pentru liderii din HR nu mai este „pe cine căutăm?”, ci „ce combinații nu am explorat încă?”.

Dar să vorbim concret. Presiunea pentru redefinire vine pe un fond economic tot mai complicat pentru angajatori. Așa cum veți vedea în numărul din iunie al Buletinului nostru, de la 1 iulie 2026, salariul minim brut crește la 4.325 lei, în timp ce facilitățile fiscale sectoriale sunt eliminate, iar suma neimpozabilă pentru veniturile mici scade. În practică, asta înseamnă un echilibru și mai fragil între costul salarial și venitul net al angajaților — și o nevoie acută de recalibrare a politicilor de recompensare.

În acest context, diferențierea nu mai poate fi susținută doar prin salariu. La fel ca în industria luxului, unde valoarea vine din combinații surprinzătoare, organizațiile vor trebui să regândească „pachetul total”: roluri mai flexibile, trasee de carieră ne-liniare, experiențe de învățare și medii de lucru care creează sens, nu doar venit.

În paralel, și modul de lucru s-a rescris. După experimentul forțat al pandemiei, organizațiile nu s-au întors la „normalul” de dinainte: munca integral remote a rămas o opțiune de nișă, în timp ce modelul hibrid s-a stabilizat ca normă pentru rolurile care permit flexibilitate. La nivel european, doar o minoritate lucrează exclusiv de acasă, în timp ce majoritatea combină prezența fizică cu cea remote. Așa cum veți constata în articolul dedicat, România rămâne însă în urmă în adoptarea acestor modele, cu un decalaj vizibil față de Vest. Ce înseamnă acest lucru, veți afla citind Buletinul nostru.

Diferențierea, cum spuneam, nu mai poate fi susținută doar prin salariu sau prin formule standard. Ea se mută în modul în care organizațiile combină — roluri, competențe, beneficii și experiențe de lucru. Iar această schimbare este accelerată și de direcțiile legislative. Reglementările privind transparența salarială nu adaugă doar obligații, ci schimbă modul în care este gândită remunerarea, introducând criterii mai clare și un rol mai activ al angajaților în acest proces. Pentru organizații, asta ar însemna mai multă structură și mai mult dialog. Chiar dacă noile reguli nu sunt încă aplicabile, mesajul este clar: pregătirea — prin revizuirea practicilor și deschiderea dialogului intern — poate face diferența între adaptare și presiune reactivă. Mai multe informații practice, în cadrul Pastilei de transparență, ce în acest număr este realizată de colegii de la KPMG Legal.

Tot în Buletinul nostru vă veți întâlni cu consultantul lunii și veți putea vedea cele mai importante modificări legislative publicate în luna mai.

Acestea fiind zise, doar gânduri bune până ne vom revedea,
Mădălina

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



Salariul minim în 2026: impact fiscal, compresie salarială și riscuri de salarizare pentru angajatori



Andra Dicu

Associate Manager,
Tax Payroll,
KPMG în România

Salariul minim brut se va majora de la 4.050 lei la 4.325 lei începând cu 1 iulie 2026, corespunzător unui tarif de 25,949 lei/oră pentru un program normal de lucru de 166,667 ore/lună. Este ceea ce stabilește Hotărârea Guvernului nr. 412/2026 privind stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial.

Modificarea intervine într-un context fiscal deja sensibil pentru angajatori, marcat de **eliminarea treptată a facilităților fiscale sectoriale** aplicabile anterior domeniilor construcțiilor, agriculturii și industriei alimentare.

Eliminarea facilităților fiscale sectoriale a redus diferența dintre **salariul brut** și **venitul net disponibil** al angajaților, determinând în practică presiuni suplimentare asupra angajatorilor pentru recalibrarea costurilor salariale și a politicilor de remunerare.

În paralel, impactul este amplificat de reducerea facilității fiscale aplicabile veniturilor salariale mici. Astfel, **suma netabilă scade** de la **300 lei/lună**

în perioada 1 ianuarie – 30 iunie 2026 la **200 lei/lună** începând cu 1 iulie 2026, ceea ce modifică direct raportul dintre costul suportat de angajator și beneficiul net obținut de salariat.

În acest context, implementarea noilor reguli trebuie abordată ca un exercițiu integrat de **fiscalitate și calcul salarial**, nu doar ca o actualizare administrativă a salariilor de bază.

Impactul asupra costului salarial și al calculului de salarizare. Din perspectiva calculului salarial, majorarea salariului brut nu se traduce într-o creștere proporțională a venitului net. Efectul este influențat atât de structura taxelor salariale, cât și de reducerea facilității fiscale.

