

Expunere de motive

România, la fel ca majoritatea țărilor europene, se confruntă cu o scădere severă a natalității și cu schimbări semnificative în comportamentul reproductiv. Datele statistice oficiale indică faptul că, în ultimii ani, fertilitatea în România a scăzut sub nivelul de înlocuire a generațiilor, ceea ce contribuie la un declin demografic pronunțat. În 2022, rata fertilității totale în România a fost de aproximativ 1,6 copii per femeie, sub pragul de înlocuire de 2,1 copii per femeie, necesar pentru menținerea stabilității populației¹.

Acest fenomen nu este unic pentru România. La nivelul Uniunii Europene, rata medie a fertilității în 2022 a fost de 1,53 copii per femeie, conform datelor furnizate de OECD. Printre țările membre UE, România se situează la un nivel similar cu state precum Ungaria și Polonia, dar sub media unor țări ca Franța, unde rata fertilității este relativ mai ridicată (1,83 copii per femeie).

Declinul natalității este agravat de migrația masivă a forței de muncă, care a început în anii 1990 și continuă să influențeze negativ structura demografică a României. Pe lângă numărul redus de nașteri, fenomenul imigraționist contribuie la o reducere a populației apte de muncă și, implicit, la o îmbătrânire accentuată a populației.

Declinul natalității se datorează obiectiv și unor cauze socio-economice, cum ar fi accentul pus pe cariera profesională, inflația sau lipsa unei locuințe. În multe cazuri, presiunea la locul de muncă, lipsa unui echilibru între viața profesională și cea personală, de familie, conduc la întârzierea evidentă a vârstei de procreare și dificultatea obiectivă de a da naștere la o vârstă mai înaintată, decizia de a limita numărul de copii sau chiar de a nu mai procrea. Cuplurile din România, în medie, își doresc 2 copii pe familie, însă factorii socio-economici și de sănătate conduc la o tendință de a avea un singur copil².

Aceste transformări demografice au dus la un spor natural negativ extrem de îngrijorător al populației României. În 2022, România a înregistrat un declin natural al populației de -3,9 persoane la 1.000 de locuitori, o valoare mai mare decât media UE, care a fost de -2,1 persoane la 1.000 de locuitori³.

Dacă nu se iau măsuri adecvate, această criză a fertilității va avea consecințe dezastruoase pentru societatea din România, de la lipsa forței de muncă, îmbătrânirea accentuată a populației, până la scăderea nivelului de trai, pierderea competitivității la nivel european și global și nesustenabilitatea sistemului de pensii și contribuții sociale. Prin urmare, factorii socio-economici și de sănătate care stau la baza scăderii ratei natalității ar trebui abordați cu promptitudine și pe toate palierele relevante.

Statul român a adoptat o serie de măsuri privind stimularea creșterii natalității, prin unele beneficii acordate părinților dar și angajatorilor care oferă ajutoare angajaților în legătură cu nașterea copiilor sau cu copii născuți. De asemenea, a fost inițiat și apoi implementat în anul 2023 Programul social de interes național de susținere a cuplurilor și a persoanelor singure,

¹ Date furnizate în Nota de fundamentare a HG nr. 590/2024 privind modificarea HG nr. 1.103/2022 pentru aprobarea Programului social de interes național de susținere a cuplurilor și a persoanelor singure, pentru creșterea natalității.

² Conform datelor Institutului Național de Statistică (INS) – Evenimente demografice în anul 2023 - https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/evenimente_demografice_in_anul_2023.pdf.

pentru creșterea natalității (Programul FIV), cu rezultate pozitive și încurajatoare pentru familiile și cuplurile care își doresc copii, dar care se confruntă cu dificultăți legate de infertilitate, respectiv cu probleme financiare cauzate de costurile ridicate ale procedurilor de fertilizare in vitro.

