



HR & Payroll Alert

July and August 2026
English and Romanian

forv/s
mazars



REGULATORY ACTS

- **Order No. 987/2026 approving the Methodology for the Preparation and Updating of the List of Shortage Occupations provided under Article 1(4) of Government Emergency Ordinance No. 32/2026 on Foreign Nationals' Access to the Romanian Labour Market, as well as for the Amendment and Supplementation of Certain Legislative Acts – Published in the Official Gazette of Romania, Part I, no. 603/23.07.2026**

Order No. 987/2026 approves the Methodology for the Preparation and Updating of the List of Shortage Occupations, as provided by Government Emergency Ordinance No. 32/2026 regarding foreign nationals' access to the Romanian labour market.

Key aspects covered:

- establishing the framework for identifying occupations for which employers face difficulties in recruiting available workforce on the domestic labour market;
- defining the criteria for including an occupation on the List of Shortage Occupations, based on data regarding vacancies, workforce availability and the employment of foreign workers;
- aligning labour market needs with national economic development priorities;
- introducing a mechanism for the semi-annual update of the list, as well as the possibility to revise it whenever labour market conditions justify such action;
- allowing employers to request the inclusion of occupations on the list, supported by relevant justifications and statistical data.

Effective date: 23 July 2026.

- **Government Decision No. 570/2026 amending and supplementing certain legislative acts in the field of employment – published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 614/28.07.2026**

Government Decision No. 570/2026 amends and supplements the Methodological Norms for the implementation of Law No. 76/2002 on the unemployment insurance system and employment stimulation measures (GD No. 174/2002), as well as the Procedures governing access to employment stimulation measures (GD No. 377/2002).

Key changes of interest to employers:

- the deadline for requesting the conclusion of agreements with the employment agencies in order to obtain subsidies for hiring graduates and individuals belonging to specific categories of unemployed persons is set at 12 months from the hiring date, respectively from the graduation date in the case of graduates;

- the categories of individuals whose employment may qualify employers for financial incentives have been expanded to include unemployed mothers with at least three dependent children under the age of 18, as well as unemployed persons who have served custodial sentences or have been subject to measures imposed by judicial authorities;
- for the purpose of granting subsidies related to the employment of individuals who are expected to meet retirement eligibility conditions within two years, the employer is responsible for determining and certifying the relevant retirement eligibility dates and related information;
- provisions have been introduced regarding the stability bonus, a measure aimed at supporting the labour market integration and retention of young individuals entering their first employment, provided they are hired under a full-time, open-ended employment contract.

Effective date: 28 July 2026.

- **Order No. 1073/2026 approving the List of Shortage Occupations under Government Emergency Ordinance No. 32/2026 on foreign nationals' access to the Romanian labour market** – *published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 649/06.08.2026*

Order No. 1,073/2026 approves the List of Shortage Occupations provided for by Government Emergency Ordinance No. 32/2026 regarding foreign nationals' access to the Romanian labour market.

Key aspects:

- establishes the occupations identified as being in shortage at national level, for which employers face difficulties in recruiting available workforce from the Romanian labour market;
- identifies the occupations for which employers may justify the need to recruit foreign workers;
- reflects workforce demand in specific sectors of activity, taking into account the availability of human resources at national level.

Effective date: 6 August 2026.

- **Decision No. 40/2026 of High Court of Cassation and Justice** – *published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 665/11.08.2026*

High Court of Cassation and Justice Decision No. 40/2026 clarifies the application of the provisions of Law No. 53/2003 – the Labour Code, republished, as subsequently amended and supplemented regarding the cash compensation of untaken annual leave upon termination of the employment relationship.

Key aspects:

- the 3-year limitation period for claiming compensation for untaken annual leave starts to run from the date of termination of the employment relationship, as the entitlement becomes due only at that moment;
- upon termination of employment, employees may claim compensation for leave days accrued during both the reference period and the 18-month statutory carry-over period;
- for periods exceeding the statutory 18-month carry-over period, the right to compensation may still subsist where the employer has not effectively provided the employee with the opportunity to take the annual leave;
- conversely, the right to compensation does not subsist where the employee failed to take the annual leave despite having been genuinely given the opportunity to do so by the employer.

