



Payroll Newsletter
April - May 2023

mazars

Contents

- 1.1. Increasing the duration for accommodation leave
- 1.2. Amendments to the Law 367/2022 – regarding social dialogue and to the Law 53/2003 – regarding Labor Code
- 1.3. New obligations for the employers once with the publication of the EU Directive 2023/970 regarding salary transparency and equal pay

1.1. Creșterea duratei concediului de acomodare pentru părinții care au adoptat un copil

Conform Legii nr. 70/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura de adopție, începând cu data de 02 Aprilie 2023, adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare, care realizează venituri supuse impozitului pe venit din activități salariale și asimilate acestora sau, după caz, din activități independente, drepturi de autor ori activități agricole, poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum doi ani (anterior era de maximum un an), care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară (85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii doi ani anteriori datei emiterii hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adopției, cuantumului maxim nu poate depăși 8500 de lei).

1.2. Modificări aduse Legii 367/2022 – privind dialogul social și Legii 53/2003 – privind Codul Muncii

În Monitorul Oficial nr. 459 din data de 25.05.2023 a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 42 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 – privind dialogul social, dar și a Legii nr. 53/2003 – privind Codul muncii.

Principalele amendamente aduse Legii dialogului social se referă la:

- Extinderea termenului la 15 zile calendaristice (de la 5 zile calendaristice), acordat angajatorului de la data inițierii procedurii de negociere pentru organizarea primei ședințe de negociere;
- Se clarifică faptul că toate organizațiile sindicale pot declanșa conflict colectiv de muncă;

1.1. Increasing the duration of accommodation leave for parents who have adopted a child

According to Law no. 70/2023 for the amendment and completion of Law no. 273/2004 regarding the adoption procedure, starting from April 2, 2023, the adopter or, optionally, any of the spouses of the adoptive family, who earns salary related income subject to income tax, as the case may be, or from independent activities, intellectual property rights or agricultural activities, is entitled to accommodation leave with a maximum duration of two years (previously the maximum length of adoption leave was of one year), which also includes the period of custody the child for adoption, as well as a monthly allowance (85% of the average net income achieved in the last 12 months of the last two years prior to the date of issuance of the court decision of custody for adoption, the maximum amount cannot exceed RON 8500).

1.2. Amendments to the Law 367/2022 – regarding social dialogue and to the Law 53/2003 – regarding Labor Code

In the Official Gazette no. 459 from 25 May 2023 was published the Emergency Ordinance no. 42 for amending and supplementing the Law no. 367/2022 - on social dialogue, and the Law no. 53/2003 - on the Labour Code.

The main amendments to the Law on Social Dialogue concern:

- Extending the deadline to 15 calendar days (from 5 calendar days), given to the employer from the date of the initiation of the negotiation procedure for the organisation of the first negotiation meeting;
- Clarification that all trade union organisations can initiate collective labor dispute;

- Pe toată durata participării la grevă, contractul individual de muncă sau raportul de serviciu se poate suspenda la inițiativa angajatului, și nu de drept astfel cum era reglementat până în prezent;
- Orice intervenție din partea angajatorilor, a autorităților publice în alegerea reprezentanților salariaților ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri va fi sancționată cu amendă de la 30.000 la 50.000 de lei.

- During the participation in the strike, the individual employment contract or employment relationship may be suspended at the initiative of the employee, and not by right as it was previously regulated;

- Any interference by employers or public authorities in the election of employee representatives or in preventing such elections from taking place will be punishable by a fine of RON 30,000 to RON 50,000.

În ceea ce privește Codul muncii, principalele modificări fac referire la:

With regard to the Labour Code, the main changes relate to:

- Reglementarea concediului de îngrijitor ca fiind plătit, neinclus în durata concediului de odihnă și constituind vechime în muncă și specialitate;
- Corelarea cu noua lege a dialogului social în privința obligativității negocierii colective în cazul angajatorilor cu cel puțin 10 angajați, în loc de 21 de salariați;
- Stabilirea competenței tribunalului ca instanță competentă pentru judecarea conflictelor individuale și colective de muncă.

- Regulating carer's leave as paid time off, not included in the duration of annual leave and constituting seniority in work and speciality;

- Correlation with the new law on social dialogue regarding the obligation to collective negotiation for employers with at least 10 employees instead of 21 employees;

- Establishing the jurisdiction of the court as the competent court to judge individual and collective labour disputes.

1.3. Noi obligații de îndeplinit de către angajatori odată cu publicarea Directivei (UE) 2023/970 – privind transparența salarială și egalitatea de remunerare

1.3. New obligations for employers once with the publication of EU Directive 2023/970 – regarding salary transparency and equal pay

Principalele aspecte vizate de Directiva (UE) privind transparența salarială ce trebuie transpuse în legislația locală în termen de 3 ani și avute în vedere de către angajatori fac referire la:

The main aspects of the EU Directive regarding salary transparency, to be transposed to the local regulations within 3 years period and taken into consideration by the Employers, are related to:

- Asigurarea transparenței salariale anterior angajării, încă din interviul de recrutare candidații având dreptul de a primi informații privind nivelul initial al remunerației sau intervalul acesteia, precum și criteriile obiective pe baza cărora angajatorul a stabilit nivelul remunerației postului respectiv;
- Asigurarea transparenței salariale pe durata derulării raporturilor de muncă, prin asigurarea dreptului salariaților de a fi informați anual de către angajator cu privire la nivelul salarial individual, niveluri medii, defalcare pe sexe, precum și criteriile obiective și neutre din punct de vedere al sexului utilizate pentru a defini evoluția lor salarială și avansarea în carieră;
- Eliminarea clauzelor de confidențialitate privind salariul propriu, în măsura în care divulgarea informațiilor privind salariile are drept scop asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru muncă de aceeași valoare.
- Ensuring pre-employment salary transparency, with candidates during recruitment process having the right to receive information regarding the initial salary payment or the salary range, as well as the objective criteria based on which the Employer has set the value of the salary rights of the respective job position;
- Ensuring salary transparency during employment relationships, by granting the right to employees to be informed annually by the Employer regarding the individual salary entitlement, as well as average salaries, split per gender, as well as the objective criteria and neutral from a gender perspective that the Employer has considered in order to define the salary evolution and career promotion;
- Remove of the confidentiality clause in respect of the own salary, insofar as the disclosure of remuneration elements is intended to ensure the respect for the right to equal pay for men and women for equal work or for work of equal value.

Editors of the issue:

Anca Lamba

Senior Manager, HR & Payroll Services,
Mazars

anca.lamba@mazars.ro

Alina Cojocariu

Senior Consultant, HR & Payroll Services,
Mazars

alina.cojocariu@mazars.ro

Ana-Maria Manole

Senior Consultant, HR & Payroll Services,
Mazars

ana-maria.manole@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 90 countries

and territories around the world, we draw on the expertise of 40,400 professionals – 24,400 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.