Pe de altă parte, măsuri de stimulare a creșterii natalității și de asigurare a unui echilibru între viața profesională și cea de familie pot fi și ar trebui concepute și implementate, cu un efort financiar mai redus pentru stat și posibil cu o eficiență mai crescută, de către companiile angajatoare din România, prin beneficii acordate propriilor angajați. Spre exemplu, angajatorii pot suplini sau completa sprijinul oferit de Stat prin Programul FIV, limitat la maxim 15.000 lei, prin ajutoare pentru creșterea natalității, acordate în vederea susținerii costurilor cu medicamentele și procedurile medicale recomandate pentru angajatul propriu, persoană singură sau membru al unui cuplu infertil.

În acest sens, am considerat oportună definirea specifică a ajutorului pentru creșterea natalității în cadrul Codului fiscal și includerea acestuia alături de celelalte ajutoare sociale pe care le poate acorda angajatorul în limita a 5% din fondul de salarii (deductibile fiscal pentru angajator și neimpozitate pentru angajat); ajutorul pentru creșterea natalității va fi delimitat conceptual față de „ajutorul pentru naștere” deja reglementat (existând unele controverse de ordin fiscal privind nesuprapunerea celor două noțiuni), sub aspect practic însă neexistând o facilitate fiscală specială ori alt regim derogatoriu în privința acestui tip de ajutor acordat salariatului, nou definit.

Angajatorii pot și ar trebui să își asume responsabilitatea de a aborda criza fertilității și de a sprijini angajații în parcursul lor parental (de exemplu, prin oferirea de condiții de muncă flexibile, cum ar fi opțiunile de lucru la distanță și orele flexibile pentru a răspunde nevoilor de tratament al infertilității sau prin dezvoltarea de programe inovatoare pentru a ajuta angajații să acceseze tehnicile de reproducere asistată).

În același timp, companiile angajatoare din România ar trebui stimulate să adopte măsuri efective și sporite privind încurajarea mediului familial al angajaților proprii și a oportunității acestora de a deveni părinți. Aceste măsuri reprezintă în fapt acele practici favorabile familiei care, potrivit OECD, „facilitează reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și pe care firmele le introduc pentru a completa cerințele legale”⁴.

Astfel de măsuri pot fi adoptate de „angajatorii favorabili mediului familial” (*“family-friendly companies”*) care asigură și implementează pentru angajații proprii programe și măsuri active privind în special echilibrul între viața profesională și cea personală, sprijin pentru părinți, sănătatea și bunăstarea, implicarea în comunitate, formarea și dezvoltarea. Angajatorii favorabili mediului familial ar urma să fie certificați ca atare conform criteriilor și metodologiei adoptate de autoritatea statală competentă și anume Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS).

Menționăm că noțiunea de angajator favorabil mediului familial și certificarea acestuia de către un organism independent și reputat, pe baza unor criterii clare și a unei proceduri de verificare, sunt reglementate în mai multe state europene, cum ar fi Germania (prin certificarea *Berufundfamilie Service*⁵ sau, alternativ, prin Programul pentru companii „Factorul de Succes

⁴ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/lmf_2-4-family-friendly-workplace-practices.pdf

⁵ <https://berufundfamilie.de/analitisch-infocloud.de/at-own-almanac>

Familie” - „*Erfolgsfaktor Familie*”⁶), Austria (prin certificarea *Familie & Beruf Management*⁷), Finlanda (certificarea ca „*Family-Friendly Workplace*” fiind acordată de Federația Familială - *Väestöliitto*⁸) sau Slovenia (unde certificarea ca „*Family-Friendly Enterprise*” este un proces de consultanță-implementare-audit laborios și bine reglementat⁹).

Ca regulă, în aceste țări, procedura de certificare și auditare este adoptată și/sau derulată de o companie sau ONG controlată de autoritatea publică sau, după caz, de către o ONG specializată și reputată iar certificarea este acordată pe o durată de maxim 3 ani, în urma unui proces atent de audit al măsurilor implementate de angajator. Pentru România, din rațiuni de obiectivitate și luând în considerare atribuțiile și competențele legale, respectiv expertiza MMFTSS, am considerat util și necesar ca autoritatea publică specializată să elaboreze instrucțiunile detaliate privind certificarea angajatorilor favorabili mediului familial, respectiv să verifice îndeplinirea cerințelor legale relevante.

