



Employment Flash News No. 10/2022

October 21st, 2022

Latest news in the labor law field

Regarding a series of legal amendments to the Labour Code and implications for employment relations

The Law no. 283/17.10.2022 amending and supplementing Law no. 53/2003 - Labour Code and the Government Emergency Ordinance no. 57/2019 on the Administrative Code was published in the **Official Gazette no. 1013 dated October 19, 2022.**

This law transposes the Directive (EU) 2019/1158 on the work-life balance of parents and carers (the "Work-Life Balance Directive", as well as the Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable work conditions in the European Union (the "Transparent Working Conditions Directive").

Info Dreptul muncii Nr. 10/2022

21 octombrie 2022

Noutăți în domeniul dreptului muncii

Cu privire la o serie de modificări legislative ale Codului Muncii și implicațiile acestora pentru relațiile de muncă

Legea nr. 283/17.10.2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ a fost publicată în **Monitorul Oficial nr. 1013 din data de 19 octombrie 2022.**

Această lege transpune Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor (Directiva „Work-Life Balance”), precum și Directiva (UE) 2019/1152 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană (“Directiva privind transparența condițiilor de muncă”)

Contact:



Roxana Abrașu
Partner

Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



The provisions introduced by the new law focus on a series of essential employment aspects, out of which we mention the main ones:

Additional/changed items to be included in the initial informing of the employee

The following information also has to be reflected within the individual employment agreement, as the case may be:

- if the employee does not have a fixed workplace (working in different locations) - it will be clarified whether travelling between locations/places is provided or paid for by the employer, as the case may be;
- other constituent elements of the salary rights, outlined separately, the frequency and method of salary payment;
- the conditions for the performing and compensating/payment of overtime;
- where the case, arrangements for the organization of shift work;
- the conditions of applicability of a probationary period, if such is provided;

Prevederile introduse prin noua lege se concentrează pe o serie de aspecte esențiale din domeniul dreptului muncii, dintre care menționăm principalele:

Elemente suplimentare / modificate de cuprins în informarea salariaților

Următoarele informații vor trebui reflectate și în contractul individual de muncă, după caz:

- dacă salariatul nu are un loc de muncă fix (desfășurând activitatea în locuri de muncă diferite) – se va clarifica dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății și metoda de plată a salariului;
- condițiile de efectuare și de compensare / plată a orelor suplimentare;
- dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- condițiile perioadei de probă, dacă se stabilește o perioadă de probă;

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- the employer's payment of private medical insurance, additional contributions to the employee's voluntary or occupational pension, in accordance with the law, and the granting, at the employer's initiative, of any other rights (*cash benefits granted or paid by the employer as a result of the employee's professional activity, where applicable*).

Note: The new official template of the individual employment agreement will be established by Ministerial Order within 30 days from the date of publication of the new law in the Official Gazette and will be available on the Labour Inspectorate's website.

Working time. Flexible work arrangements

- new definitions are introduced, i.e., for working program (schedule) and manner (model) of organizing work;
- the employee may request, and the employer may establish, with the agreement of the employee, individualized (flexible) work schedules, including for employees on carer's leave, which may have a limited duration - i.e., *adaptation of working hours, including through the use of remote working arrangements*,

- suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi (*avantaje în bani acordate sau plătite de angajator ca urmare a activității profesionale a salariatului, după caz*).

Notă: Noul model oficial al contractului individual de muncă va fi stabilit prin Ordin de Ministru în 30 de zile de la data publicării noii legi în Monitorul Oficial și va fi pus la dispoziție pe site-ul Inspecției Muncii.

Timpul de lucru. Organizare flexibilă

- sunt introduse noi definiții, respectiv pentru programul de lucru și pentru modelul de organizare a muncii;
- salariatul poate solicita, iar angajatorul poate stabili, cu acordul salariaților, programe individualizate (flexibile) de muncă, inclusiv pentru salariații care beneficiază de concediu de îngrijitor, programe care pot avea durata limitată în timp - i.e., *adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă*

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



flexible work schedules, individualized work schedules or reduced working time;

- if the employer refuses the employee's request for flexible working time arrangements, the employer must justify such refusal in writing within 5 days of receiving the request;
- in case of individualized work schedules on limited durations, the employee has the right to return to the original work schedule, as a rule, at the end of the agreed period, although exceptions may apply in the event of a change in the original circumstances.

A new type of leave – carer's leave

- Carer's leave is granted to employees in order to provide personal care or support to a relative or person living in the same household as the employee, who needs care or support due to a serious medical condition;
- Upon written request of the employee, the employer will grant carer's leave for a duration of 5 working days in a calendar year; longer durations may be determined by the

sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru;

- în cazul în care angajatorul refuză solicitarea salariatului pentru organizarea flexibilă a timpului de lucru, angajatorul va trebui să-și motiveze răspunsul în scris, în termen de 5 zile de la primirea solicitării;
- în cazul unui program de lucru individualizat, pe durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial, ca regulă, la sfârșitul perioadei convenite, putând exista excepții în cazul schimbării circumstanțelor inițiale.

