

Payroll & HR

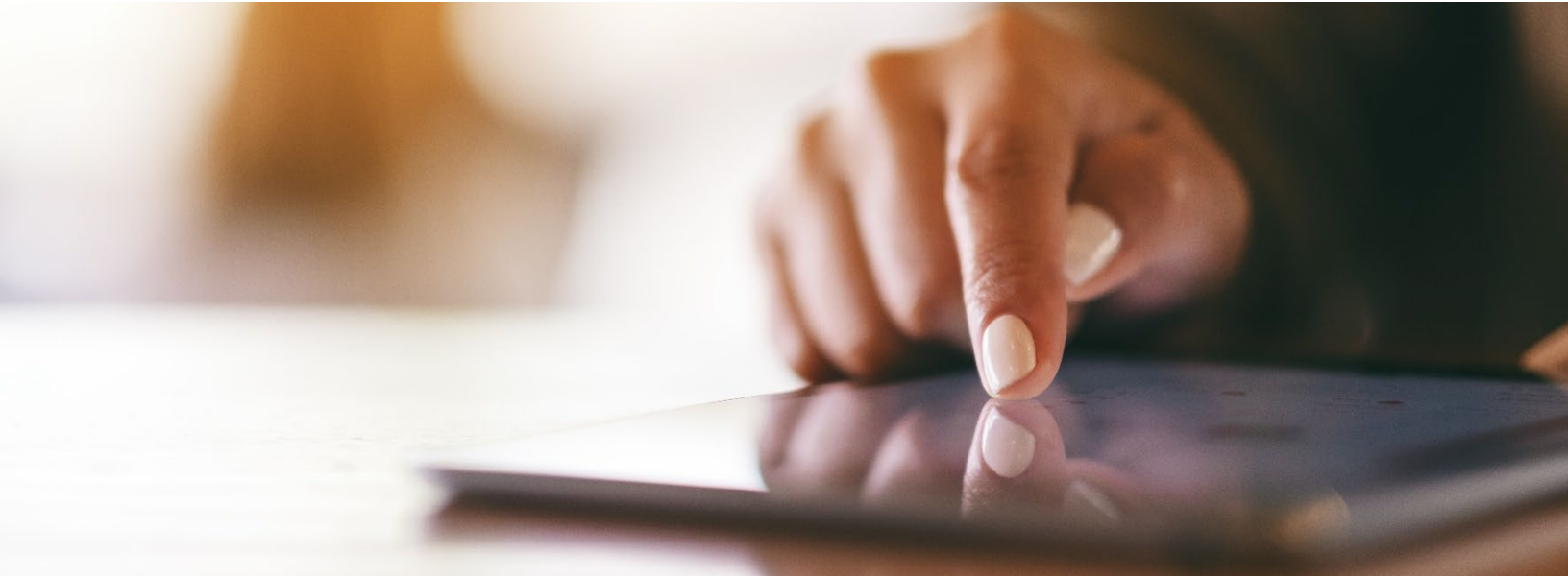
Alert

Latest changes in the  
Labour code

October 2022

English and Romanian

manzars



## Latest changes in the labour code

On 19 October 2022, it was published in the Official Gazette no. 1013 the Law no. 283/2022 which brings changes to the Law no. 53/2003 - Labour Code.

Please find below the impact of the new changes:

### **The employees notice/ New provisions to be included in the individual employment contract**

Expanding the information for the person selected for hiring or for the current employees regarding to the elements that needs to be found in the individual employment contract, by including:

- the place of work, or, in the absence of a fixed place of work, the possibility for the employee to work in different places of work, as well as whether travel between the places of work defined in the individual employment contract is covered or settled by the employer.
- distinct evidence in the employment contract of the basic salary and other wage income elements.
- the payment method.
- the normal work schedule with the condition to be mentioned in the contract as hours/day and/or hours/week.
- the terms for the performing of the overtime hours and the terms for the compensation (or payment) of the overtime performed and, if the case, the procedure for organizing the work shift.
- the duration and the conditions of the probationary period (if the case).
- the right to and the conditions of professional trainings granted by the employer.
- the employer's payment of private health insurance, of additional contributions to voluntary pension or occupational pension, in accordance with the Law, and the granting, at the employer's initiative, of any other rights, where these constitute benefits in kind granted or paid by the employer to the employee as a result of the employee's professional activity (if the case)

### **Additional leaves (carer's leave, unexpected absence from work and paternal leave)**

- there are included new types of leave:

- carer's leave (5 working days in a calendar year, at the written request of the employee, in order to provide personal care/support to a relative/person living in the same household who needs care/support, following a serious medical condition); the Labour Code defines the categories of persons who can be considered as relatives, when granting carer's leave to the employee.
- the absence from work in unexpected circumstances (maximum of 10 working days in a calendar year, provided with the condition that the employer is informed in advance and that the period of absence is fully recovered up to the employee's normal working hours).
- paternal leave according to the provisions of Law 210/1999 (10 working days for each new-born child, based on the employee's request; supplemented by 5 working days for each new-born child, based on the childcare course graduation certificate, regardless of when this certificate was obtained)
- the obligation to maintain the rights acquired by the employee prior of the leave absence during the following periods
  - childcare leave up to the age of 2 or, in the case of a child with disabilities, until the age of 3.
  - leave for the care of a sick child up to the age of 7 or, in the case of a child with disabilities, for intercurrent illnesses, until the age of 18.
  - paternal leave.
  - professional training leave.
  - holding elective functions in a professional organization, set up at central or local level for the duration of their mandate.
  - strike participation.
  - accommodation leaves.
  - carer's leave.
  - absence from work in unexpected circumstances the place of work, or, in the absence of a fixed place of work, the possibility for the employee to work.

## **Internal Regulation - new provisions to be included in the Internal Regulation and the new electronic manner of informing about it**

- new sections to be included in the Internal Regulation with regards to:
  - the notice period rules
  - the information related to the employee training policy.
- the employer's obligation to inform employees of the provisions of the Internal Regulation on the first day of work
- informing employees of the provisions of the Internal Regulation can be performed on paper or in electronic format. If the Internal Regulation is provided in electronic format, it needs to be accessible stored or printed anytime by the employee.
- in addition to the above-mentioned points, the Internal Regulation needs to be amended by updating the existing rights, if the case, or by including new provisions (e.g.: integration of absence conditions).

## **Other provisions**

- it is forbidden to establish a new probationary period if, within 12 months, a new individual employment contract is concluded between the same parties for the same position and with the same responsibilities.
- additional provisions are introduced regarding the right of employees to cumulate several employment contracts - i.e.: any employee has the right to work at different employers or at the

same employer, based on individual employment contracts, receiving the corresponding salary for each contract, without overlapping working hours,

- new prohibitions on dismissal are added relating to: information on the elements of the employment contract, checks on the employee's aptitude, working abroad employees' rights, probationary period for determined signed contract or the employer's expenses on professional training. Dismissal is also not possible during paternal leave and carer's leave or during absence from work in unexpected situations caused by an emergency.
- the employer may establish individualized working schedules with flexible setup of the working hours. The legal provisions define the flexible organization of working hours as a possibility for employees to adapt their working hours, including distance working arrangements, flexible work schedules, individualized work schedules or short time working schedules.
- the work schedule and the work organization model have been added and defined as follows: the work schedule is the work organization model, which establish the hours and days when activity begins and ends; the work organization model represents the form of organization of work time and its distribution according to a certain model established by the employer.

**The new draft of the individual employment contract which stipulates the provisions of Law 283/2022 will be adopted by order of the Minister of Labour and Social Solidarity and will be published on the institution's website. So far, the Order that implements the new draft of the individual employment contract has not been published yet but considering that the provisions of Law 283/2022 are in force from 22 October 2022, the employer is not exempt from fulfilling the new obligations provided by the labour legislation.**

# Cele mai recente schimbări în Codul muncii

In data de 19 octombrie 2022 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 Legea nr. 283/2022 care aduce modificări și completări asupra Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Astfel, vă rugăm să găsiți mai jos impactul noilor modificări:

## **Informare salariați/ noi prevederi a fi incluse în contractul individual de muncă**

Extinderea domeniului de aplicare a informațiilor persoanei selectate pentru angajare sau ale angajatului cu privire la elementele de informare care trebuie găsite în conținutul contractului individual de muncă:

- locul de muncă, sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea salariatului de a-și desfășura activitatea în locuri de muncă diferite, precum și menținerea dacă deplasarea între locurile de muncă definite în contractul individual de muncă este asigurată sau decontată de către angajator;
- evidențierea separată în contractul de muncă a salariului de bază și a altor elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și metoda de plată;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămâna, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau pensia ocupațională în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

## **Concedii suplimentare (concediul de îngrijitor, absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute și concediul paternal)**

- sunt introduse noi tipuri de concedii:
  - concediu de îngrijitor (5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului în vederea oferirii de către angajat de îngrijire/ sprijin personal unei rude/ persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire/ suport în urma unei probleme medicale grave); Codul muncii definește categoriile de persoane care pot fi încadrate ca rude, în acordarea concediului de îngrijitor salariatului.
  - absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute (maximum 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu condiția informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului).
  - concediul paternal conform prevederilor Legii 210/1999 (10 zile lucrătoare pentru fiecare copil nou-născut, în baza cererii salariatului; suplimentat cu 5 zile lucrătoare pentru fiecare copil nou-născut, în baza atestatului de absolvire a cursului de puericultura, indiferent de momentul obținerii acestui certificat).
- obligația menținerii drepturilor dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor/absentării de la locul de muncă, pe toată perioada acestora, respectiv:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesională;
- exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- participarea la grevă;
- concediu de acomodare;
- concediu de îngrijitor;
- absența de la locul de muncă în situații neprevăzute.

