

România 2025: cum arată piața muncii în ochii investitorilor? | Claudia Sofianu

Autor: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului People Advisory Services, EY România

Piața muncii din România a fost mult timp considerată ca unul dintre cele mai mari atuuri ale țării noastre, însă, în 2025, a devenit una dintre cele mai mari provocări pentru perioada următoare. Conform [EY Attractiveness Survey 2025](#), deși investitorii continuă să aprecieze disponibilitatea forței de muncă, atenția s-a mutat de la costuri spre calitate, cu accent crescut pe competență și adaptabilitate.

Peste jumătate dintre investitori (55%) spun că piața muncii din România s-a îmbunătățit în ultimii ani, un procent mai bun decât în multe alte domenii[1]. România rămâne o alegere atractivă pentru sectoarele de servicii, producție și manufacturier, însă firmele nu mai caută doar forță de muncă numeroasă, ci oameni cu abilități relevante pentru industrii în schimbare.

Cererea e mai mare ca oricând pentru profiluri tehnice și digitale, de la ingineri și specialiști în energie, până la oameni cu know-how în AI sau automatizare. Tot mai multe companii observă o nevoie urgentă de formare practică și de măsuri care să încurajeze tinerii să rămână în țară după absolvire.

Investițiile se mută dinspre producție spre inovație

În 2025, 41% dintre investitori spun că vor să-și extindă operațiunile de cercetare și dezvoltare (R&D) în România[2].

Acesta este un semn că țara începe să fie privită în rândul executivilor nu doar ca hub de producție, ci ca o piață emergentă pentru dezvoltarea de idei, tehnologii și produse noi. Cu toate acestea, optimismul manifestat în mediul de afaceri nu este susținut și de rezultate concrete în sectorul de cercetare-dezvoltare. În prezent, România se află pe ultimul loc în UE în ceea ce privește cheltuielile brute pentru cercetare și dezvoltare, 0,52% din PIB, unde media europeană este de 2,26%[\[3\]](#). Aceste rezultate apar în contextul existenței unui set competitiv de facilități fiscale destinate activităților de cercetare-dezvoltare (R&D), concepute pentru a impulsiona inovația și investițiile tehnologice. Principala măsură constă într-o deducere suplimentară de 50% a cheltuielilor eligibile pentru proiectele de R&D, care se aplică la calculul impozitului pe profit. Această deducere se acordă pentru costurile directe, precum cheltuielile cu personalul de cercetare, echipamentele și materialele utilizate în activitate. De asemenea, echipamentele folosite în scopuri de cercetare pot beneficia de amortizare accelerată, permițând deducerea unei părți semnificative din valoarea lor încă din primul an.

Mai mult, salariații implicați direct în activități de cercetare pot beneficia de scutire de impozit pe venit, iar companiile care desfășoară exclusiv activități de cercetare-dezvoltare au, teoretic, posibilitatea de a accesa scutirea totală de impozit pe profit pentru primii 10 ani de activitate. Din 2024, deducerea suplimentară de 50% se aplică și contribuabililor care datorează impozit minim pe cifra de afaceri, extinzând astfel accesul la facilități fiscale.

Pentru a beneficia de aceste avantaje, companiile trebuie să documenteze riguros activitățile de R&D, să definească proiecte conforme cu criteriile internaționale și, în cazul contribuabililor mari, să obțină certificarea proiectelor în registrul oficial de experți. În pofida cadrului fiscal favorabil, nivelul de utilizare al acestor facilități rămâne

relativ redus, din cauza complexității administrative și a cerințelor stricte de documentare[4].

Educația și mobilitatea

Un punct sensibil identificat în studiul EY privind atractivitatea investițiilor străine în România este nevoia ca actuala curriculă școlară să răspundă noilor nevoi de business. Aproape o treime dintre respondenți (31%) spun că programa educațională ar trebui actualizată pentru a reflecta cerințele din prezent ale companiilor. În plus, 25% văd în creșterea mobilității muncii (inclusiv prin politici mai flexibile pentru recrutarea internațională) o prioritate[5].

România face progrese în adaptarea cursurilor educaționale și de formare profesională la noile cerințe de pe piața muncii. În învățământul preuniversitar au fost incluse module de educație digitală și programare încă din ciclul gimnazial, pregătind elevii pentru o piață a muncii tot mai tehnologizată.

Cu toate acestea, pentru a-și păstra atractivitatea pe termen lung, România trebuie să asigure o conexiune cât mai strânsă între mediul academic și mediul de afaceri în vederea unor răspunsuri rapide și flexibile privind modificarea programelor profesionale și educaționale conform cererilor din industrie și servicii.

Provocări pe termen mediu

În ansamblu, piața muncii din România rămâne în continuare atractivă pentru investitori. Cu toate acestea, acest avantaj bazat doar pe costuri scăzute cu forța de muncă se estompează treptat. Competitivitatea viitoare va depinde de cât de bine reușeste România să își adapteze forța de muncă la noile realități: digitalizare, tranziție verde, automatizare și inovație.

O altă provocare, strâns legată de nivelul competitivității și

tot mai vizibilă pe piața muncii din 2025, rămâne capacitatea țării noastre de a păstra și atrage forță de muncă calificată în domeniile cu valoare adăugată ridicată. Pe fondul unui exod de forță de muncă calificată, la nivel regional, câteva dintre țările Visegrad (Polonia, Cehia) au început să accelereze politicile de atragere a specialiștilor străini prin oferta de facilități fiscale suplimentare pentru centrele de competență.

