

Latest Payroll Updates

Main amendments of
legislation in the employment
area for the beginning of 2023

English and Romanian

manzars

Contents

1.1 Emergency Ordinance no. 164/2022 amending and supplementing Government Emergency Ordinance no. 111/2010 on leave and monthly allowance for raising children

1.2 Order 2171/2022 for the approval of the framework template of the individual employment contract

1.3 Emergency Ordinance no. 168/2022 on certain fiscal-budgetary measures, the extension of some deadlines, as well as for the amendment and completion of some normative acts

1.4 Decision no. 1447/2022 for establishing the minimum gross wage guaranteed in payment

1.5 Law no. 369/2022 of the state social insurance budget for 2023

1.6 Law nr. 367/2022 on social dialogue

1.7 Order no. 2172/3829/2022 regarding the granting of carer's leave

1.8 Decision no. 1577/2022 for the amendment of the Methodological Norms for the application of the Law on paternity leave no. 210/1999, approved by Government Decision no. 244/2000

1.9 Law no. 34/2023 for the amendment and completion of Law no. 227/2015 on the Fiscal Code

1.1 Ordonanța de urgență nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor - publicată în Monitorul Oficial nr. 1173 din data de 7 decembrie 2022

Principalele modificări aduse actului normativ, prin transpunerea în legislația domestică a Directivei Europene (UE) 2019/1.158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, fac referire la:

- extinderea perioadei netransferabile de concediu pentru creșterea copilului în cazul părintelui care nu a solicitat inițial acest drept, de la cel puțin 1 lună la cel puțin 2 luni din perioada totală a concediului, pentru situația în care ambii părinți îndeplinesc condițiile legale de acordare a acestui drept;
- creșterea nivelului de venituri nete ce poate fi obținut de părinte în decursul unui an calendaristic din desfășurarea efectivă a unei activități, în perioada concediului pentru creșterea copilului, fără suspendarea dreptului la indemnizație, la cuantumul egal cu 8 ori valoarea minimă a indemnizației pentru creșterea copilului (10.512 RON);
- majorarea cu 50% a cuantumului indemnizației lunare pentru copiii născuți din sarcini gemelare, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil;
- recalcularea cuantumului indemnizației de creștere a copilului în cazul obținerii unor venituri suplimentare, în perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, în

1.1 Emergency Ordinance no. 164/2022 amending and supplementing Government Emergency Ordinance no. 111/2010 on leave and monthly allowance for raising children – published in the Official Gazette no. 1173 from 7 December 2022

The main changes brought to the law, through the transposition into the domestic legislation of the European Directive (EU) 2019/1.158 regarding work-life balance of parents and caretakers, are referring to:

- extension of the non-transferable period of childcare leave for the parent who did not initially request this right, from at least 1 month to at least 2 months of the total childcare leave period, if both parents meet the legal conditions for granting this benefit;
- increase of the level of net income that can be obtained by the parent during a calendar year, from effective performing an activity during the period of childcare leave, without suspending the right to childcare leave allowance, to an amount equal to 8 times the minimum value of the childcare leave allowance (RON 10,512);
- 50% increase of the monthly childcare leave allowance for children born from twin pregnancies, triplets or multiples, starting with the second child;
- recalculation of the childcare leave allowance in the event of additional income, in the period until the child reaches the age of 2 years, respectively 3 years in the case of a child with disabilities, based on court decisions/ certificates or acts of rectification of income;
- introduction of the accommodation leave and the accommodation allowance granted to

baza unor hotărâri judecătorești/adeverințe sau acte de rectificare a veniturilor;

- introducerea concediului și a indemnizației de acomodare, acordate părinților adoptatori, ca perioadă asimilată pentru dobândirea dreptului la concediu pentru creșterea copilului, respectiv venit asimilat în calculul indemnizației de creștere a copilului;

- recunoașterea și a veniturilor realizate în străinătate, obținute simultan cu veniturile realizate în țară, cu condiția să nu se suprapună în decursul aceleiași luni perioadele de activitate și veniturile realizate în țară, respectiv în străinătate, conform prevederilor legale.