Pentru un salariu **minim brut de 4.050 lei**, cu aplicarea facilității fiscale de 300 lei, salariul **net este de aproximativ 2.574 lei**, iar costul total suportat de angajator de aproximativ 4.134 lei. Începând cu 1 iulie 2026, pentru un **salariu minim brut de 4.325 lei** și o sumă netabilă redusă la 200 lei, **salariul net estimat ajunge la aproximativ 2.699 lei**, în timp ce costul total pentru angajator crește la aproximativ 4.418 lei.

În practică, o creștere a salariului brut cu 275 lei generează un plus net de aproximativ 125 lei pentru angajat, însă **costul angajatorului crește** cu aproximativ **284 lei**. Diferența reflectă atât reducerea facilității fiscale, cât și majorarea bazei de calcul pentru contribuțiile sociale și impozitul pe venit.

La nivel agregat, impactul este semnificativ. Conform notei de fundamentare a proiectului legislativ, aproximativ **1,76 milioane de contracte de muncă** ar urma să fie afectate direct sau indirect de majorarea salariului minim. Pentru angajatori, efectul nu se limitează la salariații aflați exact la nivelul minimului legal, ci se propagă în întreaga structură salarială.

Aplicarea facilității fiscale și riscurile de conformare. Din perspectiva salarizării, una dintre cele mai sensibile zone rămâne aplicarea corectă a **sumei netabile**. Facilitatea fiscală nu se aplică automat tuturor salariaților cu venituri reduse, ci exclusiv în condițiile cumulative prevăzute de Codul fiscal.

În esență, salariul de bază brut lunar stabilit prin contractul individual de muncă, fără sporuri și alte adaosuri, trebuie să fie egal cu **salariul minim brut pe țară garantat în plată**. Totodată, venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, fără a include tichetele de masă, voucherele de vacanță și indemnizația de hrană, nu trebuie să depășească:

- 4.300 lei în perioada 1 ianuarie – 30 iunie 2026;
- 4.600 lei în perioada 1 iulie – 31 decembrie 2026.

În practică, riscurile apar în special în lunile în care salariații beneficiază de **venituri variabile**: sporuri, prime, bonusuri

ocasionale, ore suplimentare sau recalculări aferente unor perioade anterioare. Depășirea plafonului de venit conduce la pierderea facilității fiscale pentru luna respectivă și la recalcularea **impozitului pe venit** și a **contribuțiilor sociale**.

Un alt aspect relevant îl reprezintă tratamentul **pro-rata** al facilității fiscale. Suma netabilă trebuie ajustată proporțional în funcție de perioada în care salariul de bază este menținut la nivelul salariului minim, data angajării sau încetării contractului și fracțiile de lună aferente suspendărilor sau concediilor fără plată.

Riscuri operaționale și implicații în salarizare.

Implementarea majorării salariului minim presupune pentru angajatori un volum operațional semnificativ într-un interval de timp redus. Dincolo de actualizarea salariilor de bază, companiile trebuie să gestioneze simultan:

- modificarea contractelor individuale de muncă;
- transmiterea modificărilor în Revisal/Reges;
- recalibrarea regulilor de calcul în aplicațiile de salarizare;
- actualizarea plafoanelor și parametrilor fiscali;
- verificarea corectitudinii raportării în Declarația 112.

În organizațiile cu volume mari de personal, impactul operațional este amplificat de necesitatea implementării simultane a modificărilor salariale și fiscale, într-un termen redus și cu efect direct asupra calculului salarial și al raportărilor fiscale.

O eroare aparent minoră, precum aplicarea facilității într-o lună incompletă sau raportarea incorectă a veniturilor salariale, poate genera neconcordanțe între statele de salarii, declarațiile fiscale și evidențele contabile, cu impact direct asupra conformării fiscale și a expunerii în cadrul controalelor ANAF.

Compresia salarială și efectul asupra costurilor. Un efect indirect al majorărilor salariului minim este **compresia salarială** („salary compression”), respectiv reducerea diferențelor dintre salariile aflate la nivel minim și cele remunerate ușor peste acest prag.

Pentru angajatori, **impactul financiar nu se limitează la ajustarea salariului minim**, ci se extinde asupra întregii grile salariale. În practică, menținerea diferențelor de senioritate și a echilibrului intern determină ajustări salariale suplimentare, cu efect direct asupra contribuțiilor sociale, costului total cu personalul și bugetelor salariale.

Pe termen scurt, neajustarea salariilor aflate imediat peste minim poate limita impactul financiar, însă poate genera presiuni salariale interne și dificultăți de retenție.