În Cehia, programul „Key and Research Staff” simplifică procedurile de viză și rezidență pentru experți străini în roluri de management sau cercetare, oferind termene reduse de procesare și acces facil la permise pentru familii.[\[6\]](#) Tot acolo, inițiativa „Digital Nomad” permite profesioniștilor IT și freelancerilor să lucreze remote din Cehia, beneficiind de o viză specială valabilă până la un an[\[7\]](#). În Polonia, programul „Poland.Business Harbour” a funcționat ca un mecanism complex de relocare pentru specialiști IT, startup-uri și companii tehnologice, oferind suport pentru vize, integrare și conectare la ecosistemul local de afaceri[\[8\]](#). Toate aceste inițiative au avut același obiectiv strategic: să transforme țările lor în hub-uri regionale pentru talent calificat și inovație digitală.

Programul de viză pentru nomazi digitali din România, inițiat prin legea nr. 22/2022, care modifică OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor, introduce oficial în legislația românească categoria „nomad digital” și creează cadrul legal pentru ca acești profesioniști să poată locui și lucra temporar în România. Potrivit prevederilor, nomadul digital este un cetățean din afara UE/SEE care fie este angajat la o companie înregistrată în străinătate, fie deține o astfel de companie și își desfășoară activitatea de la distanță folosind tehnologii de comunicații[\[9\]](#). De asemenea, conform ghidului „Romania Digital Nomad Visa Guide (2025 Requirements)”, aceștia pot beneficia de o viză de tip D de lungă-ședere pentru o durată de până la 12 luni, cu posibilitatea de prelungire pentru încă 12 luni, dacă sunt îndeplinite

condițiile. Printre criteriile de eligibilitate se numără: dovada unui venit constant de cel puțin trei ori salariul mediu brut lunar din România în ultimele șase luni, asigurare medicală care acoperă întreaga perioadă de ședere în România și documente care atestă activitatea profesională remote pentru o companie înregistrată în afara țării[10]. Astfel, România se plasează printre țările europene care încurajează forme moderne de muncă și mobilitate digitală, urmărind exemplul statelor din vecinătate.

Deși nu există încă date publice care să indice clar nivelul de succes al programului destinat nomazilor digitali, premisele rămân puternic favorabile, iar contextul merită privit cu optimism. Analizele publicate recent evidențiază avantajele competitive pe care România le poate oferi acestor profesioniști: costuri de trai accesibile, infrastructură digitală foarte bine dezvoltată și proceduri administrative care facilitează obținerea dreptului de ședere pentru cei care lucrează remote pentru companii din afara țării. Chiar și în lipsa unor statistici oficiale, aceste beneficii concrete arată un potențial real ca România să devină o destinație tot mai atractivă pentru talentul global mobil, susținând astfel o perspectivă optimistă asupra evoluției programului[11].

[1] EY Attractiveness Survey 2025.

[2] EY Attractiveness Survey 2025.

[3] Eurostat Statistical Database

[4] Andra Cașu, Teona Braia, Romania: a revamped R&D tax incentive framework for 2023, *International Tax Review*, May 2023.

[5] EY Attractiveness Survey 2025.

[6] Key and Research Staff Programme, mpo.gov.cz

[7] Digital Nomad Program, mpo.gov.cz

[8] Poland.Business Harbour, www.gov.pl

[9] Legea nr. 22/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, Monitorul Oficial nr. 45 din 14 ianuarie 2022

[10] „Romania Digital Nomad Visa Guide (2025 Requirements)”, HowToBeADigitalNomad.com, disponibil la [Romania Digital Nomad Visa Guide \(2025 Requirements\)](#)

[11] Corina Mîndoiu și Iulian Pasniciuc, „Romania: To attract digital nomads – how will it work?”, *International Tax Review*, 27 octombrie 2021, accesat la [Romania: To attract digital nomads – how will it work? | International Tax Review](#)

Noua Convenție dintre România și Regatul Unit pentru eliminarea dublei impuneri, nediscriminare și procedura amiabilă | Filip Justin Cucu

Autor: Filip Justin Cucu, Tax Consultant Biriș Goran

La data de 1 noiembrie a intrat în vigoare Legea nr. 169/2025 ce ratifică noua convenție pentru eliminarea dublei impuneri dintre România și Marea Britanie. Pentru România, convenția va produce efecte de la 1 ianuarie 2026. De la aceeași dată va înceta să mai producă efecte vechea convenție (din 1975).

Noua convenție de evitare a dublei impuneri dintre România și

Regatul Unit se aplică rezidenților în unul sau ambele state și reglementează aspecte privind eliminarea dublei impuneri, nediscriminare și procedura amiabilă.

Această nouă convenție vizează o serie de modificări, cele mai importante fiind referitoare la cotele de impozitare, sediul permanent, măsurile anti-abuz și o serie de modificări în ceea ce privește tratamentul a diverse tipuri de venituri.

În cele ce urmează prezentăm câteva dintre aceste modificări aduse de noua Convenție:

1. Modificări de cote de impozitare

În această nouă Convenție au fost modificate cotele pentru o serie de tipuri de venituri, cele mai importante fiind impozitul pe veniturile din dividende, impozitul pe veniturile din dobânzi și impozitul pe redevențe. În acest sens, modificările intervin astfel:

- Pentru **impozitul pe veniturile din dividende**, cota generală de 10% a scăzut la 5% din suma brută a dividendelor;
- Pentru **impozitul pe veniturile din dobânzi**, cota a fost diminuată de la 10% la 3% din suma brută a dobânzilor;
- Pentru **impozitul pe veniturile din redevențe**, cotele de 10%, respectiv 15% au fost înglobate într-o singură cotă unică de 3% din suma brută a redevențelor.

