



Employment Flash News No. 13/2022

December 23rd, 2022

Latest news in the labor law field

On granting the carer's leave

The **Ministerial Order no. 2172/2022** on granting the carer's leave was published in the **Official Gazette no. 1241** dated **December 22, 2022**.

The new Order provides a number of conditions applicable in case of granting the carer's leave, in particular with regard to the documents that the employee has to provide as proof of:

- the fact that the person to whom the employee has provided care or support is a relative or a person living in the same household;
- the existence of the serious medical condition which prompted the employee's request for carer's leave.

Info Dreptul muncii Nr. 13/2022

23 decembrie 2022

Noutăți în domeniul dreptului muncii

Cu privire la acordarea concediului de îngrijitor

Ordinul nr. 2172/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor a fost publicat în **Monitorul Oficial nr. 1241** din data de **22 decembrie 2022**.

Noul Ordin reglementează o serie de condiții cu privire la acordarea concediului de îngrijitor, în special cu privire la documentele pe care salariatul trebuie să le prezinte pentru a face dovada:

- faptului că persoana căreia salariatul solicitant i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta;
- existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Contact:



Roxana Abrașu
Partner

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

In addition, attached to the new Order is the list of serious medical conditions on the basis of which the employee may request carer's leave.

Regarding the new Social Dialogue Law

The Law no. 367/19.12.2022 on the Social Dialogue was published in the **Official Gazette no. 1238** dated **December 22, 2022**.

The present law introduces numerous changes in the domain that it regulates, which require a case-by-case analysis to determine the concrete impact in practice.

Among the most important changes and new aspects in this field, we mention the following (organized below, in relation to the main categories of regulation):

Information/consultation

The new law puts focus on new obligations to inform and consult employees/workers (represented according to the new provisions) on issues such as:

De asemenea, anexata la noul Ordin este lista problemelor medicale grave în baza cărora salariatul poate solicita concediu de îngrijitor.

Cu privire la noua Lege a Dialogului Social

Legea nr. 367/19.12.2022 privind Dialogul Social a fost publicată în **Monitorul Oficial nr. 1238** din **data de 22 decembrie 2022**.

Prezenta lege aduce numeroase modificări în domeniul reglementat, care presupun necesitatea unei analize de la caz la caz pentru a determina impactul concret din practică.

Dintre cele mai importante modificări și noutăți în acest sens menționăm (grupate mai jos, prin raportare la principalele categorii de reglementare):

Informarea/consultarea

Noua lege pune un accent particular pe noi obligații de informare și consultare a salariaților/lucrătorilor (reprezențați conform noilor prevederi) cu privire la aspecte precum:

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



- recent developments and likely developments in the company's activities and economic situation;
 - decisions that may lead to significant changes in work organisation, contractual relations or employment relationships, including but not limited to: situations of transfer of undertakings, acquisitions, mergers, collective redundancies, closures of production units, etc.;
 - if trade union organisations are not established at unit level, at least once a year, the employer must organise a public information session on employees' rights, at the request of the trade union federations, in accordance with the law;
- evoluția recentă și evoluția probabila a activităților și a situației economice a societății;
 - deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc.;
 - dacă nu sunt constituite organizații sindicale la nivel de unitate, cel puțin o dată pe an, angajatorul va trebui să organizeze o sesiune publică de informare privind drepturile salariaților, la cererea federațiilor sindicale, în condițiile legii;

Trade unions

The conditions for setting up trade unions are simplified - for example, a trade union may be set up with at least 10 employees/workers from the same entity or at least 20 employees/workers from different entities from the same collective bargaining sector (*the current law provides for the condition of at least 15 employees from the same establishment to establish a trade union*).

Sindicatetele

Sunt simplificate condițiile pentru constituirea sindicatelor – spre exemplu, un sindicat se va putea constitui cu cel puțin 10 salariați/lucrători din aceeași unitate sau cel puțin 20 de salariați/lucrători din unități diferite din același sector de negociere colectivă (*în prezent, fiind prevăzută condiția existenței a cel puțin 15 salariați din aceeași unitate*).

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



Various changes are provided for regarding the procedures and requirements in this area, such as the establishment and legal personality of associations of trade unions, requirements for acquiring representativity, etc.

In order to obtain representativity at unit level, the number of members of the trade union or, where appropriate, of the component trade unions of the trade union federation, must represent at least 35% of the total number of employees/workers in the unit (*the current law provides the condition of at least half plus one of the unit's employees*).

Employees' representatives

At the level of employers with at least 10 employees/workers, the interests of employees can be promoted by electing employee representatives, if there is no trade union (*at the moment, the Labour Code provides such a possibility for employers with more than 20 employees*);

The new law introduces a whole new chapter on employee/worker representation, aiming for a more concrete regulation of this aspect, providing for the possibility for the employer to facilitate the election process.

Sunt prevăzute diverse modificări cu privire la procedurile și cerințele în domeniu, precum cea de constituire și de obținere a personalității juridice a formelor de asociere a organizațiilor sindicale, cerințe legate de dobândirea reprezentativității etc.

Pentru obținerea reprezentativității la nivel de unitate, numărul de membri ai sindicatului sau, după caz ai sindicatelor componente ale federației sindicale, trebuie să reprezinte cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători ai unității (*în prezent, fiind prevăzută condiția de cel puțin jumătate plus unu dintre salariații unității*).

Reprezentanții salariaților

La nivelul angajatorilor cu minimum 10 salariați/lucrători, pot fi promovate interesele salariaților prin alegerea de reprezentanți ai salariaților, dacă nu exista sindicat (*momentan, Codul Muncii prevede o astfel de posibilitate pentru angajatorii cu peste 20 de salariați*);

Se introduce un întreg capitol nou despre reprezentarea angajaților/lucrătorilor, în ideea unei reglementari mai concrete a acestui aspect, prevăzând posibilitatea angajatorului de a facilita procesul de alegere a acestora.

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



Employee representatives will be elected by a vote of at least half plus one of the total number of employees, with a maximum mandate of two years; their number is determined by joint agreement between the employees/workers and the employer, but if no agreement is reached, the law provides for maximum limits on the number of representatives, depending on the number of employees/workers.

Collective bargaining

Collective bargaining becomes compulsory at the level of entities with at least 10 employees/workers (as opposed to the current minimum of 21 employees), as well as at the level of the collective bargaining sector.

The new law provides some amendments concerning the deadline for collective bargaining in case of the expiry of the previously existing collective agreement, as well as regarding the duration of the collective bargaining process.

New provisions are introduced concerning parties' representation in collective bargaining; as a novelty for employees, it will be possible to be represented by non-representative trade unions, as the case may be and in accordance with the law.

Reprezentanții salariaților vor fi aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților, cu un mandat de cel mult doi ani; numărul lor se stabilește prin acordul comun al salariaților/lucrătorilor cu angajatorul, însă, dacă nu se ajunge la un acord, legea prevede limite maxime pentru numărul de reprezentanți, în funcție de numărul de angajați/lucrători.

Negocierea colectivă

Negocierea colectiva devine obligatorie la nivelul unităților cu cel puțin 10 angajați/lucrători (*față de minimum 21 de salariați, cum se prevede în prezent*), precum și la nivel de sector de negociere colectiva.

Sunt prevăzute anumite modificări cu privire la termenul de declanșare a negocierii colective în situația expirării contractului colectiv de muncă existent, precum și cu privire la durata negocierii colective.

Se introduc noi prevederi referitoare la reprezentarea părților la negocieri colective; ca noutate pentru salariați, aceștia vor putea fi reprezentați și de sindicatele nereprezentative, după caz și în condițiile legii.

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



Collective labour agreements

The new law provides for guideline elements for the content of the collective agreement (without affecting the principle of contractual freedom) - e.g. *measures to harmonise family life with professional objectives, working time and rest time.*

The new law reintroduces the possibility of concluding collective agreements at national level.

Certain changes are introduced regarding the conclusion and registration of the collective agreement (e.g., *under certain conditions, the possibility of registration without the signature of all participants in the negotiation*).

The territorial labour inspectorates will be obliged to issue, upon request, an electronic copy of the collective labour agreement concluded at unit level, as well as any addendum thereto, to any employee/worker of the unit concerned who has made a request to this effect.

Collective labour disputes. Strike

The new law provides for certain specific cases for triggering collective labour disputes and other formalities relating thereto.

Contractele colective de muncă

Sunt prevăzute elemente orientative pentru conținutul contractului colectiv de muncă (fără afectarea principiului libertății contractuale) – e.g., *masurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă.*

Se reintroduce posibilitatea încheierii contractului colectiv de muncă la nivel național.

Se introduc anumite modificări cu privire la încheierea și înregistrarea contractului colectiv de muncă (e.g., *în anumite condiții, posibilitatea înregistrării fără semnătura tuturor participanților la negociere*).

Inspectoratele teritoriale de muncă vor avea obligația de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unității respective care a formulat o cerere în acest sens.

Conflicte colective de muncă. Greva

Sunt prevăzute în plus / modificate anumite cazuri particulare pentru declanșarea conflictelor colective de muncă, precum și alte formalități privitoare la acestea.

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



Under certain conditions, the decision to go on strike may also be taken by non-representative trade unions; in principle, the new law makes it easier to declare / go on strike.

Sanctions

Additional / more serious sanctions are introduced, such as:

- a fine of RON 5,000 (approx. EUR 1,000) for not publishing the collective labour agreement in the Official Gazette, Part V, and for signing it by persons other than the representatives mandated by the parties;
- a fine of up to RON 10,000 (approx. EUR 2,000) for unjustified refusal to register collective labour contracts;
- a fine of up to RON 20,000 (approx. EUR 4,000) for preventing in any way the Labour Inspection from gaining access to the workplace in order to establish possible contraventions in the event of a strike;
- it is a criminal offence to prevent/oblige, by threats or violence, an employee/worker or a

În anumite condiții, hotărârea de a declara grevă se va putea lua și de către sindicatele nerepresentative; în principiu, declanșarea grevei în sine devine mai facilă în urma prevederilor noii legi.

Sanctiuni

Sunt introduse sancțiuni suplimentare / înăsprite spre exemplu:

- amendă de 5.000 RON (aprox. 1.000 EUR) pentru nedepunerea, spre publicare, a contractului colectiv de muncă în Monitorul Oficial, partea a V-a, precum și pentru semnarea acestuia de către alte persoane decât reprezentanții mandatați de părți;
- amendă de până la 10.000 RON (aprox. 2.000 EUR) pentru refuzul nejustificat de înregistrare a contractelor colective de muncă;
- amendă de până la 20.000 RON (aprox. 4.000 EUR) pentru împiedicarea în orice mod a accesului ITM pentru constatarea eventualelor contravenții în cazul unei greve;
- este prevăzută ca infracțiune împiedicarea/obligarea, prin amenințări sau violențe, un angajat/lucrător sau un grup de

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



group of employees/workers to participate in the strike or to work during the strike.

The provisions of the Labour Code, which are contrary to the new law, will be harmonised within 60 days of the publication in the Official Gazette of the new law.

In addition, within 90 days of the entry into force of this Law, the Government Decision on the establishment of collective bargaining sectors and their related codes will be approved.

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

angajați/lucrători să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

Dispozițiile din Codul Muncii, contrare noii legi, vor fi armonizate în termen de 60 de zile de la publicarea acesteia în Monitorul Oficial.

În plus, În termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, va fi aprobată Hotărârea de Guvern referitoare la stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor aferente acestora.

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

Contact:



Roxana Abrașu
Partner

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