

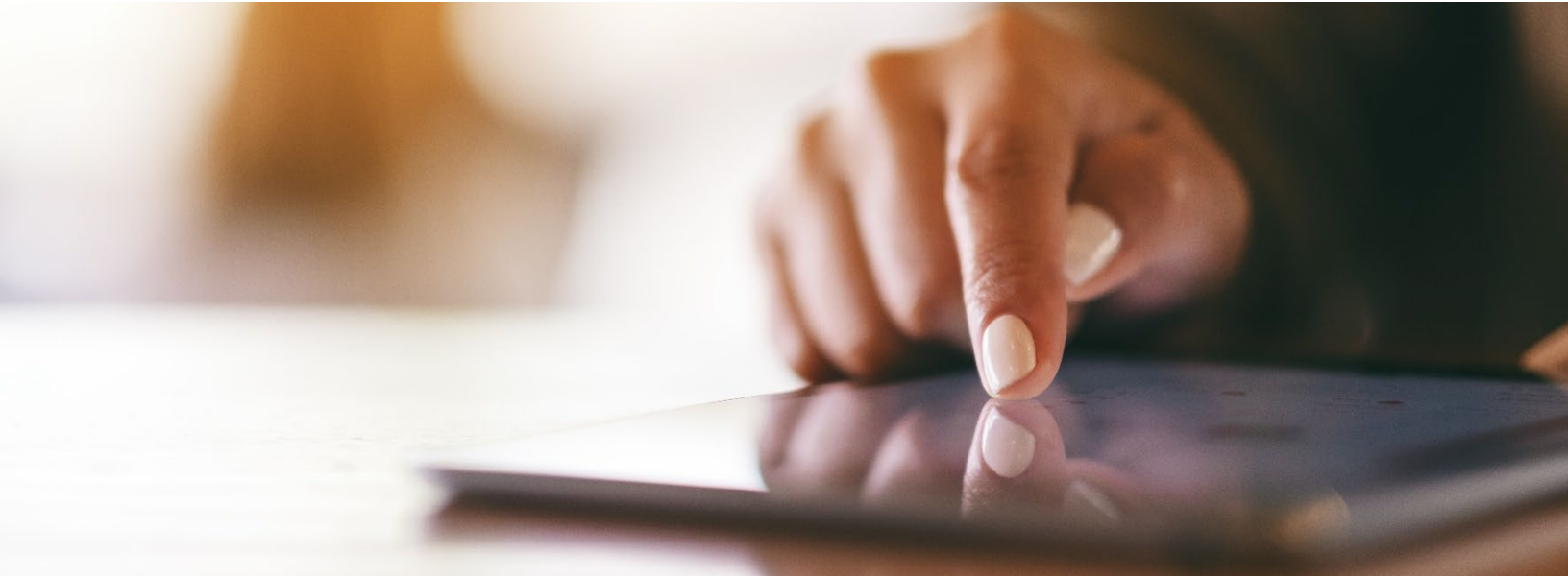
# Payroll & HR Alert

Recent changes and amendments  
of certain regulations in the area  
of employment

December 2022

English and Romanian

manzars



## The most recent changes and amendments of certain regulations in the area of employment relationship

On 7 December 2022, it was published in the Official Gazette no. 1173 the Government Emergency Ordinance no. 164 related to the amendments of the Government Emergency Ordinance no. 111/2010 regarding childcare leave

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 effectively 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). Currently, the level of the net income that can be achieved during childcare leave is capped at 5 times the minimum value of the childcare leave allowance;
- 50% increase of the monthly childcare leave allowance for children born from twin pregnancies, triplets or multiples, starting with the second child. The same benefit will be applied in the event that a new birth occurs during the childcare leave, the childcare leave allowance starting with the second child is increased by 50%. The increment cannot be lower than the minimum value of the childcare leave allowance (currently RON 1,314 = 2.5 \* RON 525.5 – the value of the social reference indicator);
- 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 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;
- most of the new regulations will enter into force with the publication of the Methodological Norms of application of the provisions of the Government Emergency Ordinance no. 111/2010 regarding childcare leave.

**Within 60 days from the effective date of this Emergency Ordinance, the Government shall amend accordingly, the Methodological Norms for the application of the provisions of Government Emergency Ordinance no. 111/2010 regarding childcare leave, approved by Government Decision no. 52/2011, with subsequent amendments and additions.**

## On 9 December 2022, it was published in the Official Gazette no. 1186 the Government Decision no. 1447 for establishing the minimum gross base wage per country guaranteed in payment starting with 1 January 2023

Starting with the date of 1 January 2023, the value of the minimum gross base wage per country guaranteed in payment 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 guaranteed in payment does not include increments or other additions.

## On 9 December 2022, it was published in the Official Gazette no. 1180 the Order 2171/2022 for approving the framework template of the individual employment contract

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 – Labour 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.

## Cele mai recente modificări și completări aduse actelor normative în domeniul relațiilor de muncă

### În data de 7 decembrie 2022 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1173 Ordonanța de Urgență nr. 164 care aduce modificări și completări Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor

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). În prezent, nivelul veniturilor nete ce poate fi realizat în concediu de creștere copil este plafonat la 5 ori valoarea minimă a indemnizației de creștere a copilului;
- majorarea cu 50% a cuantumului indemnizației lunare pentru copiii născuți din sarcini gemelare, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil. Aceeași măsură se va aplica și în situația în care pe durata concediului de creștere copil intervine o nouă naștere, cuantumului indemnizației începând cu cel de-al doilea copil se majorează cu 50% din indemnizația cuvenită. Majorarea astfel calculată nu poate fi mai mică decât valoarea minimă a indemnizației de creștere a copilului (în prezent 1.314 RON = 2,5 \* 525,5 RON – valoarea indicatorului social de referință);
- 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 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;
- majoritatea noilor reglementări vor intra în vigoare odată cu publicarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

**În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Guvernul va actualiza în mod corespunzător, prin hotărâre, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011, cu modificările și completările ulterioare.**

## **La data de 9 decembrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 Hotărârea Guvernului nr. 1447 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată începând cu 1 ianuarie 2023**

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.

## **La data de 9 decembrie 2022, a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 1180 Ordinul 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă**

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.

Mazars Alert contains a selection of the latest major issues which occurred in the Romanian legislative framework; it is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.

If you would like to subscribe to Mazars newsletters, please access this [link](#).

## Contacts



**Luminița Bornoiu**  
Partner, Head of Outsourcing

[luminita.bornoiu@mazars.ro](mailto:luminita.bornoiu@mazars.ro)



**Cătălina Călinescu**  
Director, Outsourcing - Payroll

[catalina.calinescu@mazars.ro](mailto:catalina.calinescu@mazars.ro)



**Anca Lamba**  
Senior Manager, Outsourcing – HR & Payroll

[anca.lamba@mazars.ro](mailto:anca.lamba@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 more than 44,000 professionals – 28,000+ 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.

[www.mazars.ro](http://www.mazars.ro)

© Mazars 2022