2. Sediul permanent

Trebuie precizat faptul că în noua Convenție, nu mai este permisă divizarea contractelor între companii afiliate pentru a rămâne sub pragul de timp (de exemplu, 12 luni pentru șantiere), perioadele, astfel, cumulându-se.

De asemenea, lista activităților care nu generează un sediu permanent este mult mai strictă în noua Convenție, aceste activități fiind exceptate doar dacă au un caracter preparator sau auxiliar.

3. Măsuri anti-abuz și pentru prevenirea evaziunii fiscale

O noutate adusă de această Convenție este prevederea testului beneficiul principal. Astfel, beneficiile tratatului (cum ar fi cotele reduse de 3% sau 5%) pot fi refuzate dacă se constată că obținerea aceluși beneficiu a fost unul dintre scopurile principale ale unei tranzacții sau structuri.

Această nouă prevedere a fost introdusă ca urmare a necesității alinierii la standardele BEPS (Base Erosion and Profit Shifting).

4. Modificări ale tratamentului veniturilor obținute de profesori și cercetători

Convenția din 1975 prevedea o scutire de impozit pe o perioadă de 2 ani pentru profesorii care mergeau să predea în celălalt stat. Cu toate acestea, noua Convenție elimină această facilitate pentru viitor, cu o precizare importantă: persoanele care beneficiau deja de scutire la momentul intrării în vigoare a noii Convenții vor continua să beneficieze de ea până la expirarea perioadei inițiale.

5. Modificări ale tratamentului câștigurilor de capital

Deși Convenția din 1975 impozita câștigul din vânzarea imobilelor în statul unde se află imobilul, noua Convenție extinde acest drept și asupra vânzării de acțiuni, dacă valoarea acestora derivă în proporție de peste 50% din proprietăți imobiliare situate în acel stat.

Aceste modificări ale Convenției permit României să impoziteze ieșirea investitorilor imobiliari care vând firmele, nu doar clădirile.

Având în vedere cele prezentate mai sus, trebuie precizat faptul că noua Convenție va înlocui vechiul tratat după finalizarea procedurilor de ratificare, iar efectele juridice ale acesteia vor produce efecte începând cu:

- 1 ianuarie a anului următor intrării în vigoare pentru România;
 - Pentru Marea Britanie de la 1 aprilie a anului următor intrării în vigoare în cazul veniturilor supuse „Corporation Tax” și de la 6 aprilie a anului următor pentru „Income Tax” și „Capital Gains Tax”.
-

Cronica unui abuz de drept anunțat | Emanuel Băncilă

Autor: Emanuel Băncilă, Partener Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL, Coordonator al practicii de litigii fiscale

Tot mediul de afaceri a așteptat cu sufletul la gură care vor fi cei cinci sute de mari contribuabili care nu au avut noroc la efectuarea analizei de risc. Analiza de risc este singura procedură, netransparentă din păcate, în baza căreia se poate întocmi planul anual sau trimestrial de control fiscal. Așteptăm astfel un număr similar de notificări de conformare urmate de avize de inspecție pentru cei cinci sute.

Precizăm că instituția notificării de conformare a fost introdusă în legislație ca urmare a obligației asumate de România prin PNRR și constă în alocarea unei perioade de 30 de zile în beneficiul contribuabilului înainte de emiterea unui aviz de inspecție care, în cazul marilor contribuabili, mai adaugă alte 30 de zile înainte de începerea efectivă a unei inspecții.

Având în vedere că anul 2019 se prescrie, în viziunea fiscului, la 29 decembrie 2025, era evident că toate cele cinci sute de inspecții ar fi trebuit să rezulte în urma unei analize de risc, care ar fi trebuit finalizată cu cel puțin 60

de zile înainte de sfârșitul anului 2025. Având în vedere că data de 29 octombrie 2025 a trecut de mult, ultima săptămână din noiembrie a adus un val de controale inopinate la toți acei cinci sute de mari contribuabili pe care fiscul i-a selectat informal pentru control.

Ce se urmărește cu acest volum nemaîntâlnit de controale inopinate? Simplu. În primul rând notificarea de conformare este obligatorie doar pentru inspecția fiscală de fond nu și în cazul unui control inopinat. Deci perioada de 30 de zile acordată contribuabilului pentru clarificarea riscurilor fiscale identificate nu se mai acordă, chiar dacă este una dintre principalele garanții acordate de codul de procedură fiscală. Mai mult, nu mai este necesară nici măcar efectuarea analizei de risc. Totodată, identificarea oricărui risc fiscal în cadrul controlului inopinat duce la efectuarea unei inspecții fiscale de fond, fără acordarea termenului de grație de 30 de zile.

Recapitulând, modalitatea implementată de fisc duce la eliminarea procedurii analizei de risc (procedură greoaie, care presupune timp îndelungat pentru toți cei cinci sute de contribuabili), respectiv la ocolirea atât a termenului obligatoriu de 30 de zile din cadrul instituției notificării de conformare, cât și a termenului de grație de 30 de zile, obligatoriu înainte de efectuarea unei inspecții fiscale de fond (atunci când inspecția se desfășoară ca urmare a unei analize de risc, nu și ca urmare a unui control inopinat).

Este legală o astfel de abordare a fiscului? Noi credem că nu. Ori de câte ori se folosește o instituție juridică (i.e. controlul inopinat) pentru a se ocoli norme obligatorii ale altor instituții de drept (i.e. notificarea de conformare, avizul de inspecție și analiza de risc), suntem în situația unei fraude la lege care în cadrul autorității se concretizează într-un abuz de drept. În absența unei notificări prealabile și a posibilității reale de a organiza documentele sau de a solicita sprijin de specialitate,

contribuabilul ajunge, de multe ori, în fața unui control care se îndepărtează de rolul său punctual și capătă caracterul unei „vânători de probe”/ „*fishing expedition*”.

