



## HR & Payroll Alert

January 2026  
English and Romanian

**forv/s**  
**mazars**



## REGULATORY ACTS

### **Law No. 209/2025 amending and supplementing of Law No. 176/2018 regarding internship -** *Published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 1133/08.12.2025*

The main amendments provide that:

- Host organizations can sign internship contracts for a number of interns not exceeding 10% of the total employees at any given time (twice as many as before).
- Interns are entitled to paid vacation days based on the length of the program. If these days are not taken during the contract period, they will not be compensated at the end of the program.
- The procedure for host organizations to receive state funding for each internship contract that leads to a 24-month employment contract has been simplified. To receive the amounts provided by law, host organizations must submit an application to territorial employment agencies within six months of the legal deadline's expiration, accompanied by only a copy of the intern's internship certificate.

### **Law No. 239/2025 regarding measures to restructure and improve the efficiency of public resources and to amend and supplement certain legislative acts -** *Published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 1160/15.12.2025*

The law amends both Law No. 108/1999 on the establishment and organization of the Labor Inspectorate, republished, and Law No. 53/2003 – the Labor Code, republished, with subsequent amendments and supplements.

The main amendments provide for:

- For the purpose of carrying out control and investigation activities, personnel from the Labor Inspectorate and territorial labor inspectorates who hold specific public positions wear body-worn audio-video recorders and have the right to record activities at inspected workplaces without the consent of those present, as provided by law. Video equipment is used to record activities at the workplace being inspected without the consent of the persons concerned.
- The Labor Code was amended to increase fines for hiring individuals without an employment contract. The fine is now RON 40,000 per person, up to a maximum of RON 1,000,000 (compared to RON 20,000 per person and RON 200,000 cumulatively prior to the amendment).

**Government Emergency Ordinance No. 89/2025 amending and supplementing Law No. 227/2015 on the Fiscal Code, regulating certain fiscal and budgetary measures, as well as amending and supplementing certain normative acts** - Published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 1203/24.12.2025

**Article III – amendment to Law No. 227/2015 of the Fiscal Code**

Starting with January 2026, the tax facility applicable to employees working full-time in their primary position will remain in place, as follows:

- 300 lei/month for the period January 1 – June 30, 2026
- 200 lei/month for the period July 1 – December 31, 2026

The facility is granted provided that all of the following conditions are met:

- The gross base salary (without bonuses or allowances) is equal to the gross minimum wage applicable in the country for that month;
- The gross monthly income (excluding meal vouchers, vouchers, or food allowances) does not exceed 4,300 lei for the period January – June 2026 and 4,600 lei for the period July – December 2026..

It is important to note that if the base salary is reduced below the minimum wage during the year, the facility no longer applies. The non-taxable amount is reduced proportionally for fractions of a month worked and also applies to income earned on the basis of an employment relationship.

**Article VII – supplementing Government Emergency Ordinance No. 158/2005 on medical leaves and social health insurance allowances**

If the period of temporary incapacity for work extends into the following month and exceeds the limits set by law, the differences in allowances resulting from the recalculation for the previous month:

- shall be included in the income for the month in which they are determined;
- shall be declared in the Declaration on social security contributions, income tax, and the nominal record of insured persons for the same month.

These rules apply starting July 1, 2026, including in the case of allowances for temporary incapacity of work caused by common illnesses or accidents outside of work related to medical leave certificates issued during episodes of illness that began before this date and continue thereafter.

**Article XXXVIII – suspension of the application of Article 58<sup>2</sup> of Law No. 448/2006 on the protection and promotion of the rights of persons with disabilities**

Starting in 2026, support points will no longer be awarded when calculating old-age pensions for individuals with severe disabilities, severe visual disabilities, or significant disabilities. Additionally, the extra payments associated with these entitlements will cease.

**Law No. 245/2025 amending Article 32(7) of Law No. 273/2006 on local public finances** - Published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 12043/29.12.2025

Entities operating at a location other than their registered office with at least one employee must apply for tax registration as a wage payer with the relevant territorial ANAF office. The deadline is 30 days from the establishment date for new entities and 30 days from the law's effective date for existing entities.