În plus, aceste evoluții trebuie analizate și în contextul Directivei (UE) 2023/970 privind **transparența salarială**, care urmează să devină aplicabilă la nivel național începând cu 2026. Din această perspectivă, majorarea salariului minim poate conduce fie la ajustări punctuale, fie, în anumite organizații, la recalibrări mai ample ale grilelor salariale, pentru menținerea diferențelor de senioritate și responsabilitate. Indiferent de abordare, există riscul ca astfel de ajustări să evidențieze diferențe de remunerare insuficient fundamentate între roluri comparabile din punct de vedere al valorii pentru organizație.

În practică, acest context crește importanța corelării între ajustările determinate de salariul minim și cadrul mai larg de structurare a remunerației (job grading, grile salariale, criterii de poziționare). Atât ajustările limitate la niveluri apropiate de salariul minim, cât și cele aplicate mai larg în organizație trebuie susținute de o logică salarială coerentă, documentată și aplicată consecvent, pentru a evita apariția unor inconsecvențe interne greu de justificat din perspectiva noilor cerințe legislative.

Concluzii. În 2026, impactul majorării salariului minim nu mai poate fi analizat exclusiv prin prisma creșterii salariului brut. Pentru angajatori, efectele reale se reflectă în **costul total cu personalul**, presiunea asupra grilelor salariale și complexitatea administrării fiscale. În acest context, funcția de salarizare devine un element esențial în gestionarea conformării fiscale și a predictibilității costurilor salariale.

Pentru companiile cu volume ridicate de personal remunerat în proximitatea salariului minim, modificările din 2026 vor influența nu doar costurile salariale curente, ci și politicile de remunerare, retenția personalului și planificarea bugetară pe termen mediu.



Modelul de lucru hibrid: între revenirea la birou și noua normalitate



Claudia Stan

Associate Director,
Tax GMS and Human Capital,
KPMG în România

În ultimii ani, organizațiile au încercat să răspundă la o întrebare aparent simplă: care este locul de unde angajatul muncește cel mai bine? După experimentul forțat din pandemie, multe companii au vorbit despre „revenirea la birou”. Dar practica arată altceva: nu ne aflăm acolo de unde am plecat. Modelul de lucru s-a recalibrat, iar ceea ce vedem astăzi este o formă de echilibru: modelul hibrid s-a stabilizat ca normă pentru rolurile care permit acest tip de muncă, chiar dacă modalitățile concrete de aplicare diferă considerabil de la o țară la alta.

Datele Eurostat oferă una dintre cele mai clare imagini ale evoluției acestui fenomen. În 2023, aproximativ 22% dintre angajații din Uniunea Europeană lucrau de acasă cel puțin ocazional, însă doar circa 9% făceau acest lucru în mod constant, pe parcursul majorității timpului de lucru.

Aceste date arată că munca remote completă nu a devenit dominantă, chiar dacă a crescut față de perioada pre-pandemie, iar modelele hibride s-au stabilizat ca formă principală de lucru flexibil.

O analiză a London School of Economics bazată pe datele dintr-o analiză asupra forței de muncă din Uniunea Europeană arată aceeași tendință clară: modelul hibrid este astăzi forma dominantă de flexibilitate, în timp ce munca remote completă, deși prezentă, rămâne mai degrabă o opțiune de nișă.

România: un decalaj vizibil față de Europa. În acest context, România rămâne o excepție în peisajul european. Datele arată că adopția muncii la distanță este semnificativ mai redusă comparativ cu statele vestice sau nordice.

De exemplu, în 2023, aproximativ 1,2% dintre angajații din România lucrau în mod obișnuit de acasă și doar circa 3% lucrau de acasă fie constant, fie ocazional. Diferența față de țări precum Olanda sau statele nordice – unde procente depășesc frecvent 40% pentru formele de telemuncă ocazională – este semnificativă.

Dincolo de indicatorii de ocupare, și nivelul de digitalizare organizațională reflectă aceeași realitate: doar 34,9% dintre companiile românești organizau întâlniri online în 2024, un procent considerabil mai mic decât media europeană.

În același timp, datele din piața muncii arată o schimbare interesantă. Deși în perioada 2020–2022 numărul joburilor remote a crescut semnificativ, acestea au început să scadă după 2023. În 2024, joburile complet remote reprezentau doar aproximativ 4,3% din totalul ofertelor, iar majoritatea companiilor au migrat către modele hibride care presupun prezență la birou câteva zile pe săptămână.

Această combinație de factori sugerează că, în România, modelul hibrid există mai degrabă ca răspuns la presiunile pieței și la așteptările angajaților decât ca rezultat al unei transformări organizaționale asumate și uniforme.

Revenim la birou? Nu chiar. Deși discursul public din ultimii ani a fost dominat de ideea revenirii la birou, datele sugerează mai degrabă o fază de stabilizare decât o întoarcere completă la vechiul model de lucru.