În elaborarea și detalierea procedurilor pentru evaluarea și acreditarea angajatorilor favorabili mediului familial, MMFTSS va urmări în special anumite criterii principale, cum ar fi:

- Echilibrul între viața profesională și cea personală: implementarea unor politici care promovează un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală, cum ar fi programul de lucru flexibil, opțiunile de muncă de la distanță și politicile de concediu generoase (de exemplu, zile libere în plus pentru îngrijirea unor membri ai familiei);
- Sprijin pentru părinți: disponibilitatea sprijinului pentru părinți, inclusiv părinții singuri și îngrijitorii, asistența pentru îngrijirea copiilor și resursele pentru tinerii părinți (de exemplu, ateliere de parenting sau grupuri de suport, sprijin material pentru acoperirea unor cheltuieli cu gradinita);
- Programe de sănătate și bunăstare: Orice inițiativa și/ sau program care are ca scop încurajarea natalității, prin reducere presiunii financiare a statului și prin preluarea de către companiile private a unor servicii medicale sau de alta natură (ex. Organizarea unei creșe/gradinite pentru copii angajaților). Implementarea unor programe care promovează sănătatea și bunăstarea angajaților și familiilor acestora, cum ar fi planurile de asigurare de sănătate care acoperă membrii familiei, beneficiile de fertilitate (sprijin material pentru susținerea tratamentelor FIV pentru angajații care doresc să devină părinți), resursele pentru sănătatea mintală și inițiativele de wellness;
- Implicarea în comunitate: implicarea în programe comunitare care sprijină familiile, cum ar fi parteneriatele cu școlile locale, sponsorizarea evenimentelor pentru familii sau oportunitățile de voluntariat care încurajează participarea familiilor;
- Formare și dezvoltare: oferirea de oportunități de dezvoltare profesională care se adaptează nevoilor familiale, cum ar fi programele de formare care oferă program flexibil sau opțiuni online.

Încurajarea companiilor românești a deveni angajatori favorabili mediului familial se va putea realiza prin oferirea unui stimul de ordin fiscal (respectiv majorarea cu 2 puncte procentuale,

⁶ <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/ueber-das-programm/das-programm-erfolgsfaktor-familie--212958>

⁷ <https://www.familieundberuf.at/unternehmen/zertifizierung-unternehmen/zertifizierungsprozess>

⁸ <https://www.vaestoliitto.fi/en/organisation/the-family-friendly-workplace-program/>

de la 5% la 7% a cotei aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, suportate pentru cheltuielile sociale astfel efectuate, deductibile fiscal) dar și prin avantajele non-materiale evidente, constând în poziționarea ca angajator prietenos cu familia certificat legal și consolidarea imaginii în cadrul competiției pentru angajați competenți și calificați.

În contextul menționat, **se propune** reglementarea noțiunilor de „ajutor pentru creșterea natalității” și „angajator favorabil mediului familial certificat”, prin modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Urmează a fi completat în special art. 25 alineatul (3) lit. b) din această lege, prin definirea celor două noțiuni și stabilirea criteriilor principale și regulilor aplicabile angajatorilor favorabil mediului familial certificați, restul modificărilor vizând exclusiv includerea noțiunii de „ajutor pentru creșterea natalității” alături de celelalte cheltuieli sociale acordate angajaților, care nu sunt incluse în calculul impozitului pe venit sau a contribuțiilor sociale datorate de angajați.

Sub aspectul **impactului socio-economic**, apreciem că măsurile propuse aduc beneficii semnificative pe termen scurt, mediu și lung, contribuind în mod direct la creșterea natalității dar și la încurajarea unui mediu favorabil familiei în cadrul colectivelor angajatorilor români care doresc să investească activ în îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai a angajaților și familiilor acestora. Ajutoarele pentru creșterea natalității și cele privind familia angajaților, acordate de companiile angajatoare vin să suplinească sau, după caz, să completeze beneficiile sociale acordate de Statul român respectivilor angajați și membrilor de familie ai acestora, asigurând astfel o degrevare a cheltuielilor publice din bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele locale.