1.2 Ordin 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă - publicat în Monitorul Oficial nr. 1180 din data de 9 decembrie 2022

Ordinul 2171/2022 detaliază noile clauze minime ce trebuie incluse în conținutul contractului individual de muncă conform prevederilor Legii 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precizând astfel:

- contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru;

- prin negociere între părți, contractul individual de muncă poate cuprinde și clauze specifice, potrivit legii.

1.3 Ordonanța de urgență nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative - publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 din data de 9 decembrie 2022

adoptive parents as an equivalent period for acquiring entitlement to childcare leave and childcare allowance;

- recognition of the abroad income, realized simultaneously with in-country related income, provided that during the same month the periods of activity abroad do not overlap with the periods of in-country activity and related income, according to the legal provisions.

1.2 Order 2171/2022 for approving the framework template of the individual employment contract – published in the Official Gazette no. 1180 from 9 December 2022

The Order 2171/2022 details the new minimum clauses that must be included in the content of the individual employment contract, according to the provisions of the Law 283/2022 for the amendment and completion of the Law no. 53/2003 – Labor Code, outlining the following:

- the individual employment contract concluded between the employer and the employee will mandatory include at least the elements set out in the framework template;

- following the parties negotiation, the individual employment contract can also include specific clauses, according to the law.

1.3 Emergency Ordinance no. 168/2022 on certain fiscal-budgetary measures, the extension of some deadlines, as well as for the amendment and completion of some normative acts – published in the Official Gazette no. 1186 from 9 December 2022

Începând cu data de 01 Ianuarie 2023, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile;

b) venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.000 lei/lună inclusiv.

Această măsură se aplică veniturilor aferente perioadei ianuarie – decembrie 2023, inclusiv pentru salariații din sectorul agricol și industria alimentară care nu beneficiază de facilitățile fiscale prevăzute de lege, dar și veniturilor obținute în baza unui raport de serviciu.

În perioada 1 ianuarie 2023 — 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră.

1.4 Hotărârea nr. 1447/2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată - publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 din data de 9 decembrie 2022

Starting with 1st January 2023, in the case of full-time employees hired under an individual employment contract, recorded as primary employment function, the amount of RON 200/month representing salary related income is exempted of salary income tax and social security contributions, if the following conditions are simultaneously met:

a) the level of the gross monthly basic salary established according to the individual employment contract, without including bonuses and other additions, is equal to the level of the minimum gross wage per country guaranteed in payment established by Government Decision, in force in the month to which the incomes are related;

b) the gross salary related income based on the same individual employment contract, for the same month, does not exceed the level of RON 4,000 / month inclusively.

This measure applies to income related to the period January – December 2023, including the employees in the agricultural sector and food industry who do not benefit from the tax incentives provided by law, but also to the income granted based on a service report.

Between 1st January 2023 and 31st December 2028, for the construction sector, the minimum gross wage is set, without including allowances, bonuses and other additions, at the amount of RON 4,000 /month, for a normal work schedule on average of 165.333 hours per month, representing an average of 24.194 lei / hour.

1.4 Decision no. 1447/2022 for establishing the minimum gross base wage starting with 01.01.2023 published in the Official Gazette no. 1186 from 9 December 2022

Începând cu data de 01.01.2023, valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată se majorează la 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/oră.

Salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată nu include sporuri și alte adaosuri.

1.5 Legea nr. 369/2022 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023 – publicată în Monitorul Oficial nr. 1215 din data de 19 decembrie 2022

Câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023 este de 6.789 lei.