Controalele fiscale inopinate sunt reglementate ca proceduri cu un obiect limitat, pe care organul fiscal le poate folosi în câteva situații precis enumerate de lege. În esență, acestea pot fi dispuse pentru verificarea unor informații care ridică suspiciuni privind încălcarea legislației fiscale, pentru verificări încrucișate legate de alte controale în desfășurare, pentru clarificarea unor elemente de bază ale impozitării sau pentru constatarea unui risc fiscal specific fără posibilitatea generalizării acestora.

Folosirea sistemică a instituției controlului inopinat pentru a înlocui instituția analizei de risc și a evita acordarea unei garanții procedurale obligatorii prin eliminarea celor 60 de zile necesare conformării și pregătirii inspecției este un precedent nelegal periculos. Noțiunea de „*fishing expedition*” este bine cunoscută în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, care a analizat-o și a stabilit că autoritățile nu pot solicita informații în mod speculativ, ci trebuie să demonstreze relevanța previzibilă a celor solicitate.

Convenția Model OECD explică aceeași idee: statul solicitat nu este obligat să furnizeze informații atunci când cererea reprezintă o „*fishing expedition*”, adică o solicitare lipsită de legătură clară cu o investigație concretă. Așadar, în procedurile fiscale internaționale există un filtru important menit să protejeze persoana vizată.

Revenim în zilele următoare cu modalități practice prin care contribuabilii își pot exercita garanțiile legale prevăzute de codul de procedură fiscală.

Studiu EY: Funcțiile financiar-fiscale au nevoie de un nou tip de profesioniști care folosesc tehnologia și inteligența artificială alături de competențele în fiscalitate

- Peste 80% dintre organizații intenționează să efectueze schimbări operaționale, precum restructurarea echipelor și readaptarea lanțurilor de aprovizionare, în următorii doi ani, în creștere cu 20 de puncte procentuale față de anul trecut
- Peste 86% dintre liderii din domeniul financiar-fiscal au afirmat că valorificarea datelor, a inteligenței artificiale generative și a tehnologiei reprezintă o prioritate de vârf
- Responsabilii financiar-fiscali estimează că prin utilizarea inteligenței artificiale un procent suplimentar de 23% din buget va putea fi alocat către activitățile strategice și generatoare de valoare, inclusiv investițiile în talente

Directorii financiari și liderii funcțiilor fiscale inovează cu ajutorul inteligenței artificiale pentru a gestiona impactul semnificativ al turbulențelor geopolitice, deficitul de resurse umane și evoluțiile legislative, relevă cel mai recent studiu EY privind sistemele fiscale și operațiunile

financiare la nivel global.

Din cea mai recentă ediție a studiului [EY Tax and Finance Operations \(TF0\) Survey](#) reiese că inovația cu ajutorul inteligenței artificiale generative (GenAI) și al tehnologiei a devenit prioritară pentru liderii funcțiilor financiar-fiscale din companii pentru a-și pregăti modelele operaționale, astfel încât să facă față unor provocări fără precedent. Sunt amintite, printre altele, tulburările geopolitice, evoluția politicilor comerciale și vamale și deficitul de resurse umane la nivel global.

Sondajul EY, realizat în rândul a 1.600 de directori financiari (CFO) și lideri de funcții financiar-fiscale din 30 de țări și 22 de sectoare economice, evidențiază o schimbare radicală a modului în care funcțiile financiar-fiscale se adaptează la un mediu în permanentă schimbare.

Transformare într-un context marcat de perturbări

În acest climat turbulent, mai bine de opt din zece dintre organizațiile respondente (81%) au spus că efectuează deja modificări importante sau chiar semnificative în fluxul operațiunilor comerciale, inclusiv în privința lanțurilor de aprovizionare.

„Liderii din domeniul financiar și fiscal trebuie să se adapteze constant la schimbările externe. Mai mult, ei trebuie să se obișnuiască cu necesitatea și impactul utilizării tehnologiei în afaceri. Integrarea inteligenței artificiale în procesele operaționale este esențială pentru a face față provocărilor actuale, cum ar fi instabilitatea geopolitică și modificările legislative. Este parte din prezent, dar și din viitor fără nicio îndoială”, afirmă Andra Cașu, Partener, liderul departamentului Asistență Fiscală Internațională și Structurare Fiscală în Tranzacții, EY România.

Pe de altă parte, implementarea impozitului minim global prevăzut de pilonul II BEPS reprezintă o schimbare legislativă

și de reglementare esențială, care afectează majoritatea organizațiilor (81%), depășind problematica taxelor vamale, reformele fiscale naționale și trecerea la sistemele digitale de facturare. În acest context, 85% dintre respondenți au afirmat că obligațiile lor fiscale totale vor crește din cauza pilonului II al BEPS. Cu toate aceste schimbări majore în fiscalitatea internațională, doar 21% s-au declarat foarte pregătiți în momentul de față să respecte cerințele de raportare ale pilonului II BEPS. Prin urmare, aceasta este o altă zonă de transformare fiscală care va ridica probleme de adaptare și va necesita resurse suplimentare pentru a asigura conformitatea fiscală la nivelul organizațiilor.