Analizele Gallup indică faptul că distribuția modelelor de lucru nu s-a schimbat semnificativ după 2022, ceea ce sugerează că noul echilibru s-a cristalizat deja. În plus, majoritatea angajaților care pot lucra remote continuă să prefere aranjamente hibride, nu extremele (nici full remote, nici full office).

În practică, acest lucru înseamnă că revenirea la birou nu este o „resetare”, ci mai degrabă o clarificare a așteptărilor. Angajații merg mai des la birou decât în perioada pandemică, dar nu mai acceptă mersul la birou ca regulă universală. În schimb, organizațiile încearcă să redea sens prezenței fizice, transformând biroul dintr-un spațiu de execuție într-un spațiu de colaborare.

De ce funcționează modelul hibrid. Persistența modelului hibrid nu este întâmplătoare. Cercetările arată că acesta răspunde simultan atât nevoilor organizaționale, cât și celor individuale.

Pentru angajatori, hibridul oferă acces la un bazin mai larg de talente și posibilitatea de a optimiza costurile operaționale. Pentru angajați, el oferă flexibilitate și un

mai bun echilibru între viața profesională și cea personală. În plus, relația dintre flexibilitate și retenție devine din ce în ce mai evidentă: în multe cazuri, absența opțiunilor hibride se transformă într-un risc real de plecare.

La nivel organizațional, hibridul devine astfel un compromis funcțional între autonomie și colaborare, între eficiență individuală și coeziune de echipă.

Ce înseamnă acest lucru pentru HR. Pentru funcția de HR, adevărata provocare nu mai este definirea unui număr de zile la birou, ci reproiectarea modului în care organizația funcționează.

Modelul hibrid obligă la o schimbare profundă de perspectivă: de la managementul prezenței la managementul rezultatelor, de la cultura bazată pe proximitate la cultura bazată pe practici și interacțiuni deliberate. Procesele de angajare, evaluare a performanței, dezvoltare și engagement trebuie regândite pentru un mediu distribuit, în care experiența angajatului nu mai este legată de un spațiu fizic unic.

În același timp, rolul liderilor devine critic. Managementul echipelor hibride presupune competențe diferite – în special în zona de încredere, comunicare și coordonare. Fără aceste competențe, hibridul poate degenera ușor într-un model incoerent sau ineficient.

Ce urmează. Privind în perspectivă, este puțin probabil ca modelul de lucru să mai treacă prin schimbări radicale. Tendința dominantă este stabilizarea: organizațiile își clarifică politicile, iar angajații își calibrează așteptările.

În acest context, diferența va mai fi făcută doar de calitatea implementării ei. Organizațiile care vor avea un avantaj competitiv nu sunt cele care oferă cel mai mult remote, ci cele care reușesc să creeze un model hibrid coerent, predictibil și aliniat cu strategia de business.

Pentru România, miza este trecerea de la flexibilitatea adoptată reactiv în timpul pandemiei la un model hibrid gândit strategic. Într-o piață în care competiția pentru talente rămâne ridicată, modul în care organizațiile construiesc experiența de lucru poate deveni un diferențiator la fel de important ca salariul sau beneficiile.

Proiectul de lege privind transparența salarială: rolul reprezentanților lucrătorilor

La nivel european, egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală nu mai reprezintă doar un obiectiv de principiu, ci o direcție legislativă clară, consolidată prin Directiva (UE) 2023/970 („Directiva”).

Deși procesul legislativ de transpunere a Directivei în legislația națională este încă în desfășurare, iar termenul prevăzut în acest scop a fost deja depășit, proiectul de lege aflat în dezbatere prefigurează implicații semnificative pentru angajatori, atât în ceea ce privește obligațiile care le vor reveni, cât și modul în care principiul transparenței salariale va fi implementat în practică.

Proiectul a fost recent înregistrat la Senat, într-o versiune actualizată față de varianta inițială pusă în consultare de Ministerul Muncii la finalul lunii martie. În prezent, proiectul parcurge etapa dezbaterilor parlamentare (în comisii și în plen), fiind posibilă apariția unor modificări suplimentare până la adoptarea formei finale.

Unul dintre elementele definitorii ale proiectului îl reprezintă consolidarea rolului reprezentanților lucrătorilor (*sindicate sau reprezentanți aleși*) în promovarea și monitorizarea aplicării principiului egalității de remunerare. Aceștia vor beneficia de atribuții extinse, în special în ceea ce privește accesul la informații, participarea la procesele de consultare și sprijinirea lucrătorilor în exercitarea drepturilor conferite de legislația aplicabilă, consolidându-și astfel rolul în cadrul dialogului social.

