



HR & Payroll Alert

October 2025
English and Romanian

forv/s
mazars



I. Regulatory Acts

1. **Law No. 149/2025 supplementing Article 118¹ of Law No. 53/2003 - Labor Code** - published in the *Official Gazette of Romania, Part I, No. 936/09.10.2025*

The new law introduces significant changes regarding work-from-home and teleworking arrangements for employees who have dependent children under the age of 18 with disabilities. Upon request, employees with children with disabilities up to 18 years old are entitled to eight days per month of work from home or teleworking. For employees with two or more children with disabilities under 18, an additional two days per child per month are granted for work-from-home or teleworking arrangements.

The existing right for employees with dependent children up to 11 years old to work four days per month from home or via teleworking remains in effect. The novelty is the extension of this benefit to parents with twins, triplets, or multiple children under 18, who will receive two additional days per child per month.

These provisions do not apply in cases where the nature or type of work does not allow such arrangements.

2. **Government Decision no. 827/2025 for the approval of the Action plan for the promotion of collective negotiation 2025–2030** - published in the *Romanian Official Gazette of Romania, Part I, no. 915/03.10.2025*

The decision approves the Action Plan for the Promotion of Collective Bargaining 2025-2030, which aims to increase the coverage of collective bargaining, including in non-unionized units, through measures such as information campaigns, digital platforms, and institutional support. For implementation and monitoring, the Plan includes a phased timetable and designated responsible parties.

3. **Order no. 1602/2.007/2025 regarding the establishment of the indexed monthly amount granted as nursery vouchers for the second semester of 2025** - published in the *Romanian Official Gazette of Romania, Part I, no. 899/01.10.2025*

The value of the monthly amount granted under the form of nursery vouchers is **RON 710** and is applicable for the second semester of 2025, starting with October 2025, as well as for the first 2 months of the first semester of 2026, namely February and March 2026.

4. **Order no. 1574/3.246/2025 regarding the establishment of the indexed amount granted as cultural vouchers for the second semester of 2025** - published in the *Romanian Official Gazette of Romania, Part I, no. 900/01.10.2025*

The value of the amount granted monthly, and respectively occasionally, under the form of cultural vouchers is of maximum **RON 240/month**, respectively maximum **RON 470/event**, for the second semester of 2025 and for the first 2 months of the first semester of 2026, namely February and March 2026.

II. Decision of the High Court of Cassation and Justice no. 18/29.09.2025 –

published in the Romanian Official Gazette, Part I, No. 967/20.10.2025

In analyzing an appeal in the interest of the law, the High Court of Cassation and Justice ruled that: *In the interpretation and uniform application of the provisions of Art. 60 para. (1) letter a) of the Labor Code (n.b. Art. 60, para. (1) Employees may not be dismissed: a) during temporary incapacity for work, established by a medical certificate in accordance with the law), the prohibition on dismissal concerns the moment when the dismissal decision is issued, which cannot be during the period when the employee is temporarily incapacitated for work, as established by a medical certificate in accordance with the law.*

III. Legislative Proposals^{*)}

1. Legislative proposal for the amendment of Law no. 53/2003 – Labor Code and of Law no.319/2006 on Occupational Safety and Health

The proposal seeks to eliminate the possibility for employers to use a simple electronic signature for preparing all documents related to employment relationships—whether at the conclusion, during the execution, or upon termination of an individual employment contract. Instead, it mandates the use of an advanced electronic signature, a qualified electronic signature, or the employer’s qualified electronic seal for such documents. This requirement would also apply to documents in the field of occupational safety and health.

The legislative proposal has been officially registered with the Romanian Senate and is currently under parliamentary debate.

2. Legislative proposal for the supplementation of Law no. 53/2003 – Labor Code

It is proposed for the Labor Code to include one paid day off granted monthly, upon request, to women diagnosed with endometriosis, based on the recommendation of the specialist physician. These days are considered seniority and are paid from the employer's salary fund, with the employer being partially compensated from the budget of the National Health Insurance Fund.

The legislative proposal has been officially registered with the Romanian Senate and is currently under parliamentary debate.

3. Legislative proposal for the amendment of Law no. 53/2003 – Labor Code

It is proposed that the organization of work, internal regulations, and vacation scheduling be established through negotiation with employees or the union, not just through consultation, thereby strengthening the role of employees in internal decisions.

The legislative proposal has been officially registered with the Romanian Senate and is currently under parliamentary debate.