Necesitatea utilizării inteligenței artificiale și a datelor

Valorificarea datelor, a inteligenței artificiale generative și a tehnologiei poate stimula inovația. Mai departe, prin inovație se asigură premisele pentru a obține informații detaliate, dar și analize predictive și raportări automatizate. Studiul EY relevă că toate aceste metode sunt deja utilizate de marea majoritate a participanților la studiu (86%). De altfel, respondenții sunt tot mai optimiști cu privire la potențialul inteligenței artificiale, aceștia fiind de părere că, în următorii doi ani, aceasta va conduce la creșterea eficienței funcțiilor financiar-fiscale cu 30%, iar concluzia lor este că utilizarea inteligenței artificiale va face posibilă realocarea unui procent suplimentar de 23% din buget pentru activități strategice cu valoare adăugată ridicată.

Aproape jumătate (44%) dintre respondenți au afirmat că incapacitatea de a pune în aplicare un plan sustenabil pentru date, inteligență artificială și tehnologie reprezintă cel mai mare obstacol în realizarea viziunii funcției lor fiscale. Peste jumătate dintre funcțiile financiar-fiscale (51%) se află încă în stadii incipiente de maturitate în gestionarea datelor, ceea ce afectează semnificativ implementarea inteligenței artificiale.

Drept urmare, multe organizații încă întâmpină dificultăți în dezvoltarea propriilor soluții, iar 78% dintre respondenți consideră că o colaborare în următorii doi ani cu un furnizor extern, care să aibă capacități solide în dezvoltarea unor soluții bazate pe inteligența artificială, va aduce beneficii peste medie sau chiar semnificative pentru funcția lor fiscală.

„Utilizarea datelor și a inteligenței artificiale nu doar că îmbunătățește eficiența operațiunilor fiscale, dar permite și anticiparea schimbărilor legislative. Organizațiile care nu investesc în aceste tehnologii riscă să rămână în urmă față de competitorii care adoptă soluții inovatoare. Mai mult, este necesar ca organizațiile să prioritizeze transformarea mentalității angajaților pentru a înțelege necesitățile pe care viitorul le aduce – tehnologia este fără îndoială un sine qua non al viitorului”, subliniază Andra Cașu.

Necesitatea unor echipe bine pregătite pentru inteligența artificială

Inteligența artificială remodelează și forța de muncă din domeniul financiar-fiscal, care se confruntă cu o multitudine provocări. Astfel, 61% dintre respondenți se așteaptă ca pensionarea unor specialiști în fiscalitate să aibă un impact semnificativ asupra funcțiilor lor, în timp ce 66% au afirmat că scăderea numărului de noi contabili care încep să profeseze va afecta capacitatea de a acoperi necesarul de resurse umane. Respondenții specialiști în fiscalitate își petrec 53% din timp cu activități de rutină și doresc să reducă acest procent la 21%. În schimb, ar dori să își dubleze (până la 34%) timpul alocat activităților specializate, cu valoare adăugată ridicată.

Integrarea inteligenței artificiale în transformarea forței de muncă este esențială pentru a acoperi acest deficit și pentru a crea echipe financiar-fiscale dinamice și bine pregătite pentru viitor. Respondenții investesc în echipe și în

recalificarea acestora: 73% acordă prioritate angajării unor specialiști în știința datelor și experți în tehnologie fiscală, iar 89% investesc în perfecționarea și recalificarea personalului existent. De asemenea, respondenții spun că apelează din ce în ce mai mult la specialiști externi (83%) și pun accent pe construirea unei forțe de muncă educate în materie de inteligență artificială.

„Pentru a construi echipe capabile să facă față provocărilor viitoare, este important să investim în dezvoltarea continuă a angajaților și în adaptarea noilor generații. O forță de muncă bine pregătită, care înțelege atât tehnologia, cât și aspectele financiar-fiscale, va fi esențială pentru succesul în era digitală. Generațiile următoare sunt familiarizate încă din copilărie cu tehnologia, așadar mai este necesar doar un pas suplimentar de conectare pentru ei: acesta va fi de a-i învăța ce înseamnă datele și inteligența artificială integrate cu o viziune financiar-fiscală și competențe tehnice excelente”, concluzionează Andra Cașu, Partener EY România.

Tax Magazine Nr. 5 – septembrie – octombrie 2025

Sumar Tax Magazine Nr. 5/2025

[Cuprins](#) | [Table of contents](#)

Editorial

Ioana Maria Costea – De la gap la trap – versuri albe despre taxa pe valoare adăugată

De actualitate

Alexandru Aparaschivei – Cauza Arcomet Towercranes – considerații suplimentare

Claudia Sofianu, Dan Răuț – ETF-urile – soluție modernă pentru diversificare investițională. Cum sunt influențate de regulile fiscale

Istoria dreptului fiscal

Iasmina Bora – Patenta. Impozitarea veniturilor în istoria dreptului fiscal românesc

Impozite directe

Giorgio Beretta – „Munca în mișcare”. Regândirea impozitării veniturilor din muncă în cadrul convențiilor de evitare a dublei impuneri (II)

Cristina Niculcea, Mădălina Vișan – De la strategie la conformare: mecanisme preventive și post-factum în gestionarea prețurilor de transfer

Robert Damaschin – Planificarea finanțelor publice și finanțelor private: perspectivă comparativă între bugetul public și „bugetul entităților de drept privat”

Impozite indirecte

Ioana Bara, Leon Chirilă – Recuperarea TVA-ului aferent creanțelor neîncasate de la persoanele juridice și fizice. Condiții legale și provocări practice

Procedură fiscală

Bogdan Trofin – Răspunderea solidară în materie fiscală: analiză aplicată asupra structurilor societare

Radu Derscariu – Fiscul pune lupa pe investitorii la bursă. Ce trebuie să știe românii care tranzacționează și cum ajunge ANAF să afle despre conturile lor

Jurisprudență fiscală națională

Viorel Terzea – Sinteză de jurisprudență fiscală națională

Jurisprudența fiscală a instanțelor europene

Sinteza hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în perioada septembrie–octombrie 2025

Prelungirea termenului pentru înregistrarea în REGES-ONLINE

În Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 863 /19.09.2025, a fost publicată OUG 46/2025 privind modificarea și completarea OUG 17/2005 pentru stabilirea unor măsuri organizatorice la nivelul administrației publice centrale, precum și pentru modificarea unor acte normative.