Totuși, spre deosebire de forma inițială a proiectului, noua versiune utilizează în mod constant sintagma „dacă există”, ceea ce indică faptul că implicarea reprezentanților lucrătorilor este condiționată de existența acestora la nivelul angajatorului și nu este una automată.

Atribuții

Potrivit dispozițiilor proiectului de lege privind transparența salarială, reprezentanții lucrătorilor nu vor mai avea doar un rol pasiv de informare, ci vor putea fi implicați în structurarea sistemului de remunerare. Criteriile utilizate pentru evaluarea muncii și pentru stabilirea unor situații comparabile vor trebui convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, în măsura în care aceștia există la nivelul angajatorului, conform noii versiuni a proiectului. În lipsa acestora, angajatorului îi revine responsabilitatea de a determina în mod unilateral aceste criterii, cu respectarea cerințelor legale de obiectivitate și neutralitate. În schimb, noul proiect elimină implicarea reprezentanților lucrătorilor în stabilirea categoriilor de lucrători, lăsând această atribuție în sarcina exclusivă a angajatorului.

Totodată, angajatorii vor avea obligația de a garanta că toate elementele remunerației, inclusiv componentele variabile sau complementare, precum și beneficiile în natură ori alte avantaje de natură salarială, sunt stabilite pe baza unor criterii neutre din punctul de vedere al sexului și transparente.

De asemenea, structura de remunerare va trebui organizată la nivelul angajatorului astfel încât să asigure respectarea efectivă a principiului egalității de remunerare, criteriile utilizate fiind clar definite și justificabile.

În continuare, reprezentanții lucrătorilor vor avea posibilitatea de a formula, în numele acestora, solicitări de informații privind nivelul individual de remunerare și nivelurile medii și vor beneficia de acces la metodologiile utilizate de angajatori pentru raportarea și evaluarea diferențelor de remunerare. Totodată, vor putea avea acces inclusiv la informații care, prin natura lor, pot avea caracter sensibil, în măsura în care acest lucru este necesar pentru exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege. În acest sens, proiectul prevede în mod expres că, în cazul în care divulgarea de informații ar putea conduce la identificarea unei persoane, accesul la date este limitat la reprezentanții lucrătorilor (*dacă există*) și autoritățile competente (ITM, CNCD).

Mai mult, reprezentanții lucrătorilor vor avea și rolul de a consilia lucrătorii cu privire la eventualele demersuri pe care le pot întreprinde în temeiul proiectului de lege, cu respectarea, în același timp, a confidențialității datelor individuale.

Implicarea în raportare

Implicarea reprezentanților lucrătorilor se va reflecta în mod concret și în procedurile de raportare către autoritățile competente a informațiilor privind diferențele de remunerare dintre femei și bărbați. Angajatorii vor putea confirma corectitudinea acestor date doar după consultarea acestora, „*dacă există*”, iar reprezentanții lucrătorilor vor fi **informați** cu privire la metodologiile utilizate de angajator în procesul de raportare. Reprezentanții lucrătorilor vor putea solicita clarificări și explicații suplimentare cu privire la orice discrepante identificate.

În același timp, legea prevede că anumite informații, în special cele detaliate pe categorii de lucrători, trebuie furnizate atât lucrătorilor, cât și reprezentanților acestora, dacă există. Această obligație vizează nu doar datele curente, ci și informațiile aferente anilor anteriori, în măsura în care acestea sunt disponibile. În absența reprezentanților lucrătorilor, procesul de raportare rămâne în principal la nivelul angajatorului, cu posibilitatea intervenției autorităților competente.

Evaluarea comună

În situația în care raportarea despre care am menționat anterior va indica o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de **cel puțin 5%**, nejustificată și neremediată de către angajator în termen de **6 luni** de la transmiterea raportării, proiectul de lege va institui în sarcina angajatorilor **obligația** efectuării unei evaluări comune a remunerațiilor, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor. Și în acest caz, proiectul precizează în mod expres că evaluarea comună se realizează în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, „*dacă există*”, ceea ce poate influența în practică modul de desfășurare a procedurii în organizațiile fără structuri de reprezentare.

Observăm astfel că reprezentanții lucrătorilor vor dobândi un rol central în procedura de evaluare comună, participând la identificarea categoriilor comparabile și la analiza cauzelor diferențelor de remunerare. În plus, implementarea măsurilor rezultate din evaluare trebuie realizată tot în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, iar angajatorul are obligația de a remedia diferențele într-un termen determinat.