^{*) **Disclaimer:** The aforementioned legislative proposals have been registered with the Romanian Senate and are currently under parliamentary debate. They have no legal effect and will not take effect until the legislative procedure is completed. This requires adoption by both chambers of Parliament, promulgation by the President of Romania, and publication in Part I of the Official Gazette of Romania.}

Submit RfP



I. Acte Normative

1. **Legea nr. 149/2025 pentru completarea art. 118¹ din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii** – publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936/09.10.2025

Noua lege aduce modificări, în principal, în ceea ce privește regimul muncii la domiciliu și telemuncii pentru salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani, încadrați în grad de handicap. Salariații beneficiază, la cerere, de opt zile pe lună în regim de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă dacă au copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani. În cazul salariaților care au în întreținere 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, se acordă, suplimentar, pentru fiecare copil, încă două zile pe lună în regim de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă.

Dreptul salariaților care au în întreținere copii de până la 11 ani de a lucra patru zile pe lună în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, rămâne în vigoare. Noutatea constă în extinderea acestui beneficiu și pentru părinții care au în întreținere copii gemeni, tripleți sau multipleți, până la vârsta de 18 ani, prin acordarea a două zile suplimentare pentru fiecare copil.

Prevederile nu se aplică în situația în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

2. **Hotărâre de Guvern nr. 827/2025 privind aprobarea Planului de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030** – publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 915/03.10.2025

Hotărârea aprobă Planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030, prin care se urmărește creșterea acoperirii negocierilor colective, inclusiv în unități fără sindicat, prin măsuri precum campanii de informare, platforme digitale și sprijin instituțional. Pentru implementare și monitorizare, Planul cuprinde un calendar etapizat, precum și responsabilii desemnați în acest sens.

3. **Ordinul nr. 1602/2.007/2025 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2025** – publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899/01.10.2025

Valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este **710 lei** și se aplică pentru semestrul II al anului 2025, începând cu luna octombrie 2025, precum și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2026, respectiv februarie și martie 2026.

4. **Ordinul nr. 1574/3.246/2025 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2025** – publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900/01.10.2025

Valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale este de maximum **240 lei/lună**, respectiv de maximum **470 lei/eveniment**, pentru semestrul II al anului 2025, respectiv pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2026, respectiv februarie și martie 2026.

II. Decizie a Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 18/29.09.2025 – publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 967/20.10.2025

În analiza unui recurs în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că *În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (n.b. art. 60, alin. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii), interdicția de concediere privește momentul emiterii deciziei de concediere, moment care nu se poate situa în perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă stabilită prin certificat medical conform legii.*

III. Proiecte Legislative*)

1. Propunere legislativă pentru modificarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii și a Legii nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă^{*)}

Se propune eliminarea posibilității de utilizare a semnăturii electronice simple pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării sau la încetarea acestuia. Astfel, pentru acestea, cât și pentru documentele din domeniul securității și sănătății în muncă se propune utilizarea semnăturii electronice avansate sau a semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului.

Proiectul legislativ a fost înregistrat la Senatul României.

2. Propunere legislativă pentru completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii^{*)}

Se propune includerea în Codul Muncii a unei zi libere plătite acordată lunar, la cerere, pentru femeile diagnosticate cu endometrioză, în baza recomandării medicului specialist. Aceste zile se consideră vechime în muncă și se suportă din fondul de salarii al angajatorului, urmând ca angajatorul să fie compensat parțial din bugetul Fondului Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate.

Proiectul legislativ a fost înregistrat la Senatul României.

3. Propunere legislativă pentru modificarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii^{*)}

Se propune ca organizarea muncii, regulamentul intern și programarea concediilor să fie stabilite prin negociere cu salariații sau sindicatul, nu doar prin consultare, întărind astfel rolul salariaților în deciziile interne.

Proiectul legislativ a fost înregistrat la Senatul României.

) **Atenție! Proiectele legislative menționate sunt în prezent înregistrate la Senatul României și se află în etapa de dezbateri parlamentară. Aceste propuneri nu produc efecte juridice și nu sunt aplicabile până la finalizarea procedurii legislative, care presupune adoptarea de către ambele camere ale Parlamentului, promulgarea de către Președintele României și publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.*

Solicita o ofertă

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



Luminița Bornoiu
Partner, Head of Outsourcing
luminita.bornoiu@forvismazars.com



Cătălina Călinescu
Partner, Outsourcing HR & Payroll
catalina.calinescu@forvismazars.com

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 30 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

forvismazars.com/ro

**forvis
mazars**