Obiectivul creșterii natalității este manifest benefic și necesar societății în ansamblul său. În plus, fără a lua în considerare toate celelalte beneficii adiționale, impactul economic al sprijinirii tratamentului FIV, spre exemplu, calculat în baza unei analize macroeconomice recente bazată pe modelul contabilității generaționale¹⁰, a relevat că fiecare tratament FIV finanțat din fonduri publice generează un beneficiu economic net de cel puțin 37.000 lei per persoană în scenariul de bază; desigur, acest beneficiu economic net pentru stat ar crește cu valoarea ajutorului pentru creșterea natalității și a altor cheltuieli sociale suportate de către angajator în locul autorităților publice.

Tot astfel, echilibrul dintre viață personală și cea profesională și măsurile în favoarea familiei au efecte pozitive dovedite asupra timpului liber, sănătății, stării de spirit a angajaților și familiilor acestora și asigură, totodată, creșterea productivității la nivelul companiei, reducerea concediilor medicale și a absenteismului, creșterea gradului de satisfacție, implicare și motivație a angajaților, îmbunătățirea sănătății mentale și a stării de bine a acestora - obiective utile nu doar pentru companiile angajatoare și personalul propriu dar și pentru societatea românească. Măsurile preconizate au ca scop încurajarea companiilor angajatoare spre a se implica mai activ și cuprinzător în programe și acțiuni concrete menite a crea avantaje reale pentru angajați și familiile acestora, creșterea natalității, a productivității și, nu în ultimul rând, a sănătății fizice și mentale a angajaților, parte a populației României.

Din perspectiva **impactului bugetar** al măsurilor propuse, definirea specifică a ajutorului pentru creșterea natalității nu produce niciun efect suplimentar, fiind unul dintre tipurile de

¹⁰ Prof. dr. Robert Ancuceanu "Natalitatea factor cheie pentru succesul unei națiuni" CNFMS oct. 2024

cheltuielile sociale pe care angajatorul le poate acorda în limitele a 5% din fondul de salarii, conform art. 25 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Creșterea cu 2 puncte procentuale a cotei aplicată asupra valorii fondului de salarii, în limita căreia cheltuielile sociale sunt deductibile la calculul impozitului pe profit, ar putea determina o reducere minoră, pe termen scurt, a veniturilor bugetare din impozitul pe profit însă efectele concrete depind de numărul concret al angajatorilor favorabili mediului familial care vor fi certificați conform legii, precum și de valoarea beneficiilor sociale efective acordate angajaților acestora (respectiv dacă este atinsă sau nu cota maximă prevăzută de lege). Pe de altă parte, pe termen mediu și lung, apreciem că impactul bugetar va fi unul pozitiv, deoarece determină conformare fiscală în domeniul veniturilor salariale, venituri suplimentare din creșterea competitivității și dezvoltarea companiilor relevante și suplinirea unor cheltuieli bugetare din fondurile private ale angajatorilor.

Măsurile propuse nu au niciun impact asupra bugetului de stat pe anul 2025 și 2026 deoarece propunerea legislativă, dacă devine lege, va intra în vigoare la 1 ianuarie 2027, în acord cu exigențele art. 4 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal. În plus, luând în considerare termenul de elaborare de către MMFTSS a instrucțiunilor pentru certificarea angajatorilor favorabili mediului familial și procedura în sine de documentare, evaluare și certificare, este rezonabil de preconizat că un eventual impact bugetar se va putea înregistra începând cu anul fiscal 2027.

Propunerea legislativă, o dată adoptată, va fi implementată prin normelor de aplicare emise de MFTSS, prin ordin al ministrului, conform competențelor și atribuțiilor prevăzute în HG nr. 29/2025.

Având în vedere argumentele prezentate mai sus, înaintăm Parlamentului României, spre dezbateră și adoptare, în procedură de urgență, prezenta propunere legislativă privind modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Precizăm că procedura de urgență este necesară pentru a asigura aplicarea legii începând cu 1 ianuarie 2027, conform celor prevăzute la art. III din propunerea legislativă.