1.6 Legea nr. 367/2022 privind dialogul social – publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din data de 22 decembrie 2022

Principalele prevederi ale Legii 367/2022 privind dialogul social fac referire la:

- extinderea obligației de inițiere a negocierii colective și în cazul angajatorilor cu un număr de cel puțin 10 salariați și modificarea termenelor privind inițierea negocierii, precum și durata negocierii la maxim 45 de zile calendaristice, cu posibilitatea prelungirii cu acordul părților;
- includerea prevederilor suplimentare privind alegerea reprezentanților salariaților (ex. numărul reprezentativ al reprezentanților salariaților, modalitatea de organizare a votului în alegerea reprezentanților salariaților, principalele atribuții ale reprezentanților salariaților, etc.);
- indicarea elementelor recomandate a fi prevăzute în contractele colective de muncă, încheiate la nivel de unitate;
- noi prevederi în zona de informare și consultare a salariaților;
- dezvoltări legislative privind regimul sancționator.

Starting with the date of 01 January 2023, the value of the minimum gross base wage is increased to RON 3,000/ month, for a normal working schedule with an average of 165.333 hours/ month, representing RON 18.145/ hour.

The minimum gross wage per country does not include increments or other additions.

1.5 Law no. 369/2022 of the state social insurance budget for 2023 – published in the Official Gazette no. 1215 from 19 December 2022

The gross average salary used to base the state social insurance budget for 2023 is of RON 6,789.

1.6 Law nr. 367/2022 on social dialogue –published in the Official Gazette no. 1238 from 22 December 2022

The main provisions of the Law 367/2022 on social dialogue are related to:

- the extension of the obligation to initiate collective negotiations also in case of Employers with a number of at least 10 employees and amendment of the deadlines for initiating the negotiation, as well as the duration of the negotiation to a maximum 45 calendar days, that can be prolonged by mutual agreement;
- the inclusion of additional provisions regarding the election of employees' representatives (e.g. the number of employees' representatives, the method of organizing the vote in the election of employees' representatives, the main duties of employees' representatives);
- additional provisions regarding the recommended elements to be provided in the collective labor contracts, concluded at unit level;
- new provisions in the area of information and consultation of employees;
- new provisions regarding the applicable penalties system.

1.7 Ordinul nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor – publicat în Monitorul Oficial nr. 1241 din data de 22 decembrie 2022

Prezentul act normativ reglementează:

- lista documentelor justificative, precum și termenul de prezentare a acestor documente angajatorului, de la momentul solicitării concediului de îngrijitor,
- lista problemelor medicale grave în baza cărora salariatul poate solicita concediul de îngrijitor.

1.8 Hotărârea nr. 1577/2022 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 - publicată în Monitorul Oficial nr. 6 din data de 4 ianuarie 2023

Principalele modificări aduse Normelor metodologice de aplica a Legii nr. 210/1999 – privind concediul paternal, fac referire la:

- Definirea beneficiarului concediului de paternitate cu durata de 10 zile lucrătoare ca fiind tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat;
- Posibilitatea de a beneficia de concediu de paternitate în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, în baza solicitării scrise adresate angajatorului;
- Indemnizația aferentă concediului paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și se include în veniturile impozabile ale salariatului;
- Tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediul paternal se

1.7 Order no. 2172/3829/2022 regarding the granting of carer's leave – published in the Official Gazette no. 1241 from 22 December 2022

The current legislative order regulates:

- the list of justifying documents, as well as the deadline for presenting these documents to the Employer, from the moment the carer's leave has been requested;
- the list of serious medical diseases based on which the employee can request the carer's leave.

1.8 Decision no. 1577/2022 for the amendment of the Methodological Norms for the application of the Law no. 210/1999 – regarding paternity leave, approved by Government Decision no. 244/2000 – published in the Official Gazette no. 6 from 4 January 2023

The main amendments of the methodological norms for the application of the Law no. 210/1999 – regarding paternity leave, are referring to:

- Defining the 10 working days paternity leave beneficiary as the father of the new-born child, who effectively participates in its care, irrespective if the child is born of marriage, out of wedlock or adopted;
- The possibility to benefit of paternity leave during the first 8 weeks after the birth of the child, based on the written request addressed to the employer;
- The paternity leave allowance is paid from the employer's salary fund and is included in the taxable income of the employee;
- The father of the new-born child, who participates in his care, has the right to a paid paternity leave of 15 working days, by increasing the duration of the paternity leave of 10 working days by another 5 working days, if he has obtained the certificate of completion of a course of childcare. The right to increase the duration of paternity leave is granted for each new-born child on the basis of the certificate of

acordă pentru fiecare copil nou-născut pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut;

- În cazul decesului mamei copilului, în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

- a) indemnizație egală cu indemnizația de maternitate, cuvenită mamei decedate, acordată în cazul în care tatăl nu îndeplinește stagiul de asigurare pentru a beneficia de dreptul la concediu medical;
- b) indemnizația aferentă concediului de maternitate raportată la veniturile tatălui, acordată în cazul în care acesta îndeplinește stagiul de asigurare pentru a beneficia de dreptul la concediu medical.

Această indemnizație se suportă din fondul de salarii al angajatorului la care tatăl își desfășoară activitatea.

1.9 Legea nr. 34/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal - publicată în Monitorul Oficial nr. 36 din data de 12 ianuarie 2023

Începând cu veniturile lunii februarie 2023, în categoria beneficiilor salariale neimpozabile acordate de angajator în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat se adaugă și:

- contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, plătite în scopul personal al contribuabilului, indiferent dacă activitatea se desfășoară individual sau într-o formă de asociere, în limita a 400EUR/an/participant.

of completion of the childcare course, regardless of its issuance date

- In the case of the death of the child's mother, during childbirth or during maternity leave, the child's father is entitled to the following benefits, as the case may be:

- a) an allowance equal to the maternity allowance, due to the deceased mother, granted if the father does not complete the insurance period to benefit from the right to medical leave;
- b) a maternity related allowance granted in accordance with the father's income, for the case when he fulfils the insurance period to benefit from the right to medical leave.

This allowance is borne from the salary fund of the employer where the father works.

1.9 Law no. 34/2023 for the amendment and completion of Law no. 227/2015 on the Fiscal Code - published in the Official Gazette no. 36 from 12 January 2023

Starting with February 2023 income, in the category of non-taxable benefits granted by the employer within the monthly cap of maximum 33% of the gross monthly salary corresponding to the job position of the employee it is included also:

- the value of subscriptions for the use of sports facilities in order to practice sports and physical education for the purpose of maintenance, prophylactic or therapeutic offered by suppliers whose activities are included in CAEN codes 9311, 9312 or 9313, as well as the value of subscriptions, offered by the same supplier acting in own name or as an intermediary, which include both medical services and the right to use the sports facilities, paid for the personal purpose of the employee, regardless of whether the activity is carried out individually or in a form of association, within the limit of EUR 400/ year/participant.

Veniturile acordate în limita plafonului menționat mai sus nu se cuprind în baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale, al contribuțiilor de asigurări sociale de sănătate și nici în baza de calcul al contribuției asiguratorie pentru muncă.

Sumele suportate în același scop de angajați vor fi deductibile în aceleași limite pentru determinarea venitului salarial impozabil.

The income granted within the abovementioned cap is not included in the basis for calculating social insurance contributions, social health insurance contributions, nor in the basis for calculating the insurance contribution for work.

The amounts incurred for the same purpose by employees will be deductible within the same limit for determining taxable salary income.



Editors of the issue:

Anca Lamba

Manager, HR & Payroll Services, Mazars

anca.lamba@mazars.ro

Ana-Maria Ionescu

Senior Consultant, HR & Payroll Services, Mazars

ana-maria.ionescu@mazars.ro

Contacts

Catalina Calinescu

Director, HR & Payroll Department, Mazars

catalina.calinescu@mazars.ro

Mazars is an internationally integrated partnership, specialising in audit, accountancy, advisory, tax and legal services*. Operating in over 95 countries and territories around the world, we draw on the expertise of 47,000 professionals – 30,000 in Mazars' integrated partnership and 17,000 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