De asemenea, proiectul prevede posibilitatea implicării autorităților (ITM, CNCD) în procesul de evaluare. În absența reprezentanților lucrătorilor, evaluarea își pierde caracterul „comun”, devenind o analiză internă a angajatorului, eventual sub supravegherea autorităților.

Dimensiunea procesuală a reprezentării

Nu în ultimul rând, proiectul va consolida, la **articolul 15**, și dimensiunea procesuală a reprezentării, permițând sindicatelor care au un interes legitim să inițieze proceduri administrative sau judiciare în numele ori în sprijinul lucrătorilor, condiționat de acordul acestora. În același timp, proiectul va institui mecanisme de protecție împotriva oricăror forme de tratament advers generate de

astfel de demersuri, astfel încât exercitarea drepturilor conferite de lege să nu atragă consecințe negative pentru lucrători sau pentru reprezentanții acestora. Deși aceste mecanisme nu sunt condiționate în mod expres de formularea „dacă există”, se poate aprecia că aplicabilitatea lor practică depinde, în mod implicit, de existența unor structuri de reprezentare a lucrătorilor.

În concluzie, proiectul de lege nu se limitează la introducerea unor obligații suplimentare de transparență salarială, ci urmărește să schimbe modul în care va fi gestionată politica de remunerare la nivel organizațional. Totuși, forma actualizată a proiectului introduce o nuanțare importantă în ceea ce privește rolul reprezentanților lucrătorilor, prin utilizarea sistematică a formulării „dacă există”, ceea ce transformă implicarea acestora dintr-o cerință obligatorie într-una condiționată. Această evoluție va implica adoptarea unei abordări mai structurate, bazate pe criterii obiective și pe un dialog social, acolo unde acesta va putea fi organizat.

Având în vedere aceste aspecte, angajatorii ar trebui să inițieze deja consultări cu reprezentanții lucrătorilor, acolo unde aceștia există, pentru a analiza practicile existente și a se pregăti pentru noile cerințe. O abordare transparentă poate contribui, în practică, la prevenirea litigiilor și la crearea unui mediu de lucru echitabil.

Deși rămâne de văzut în ce măsură prevederile analizate vor fi menținute în forma finală a actului normativ, noile cerințe vor avea un impact important, iar pregătirea din timp poate facilita tranziția și reduce riscurile de conformare.

Contactați-ne pentru detalii suplimentare

KPMG are o echipă dedicată – cu expertiză în HR, Compensații și Beneficii, Salarizare și Dreptul Muncii – pregătită să vă însoțească în procesul de pregătire pentru a răspunde cerințelor directivei europene, de la analiză și plan de acțiune până la implementarea celor mai bune practici, inclusiv prin metodologia proprie de evaluare și clasificare a posturilor. Dacă aveți întrebări sau doriți să explorați soluții adaptate nevoilor companiei dumneavoastră, nu ezitați să ne contactați la mracovitan@kpmg.com / cstan@kpmg.com / rmodoran@kpmg.com. Pentru aspecte specifice de Dreptul Muncii, o puteți contacta pe Irina Stănică, Partener și Coordonator al Practicii de Dreptul Muncii – KPMG Legal, la adresa de e-mail istanica@kpmg.com.



Sumar Legislativ

Sumar mai

01

În Monitorul Oficial nr. 389 din 8 mai 2026, a fost publicată Decizia nr. 639 din 20 noiembrie 2025 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 41 alin. (4) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, precum și ale anexei nr. 3 la aceasta.

Curtea Constituțională a pronunțat Decizia nr. 639/2025 asupra unei excepții de neconstituționalitate privind sistemul public de pensii, mai exact art. 41 alin. (4) din Legea nr. 19/2000 și anexa nr. 3 la aceeași lege. Excepția a fost ridicată de un pensionar care a lucrat în condiții speciale (fosta grupă I de muncă) și care a reclamat faptul că, la stabilirea pensiei, i s-a aplicat un stagiul complet de cotizare mai mare (35 de ani, conform Legii nr. 19/2000) decât cel de care au beneficiat persoanele pensionate anterior, în baza Legii nr. 3/1977 (20 de ani stagiul complet pentru aceeași grupă de muncă). Acesta a susținut că este dezavantajat față de colegii săi pensionați mai devreme și că se încalcă principiul neretroactivității legii și egalitatea în drepturi.

Curtea a respins excepția ca neîntemeiată și a confirmat constituționalitatea dispozițiilor criticate. Judecătorii constituționali au reținut că legiuitorul are o marjă largă de apreciere în a stabili și a modifica, pentru viitor, condițiile de pensionare, stagiile de cotizare și formulele de calcul ale pensiilor, în funcție de resursele financiare disponibile și de politica socială la un anumit moment. Diferențele dintre pensiile stabilite sub vechea lege și cele stabilite sub noua lege nu sunt considerate discriminări, ci rezultatul aplicării

principiului „tempus regit actum”: fiecare drept la pensie se naște și se calculează potrivit legii în vigoare la data pensionării.