În numele inițiatorilor:

Carmen Orban, senator PSD

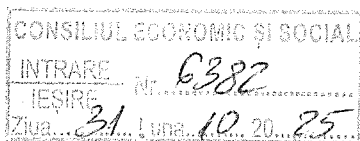
TABEL INIȚIATORI

Propunere legislativă

pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal

Nr. crt.	Nume și prenume	Grup parlamentar	Semnătură
1.	ORBAN CARMEN	PSD	
2	OVIDIU PUȚU	PSD	
3.	TEPELUȘ LAURENȚIU CRISTINEL	PSD	
4.	MOISE SORIN	PSD	
5.	MĂRGINEAN LUCIANA	PSD	
6.	STREINU-CERCEZ ADRIAN	PSD	
7.	MIHAI DANIELA	PSD	
8.	CARP IONEL	PSD	
9	BUZATU DANA-CONSTANȚA	PSD	
10	VLAȘIN GORIN	PSD	
11.	CĂȘCĂLĂC ALEX	PSD	
12	RUJAN ION CRISTINEL	PSD	
13.	REMEȘIU P. CRISTIAN	PSD	
14	CUPERCĂȚANU CIPRIAN	PSD	
15	PAUL GHEORGHE	PSD	
16.	STAN - IOAN	PSD	
17	BICA ANDRA	PSD	
18	GRĂUR CĂTĂLIN	PSD	
19	HICULA MIRCEA CRISTIAN	PSD	
20	MĂZILU LIVIU	PSD	
21	CATANĂ CLAUDIU	PSD	

[illegible]



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

Camera Deputaților

Senat

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I

Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 25 alineatul (3) litera b), după punctul 1 se introduce un nou punct, punctul 1¹, cu următorul cuprins:

"1¹. ajutoarele pentru creșterea natalității, acordate în vederea susținerii costurilor cu medicamentele și procedurile medicale recomandate pentru salariatul, administratorul și/sau directorul, persoană singură sau membru al unui cuplu infertil, cu recomandare din partea unui medic specialist de a urma proceduri medicale de specialitate care să aibă ca rezultat creșterea natalității."

2. La articolul 25 alineatul (3), după litera b), se introduce o nouă literă, litera b¹), cu următorul cuprins:

„b¹) cheltuielile sociale, în limita unei cote de până la 7%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii, suportate de angajatorii favorabili mediului familial certificați, cu respectarea următoarelor condiții:

1. în înțelesul prezentului titlu, angajatorii favorabili mediului familial sunt contribuabilii care asigură și implementează pentru angajați, administratori și/sau directori programe și măsuri active privind echilibrul între viața profesională și cea personală, sprijin pentru părinți, sănătatea și bunăstarea, implicarea în comunitate, formarea și dezvoltarea, conform instrucțiunilor aplicabile;

2. certificarea angajatorilor favorabili mediului familial se face de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale conform criteriilor și procedurii prevăzute în instrucțiunile emise în acest sens;

3. cheltuielile sociale sunt cele prevăzute la lit. b) pct. 1-4.”

3. La articolul 76, alineatul (4), litera a) se modifică și va avea următorul cuprins:

„a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoptie, ajutoarele pentru creșterea natalității, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Nu sunt impozabile nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fizice, dacă aceste venituri sunt primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, cu excepția indemnizațiilor de vacanță acordate potrivit legii.

În cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

(i) cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;

(ii) cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie;

(iii) cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.”

4. La articolul 142 litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:

„b) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoptie, ajutoarele pentru creșterea natalității, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Nu se cuprind în baza de calcul al contribuției nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fizice, dacă aceste venituri sunt primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, cu excepția indemnizațiilor de vacanță acordate potrivit legii.

În cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile nu sunt cuprinse în baza de calcul al contribuției în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie dintre cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

- (i) cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- (ii) cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie;
- (iii) cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.”

Art. II

În termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi se vor publica, prin ordin al ministrului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, instrucțiunile de aplicare prevăzute la Art. I pct. 3.

Art. III

Prevederile prezentei legi intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE

CAMEREI DEPUTAȚILOR

Sorin – Mihai GRINDEANU

PREȘEDINTELE

SENATULUI

Mircea ABRUDEAN