



HR & Payroll Alert

May 2026

English and Romanian

forv/s
mazars



REGULATORY ACTS

- **Government Emergency Ordinance no. 32/2026 on the access of foreign nationals to the Romanian labour market, as well as for the amending and supplementing certain normative acts** – *published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 335/27 April 2026*

As of 27 April 2026, the legal framework governing the employment of third-country nationals has undergone a structural reform, through the introduction of an integrated system based on digitalisation, enhanced control and alignment with the actual needs of the labor market.

The new regulation establishes a unified mechanism for the authorisation, monitoring and management of access to the labor market for foreign workers, with a significant impact on employers and international mobility processes.

The main amendments include:

- ✓ The full digitalisation of processes through the implementation of the national platform [WorkinRomania.gov.ro](https://workinromania.gov.ro), used for registration, authorisation and management of employment applications;
- ✓ Conditioning access to the labor market on the inclusion of occupations in the “List of shortage occupations”, while maintaining, in parallel, the system of annual quotas for foreign workers;
- ✓ The introduction of a differentiated work visa system (D/AM1 – for highly qualified workers and special categories, and D/AM2 – for permanent, seasonal and cross-border workers), correlated with the single application procedure;
- ✓ The introduction of stricter registration/authorisation requirements for employers and placement agencies, including financial guarantees and extended compliance obligations;
- ✓ The prohibition of charging fees to workers, the strengthening of information obligations and the introduction of a significantly enhanced sanctioning regime.

At the same time, the ordinance introduces targeted amendments to Law no. 53/2003 – Labour Code, republished, as subsequently amended and supplemented, with direct impact on employment relationships involving foreign employees, namely:

- ✓ The obligation to conclude the employment agreement in a bilingual format (in Romanian and in a language understood by the foreign employee);

- ✓ The possibility to hire employees without presenting a medical certificate in advance, subject to the obligation to obtain it no later than the first date of the activity;
- ✓ The introduction of new cases for termination of the individual employment contract by operation of law, notably in situations where the single permit application is rejected or where illegal stay is established;
- ✓ The introduction of sanctions for failure to comply with the obligation to conclude the employment contract in a bilingual form.

Furthermore, the ordinance also amends the general framework regarding the regime of foreign nationals (GEO no. 194/2002), introducing relevant changes for immigration and employment processes, such as:

- ✓ The extension and clarification of legal terminology (e.g. permanent workers, seasonal workers, highly qualified workers, ICT workers, etc.);
- ✓ The alignment of immigration procedures with the single application mechanism;
- ✓ The introduction of additional compliance and control requirements, including with respect to the employer's status, supporting documentation and the verification of the accuracy of the information provided.

The new provisions apply to employers hiring third-country nationals, recruitment agencies involved in their placement, as well as to foreign nationals seeking access to the Romanian labour market.

- **Law no. 64/2026 approving GEO no. 91/2025 regarding the implementation of certain measures within the healthcare system** – published in the *Official Gazette of Romania, Part I, No. 416/15 May 2026*

Law no. 64/2026 introduces relevant amendments to the mechanism for calculating and granting sick leave allowances. The amendments primarily address the treatment of the first day of sick leave, as well as clarifying the situations in which this day is or is not remunerated.

The main amendments include:

- ✓ Limitation of the application of the unpaid sick leave day
 - As of 18 May 2026, the sick leave allowance is reduced by one single day for each uninterrupted sickness episode, regardless of the number of medical certificates issued.
 - This change corrects previous practice, whereby the first day of sick leave was unpaid for each medical certificate issued, even within the same sickness episode.

- ✓ Introduction of exceptions to the unpaid day rule
 - As of 1 June 2026, the first day of sick leave will be considered a paid day in the following cases:
 - maternity leave (code 08)
 - maternity risk leave (code 15);
 - sick leave for the care of patients with oncological conditions (code 17);
 - sick leave granted in the context of hospitalisation (including day hospitalisation);

- sick leave granted to patients included in national health programmes.

At the same time, the law clarifies that in cases where medical certificates are issued in breach of the legal provisions, the related allowance will not be granted.

The practical implementation of the law's provisions will be established by a joint order issued by the Minister of Health and the President of the National Health Insurance House, within 30 days from the entry into force of the law, respectively by 17 June 2026.

Submit RfP



ACTE NORMATIVE

- **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative** – *Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335/27.04.2026*

Începând cu data de 27 aprilie 2026, cadrul legal privind angajarea cetățenilor din state terțe a fost supus unei reforme structurale, prin instituirea unui sistem integrat bazat pe digitalizare, control sporit și aliniere la nevoile reale ale pieței muncii.