## **Regulament Intern - noi prevederi a fi incluse în Regulamentul Intern și noua modalitate de informare pe cale electronică a acestuia**

- noi secțiuni vor trebui incluse în Regulamentul Intern cu privire la:
  - reguli referitoare la preaviz
  - informații cu privire la politica generală de formare a salariaților.
- obligația angajatorului de a aduce la cunoștința salariaților, în prima zi de lucru, a prevederilor Regulamentului Intern.
- informarea salariaților cu privire la prevederile Regulamentului Intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.
- în afara punctelor mai sus menționate, Regulamentul Intern va trebui modificat prin actualizarea drepturilor, acolo unde se impune, sau prin includerea unor drepturi noi (de exemplu inserarea condițiilor de absentare).

## **Alte prevederi**

- este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții;
- se introduc prevederi suplimentare privind dreptul salariaților de a cumula mai multe contracte de muncă, mai exact, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea;
- sunt adăugate noi interdicții de concediere care au legătura cu: informări cu privire la elementele din contractul de muncă, verificări aptitudini salariat, efectuarea muncii în străinătate, drepturile salariaților, perioada de probă pentru contractele semnate pe perioada determinată sau cheltuieli ale angajatorului cu formarea profesională. De asemenea, concedierea nu se poate realiza pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență;
- angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, legiuitorul definind modul de organizare flexibil a timpului de lucru ca posibilitate a salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru;

- au fost adăugate și definite programul de muncă și modelul de organizare a muncii astfel: programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii; modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

**Noul model cadru al contractului individual de muncă prin care vor fi introduse prevederile Legii 283/2022 va fi adoptat prin ordin al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale și va fi publicat pe site-ul instituției. Pana în prezent, Ordinul ce reglementează noul model cadru al contractului individual de muncă nu a fost publicat, dar având în vedere ca prevederile Legii 283/2022 sunt în vigoare din 22.10.2022, acest fapt nu exonerează angajatorul de îndeplinirea noilor obligații prevăzute de legislația muncii.**

Mazars Alert contains a selection of the latest major issues which occurred in the Romanian legislative framework; it is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.

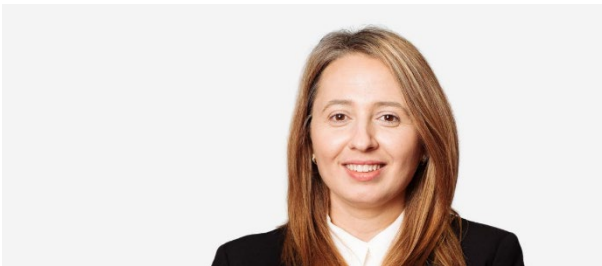
If you would like to subscribe to Mazars newsletters, please access this [link](#).

## Contacts



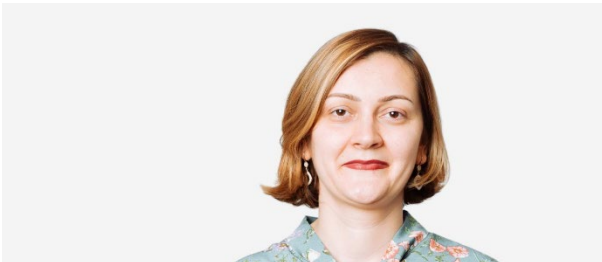
**Luminița Bornoiu**  
Partner, Head of Outsourcing

[luminita.bornoiu@mazars.ro](mailto:luminita.bornoiu@mazars.ro)



**Cătălina Călinescu**  
Director, HR & Payroll Services

[catalina.calinescu@mazars.ro](mailto:catalina.calinescu@mazars.ro)



**Anca Lamba**  
Manager, HR & Payroll Services

[anca.lamba@mazars.ro](mailto:anca.lamba@mazars.ro)



Mazars is an internationally integrated partnership, specialising in audit, accountancy, advisory, tax and legal services\*. Operating in over 90 countries and territories around the world, we draw on the expertise of more than 44,000 professionals – 28,000+ in Mazars' integrated partnership and 16,000+ via the Mazars North America Alliance – to assist clients of all sizes at every stage in their development.

\*where permitted under applicable country laws.

[www.mazars.ro](http://www.mazars.ro)

© Mazars 2022