Prin adoptarea OUG 46 / 2025 s-a dispus prorogarea, până la data de 31 decembrie 2025, a termenului de 6 luni prevăzut de art. 11, alin. (1) și (2) din HG 295 / 2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, respectiv:

- termenul în care angajatorii trebuie să se înregistreze în platforma REGES-ONLINE;
- termenul în care angajatorii trebuie să completeze și să transmită toate elementele contractelor individuale de muncă active, care nu se regăsesc deja în sistemul informatic prevăzut de HG 905 / 2017.

De la salariul brut la cel real: cum modelează schimbările fiscale din 2025 viața tinerilor angajați din România

Autor: Geanina Ciorăță, Senior Manager, People Advisory

Services, EY România

Odată cu începutul noului an universitar, tot mai mulți tineri vor căuta un loc de muncă, fie pentru a-și acoperi cheltuielile, fie pentru a câștiga experiență profesională încă din timpul studiilor.

Însă, pentru mulți tineri români care intră pe piața muncii în 2025, această emoție este acum însoțită de o nouă realitate: un peisaj fiscal aflat în plină schimbare, care influențează direct cât rămâne efectiv în buzunar la final de lună.

Reformele recente au remodelat sistemul de taxe din România – de la deduceri personale și contribuții de sănătate, până la eliminarea facilităților din anumite sectoare. Rezultatul? Tinerii profesioniști trebuie să navigheze printr-un amestec complex de reguli care pot face diferența dintre a se simți sprijiniți sau copleșiți de fiscalitate.

Un avantaj pentru cei mai tineri angajați

Potrivit [raportului „Situația tinerilor în Uniunea Europeană”](#) pentru anul 2024, publicat de Agenția Executivă Europeană pentru Educație și Cultură, în perioada 2022–2023, România a înregistrat cea mai ridicată rată a tinerilor NEET (care nu lucrează, nu studiază și nu urmează programe de formare) din Uniunea Europeană, ajungând la 19%, în creștere față de 2019. Media UE este de aproximativ 11%. În același timp, România se numără printre puținele state membre unde rata șomajului în rândul tinerilor (15–29 ani) a crescut, contrar tendinței generale. De asemenea, doar 40% dintre tinerii români sunt activi pe piața muncii, ceea ce plasează țara printre ultimele din UE la acest indicator.

Pentru a încuraja participarea tinerilor pe piața muncii, printre altele, a fost introdusă în 2022 o deducere personală specială pentru angajații sub 26 de ani.

Astfel, tinerii salariați pot beneficia acum de:

- 15% din salariul minim brut deductibil în fiecare lună, atât timp cât salariul nu depășește 6.050 RON pe lună
- Plus 300 RON pe lună, neimpozabili și fără contribuții sociale (indiferent de vârstă), atât timp cât salariul brut în baza unui contract individual de muncă nu depășește 4.300 RON pe lună.

Pentru un absolvent care își începe cariera cu un salariu modest, acest mecanism poate însemna câteva sute de lei în plus la salariul net, lună de lună.

Această măsură arată că există o recunoaștere a presiunilor financiare cu care se confruntă tinerii la început de drum. Totuși, impactul său este limitat, deoarece pragul de salariu este relativ scăzut, iar în domenii precum IT sau financiar, salariile inițiale pot depăși rapid acest nivel.

Creșterea salariului minim: mai mulți bani, dar și noi provocări

Începând cu anul 2025, salariul minim brut a crescut la 4.050 RON, ca parte a efortului guvernului de a sprijini persoanele cu venituri mici și de a ține pasul cu inflația.

Pentru tinerii angajați în domenii precum retail, horeca sau servicii, această creștere se traduce într-un venit net ceva mai mare. De asemenea, salariul minim mai ridicat extinde ușor aria celor care pot beneficia de deducerea specială pentru tineri.

Pe de altă parte, pentru angajatori, creșterea salariului minim înseamnă costuri mai mari cu forța de muncă, ceea ce poate duce la reticență în angajări sau la preferința pentru contracte pe termen scurt.

Sfârșitul facilităților fiscale pe sectoare

Timp de peste un deceniu, anumite sectoare – precum IT-ul, construcțiile și agricultura – au oferit beneficii fiscale

consistente. Aceste industrii au atras tineri profesioniști nu doar prin oportunitățile de carieră, ci și prin salariile nete mai mari, datorate scutirii de impozit pe venit și contribuțiilor sociale reduse.

Începând cu ianuarie 2025, aceste facilități au fost eliminate complet.

Astfel, un tânăr programator sau un ucenic în construcții plătește acum aceleași taxe ca toți ceilalți salariați:

- 10% impozit pe venit
- 25% CAS (pensii)
- 10% CASS (sănătate).

Pentru un programator junior cu un salariu brut de 6.000 RON, această schimbare poate însemna peste 600 RON mai puțin la salariul net comparativ cu anul trecut.