Un nou tip de concediu – concediul de îngrijitor

- Concediul de îngrijitor se acordă în vederea oferirii de către salariat de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave;
- La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul va acorda concediu de îngrijitor cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic; durate

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



applicable collective labour agreement or by special laws;

- carer's leave is not included in the duration of annual leave and constitutes seniority in employment and in the specialty;
- during carer's leave, employees are insured under the social health insurance system without payment of contributions, this period constituting a contribution period for establishing the right to unemployment allowance and temporary incapacity allowance, as per the law.

Note: Serious medical problems and the conditions for granting carer's leave will be established by ministerial order, to be issued within 30 days from the publication of the present law in the Official Gazette.

Days off for family emergencies

- this right is granted if the employee needs to be absent from work in unforeseen circumstances caused by a family emergency due to illness or accident, which makes the employee's immediate presence indispensable;

mai mari pot fi stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin legi speciale;

- durata concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului anual de odihnă și constituie vechime în muncă și în specialitate;
- pe durata concediului de îngrijitor, salariații sunt asigurați în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, această perioadă constituind stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, în acord cu legea.

Notă: Problemele medicale grave și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se vor stabili prin ordin de ministru, ce se va emite în decurs de 30 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial.

Zile libere pentru urgențe familiale

- acest drept se acordă dacă salariatul are nevoie să absenteze de la muncă, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului;

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- the maximum duration of this entitlement is 10 working days in a calendar year;
 - this entitlement is granted subject to prior notification of the employer and to the recovery of the period of absence;
 - the employer and the employee agree on the arrangements for recovering the period of absence in this context.
- durata maximă a acestui drept este de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic;
 - acest drept se acordă în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente;
 - angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență în acest context.

Amendments regarding the content and implementation of internal regulations

- Two additional requirements are introduced in the minimum statutory content of the internal regulations: (i) rules on prior notice; (ii) information on the general training policy for employees, if any.
- It is expressly stated that the employer must bring the internal rules to the employee's acknowledgement on the first day of work, ensuring proof that this obligation has been fulfilled;
- As methods of informing employees, paper or electronic communication is acceptable (provided that the document is accessible to

Modificări privind conținutul și implementarea regulamentului intern

- Se introduc două cerințe suplimentare în conținutul minim prevăzut de lege pentru regulamentul intern: (i) reguli referitoare la preaviz; (ii) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.
- Se precizează expres că angajatorul trebuie să aducă regulamentul intern la cunoștința salariatului în prima zi de lucru, făcând dovada îndeplinirii acestei obligații;
- Ca metode de aducere la cunoștința salariaților, se acceptă comunicarea pe suport hârtie sau în format electronic (cu condiția ca documentul

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



the employee and can be stored and printed by the employee).

Prohibitions regarding probation period

- Prohibition to establish a new probationary period also for cases where, within 12 months, the same parties conclude a new individual employment agreement, for the same position and duties.

New right recognized for employees

- The right of an employee who has completed his probationary period and has a work seniority of 6 months with the same employer to request a transfer to a vacant position involving more favourable working conditions;
- The employer is obliged to respond in writing, in a justified manner, within 30 days of the employee's request to exercise this right.

Dismissal prohibitions and correlated rights

- The new law introduces new prohibitions on dismissal, i.e., for the exercise of employees' rights regarding information on the essential elements of the employment relationship, individualized work programs, probationary

să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta).

Interdicții cu privire la perioada de probă

- Interdicția stabilirii unei noi perioade de probă și pentru 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.

Un nou drept recunoscut salariaților

- Dreptul salariatului care și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de 6 luni la același angajator de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile;
- Angajatorul are obligația de a răspunde motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la solicitarea salariatului pentru exercitarea acestui drept.

Interdicții la concediere și drepturi corelative

- Sunt prevăzute noi interdicții la concediere, respectiv pentru exercitarea drepturilor salariaților cu privire la informarea asupra elementelor esențiale ale relației de muncă, programe individualizate de muncă, perioada

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



period, vocational training programs, as well as for the exercise of rights expressly recognized by law under Article 39 para. (1) of the Labour Code;

- Also, employees may not be dismissed during paternity leave, carer leave or during absence from work due to family emergencies;
- As a rule, employees who consider that they have been dismissed for exercising the abovementioned rights may request the employer to provide in writing additional justification for the dismissal decision in these specific cases.