Effective date: the decision became binding upon publication in the Official Gazette on 11 August 2026.

Submit RfP



ACTE NORMATIVE

- **Ordinul nr. 987/2026 privind aprobarea Metodologiei de elaborare și actualizare a Listei ocupațiilor deficitare prevăzute la art. 1 alin. (4) din 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** - Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 603/23.07.2026

Ordinul nr. 987/2026 (MO nr. 603/23.07.2026) aprobă Metodologia de elaborare și actualizare a Listei ocupațiilor deficitare, prevăzută de OUG nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România.

Principalele aspecte vizate:

- instituirea cadrului de identificare a ocupațiilor pentru care angajatorii întâmpină dificultăți în recrutarea forței de muncă disponibile pe piața națională;
- definirea criteriilor pe baza cărora o ocupație poate fi inclusă în Lista ocupațiilor deficitare, utilizând date privind locurile de muncă vacante, disponibilitatea forței de muncă și angajarea lucrătorilor străini;
- corelarea necesarului de forță de muncă cu prioritățile de dezvoltare economică la nivel național;
- introducerea unui mecanism de actualizare semestrială a listei, precum și a posibilității revizuirii acesteia ori de câte ori condițiile pieței muncii o justifică;
- posibilitatea angajatorilor de a solicita includerea unor ocupații în listă, pe baza unor justificări și date statistice relevante.

Data intrării în vigoare: 23 iulie 2026.

- **Hotărârea nr. 570/2026 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul ocupării forței de muncă** – Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 614/28.07.2026

Hotărârea nr. 570/2026 modifică și completează Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (HG nr. 174/2002), precum și Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă (HG nr. 377/2002).

Principalele modificări:

- termenul pentru solicitarea încheierii convențiilor cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea acordării subvențiilor pentru angajarea absolvenților și a persoanelor aparținând categoriilor speciale de șomeri este stabilit la 12 luni de la data angajării, respectiv de la data absolvirii studiilor;
- sunt extinse categoriile de persoane pentru a căror angajare pot fi acordate facilități financiare angajatorilor, fiind incluse mamele șomere care au în întreținere cel puțin 3 copii cu vârsta de până

la 18 ani, precum și persoanele șomere care au executat pedepse privative de libertate sau care au fost supuse unor măsuri dispuse de organele judiciare;

- pentru acordarea subvențiilor aferente angajării persoanelor care urmează să îndeplinească condițiile de pensionare în termen de 2 ani, angajatorul are responsabilitatea stabilirii și certificării datelor relevante privind eligibilitatea pentru pensionare;
- sunt introduse dispoziții privind acordarea primei de stabilitate, măsură destinată stimulării integrării și menținerii în activitate a tinerilor aflați la primul loc de muncă, angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată și cu normă întreagă.

Data intrării în vigoare: 28 iulie 2026.

- **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 40/2026** – Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 665/11.08.2026

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 40/2026 clarifică aplicarea dispozițiilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificări și completări ulterioare privind compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat la încetarea raporturilor de muncă.

Principalele aspecte:

- termenul de prescripție de 3 ani pentru solicitarea compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat începe să curgă de la data încetării raportului de muncă, întrucât numai la acel moment dreptul la compensare devine exigibil;
- la încetarea raportului de muncă, salariatul poate solicita compensarea în bani a zilelor de concediu aferente perioadei de referință și perioadei legale de reportare de 18 luni;
- pentru perioade care depășesc termenul legal de reportare de 18 luni, dreptul la compensare poate subzista dacă angajatorul nu a oferit efectiv salariatului posibilitatea de a efectua concediul de odihnă;
- în schimb, dreptul la compensare nu se menține atunci când salariatul nu și-a efectuat concediul, deși angajatorul i-a oferit în mod real această posibilitate.

Data aplicării: obligatorie de la data publicării în Monitorul Oficial, respectiv 11 august 2026.

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 Bornoïu
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 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

forv/s
mazars