

OUN „Trenuleț”: Clarificari asupra modificarilor substanțiale și implicatiilor practice pentru cei carora li se adreseaza unele dintre cele mai importante prevederi



Ordonanța de urgență nr. 156/2024 („OUN 156/2024”), aprobată de Guvern la finalul anului 2024, vizează nenumărate măsuri, așa cum se știe, care sunt menite să aibă un impact pozitiv asupra bugetului general pe anul 2025, însă, corelativ, presupun un impact puternic și deloc de neglijat asupra anumitor categorii vizate. În aceste categorii intra anumii bugetari, societățile și salariații din domeniul IT, studenții etc.

I Masuri care afectează personalul bugetar

Unele dintre cele mai surprinzătoare prevederi îi vizează pe anumiți bugetari, a căror *munca suplimentară* sau munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care nu se lucrează, *se va compensa numai cu timp liber*. De la această măsură este exceptată munca suplimentară prestată de personalul din anumite sectoare bugetare, precum militarii și polițiștii, pentru care se plătește o majorare din solda de funcție/salariul de funcție convenită/cuvenit, la nivelul de 75%, nivelul minim reglementat de Codul Muncii.

În plus, mai multe drepturi ale bugetarilor nu vor mai fi acordate în anul 2025, printre care: (i) compensările în bani ale concediilor neefectuate aferente anului 2025, la încetarea raporturilor de muncă; (ii) premiile, bonusurile sau alte drepturi de natură similară; (iii) decontările cheltuielilor de transport la plecarea/întoarcerea din concediul de odihnă; (iv) biletele de valoare, cu excepția tichetelor de creșă; (v) ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragerea, încetarea raporturilor de muncă/serviciu ori la trecerea în rezerva.

Biletele de valoare acordate bugetarilor îmbracă forma voucherelor de vacanță, tichetelor de masă, tichetelor de creșă, tichetelor cadou și a tichetelor culturale. Cu excepția tichetelor de creșă, care vor continua să fie acordate (sau contravaloarea lor, în cazul militarilor), toate celelalte astfel de beneficii au comportat modificări substanțiale. *Voucherele de vacanță*, cel mai valoros astfel de drept acordat personalului bugetar, care fusese stabilit la nivelul sumei de 1.600 lei, *a fost înjumătățit în acest an. Vouchere de vacanță acordate vor fi în cuantum de maxim 800 lei*, urmând să fie utilizate pentru plata a cel mult 50% din contravaloarea serviciilor turistice. *În cazul militarilor, polițiștilor și personalului civil din cadrul instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională*, există o excepție, *acestora urmând să li se deconteze 50% din valoarea vacanțelor, doar dacă au un salariu net de până în 8.000 lei*.

Tichetele pentru masă, un alt tip de drept de natură salarială, *nu vor mai fi acordate bugetarilor*. Cu toate acestea, salariații din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și anumite categorii de bugetari ale căror salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, vor continua să primească indemnizații de hrană, înghețate la nivelul lunii decembrie 2024.

Totodata, începând cu acest an, **cuantumul salariilor acordate bugetarilor va fi menținut la nivelul celui acordat în luna noiembrie 2024, iar valoarea punctului de pensie rămâne la aceeași valoare, de 81 lei. Nici pensiile militare și de serviciu nu vor crește în 2025**, indexarea automata acestora cu rata anuală a inflației, acordată conform legii, neaplicându-se în cursul acestui an.

Cu anumite excepții, cum ar fi cazul medicilor rezidenți sau al rezidenților au promovat examenul de specialitate în anul 2024 și cu respectarea anumitor condiții, începând cu 1 ianuarie 2025, pentru posturile pentru care s-a inițiat procedura de scoatere la concurs, **nu se mai organizează concursuri sau examene pentru ocuparea posturilor vacante din autoritățile și institutiile publice, cu excepția posturilor unice.**

Mai mult decât atât, cu toate ca, potrivit art. 41 alin. (5) din Constituția României, dreptul la negocieri colective în materie de munca și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate, prin OUG 156/2024, se aduc modificări contractelor colective de muncă în vigoare la 1 ianuarie 2025, prin eşalonarea plății, în termen de 5 ani, în transe anuale egale, oricaror drepturi de natura salarială pentru retragerea din activitate ca urmare a pensionării angajaților din anumite sectoare bugetare. În contextul negocierilor viitoare, **nu mai pot fi prevăzute/ acordate prime, plăți compensatorii, gratificații sau orice alte drepturi de natura salarială pentru retragerea din activitate ca urmare a pensionării.**

