



HR & Payroll Alert

November 2024



Legislative updates: revisions to disability rights and employment laws

1. Changes regarding Law 448/2206 for the protection and protection of the rights of disabilities employees

Emergency Ordinance 127/2024, published on 11 November 2024, in the Official Gazette no. 1124, brings significant amendments to Law no. 448/2006 on the protection and promotion of the rights of persons with disabilities.

The main changes include the obligation for companies with more than 50 employees to hire persons with disabilities in a proportion of at least 4% of the average number of employees. Personal assistants of persons with severe disabilities are not included in this percentage.

Companies must demonstrate that they have sought the support of non-governmental organizations to meet this percentage, through a written request submitted to the National Authority for the Protection of the Rights of Persons with Disabilities and the National Employment Agency. The request must include a description of the duties of the vacant positions, the required qualifications, and the working hours.

Additionally, companies must submit annually, by 31 January, a centralized report of the positions occupied by persons with disabilities and an inventory of the skills required for hiring to the National Authority for the Protection of the Rights of Persons with Disabilities and the National Employment Agency.

Date of entering into force: 1 January 2025.

The same normative act stipulates that for persons with irreversible disabilities, the evaluation commission must issue a permanent disability certificate, without periodic re-evaluations. It also introduces the obligation for public authorities to establish irreversible medical conditions.

2. Changes regarding Law 53/2003 – Labor Code

Law 283/2024, published in the Official Gazette no. 1139, on 14 November 2024, establishes the mechanism for setting and updating the minimum wage following Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union.

The main amendments to Law 53/2003 – the Labor Code refer to:

- **Setting the minimum wage:** The gross minimum basic wage guaranteed in payment is set annually by government decision and applies from January 1 of the following year, with periodic annual updates after consultation with representative national trade union and employer confederations. If the normal working schedule is less than 8 hours daily, the gross hourly minimum wage is calculated by dividing the gross minimum wage by the average monthly number of hours.
- **Update procedure:** The level of the gross minimum wage guaranteed in payment is set and updated according to a procedure approved by government decision, at the proposal of the Ministry of Labor and Social Solidarity, with the consultation of the National Tripartite Council for Social Dialogue.
- **Adequacy evaluation:** The update procedure includes evaluating the adequacy of the gross minimum wage based on its proportion in the average gross wage and includes criteria such as purchasing power, general wage levels, wage growth rate, and long-term productivity developments.
- **Employer prohibitions:** Employers cannot negotiate and set gross basic wages below the gross hourly minimum wage and cannot set minimum gross wages below the gross minimum wage guaranteed in payment by government decisions or collective negotiations.
- **Duration of minimum wage application:** The gross minimum wage guaranteed in payment can be granted to an employee for a maximum period of 24 months from the date of concluding the individual employment contract. After this period, the employee is granted a basic wage higher than the gross minimum wage.
- **Differentiated increases:** The government can set differentiated increases in the gross minimum wage based on criteria such as education level and work experience.

Date of entering into force: 1 January 2025.

[Submit RfP](#)



Actualizări în legislație: schimbări în legile privind drepturile persoanelor cu dizabilități și reglementări aduse Codului Muncii

1. Modificări privind Legea 448/2006 - protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Ordonanța de urgență 127/2024, publicată pe 11 noiembrie 2024, în Monitorul Oficial nr. 1124, aduce modificări importante Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Principalele modificări includ obligativitatea societăților cu peste 50 de angajați de a angaja persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 4% din numărul mediu de angajați. Asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav nu sunt incluși în acest procent.

Societățile trebuie să demonstreze că au solicitat sprijinul organizațiilor non-guvernamentale pentru a respecta acest procent, printr-o cerere scrisă prezentată Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. Cererea trebuie să includă descrierea atribuțiilor posturilor vacante, calificările necesare și norma de lucru.

De asemenea, societățile trebuie să transmită anual, până la 31 ianuarie, o situație centralizată a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități și un inventar al competențelor solicitate la angajare către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Data intrării în vigoare: 1 ianuarie 2025.

Același act normativ stabilește că pentru persoanele cu handicap ireversibil, Comisia de evaluare trebuie să emită un certificat de handicap permanent, fără reevaluări periodice. De asemenea, introduce obligația pentru autoritățile publice de a stabili afecțiunile medicale ireversibile.

2. Modificări privind Legea 53/2003 – Codul Muncii

Legea 283/2024 publicată în Monitorul Oficial nr. 1139, din 14 noiembrie 2024, definește mecanismul pentru stabilirea și actualizarea salariului minim conform Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Principalele modificări aduse Legii 53/2003 – Codul Muncii fac referire la:

- **Stabilirea salariului minim:** Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului și se aplică de la 1 ianuarie a anului următor, cu actualizare periodică anuală, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. Dacă programul normal de muncă este mai mic de 8 ore zilnic, salariul minim brut orar se calculează raportând salariul minim brut pe țară la numărul mediu lunar de ore.
- **Procedura de actualizare:** Nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată se stabilește și se actualizează conform unei proceduri aprobate prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.
- **Evaluarea adecvării:** Procedura de actualizare include evaluarea gradului de adecvare a salariului minim brut pe țară în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut și cuprinde criteriile precum puterea de cumpărare, nivelul general al salariilor, rata de creștere a salariilor și evoluțiile productivității pe termen lung.
- **Interdicții pentru angajatori:** Angajatorii nu pot negocia și stabili salarii de bază brute sub valoarea salariului minim brut orar și nu pot stabili salarii minime brute sub valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată prin hotărâre a Guvernului sau negocieri colective.
- **Durata aplicării salariului minim:** Salariul minim brut pe țară garantat în plată poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la data încheierii contractului individual de muncă. După această perioadă, salariatului i se acordă un salariu de bază superior salariului minim brut pe țară.
- **Majorări diferențiate:** Guvernul poate stabili majorări ale salariului minim brut pe țară diferențiate pe criterii de nivel de studii și vechime în muncă.

Data intrării în vigoare: 1 ianuarie 2025.

Solicita o oferta

Forvis 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 Forvis Mazars newsletters, please access this [link](#).

Contacts



Cătălina Călinescu
Partner, Outsourcing HR & Payroll
catalina.calinescu@mazars.ro



Luminița Bornoiu
Partner, Head of Outsourcing
luminita.bornoiu@mazars.ro

About Forvis Mazars

Forvis Mazars is a leading global professional services network. The network operates under a single brand worldwide, with just two members: Forvis Mazars LLP in the United States and Forvis Mazars Group SC, an internationally integrated partnership operating in over 100 countries and territories. Both member firms share a commitment to providing an unmatched client experience, delivering audit & assurance, tax and advisory services around the world. Together, our strategic vision strives to move our clients, people, industry and communities forward.

Forvis Mazars is the brand name for the Forvis Mazars Global network (Forvis Mazars Global Limited) and its two independent members: Forvis Mazars LLP in the United States and Forvis Mazars Group SC. Forvis Mazars Global Limited is a UK private company limited by guarantee and does not provide any services to clients.

Visit forvismazars.com to learn more. About Forvis Mazars in Romania

In Romania, Forvis Mazars has 29 years of experience in audit, tax, financial advisory, outsourcing, consulting, and sustainability. We empower over 370 people to deliver our promise to clients with confidence.

Visit forvismazars.com/ro to learn more.

© Forvis Mazars in Romania

forvis
mazars