After registration, the National Agency for Fiscal Administration (ANAF) will send a copy of the tax registration certificate to the local council in whose jurisdiction the entity operates within five days. Employers must also organize their accounting records to show income tax separately for each registered entity.

**Emergency Ordinance No. 91/30.12.2025 regarding the establishment of measures within the healthcare system** - Published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 1223/31.12.2025

The emergency ordinance establishes new rules for checking and paying for sick leave.

\*) The National Health Insurance House (CNAS) and health insurance companies can verify the legitimacy and validity of sick leave certificates, including at the request of employers. These checks may include medical documents, the duration of the leave, and the accuracy of the certificates. Noncompliant certificates may be subject to a medical examination, and compensation will not be granted if the legal conditions are not met.

\*) Regarding the payment of sick leave for the period from February 1, 2026, to December 31, 2027, it is calculated and paid by reducing it by one day. The following rules apply:

The employer shall cover the cost of days 2–6 of temporary incapacity for work in cases of temporary incapacity for work allowances, except for allowances related to sick leave certificates granted to insured persons for whom isolation measures have been instituted according to Law No. 136/2020 on the establishment of measures in the field of public health in situations of epidemiological and biological risk, as republished with subsequent amendments and additions.

The National Health Insurance Fund (FNUASS) pays the allowance starting on the seventh day, and starting on the second day in cases where allowances are paid in full from the FNUASS budget.

These reduction periods constitute an insurance period for leave and social health insurance allowances, and insured status is maintained within the social health insurance system.

**Submit RfP**



## ACTE NORMATIVE

**Legea nr. 209/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul –**  
*Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1133/08.12.2025*

Principalele modificări prevăd:

- Organizațiile-gazdă pot încheia contracte de internship pentru un număr de interni care să nu depășească simultan 10% din totalul salariaților (de două ori mai mult decât până acum).
- Internii au dreptul la zile de odihnă plătite, proporțional cu durata programului de internship. Dacă aceste zile nu sunt solicitate pe durata contractului, ele nu se compensează la finalul programului.
- A fost simplificată procedura pentru obținerea sumei de bani de la stat pe care organizațiile-gazdă o pot solicita pentru fiecare contract de internship care devine contract de muncă pentru cel puțin 24 de luni. Pentru a primi sumele prevăzute de lege, organizația-gazdă trebuie să depună cerere la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în termen de maximum 6 luni de la expirarea termenului legal, însoțită doar de copia certificatului de internship al internului.

**Legea nr. 239/2025 privind stabilirea unor măsuri de redresare și eficientizare a resurselor publice și pentru modificarea și completarea unor acte normative -** *Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1160/15.12.2025*

Legea aduce modificări atât Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cât și Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificări și completări ulterioare. Principalele modificări prevăd:

- În scopul realizării activităților de control și de cercetare a evenimentelor, personalul din cadrul Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă care ocupă funcții publice specifice poartă înregistratoare audio-video portabile de tip body worn camera și au dreptul ca, pentru exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, să fixeze cu mijloace foto-audio-video din dotare activitățile desfășurate la locul de muncă controlat, fără consimțământul persoanelor vizate.
- Modificarea Codului Muncii în sensul creșterii sancțiunii pentru primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă. Aceasta a fost majorată la 40.000 RON pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 1.000.000 RON (față de 20.000 RON de persoană și 200.000 RON cumulată, cât era până la modificare).

**Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 privind modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative** – Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1203/24.12.2025

**Art. III – modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal**

Începând cu luna ianuarie 2026, se menține facilitatea fiscală aplicabilă salariaților care lucrează cu normă întreagă la funcția de bază, după cum urmează:

- 300 lei/lună pentru perioada 1 ianuarie – 30 iunie 2026
- 200 lei/lună pentru perioada 1 iulie – 31 decembrie 2026

Facilitatea se acordă cu condiția îndeplinirii cumulative a următoarelor condiții:

- Salariul de bază brut (fără sporuri sau adaosuri) este egal cu salariul minim brut pe țară aplicabil în luna respectivă;
- Venitul brut lunar (fără tichete de masă, vouchere sau indemnizație de hrană) nu depășește 4.300 lei pentru perioada ianuarie – iunie 2026 și 4.600 lei pentru perioada iulie – decembrie 2026.