De asemenea, în cazul în care intervin evenimente care conduc la majorarea cheltuielilor de personal aprobate prin buget, instituțiile statului au obligația de a lua măsurile necesare în vederea încadrării în bugetul aprobat care constau în: (i) reducerea numărului de posturi finanțate și, respectiv, **disponibilizarea unei părți din personalul încadrat**; (ii) **nepromovarea angajaților**, dacă promovarea presupune o creștere a cheltuielilor de personal; (iii) **neplata orelor suplimentare.**

I Plata sumelor recunoscute prin hotărâri judecătorești

În cazul în care angajaților sau foștilor angajați ai instituțiilor și autorităților publice li s-au acordat de către instanțele competente drepturi de natura salarială, iar hotărârile judecătorești relevante au devenit executorii în perioada 1 ianuarie 2025 - 31 decembrie 2025, **plata sumelor acordate se va realiza eşalonat pe o perioadă de 5 ani**, procentele crescând progresiv, iar cea mai mare valoare, de **35% din valoarea titlului executoriu, va fi plătită în al cincilea an de la data la care hotărârea judecătorească devine executorie.** Prevederi similare deja intraseră în vigoare, însă erau aplicabile unor categorii clar definite de salariați bugetari.

I Impozitarea construcțiilor speciale (Taxa pe stâlp)

Taxa pe stâlp va consta în aplicarea unei cote de **1% asupra valorii** construcțiilor vizate de aceasta, respectiv: (i) **construcții industriale**; (ii) **construcții agricole**; (iii) **construcții pentru transporturi posta și telecomunicații**; (iv) **construcții hidrotehnice**; (v) **construcții pentru afaceri, comerț, depozitare**; (vi) **construcții de locuințe și social-culturale**; (vii) **construcții pentru transportul energiei electrice**; (viii) **construcții pentru alimentare cu apă, canalizare și îmbunătățiri funciare.**¹

Aplicabilitatea taxei pe stâlp se va efectua asupra construcțiilor menționate mai sus, aflate existente în patrimoniul contribuabililor la data de 31 decembrie a anului anterior, respectiv anul 2024, inclusiv în situația în care sunt închiriate, luate în administrare/ concesiune sau în folosință. Taxa pe stâlp se va achita în două rate egale, până la datele de 25 mai inclusiv și 25 septembrie inclusiv.

Această taxă va viza exclusiv persoanele juridice, cu excepția instituțiilor publice, institutelor naționale de cercetare-dezvoltare, asociațiilor, fundațiilor și a celorlalte persoane juridice fără scop lucrativ. Persoanele juridice, au obligația conform legislației în vigoare să depună, periodic, la direcția de taxe și impozite competentă, raport de evaluarea asupra construcțiilor pe care le dețin în patrimoniu în scopul evidențierii și impozitării acestora. De

exemplu, pentru o construcție reprezentând un rezervor din beton armat pentru înmagazinarea apei, cu o valoare stabilită prin raportul de evaluare depus la direcția de taxe și impozite locale competența de 50.000 lei, taxa pe stâlp va reprezenta 1% din această valoare, respectiv suma de 500 lei, platibilă în două tranșe, respectiv 250 de lei până la data de 25 mai 2025 și a doua tranșă în valoare de 250 lei până pe data de 25 septembrie 2025 inclusiv.

I Schimbarea sistemului de impozitare în ceea ce privește microîntreprinderile

Anul fiscal 2025 aduce modificări pentru stabilirea sistemului de impozitare a venitului pentru microîntreprinderi. Astfel, acestea vor trece de la sistemul de impozitare pe venitul microîntreprinderilor constând într-un procent de 3%, la sistemul de impozitare pe profit, constând într-un procent de 16%. În acest sens, ***a fost micșorat plafonul de venituri realizate de la 500.000 euro la 250.000 euro pentru anul fiscal 2025, iar pentru anul fiscal 2026, acesta va fi scăzut la suma de 100.000 euro.***

Cu alte cuvinte, persoanele juridice care, începând cu anul fiscal 2025 ating plafonul de 250.000 euro vor fi impozitate cu un procent de 16% din profitul realizat, iar începând cu anul fiscal 2026, se va aplica procentul de 16%, pentru persoanele juridice care ating plafonul de 100.000 euro.