Această modificare bruscă a stârnit nemulțumiri, mai ales în rândul tinerilor din IT, un sector competitiv la nivel European, care și-au făcut planurile în funcție de salariul net estimat.

Venituri pasive și criptomonede: o nouă sursă de impozitare pentru tineri

Tot mai mulți tineri nu se limitează doar la veniturile din salarii. Într-o economie digitală, mulți dintre ei explorează surse alternative de câștig, precum:

- tranzacții cu criptomonede
- investiții pe piețe internaționale
- platforme de freelancing și conținut digital.

În special criptomonedele au devenit o zonă atractivă pentru tineri, care le văd ca pe o oportunitate de a-și crește veniturile pe termen lung.

Până acum, aceste câștiguri erau impozitate cu 10%, ca

venituri din alte surse. Însă, potrivit proiectului de modificare a Codului Fiscal, aflat în prezent în dezbatere publică, începând cu 1 ianuarie 2026, cota de impozit ar putea crește la 16%.

Această modificare vine într-un context deja încărcat de schimbări, reprezentând încă un exemplu de lipsă de predictibilitate fiscală.

Ce urmează pentru tineri

România traversează o perioadă de schimbări fiscale accelerate. Pentru tinerii aflați la început de drum, acest lucru poate însemna:

- provocări în planificarea financiară
- migrație mai mare către alte țări cu regimuri fiscale mai prietenoase
- dar și o mai bună informare, pe măsură ce aceștia devin mai atenți la impactul taxelor asupra veniturilor lor.

În timp ce autoritățile promit că aceste reforme vor aduce mai multă echitate și sustenabilitate pe termen lung, tinerii rămân cu întrebarea imediată: „Cât îmi rămâne, de fapt, în mână la final de lună?”

**DOBRINESCU DOBREV recrutează
un Avocat definitiv cu
experiență de minimum 5 ani**

În avocatura de business, pentru o colaborare full-time

CINE SUNTEM NOI:

Poate știi despre noi ce știe toată lumea: că suntem o reputată societate de avocați specializată în consultanță și litigii fiscale și că am fost premiați de-a lungul anilor pentru rezultatele noastre profesionale. Așa este. Dar lucrurile care ne definesc cu adevărat, și care sperăm că te vor convinge să ni te alături, sunt acestea:

- Suntem pasionați de ceea ce facem (până într-acolo încât unii dintre noi afirmă că „iubesc TVA-ul” – da, o alăturare de concepte inedită 😊).
- Ne place să învățăm continuu, să gândim și să identificăm soluții creative.
- Ne place inteligența artificială, o vedem ca pe un instrument util, dar punem un și mai mare preț pe inteligența naturală.
- Nu ne plac superficialitatea și mentalitatea „Merge și așa”.
- Ne place să ne exprimăm liber și onest opiniile, și credem că punctele de vedere și perspectivele diferite conduc la cele mai bune și inovative rezultate.
- Ne place să stăm uneori seara cu toții la un pahar de vorbă la noi pe terasă.
- Pe scurt: Suntem un loc unde ne distrăm în timp ce muncim foarte serios !

CUM TREBUIE SĂ FII TU:

- Să fii avocat definitiv și să ai minimum 5 ani de experiență în consultanța de business și în reprezentarea în instanță (dacă ai și experiență în litigii fiscale, ar fi senzațional).
- Să ai cunoștințe solide de drept civil, comercial, drept societar și procedură civilă (evident, ne-ar plăcea să știi și drept fiscal, însă, cum nimeni nu s-a născut învățat, ne dorim de la tine în primul rând să ai disponibilitatea de a asimila cunoștințe și domenii noi).
- Să știi impecabil limba română, pentru că o virgulă (sau lipsa ei) poate costa milioane, dar să te exprimi și să scrii bine și în engleză.
- Să ai logică, acuratețe și claritate în exprimarea ideilor și în redactarea documentelor.
- Să poți explica într-un mod simplu și accesibil concepte și spețe complicate.
- Să fii organizat(ă) și atent(ă) la detalii.

Și, foarte important:

- Să ai o atitudine și o mentalitate pozitive (sau „a can-do attitude”, dacă preferi – ce vrem să spunem este că „Atitudinea contează”).
- Deloc în ultimul rând, să ai un simț dezvoltat al umorului – noi nu concepem viața fără el!

CE VEI FACE LA NOI:

- Vei oferi consultanță juridică clienților din diverse industrii.

- Vei reprezenta clienții în fața unor instituții și autorități publice și vei face formalitățile specifice necesare .
- Vei reprezenta clienții în instanță (ocazional și la instanțe din țară, motiv pentru care trebuie să ai permis de conducere).
- Vei lucra în principal de la birou, în program full-time, dar vei avea și posibilitatea de a lucra de acasă când activitatea permite sau când ai nevoie.

CE OFERIM NOI:

- O atmosferă de lucru relaxată, bazată pe respect, integritate și echilibru și....da, umor.
- Clienți, proiecte și dosare variate, complexe și provocatoare, care îți vor stimula gândirea și te vor ajuta și la CV.
- Sediul amplasat central și ușor accesibil.
- Onorariu care să stimuleze implicarea și performanța profesională pentru că, oricât de bine te vei simți la noi, știm că banii sunt, și ei, importanți.

Dacă ți se pare că ne potrivim, trimite-ne un Curriculum Vitae la adresa luisiana@dobrinescudobrev.ro până la data de 15 octombrie 2025.