Este important de menționat că, în cazul în care salariul de bază este redus sub nivelul salariului minim pe parcursul anului, facilitatea nu se mai aplică. Suma neimpozabilă se diminuează proporțional pentru fracțiuni de lună lucrate și se aplică, de asemenea, veniturilor obținute în baza unui raport de serviciu.

**Art. VII – completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile medicale și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**

În situația în care perioada de incapacitate temporară de muncă se prelungește în luna următoare și depășește limitele stabilite de lege, diferențele de indemnizații rezultate din recalculare pentru luna anterioară:

- se includ în veniturile lunii în care sunt determinate;
- se declară în Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă aceleiași luni.

Aceste reguli se aplică începând cu data de 1 iulie 2026, inclusiv în cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii aferente certificatelor de concediu medical eliberate în cadrul episoadelor de boală începute anterior acestei date și care continuă ulterior.

**Art. XXXVIII – suspendarea aplicării articolului 58<sup>2</sup> din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

În anul 2026, nu se mai acordă punctele de sprijin la calculul pensiei pentru limită de vârstă pentru persoanele cu handicap grav, handicap vizual grav sau handicap accentuat și nu se mai plătesc sumele suplimentare aferente acestor drepturi.

**Legea nr. 245/2025 pentru modificarea art. 32 alin. (7) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale** - Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 12043/29.12.2025

Entitățile care funcționează la o altă adresă decât sediul social și au cel puțin un salariat trebuie să solicite înregistrarea fiscală ca plătitor de salarii la ANAF-ul competent teritorial. Termenul este de 30 de zile de la înființare, iar pentru entitățile deja existente – 30 de zile de la intrarea în vigoare a legii.

După înregistrare, ANAF transmite în 5 zile copia certificatului de înregistrare fiscală către primăria în raza căreia funcționează entitatea. Totodată, angajatorii trebuie să organizeze contabilitatea astfel încât impozitul pe venit să fie evidențiat distinct pentru fiecare entitate înregistrată.

**Ordonanța de urgență nr. 91/2025 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate -**  
*Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1223/31.12.2025*

Ordonanța de urgență introduce noi reguli privind controlul și plata concediilor medicale.

\*) CNAS și casele de asigurări de sănătate sunt împuternicite să verifice legalitatea și temeinicia certificatelor de concediu medical, inclusiv la solicitarea angajatorilor. Controlul poate viza documentele medicale, durata concediului și corectitudinea certificatelor. Certificatele neconforme pot fi supuse expertizei medicale, iar indemnizația nu se acordă în cazul în care nu sunt îndeplinite condițiile legale.

\*) În ceea ce privește plata concediilor medicale, pentru perioada 01.02.2026 – 31.12.2027, se calculează și se plătesc prin diminuarea cu o zi și astfel se aplică următoarele reguli:

- Angajatorul suportă zilele 2 – 6 de incapacitate temporară de muncă, în cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, cu excepția indemnizațiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate (FNUASS) suportă indemnizația începând cu ziua a 7-a și începând cu ziua a 2-a în cazul indemnizațiilor care se suportă integral din bugetul FNUASS.

Perioadele de diminuare constituie stagiul de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, cu menținerea calității de asigurat în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate.

**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](mailto:luminita.bornoiu@forvismazars.com)



Cătălina Călinescu  
Partner, Outsourcing HR & Payroll  
[catalina.calinescu@forvismazars.com](mailto: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](https://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](https://forvismazars.com/ro) to learn more.

© Forvis Mazars in Romania

[forvismazars.com/ro](https://forvismazars.com/ro)

**forvis  
mazars**