Împreună cu modificările mai sus menționate, au fost revizuite și codurile CAEN pentru care impozitul pe veniturile microîntreprinderilor este de 3%, respectiv, de către deținătorii de afaceri din domeniul HoReCa și IT. Începând cu 1 ianuarie 2025, se includ, în categoria codurilor CAEN vizate și activitățile, principale sau secundare, corespunzătoare codurilor CAEN: 6210 - Activități de realizare a softului la comandă, 6290 - Alte activități de servicii privind tehnologia informației, 5611 - Restaurante, 5612 - Activități ale unităților mobile de alimentație, 5622 - Alte servicii de alimentație.

I Excluderea de la impozitare a unei părți din salariul minim brut garantat

OUG 156/2024 exclude de la impozitare suma de 300 lei din salariul minim brut garantat pe țară. Această prevedere are aplicabilitate de la data de 1 ianuarie 2025 și se adresează persoanelor care, în baza aceluiași contract de muncă, primesc un salariu care nu depășește suma de 4.300 lei inclusiv. La calculul sumei de 4.300 lei nu se va lua în considerare contravaloarea tichetelor de masă, acordate de către angajator în conformitate cu legislația în vigoare.

Excluderea de la impozitare se adresează și salariaților care, în cursul anului 2025, sunt angajați cu contract individual de muncă și îndeplinesc criteriul pragului de 4.300 lei, excluzând tichetele de masă, amintit anterior.

I OUG 156/2024 - caracterul constituțional

Potrivit Constituției României, Parlamentul este autoritatea legiuitoare a țării, fiind organismul care adoptă propunerile de legi. Cu toate acestea, în situații extraordinare a caror reglementare nu poate fi amânata (în cazul OUG 156/2024, ajustarea deficitului bugetar; combaterea creșterii preturilor și a nivelului inflației și respectarea calendarului PNRR), Constituția României prevede dreptul Guvernului de a adopta ordonanțe de urgență, ca în cazul de față, dar fără a fi afectat regimul instituțiilor fundamentale ale statului, drepturile, libertățile și îndatoririle prevăzute de Constituție.

În situațiile în care se apreciază ca dispozițiile legale naționale afectează drepturile garantate de Constituție sau dreptul european (spre exemplu: dreptul la muncă și dreptul la concediul de odihnă plătit), Avocatul Poporului sau instanțele de judecată, din oficiu, la inițiativa uneia dintre părți sau a procurorului pot sesiza Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a respectivelor dispoziții legale. Constituția României recunoaște prevalența pactelor și tratatelor la care România este parte, în materia drepturilor fundamentale ale omului, dacă cele naționale nu sunt mai favorabile. De altfel, dispozițiile constituționale privind garantarea drepturilor sunt

interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Cu titlu exemplificativ, având în vedere că dreptul la concediul de odihnă plătit este recunoscut în Constituție și în dreptul european, măsurile prevăzute de OUG 156/2024 cu privire la acest drept, anume neacordarea compensării în bani a concediilor neefectuate la încetarea raporturilor de muncă, ar putea face obiectul controlului Curții Constituționale.

În sensul celor arătate, de la caz la caz, pot fi apreciate relevante concluziile Curții de Justiție a Uniunii Europene („CJUE”) în cauza *C-218/22 BU împotriva Comune di Copertino*, potrivit căreia, legislația europeană trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care, pentru motive legate de controlul cheltuielilor publice și de cerințele organizatorice ale angajatorului public, prevede interdicția de a plăti lucrătorului o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit care nu au fost luate la data încetării raportului de muncă din cauze neimputabile. De altfel, potrivit CJUE în cauza citată, în cazul în care angajatorul nu poate stabili că a dat dovadă de deplină diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, aspect a cărui verificare revine instanței de naționale, se consideră că lipsa plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă încalca dispozițiile europene.

I Lista detaliată a tuturor categoriilor de construcții afectate se regăsește în Catalogul privind clasificarea și duratele normale de funcționare a mijloacelor fixe din 30.11.2004 – Grupa 1.