Noua reglementare introduce un mecanism unitar de autorizare, monitorizare și gestionare a accesului lucrătorilor străini, cu impact semnificativ asupra angajatorilor și proceselor de mobilitate internațională.

Principalele modificări includ:

- ✓ Digitalizarea integrală a proceselor prin implementarea platformei naționale [WorkinRomania.gov.ro](https://www.workinromania.gov.ro), utilizată pentru înregistrare, autorizare și gestionarea cererilor de angajare;
- ✓ Condiționarea accesului pe piața muncii de includerea ocupațiilor în lista ocupațiilor deficitare, concomitent cu menținerea, în paralel, a sistemului contingentelor anuale de lucrători străini;
- ✓ Introducerea unui sistem diferențiat de vize de muncă (D/AM1 - pentru lucrători înalt calificați și categorii speciale și D/AM2 - pentru lucrători permanenți, sezonieri și transfrontalieri), corelat cu procedura cererii unice;
- ✓ Instituirea unor cerințe mai stricte de înregistrare/autorizare pentru angajatori și agențiile de plasare, inclusiv garanții financiare și obligații extinse de conformare;
- ✓ Interdicția perceperii de taxe de la lucrători, consolidarea obligațiilor de informare și introducerea unui regim sancționator semnificativ consolidat.

Totodată, ordonanța introduce modificări punctuale în Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu impact direct asupra relațiilor de muncă cu salariații străini, respectiv:

- ✓ Obligația de a încheia contractul individual de muncă în formă bilingvă (în limba română, cât și într-o limbă înțeleasă de salariatul străin)
- ✓ Posibilitatea angajării fără prezentarea unui certificat medical anterior, cu obligația obținerii acestuia cel târziu la data începerii activității;

- ✓ Introducerea unor noi cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă, în special în situația respingerii cererii unice sau a constatării șederii ilegale;
- ✓ Introducerea unor sancțiuni pentru nerespectarea obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă bilingvă.

În plus, ordonanța modifică și cadrul general privind regimul străinilor (O.u.G. nr. 194/2002), introducând schimbări relevante pentru procesele de imigrare și angajare, precum:

- ✓ Extinderea și clarificarea terminologiei (de exemplu: lucrători permanenți, sezonieri, înalt calificați, ICT etc.);
- ✓ Corelarea procedurilor de imigrare cu mecanismul cererii unice;
- ✓ Introducerea unor cerințe suplimentare de conformare și control, inclusiv cu privire la situația angajatorului, documentația justificativă și verificarea veridicității informațiilor furnizate.

Noile prevederi se aplică angajatorilor care încadrează în muncă cetățeni din state terțe, agențiilor de plasare implicate în recrutarea acestora, precum și cetățenilor din state terțe care solicită acces pe piața muncii din România.

- **Legea nr. 64/2026 pentru aprobarea O.u.G. nr. 91/2025 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate** – Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 416/15.05.2026

Legea nr. 64/2026 aduce modificări relevante privind mecanismul de calcul și acordare a indemnizațiilor de concediu medical. Modificările vizează în principal tratamentul primei zile de concediu medical, precum și clarificarea situațiilor în care aceasta este sau nu remunerată.

Principalele modificări vizează:

- ✓ Limitarea aplicării zilei de concediu medical neplătite
 - Începând cu data de 18 mai 2026, indemnizația de concediu medical se diminuează cu o singură zi pentru fiecare episod de boală acordat fără întrerupere, indiferent de numărul certificatelor medicale emise. Modificarea corectează practica anterioară, în care prima zi de concediu medical era neplătită pentru fiecare certificat emis, chiar și în cadrul aceluiași episod de boală.
- ✓ Introducerea unor excepții de la aplicarea zilei neplătite
 - Începând cu data de 1 iunie 2026, prima zi de concediu medical se consideră zi plătită pentru următoarele cazuri:
 - concediu medical pentru sarcină și lăuzie (cod 08)
 - concediu medical pentru risc maternal (cod 15);
 - concedii medicale pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice (cod 17)
 - concedii medicale acordate în contextul spitalizării (inclusiv spitalizare de zi);
 - concedii acordate pacienților incluși în programe naționale de sănătate

În același timp, legea clarifică faptul că, în cazul certificatelor de concediu medical emise cu nerespectarea prevederilor legale, indemnizația nu se acordă.

Modalitatea de punere în aplicare a prevederilor legii urmează să fie stabilită prin ordin comun al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare.

[Solicită 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@mazars.ro



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

forvismazars.com/ro

**forvis
mazars**