Curtea a subliniat că noua reglementare nu afectează drepturi deja câștigate și nu modifică pensiile stabilite anterior, astfel încât principiul neretroactivității este respectat. Legea nr. 19/2000 se aplică exclusiv pentru viitor, pentru persoanele al căror drept la pensie se deschide după intrarea ei în vigoare. De asemenea, aspectele tehnice privind calculul concret al pensiei (numărul de puncte, stagii efective, încadrare în condiții speciale etc.) țin de competența instanțelor de judecată, nu de controlul de constituționalitate.

Prin această decizie, Curtea Constituțională confirmă că statul poate ajusta regulile de pensionare, inclusiv stagiile de cotizare și formulele de calcul, fără ca simplul fapt că unele generații de pensionari au beneficiat în trecut de condiții mai avantajoase să constituie, în sine, o încălcare a egalității în drepturi. Decizia este definitivă și general obligatorie, consolidând jurisprudența privind posibilitatea reformării sistemului public de pensii, cu condiția respectării drepturilor deja dobândite.

02

În Monitorul Oficial nr. 419 din 18 mai 2026 a fost publicat Ordinul nr. 603 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii privind recalcularea din oficiu, de către organul fiscal, a contribuției de asigurări sociale de sănătate, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

Procedura de recalculare din oficiu se aplică, începând cu recalcularea contribuției de asigurări de sănătate datorate pentru anul 2025, următoarelor persoane fizice:

- a.** persoanele prevăzute la art. 180 alin. (1) lit. b)-d) din Codul fiscal, care au optat pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS), prin depunerea declarației unice;
- b.** persoanele aflate în întreținere pentru care contribuabilul a optat pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate potrivit art. 1821 din Codul fiscal, prin depunerea declarației unice.

Recalcularea CASS din oficiu de către ANAF intervine în situația decesului unei persoane fizice care se încadrează într-una din cele două categorii menționate mai sus.

Recalcularea contribuției de asigurări sociale de sănătate se face după cum urmează:

- a.** se recalculează baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate, proporțional cu perioada de până la luna în care survine decesul;
- b.** se stabilește contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată, prin aplicarea cotei de 10%, prevăzută la art. 156 din Codul fiscal, asupra bazei de calcul recalculate de la lit. a).

Pentru a susține această procedură, Ordinul 603/2026 aprobă și două formulare standard:

- „Referat privind recalcularea contribuției de asigurări sociale de sănătate”, un document intern al ANAF prin care inspectorul fiscal consemnează baza legală, datele utilizate și modul de recalculare.
- „Decizie de recalculare din oficiu a contribuției de asigurări sociale de sănătate”, document care arată clar care este noua sumă datorată, pentru ce perioadă și ce diferențe apar față de situația inițială.

Baza de calcul recalculează, precum și contribuția de asigurări sociale de sănătate aferentă se stabilesc prin formularul „Referat privind recalcularea contribuției de asigurări sociale de sănătate”, prevăzut în anexa nr. 2 la ordin.

În baza referatului, CASS recalculează se prelucrează în aplicația informatică prin care se gestionează declarațiile fiscale depuse de contribuabil, urmând ca ulterior aceste informații să fie transferate în aplicația informatică prin care se gestionează evidența analitică pe plătitori a acestor contribuabili.

Sumele transferate în evidența fiscală pe plătitori se menționează în certificatul de atestare fiscală eliberat la solicitarea notarului public cu ocazia dezbaterii succesiunii persoanei fizice decedate.

Ordinul 603 asigură astfel coerență între evidența fiscală a contribuabilului și realitatea juridică după deces, reducând riscul ca moștenitorii să se confrunte cu sume incorect stabilite pentru CASS.

03

În Monitorul Oficial nr. 436 din 25 mai 2026 s-a publicat Ordinul nr. 608 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea procedurilor de punere în aplicare a prevederilor art. 291⁶ alin. (8) și (9) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, referitor la Furnizorii de Servicii de Criptoactive Raportori.