Chestiunea TVA: Nesolicitarea

sau solicitarea tardivă a codului de înregistrare în scopuri de TVA după depășirea plafonului de scutire pentru întreprinderi mici

Autor: Alin Lazăr, Tax Manager la Biriș Goran

În contextul modificărilor recent introduse prin OG 22/2025 (cu aplicabilitate de la 1 septembrie 2025) cu privire la regimul de scutire de TVA pentru întreprinderile mici, au fost incluse prevederi specifice pentru situațiile în care nu s-a cerut sau s-a cerut cu întârziere codul de TVA, după depășirea noului plafon de 395.000 lei.

Amintim că, spre deosebire de **regulile anterioare datei de 1 septembrie 2025**, conform cărora un contribuabil ce depășea plafonul de scutire de 300.000 lei avea obligația să depună cererea de înregistrare în termen de 10 zile de la prima zi calendaristică a lunii următoare celei în care a fost depășit plafonul, înregistrarea devenind apoi valabilă de la data de 1 a lunii următoare celei în care înregistrarea în scopuri de TVA este solicitată (regimul de scutire continuând să fie aplicabil până la data înregistrării în scopuri de TVA), **actualmente, solicitarea înregistrării în scopuri de TVA trebuie făcută cel târziu la data depășirii noului plafon de scutire de 395.000 lei, regimul normal de taxare aplicându-se din data depășirii plafonului, inclusiv tranzacției cu care este depășit plafonul** (și, opțional, tranzacțiilor din data depășirii plafonului, anterioare celei care a condus la depășirea plafonului).

În plus, au fost introduse în legislația națională prevederile

care permit (i) societăților străine din UE, să aplice regimul de scutire de TVA pentru întreprinderi mici și în România, respectiv (ii) societăților din România să aplice regimul de scutire de TVA pentru întreprinderi mici și în alte state UE.

De asemenea, au fost reglementate expres efectele neînregistrării sau înregistrării cu întârziere în scopuri de TVA, acestea fiind în principiu echivalente atât în cazul în care persoana impozabilă face această constatare cât și în cazul în care organele fiscale fac această constatare:

- Persoana impozabilă solicită sau organul fiscal procedează direct la **(i) înregistrarea în scopuri de TVA de la data depășirii plafonului, sau (ii) (în cazul în care persoana impozabilă este deja înregistrată) modificarea datei înregistrării în scopuri de TVA;**
- Este calculată de persoana impozabilă / stabilită de organul fiscal **taxa de plată sau suma negativă a taxei,** prin raportare la **(i) taxa pe care ar fi trebuit să o colecteze și (ii) taxa pe care ar fi avut dreptul să o deducă în perioada în care ar fi avut obligația să aplice regimul normal de taxare;**

Atunci când persoana impozabilă este cea care constată înregistrarea cu întârziere, sumele determinate conform celor de mai sus trebuie înscrise în primul decont de TVA depus după înregistrarea în scopuri de TVA sau, după caz, după modificarea datei de înregistrare ori într-un decont ulterior de TVA.

De asemenea, este prevăzut în mod expres că, în situația înregistrării în scopuri de TVA cu întârziere **pot fi emise facturi de corecție de către persoana impozabilă către beneficiari,** după data înregistrării în scopuri de TVA sau, acolo unde este cazul, după modificarea datei înregistrării la data depășirii plafonului de scutire, **pentru operațiunile din perioada în care acestea ar fi avut obligația să aplice regimul normal de TVA.** La rândul lor, **beneficiarii au dreptul**

de a deduce TVA-ul înscris în aceste facturi.

În contextul în care România a implementat de la 1 septembrie 2025 aceste modificări privind regimul de scutire pentru întreprinderi mici, având loc și o modificare de plafon (termenul de transpunere a Directivei 2020/285 era în mod normal de la 1 ianuarie 2025), **au fost introduse dispoziții tranzitorii în cadrul OG 22 / 2025 (art. III) pentru a reglementa, printre altele, și obligațiile de înregistrare sau opțiunile de deregistrare, pentru persoanele impozabile care au depășit anterior datei de 1 septembrie 2025 plafonul de 300.000 lei, raportat la noul plafon de 395.000 lei.**

Tax Magazine Nr. 4 – iulie – august 2025

Sumar Tax Magazine Nr. 4/2025

Cuprins Table of contents
<i>Editorial</i>
<i>Adelina Ursățeanu</i> – Consolidarea fiscală: contribuabilii prinși în vârtejul reformelor fiscale
<i>De actualitate</i>
<i>Alexandru Aparaschivei</i> – Cauza Arcomet Towercranes – un prim pas în clarificarea interacțiunii dintre prețurile de transfer și TVA <i>Kinstellar</i> – Actualizări fiscale importante în România: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 22/2025 privind regimul TVA

Impozite directe

Giorgio Beretta – „Munca în mișcare”. Regândirea impozitării veniturilor din muncă în cadrul convențiilor de evitare a dublei impuneri (I)

Florentina Drăgan, Monica Pascu – HR Smart: cum optimizezi costurile salariale fără să umbli la remunerații

Impozite indirecte

Cristiana Nicoleta Negrei-Curea – Modificarea cotei de TVA pentru tranzacțiile imobiliare

Procedură fiscală

Peacock – Solicitățile de informații din partea autorităților și obligația de furnizare

Cristi Secrieru, Adelina Raportaru, Adelina Ursățeanu – Înalta Curte de Casație și Justiție invalidează practica organelor fiscale de a atrage automat răspunderea solidară a asociațiilor și/sau administratorilor, în lipsa unei verificări efective a condițiilor legale specifice acestui tip de răspundere

Jurisprudență fiscală națională

Axente Irinel Andrei – Sinteza de jurisprudență fiscală națională

Jurisprudența fiscală a instanțelor europene

Sinteza hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în perioada iulie-august 2025