Other specific aspects addressed in the new law

- Employees will be able to refer to the Labour Inspectorate if the employer does not inform them of all the elements required by law;
- Employees will be able to raise a challenge in court and claim compensation for damages suffered as a result of the employer's failure to inform them (*previously, the law provided a 30-day term calculated from employer's failure to inform the employees accordingly*);

de probă, programe de formare profesională, precum și pentru exercitarea drepturilor recunoscute expres de lege conform art. 39 alin. (1) din Codul Muncii;

- De asemenea, salariații nu pot fi concediați pe durata concediului de paternitate, a concediului de îngrijitor sau a absenței de la locul de muncă din cauza urgențelor familiale;
- Ca regulă, salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor de mai sus pot solicita angajatorului prezentarea în scris, suplimentar, a motivelor pe care s-a fundamentat decizia de concediere în aceste cazuri specifice.

Alte teme specifice abordate în noua lege

- Salariații vor putea sesiza Inspekția Muncii în cazul în care angajatorul nu îi informează cu privire la toate elementele prevăzute de lege;
- Salariații vor putea sesiza instanța și solicita despăgubiri pentru prejudiciul suferit în urma neîndeplinirii obligațiilor de informare din partea angajatorului (*anterior, pentru exercitarea acestui drept era prevăzut un termen*

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- New fines are provided for non-compliance/non-granting of rights introduced by the provisions of this law;
- The scope of application of the Labour Code is extended to include the category of employed persons (regardless of nationality) who are legally working for an employer with headquarters established in Romania;
- Employees retain the rights acquired prior to the granting of the leaves referred to in Article 51 para. (1) of the Labour Code, and during carer's leave or the absence for family emergencies also for the period of such leaves / absences;
- The granting of paternity leave is not conditional on the period of service or length of service and the employer has the obligation to grant it in accordance with the law;
- The duration of carer's leave and the period of absence for family emergencies are considered as periods of work, for the purposes of determining annual leave;

de 30 de zile de la neîndeplinirea obligației de informare);

- Sunt prevăzute noi amenzi pentru nerespectarea / neacordarea drepturilor introduse prin prevederile prezentei legi;
- Sfera de aplicare a Codului Muncii se extinde și pentru categoria persoanelor angajate (indiferent de cetățenie), care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România;
- Mentținerea drepturilor dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la art. 51 alin. (1) din Codul Muncii, a concediului de îngrijitor sau a absentării pentru urgențe familiale și pe durata acestor concedii / absențe;
- Necondiționarea acordării concediului paternal de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă și obligația angajatorului de a-l acorda în condițiile legii;
- Luarea în calcul drept perioade de activitate, pentru stabilirea concediului de odihnă anual, inclusiv a duratei concediului de îngrijitor și a perioadei de absență pentru urgențe familiale;

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- The possibility to work for different employers, but without overlapping working schedules;
- Increased focus on adverse treatment towards employees and introduction of specific provisions in this field.

For ongoing employment contracts: additional information on the conditions applicable to the employment relationship shall be provided by the employer within a maximum of 30 working days from the date of receipt of the employee's written request in this sense; the absence of such a request shall not preclude the application of certain established minimum entitlements, as per the law.

The Law no. 275/30.09.2022 rejecting the Government Emergency Ordinance No. 37/2021 amending and supplementing Law No. 53/2003 - Labour Code was published in the **Official Gazette no. 961 dated September 3, 2022.**

- Prestarea de activitate pentru angajatori diferiți, însă fără suprapunerea programului de lucru;
- O atenție sporită asupra tratamentelor adverse împotriva salariaților și introducerea unor prevederi specifice în acest sens.

Pentru contractele de muncă în curs: informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului; lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea anumitor drepturi minime, stabilite în conformitate cu legea.

Legea nr. 275/30.09.2022 privind respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în **Monitorul Oficial nr. 961 din data de 3 septembrie 2022.**

Contact:



Roxana Abrașu
Partner
Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



As per the effect of the rejection law, the GEO that used to establish derogations for microenterprises from the obligation to have job descriptions prepared in writing annexed to the individual employment agreements and internal regulation established at company level, is no longer applicable.

As such, all employers have to ensure that employees have job descriptions prepared in writing, as part of the individual employment agreements, and to implement internal regulation at company level.

You can find out more about how we process your personal data [here](#).
You may unsubscribe [here](#) at any time.

Ca efect al prezentei legi de respingere, nu mai este aplicabila OUG care stabilea derogări pentru microîntreprinderi de la obligația de a avea fișe de post întocmite în scris, anexate la contractele individuale de muncă și de a implementa regulamentul intern întocmit la nivelul societății.

Astfel, toți angajatorii trebuie să se asigure că salariații au fișe de post întocmite în scris, ca parte a contractelor individuale de muncă și să implementeze regulamentul intern la nivel de societate.

Mai multe detalii despre modul în care îți procesăm datele găsești [aici](#).
Vă puteți dezabona oricând accesând acest [link](#).

Contact:



Roxana Abrașu
Partner

Head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro