



Employment Flash News No. 9/2022

September 6th, 2022

Latest news in the labor law field

Regarding legal provisions in the field of paternal leave

The Government Emergency Ordinance (GEO) no. 117/26.08.2022 for the for amending and supplementing the Law no. 210/1999 on the paternal leave was published in the **Official Gazette no. 845 dated August 29, 2022.**

This GEO partially transposes the Directive (EU) 2019/1.158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on the work-life balance of parents and carers (the “Work-Life Balance Directive”).

Info Dreptul muncii Nr. 9/2022

6 septembrie 2022

Noutăți în domeniul dreptului muncii

Cu privire la legislația din domeniul concediului paternal

Ordonanța de Urgență (OUG) nr. 117/26.08.2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal a fost publicată în **Monitorul Oficial nr. 845 din data de 29 august 2022.**

Această OUG transpune parțial Directiva (UE) 2019/1.158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor (Directiva „Work-Life Balance”).

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 changes introduced by the new GEO focus on the purpose of paternal leave, redefined to also include facilitating the reconciliation of professional and family life for workers who are parents. We therefore present below the main changes and additions brought by the new legal instrument:

- The sphere of application of the Law regarding paternal leave is configured to target workers – *defined as the persons providing an activity based on an employment or service relationship concluded in accordance with the law*, that are also understood to assimilate categories such as:
 - persons providing activity based on management contracts, as per the specific law in this field;
 - directors providing activity based on mandate contracts, as per the companies law;
 - persons providing activity on the basis of individual employment arrangements concluded in accordance with the law

Modificările introduse prin noua OUG se concentrează în jurul scopului acordării concediului paternal, redefinit pentru a cuprinde facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți. Astfel, prezentăm în cele ce urmează principalele modificări și completări aduse de noul act normativ:

- Sfera de aplicare a legii privind concediul paternal este configurată astfel încât să vizeze lucrătorii - *definiți ca fiind persoanele care prestează o activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu încheiat în condițiile legii*, fiind asimilate lucrătorilor și categorii precum:
 - persoane care prestează activitate pe bază de contracte de management, conform legislației specifice în domeniu;
 - directorii care își desfășoară activitatea pe baza contractelor de mandat, în conformitate cu legea societăților;
 - persoanele care își desfășoară activitatea în baza unor convenții individuale de muncă încheiate în conformitate cu legea

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



regarding the organization and functioning of cooperatives;

- The paternal leave shall be granted as follows:

- the father of a newborn child who is a worker is entitled to 10 working days paid paternal leave (*this basic entitlement was previously of 5 working days*);
- if the father of the newborn child has obtained a certificate of completion of the childcare course, the duration of paternal leave granted as per the above shall be increased by 5 working days – this prolongation may now be accessed for each newborn child, regardless of the moment when the required certificate was obtained (*previously, the possible prolongation was of 10 working days, but was only available once*).

privind organizarea și funcționarea cooperativei;

- Concediul paternal se acordă după cum urmează:

- tatăl copilului nou-născut care este lucrător are dreptul la 10 zile lucrătoare de concediu de paternal plătit (*acest drept de bază era anterior de 5 zile lucrătoare*);
- în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut un certificat de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal acordat conform celor de mai sus se majorează cu 5 zile lucrătoare - această prelungire poate fi accesată acum pentru fiecare copil nou-născut, indiferent de momentul în care a fost obținut certificatul necesar (*anterior, prelungirea posibilă era de 10 zile lucrătoare, însă putea fi accesată o singură dată*).

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



- Further, the new provisions outline that employers are obliged to grant this leave to fathers and prohibited to dismiss employees who are on paternal leave (this prohibition does not apply in case of dismissal resulting from judiciary reorganization or bankruptcy of the employer);
- As regards the rights of the paternal leave beneficiary, the new legal provisions also introduce, among others, the following aspects:
 - The rights acquired prior to the granting of paternal leave / that are in the process of being acquired by the worker on the date on which paternal leave begins shall be maintained for the duration of the paternal leave and shall apply also after return from such leave.
 - Upon returning from paternal leave, the worker shall benefit from working conditions that are not less favorable, as well as from any improvement in working conditions to which he would have been entitled if he/she had not taken the leave.
- Mai departe, noile prevederi subliniază obligatia angajatorilor de a acorda acest concediu taților și că nu pot concedia salariații ce se află în concediu paternal (această interdicție nu se aplică în cazul concedierii rezultând din reorganizarea judiciară sau falimentul angajatorului).
- De asemenea, în ceea ce privește drepturile beneficiarului concediului paternal, noile prevederi legale introduc, printre altele, următoarele aspecte:
 - Drepturile dobândite înainte de acordarea concediului paternal / care sunt în curs de dobândire de către lucrător la data începerii concediului paternal se mențin pe durata concediului paternal și se aplică și după întoarcerea din acesta.
 - La întoarcerea din concediul paternal, lucrătorul beneficiază de condiții de muncă care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

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



- Applying a less favorable treatment to the father that requested / has taken paternal leave is strictly prohibited;
- It is expressly clarified that the period of paternal leave represents work, service and specialization seniority and shall be taken into account when determining the rights to be granted in relation thereto;
- In terms of sanctions, a new series of provisions are introduced, as follows:
 - Employer's non-compliance with the obligation to approve and grant the paternal leave or, as case may be with the obligation to maintain the rights of an employee on paternal leave – *administrative fines between RON 4,000 and 8,000 (approx. EUR 800 to 1,600)*;
 - Termination by the employer of the employment or service relationship while the worker is on paternal leave (out of other reasons than those exceptionally permitted by law) - *administrative fines*
- Este strict interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat / a efectuat concediul paternal;
- Se clarifică în mod expres că perioada de concediu paternal reprezintă vechime în muncă, în serviciu și în specializare și se ia în considerare la stabilirea drepturilor care trebuie acordate în raport cu acestea;
- În ceea ce privește sancțiunile, o serie de noi dispoziții sunt introduse, după cum urmează:
 - Nerespectarea de către angajator a obligației de a aproba și acorda concediul paternal sau, după caz, a obligației de a menține drepturile salariatului aflat în concediu paternal - *amenzi contravenționale între 4.000 și 8.000 RON (aprox. între 800 și 1.600 EUR)*;
 - Încetarea de către angajator a raportului de muncă sau de serviciu în timp ce lucrătorul se află în concediu paternal (din alte motive decât cele excepțional permise de lege) - *amenzi contravenționale între*

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



between RON 3,000 and 10,000 (approx. EUR 600 to 2,000);

- Employer's non-compliance with the obligation to ensure the employee returning from paternal leave working conditions that are not less favorable, as well as from any improvement in working conditions, as case may be - *administrative fines between RON 3,000 and 10,000 (approx. EUR 600 to 2,000).*

Lat but not least, within 30 days from the date when this GEO enters into force, the Methodological Norms for the application of the paternal leave law will be accordingly amended.

3.000 și 10.000 RON (aprox. între 600 și 2.000 EUR);

- Nerespectarea de către angajator a obligației de a asigura salariatului care se întoarce din concediul paternal condiții de muncă care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă, după caz - *amenzi contravenționale între 3.000 și 10.000 RON (aprox. între 600 și 2.000 EUR).*

Nu în ultimul rând, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei OUG, Normele metodologice de aplicare a legii privind concediul paternal vor fi modificate în mod corespunzător.

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