Ordinul stabilește procedurile prin care ANAF verifică modul în care Furnizorii de Servicii de Criptoactive Raportori respectă obligațiile de raportare și de diligență fiscală prevăzute de Codul de procedură fiscală, precum și procedura de comunicare cu aceștia pentru corectarea raportărilor incorecte sau incomplete. Principalele elemente:

- se aprobă două proceduri:
 - a. procedura de verificare a îndeplinirii cerințelor de raportare și a procedurilor de diligență fiscală;
 - b. procedura de comunicare ulterioară cu furnizorii privind corectitudinea și completitudinea raportărilor;
- ANAF verifică dacă furnizorii au raportat la timp și complet informațiile prevăzute de lege și dacă au aplicat corect procedurile de identificare a utilizatorilor supuși raportării;
- în cazul constatării de date incorecte sau incomplete, ANAF trimite o notificare furnizorului, care are la dispoziție 30 de zile pentru remediere, în caz contrar putând fi aplicate sancțiunile prevăzute de Codul de procedură fiscală;
- se aprobă modelul și instrucțiunile de completare ale notificării privind informațiile incorecte și/sau incomplete furnizate de Furnizorii de Servicii de Criptoactive Raportori;
- direcțiile de specialitate din cadrul ANAF, cu suportul tehnic al Centrului Național pentru Informații Financiare, asigură implementarea ordinului.

Proiecte legislative

Pe site-ul Camerei Deputaților a fost publicat proiectul de lege **PL-x nr. 118/2026 privind modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal.**

Acest proiect introduce un mecanism fiscal nou care permite societăților plătitoare de impozit pe profit să acorde angajaților venituri din participarea la profitul realizat. Aceste sume pot fi distribuite în limita a maximum 15% din profitul brut aferent exercițiului financiar precedent, determinat pe baza situațiilor financiare auditate. Totodată, legea prevede că aceste venituri constituie cheltuieli deductibile la calculul rezultatului fiscal, consolidând astfel caracterul de instrument de motivare a angajaților și de optimizare fiscală pentru angajatori.

Acordarea veniturilor din participarea la profit este condiționată de îndeplinirea cumulativă a unor criterii stricte atât la nivelul angajatorului, cât și al angajatului. Astfel, compania trebuie să fi înregistrat profit și să își fi achitat obligațiile fiscale, iar angajatul trebuie să aibă o vechime neîntreruptă de minimum 24 de luni și să nu fi avut calitatea de acționar, asociat sau administrator în ultimii 5 ani. De asemenea, legea stabilește plafoane și limitări suplimentare, inclusiv faptul că suma acordată unui angajat nu poate depăși nivelul veniturilor salariale nete încasate în ultimele 12 luni și că aceste beneficii nu pot afecta salariul de bază. Nerespectarea condițiilor sau depășirea limitelor atrage reîncadrarea sumelor ca venituri salariale, cu aplicarea regimului fiscal corespunzător.

Un element esențial îl reprezintă instituirea unui regim fiscal distinct pentru aceste venituri, care sunt încadrate în categoria veniturilor din „alte surse” și supuse impozitului pe venit de 10%, reținut la sursă. În același timp, acestea sunt excluse din baza de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii (CAS și CASS), în anumite condiții, ceea ce conferă un tratament fiscal preferențial comparativ cu veniturile salariale. Legea include, de asemenea, modificări tehnice corelative în Codul fiscal (abrogări și ajustări ale unor prevederi existente), stabilește reguli privind acordarea și regularizarea sumelor (inclusiv pe baza situațiilor financiare interimare) și exclude de la aplicare entitățile cu capital majoritar de stat, limitând astfel mecanismul la mediul privat.

Meet the Consultant



Cristina Diaconu

Associate Manager,
Tax Payroll,
KPMG în România

Bună, sunt Cristina Diaconu și fac parte din echipa de Payroll din cadrul People Services de aproximativ 10 ani.

Parcursul meu în KPMG a început ca junior, iar de-a lungul timpului am crescut alături de echipă, contribuind atât la dezvoltarea acesteia, cât și la diversificarea și succesul proiectelor pe care le-am realizat împreună. În toți acești ani, am avut oportunitatea de a învăța constant, de a colabora cu profesioniști dedicați și de a gestiona spețe complexe și provocatoare din domeniul salarizării și resurselor umane.

Această evoluție a fost susținută de dorința mea continuă de dezvoltare și specializare. În prezent, gestionez un portofoliu de clienți din aria Payroll & HR Admin, asigurând acuratețea calculului salarial și aplicarea corectă a tratamentului fiscal pentru beneficiile acordate angajaților.

Fiind un domeniu dinamic și adesea imprevizibil, m-am implicat activ și în proiecte de eficientizare și automatizare a proceselor de payroll. În același timp, țin pasul cu noutățile din piață, iar integrarea tehnologiei AI în activitatea noastră a deschis noi oportunități de a crea valoare adăugată pentru clienții noștri.

Privind spre viitor, sunt convinsă că această călătorie va continua cu noi provocări și oportunități de învățare și dezvoltare. Povestea merge mai departe... stay tuned!

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

