

### A. Principalele prevederi ale OUG nr. 32/2026 privind accesul strainilor pe piata muncii din Romania

**Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul strainilor pe piata muncii din Romania, precum si pentru modificarea si completarea unor acte normative, publicata in Monitorul Oficial nr. 335 din 27 aprilie 2026, in vigoare de la 27 aprilie 2026.**

Scopul actului normativ este instituirea unui cadru mai strict, digitalizat si trasabil pentru recrutarea, plasarea, angajarea si monitorizarea cetatenilor din state terte, in contextul deficitului de forta de munca si al riscurilor privind munca nedeclarata, migrarea ilegala, exploatarea lucratorilor si utilizarea abuziva a vizelor de lunga sedere pentru angajare in munca.

#### 1. Obiectul reglementarii

- conditiile de inregistrare, autorizare, drepturile si obligatiile angajatorilor care incadreaza in munca straini pe teritoriul Romaniei;
- procedura de autorizare a agentilor de plasare a strainilor pe piata muncii din Romania, inclusiv suspendarea, retragerea sau anularea autorizatiei;
- conditiile de functionare, supraveghere si control ale agentilor de plasare;
- introducerea unei platforme electronice dedicate - [WorkinRomania.gov.ro](http://WorkinRomania.gov.ro);
- modificarea unor acte normative relevante, inclusiv OUG nr. 194/2002 privind regimul strainilor in Romania, Codul muncii si legislatia privind taxele consulare.

#### 2. Ocupatii deficitare si contingent anual

Procedurile de angajare a anumitor categorii de straini pot fi initiate numai daca ocupatia pentru care se solicita angajarea este inclusa in Lista ocupatiilor deficitare.

Lista se aproba prin ordin al ministrului muncii si se actualizeaza semestrial sau ori de cate ori se impune, pe baza unei metodologii si a datelor furnizate de ANOFM, Inspectoria Muncii, Inspectoratul General pentru Imigrari si partenerii sociali.

Se mentine sistemul contingentului anual de lucratori straini nou-admisi pe piata muncii, stabilit prin hotarare a Guvernului. In cazul in care numarul vizelor de lunga sedere pentru angajare in munca atinge limita contingentului, acesta poate fi suplimentat prin hotarare a Guvernului.

### 3. Platforma electronica WorkinRomania.gov.ro

Platforma electronica devine instrumentul central pentru gestionarea procedurilor si pentru monitorizarea actorilor implicati. Prin platforma se vor realiza, fara caracter limitativ:

- inregistrarea angajatorilor si inscrierea acestora in Registrul angajatorilor strainilor - R.A.S.;
- autorizarea agentilor de plasare si inscrierea acestora in Registrul agentilor de plasare a strainilor - R.A.P.S.;
- autorizarea angajatorilor care doresc sa angajeze direct straini, fara agentie de plasare, si inscrierea in Registrul angajatorilor autorizati - R.A.A.;
- incarcarea ofertelor ferme de locuri de munca si a cererilor unice;
- publicarea Listei ocupatiilor deficitare;
- colectarea datelor, monitorizarea activitatii, generarea de rapoarte si statistici;
- interogarea datelor de catre autoritatile competente, cu respectarea legislatiei privind protectia datelor cu caracter personal.

### 4. Cele doua categorii principale de angajatori

OUG nr. 32/2026 diferentiaza intre angajatori inregistrati si angajatori autorizati, regimul juridic fiind diferit in functie de modalitatea de recrutare si de gradul de responsabilitate asumat.

Categorie	Caracteristici principale	Consecinte practice
Angajator inregistrat	Angajatorul este inregistrat in platforma WorkinRomania.gov.ro si, pentru angajarea strainilor vizati de reglementare, utilizeaza o agentie de plasare autorizata.	Poate incarca oferte ferme si poate angaja straini prin intermediul unei agentii de plasare. Trebuie sa respecte obligatiile generale privind plata, contractarea, informarea, SSM, notificarea autoritatilor si pastrarea documentelor.
Angajator autorizat	Angajatorul persoana juridica obtine autorizare speciala de la ANOFM pentru a incadra direct straini, fara contract de prestari servicii cu o agentie de plasare autorizata.	Isi asuma integral legalitatea procesului de angajare, obligatii suplimentare de raportare si cooperare, precum si constituirea unei garantii financiare de 1.000 euro pentru fiecare lucrator strain.

## 5. Conditii pentru angajatorii inregistrati

Pentru aprobarea inregistrarii in platforma, angajatorii trebuie sa indeplineasca in mod cumulativ o serie de conditii. Dintre acestea, cele mai relevante sunt:

- sa nu inregistreze obligatii restante la bugetul general consolidat;
- persoanele juridice sa desfasoare efectiv activitate de minimum un an in domenii compatibile cu ocupatiile deficitare pentru care se solicita angajarea;
- sa nu fi fost sanctionati recent pentru munca nedeclarata sau incalcari relevante privind regimul strainilor ori evidenta salariatilor;
- angajatorul, reprezentantii legali, administratorii, asociatii sau actionarii sa nu aiba condamnari relevante si sa nu fie inscrisi in registre privind infractiuni sexuale, exploatarea unor persoane sau asupra minorilor;
- sa nu fie semnalati cu implicare in activitati care constituie amenintari la adresa securitatii nationale;
- sa nu prezinte risc de spalare a banilor si finantare a terorismului.

Aprobarea sau respingerea inregistrarii se comunica prin platforma in termen de maximum 30 de zile lucratoare de la incarcarea solicitarii. Pe durata suspendarii inregistrarii, angajatorul nu poate incarca oferte noi, iar cererile unice aflate in curs se suspenda.

## 6. Oferta ferma de locuri de munca

Oferta ferma incarcata in platforma trebuie sa contina un set extins de informatii, astfel incat lucratorul strain sa cunoasca in mod transparent conditiile reale de munca si costurile aplicabile.

- durata ofertei, numarul locurilor de munca, functia/ocupatia si cerintele postului;
- durata angajarii, conditiile de incetare sau reangajare;
- programul de lucru, repausul periodic si compensarea orelor suplimentare;
- salariul brut si net, tariful orar, modalitatile si datele de plata;
- sporurile si alte drepturi salariale;
- concediul de odihna, conditiile de munca, masurile SSM, igiena si securitate sociala;
- taxele, impozitele si contributiile datorate de lucrator;
- conditiile de cazare, hrana, transport si repatriere, cu indicarea expresa a partii care suporta costurile.

## 7. Limite privind numarul de straini ce pot fi angajati

- persoanele fizice pot incheia contracte individuale de munca cu cel mult trei straini;
- PFA, intreprinderile individuale si intreprinderile familiale pot angaja straini in limitele prevazute de OUG nr. 44/2008;
- persoanele juridice pot incheia contracte individuale de munca cu un numar de straini care nu poate depasi numarul mediu de salariatii inregistrati in anul anterior.

## 8. Obligatii generale ale angajatorilor

- plata salariului sau remuneratiei in contul bancar al lucratorului strain;
- incheierea contractului individual de munca atat in limba romana, cat si in limba statului de origine al strainului sau intr-o limba de circulatie internationala pe care acesta o intelege;
- includerea in CIM a elementelor din oferta ferma;
- instruirea in domeniul securitatii si sanatatii in munca intr-o limba inteleasa de lucrator si furnizarea echipamentelor de protectie;
- notificarea agentiei de plasare si a IGI in termen de 5 zile lucratoare pentru absenta nemotivata mai mare de 3 zile lucratoare consecutive, incetarea CIM sau situatii de pericol/exploatare;
- punerea la dispozitia autoritatilor a documentelor necesare verificarilor;
- asigurarea de cursuri de limba romana si integrare culturala/sociala timp de minimum 6 luni, cel putin 6 ore pe saptamana;
- asigurarea accesului la proceduri confidentiale de reclamatie si raportare a abuzurilor;
- pastrarea documentelor privind dreptul de sedere si raportul de munca minimum 5 ani de la incetarea raportului de munca.

In cazul in care angajatorul asigura cazare, costul chiriei suportate de lucrator nu poate depasi 25% din salariul net/remuneratia neta.

## 9. Angajatorul autorizat - conditii suplimentare

Angajatorul autorizat este o categorie distincta si poate angaja direct straini fara agentie de plasare. Regimul este mai strict, deoarece angajatorul preia responsabilitati pe care, in modelul obisnuit, le are agentia de plasare.

- trebuie sa fie persoana juridica;
- trebuie sa aiba activitate economica efectiva si neintrerupta de minimum 24 de luni in domeniul compatibil cu ocupatia deficitara;
- trebuie sa fi avut in anul anterior cel putin 50 de salariati, potrivit certificatului constatator ONRC;
- trebuie sa fi avut in anul anterior straini incadrati in munca, cu respectarea pragurilor privind dreptul de sedere/viza;
- nu trebuie sa fi fost sanctionat in ultimele 24 de luni pentru incalcari relevante privind SSM, munca nedeclarata sau regimul strainilor;
- trebuie sa constituie garantia financiara prevazuta de OUG nr. 32/2026.

## 10. Garantia financiara pentru angajatorul autorizat

Angajatorul autorizat trebuie sa constituie, anterior emiterii autorizatiei, o garantie financiara sub forma de mijloace banesti la Trezoreria Statului sau prin scrisoare de garantie bancara emisa de o institutie bancara din Romania.

Element	Regula aplicabila
Cuquantum	1.000 euro/strain, echivalent in lei la cursul BNR din ziua depunerii sau emiterii scrisorii de garantie.
Destinatie	Garantarea obligatiilor angajatorului autorizat si acoperirea partiala a costurilor de intoarcere, cazare, masa, ingrijire sau sprijin pentru strainii aflati in situatii de vulnerabilitate/risc.
Amenzi	Garantia poate acoperi si amenzile contraventionale neachitate in termenul legal.
Mentinere	Garantia trebuie mentinuta pe toata perioada in care angajatorul are obligatii fata de strainii angajati.
Reintregire	Daca garantia este executata, angajatorul trebuie sa o reintregeasca in 30 de zile; nerespectarea termenului atrage suspendarea autorizatiei.
Suma forfetara	ANOFM poate solicita recuperarea unei sume forfetare de 2.000 euro pentru fiecare persoana, in cazurile prevazute de ordonanta, de exemplu in legatura cu indepartarea strainului.

## 11. Obligatii specifice ale angajatorului autorizat

- sa se asigure ca lucratorii detin, anterior sosirii in Romania, toate documentele necesare accesului si exercitarii dreptului la munca;
- sa transmita lucratorilor, cu cel putin 10 zile anterior sosirii in Romania, informatiile relevante in limba statului de origine sau intr-o limba cunoscuta;
- sa organizeze transportul de la intrarea in Romania la locul de munca sau cazare;
- sa informeze de indata IGI daca constata lipsa unuia sau mai multor lucratori;
- sa sesizeze autoritatile in caz de potential trafic de persoane;
- sa notifice ANOFM/IGI/Inspectia Muncii in termen de maximum 3 zile lucratoare in caz de nerespectare a conditiilor care au stat la baza dreptului de sedere si munca;
- la incetarea CIM inainte de termen, sa puna strainul in legatura cu o agentie de plasare pentru identificarea unui alt angajator;
- sa suporte costurile de intoarcere in tara de origine daca demersurile de reangajare nu dau rezultat;
- sa nu angajeze straini in beneficiul altor angajatori din Romania.

## 12. Pierderea dreptului de a solicita o noua autorizatie si anulara autorizatiei

Angajatorul autorizat poate pierde dreptul de a solicita o noua autorizatie pentru perioade de 6, 12, 24 sau 36 de luni, in functie de gravitatea situatiei. In cazul exploatarei strainilor, pierderea dreptului este pe perioada nedeterminata. Autorizatia se anuleaza daca a fost obtinuta prin informatii false, documente false/falsificate sau alte mijloace ilegale, caz in care garantia financiara se face venit la bugetul de stat.

## 13. Regimul agentiilor de plasare a strainilor

Activitatea de plasare a strainilor pe piata muncii din Romania se poate desfasura numai in baza unei autorizatii emise de ANOFM. Agentia poate furniza servicii exclusiv pentru ocupatiile cuprinse in Lista ocupatiilor deficitare si in baza ofertelor ferme depuse de angajatori inregistrati.

- contravaloarea serviciilor de plasare se percepe doar de la angajator;
- este interzisa perceperea de comisioane, tarife, taxe, garantii sau depozite de la lucratorii straini;
- este interzisa punerea in legatura a unui angajator cu un strain daca activitatea nu are ca scop exclusiv stabilirea unui raport de munca;
- autorizatia agentiei este valabila 2 ani si poate fi prelungita succesiv, pe noi perioade de 2 ani.

## 14. Garantia financiara pentru agentiile de plasare

Element	Regula aplicabila
Cuquantum initial	75.000 euro, echivalent in lei, pentru pana la 250 de straini plasati.
Suplimentare	Pentru fiecare suplimentare cu 250 de straini plasati, garantia se majoreaza cu 50.000 euro.
Forma	Mijloace banesti la Trezoreria Statului sau scrisoare de garantie bancara emisa de o institutie bancara din Romania.
Destinatie	Acoperirea costurilor de intoarcere, cazare, masa, ingrijire sau sprijin pentru strainii plasati aflatii in situatii de vulnerabilitate/risc si a amenzilor neachitate.
Mentinere	Garantia se mentine pe durata valabilitatii autorizatiei si pe durata obligatiilor agentiei fata de strainii plasati.
Reintregire	Daca garantia este executata, agentia trebuie sa o reintregeasca in 30 de zile; nerespectarea termenului atrage suspendarea

	autorizatiei.
Suma forfetara	ANOFM poate solicita recuperarea unei sume forfetare de 2.000 euro pentru fiecare persoana, in cazurile prevazute de ordonanta.

## 15. Conditii pentru autorizarea agentilor de plasare

- lipsa obligatiilor restante la bugetul general consolidat;
- lipsa faptelor inscrise in cazierul fiscal relevante pentru legislatia fiscala, contabila, vamala sau disciplina financiara;
- lipsa condamnărilor relevante pentru agentie, reprezentantii legali, administratori, asociati si actionari;
- verificarea beneficiarilor reali;
- lipsa semnarilor privind amenintari la adresa securitatii nationale;
- constituirea garantiei financiare;
- interdictii pentru persoane care au facut parte din conducerea/actionariatul unei agentii cu autorizatie retrasa;
- interdictii pentru anumite persoane care au avut, in ultimii 3 ani, atributii publice relevante in domeniul vizelor, imigrarii, muncii, controlului sau autorizarii.

## 16. Obligatiile agentilor de plasare

- sa presteze serviciile de plasare cu respectarea conditiilor legale;
- sa incheie contracte de prestari servicii doar cu angajatori inregistrati;
- sa asigure includerea elementelor ofertei ferme in contractul de plasare si in CIM;
- sa se asigure ca lucratorii detin documentele necesare anterior sosirii in Romania;
- sa transmita informatiile obligatorii cu cel putin 10 zile inainte de sosirea in Romania;
- sa organizeze transportul de la intrarea in Romania la locul de munca sau cazare;
- sa informeze de indata IGI daca lipseste unul sau mai multi straini plasati;
- sa sesizeze autoritatile in caz de potential trafic de persoane;
- sa permita controalele autoritatilor si sa prezinte documentele solicitate;
- timp de 2 ani de la inceperea activitatii lucratorului, sa monitorizeze situatii privind nerespectarea conditiilor de munca/sedere si sa propuna cel putin doua oferte de loc de munca in cazul incetarii CIM;
- sa suporte cheltuielile de intoarcere daca nu este identificat un nou angajator;
- sa notifice absentele nemotivate mai mari de 3 zile lucratoare consecutive;
- sa asigure consiliere administrativa si logistica pentru intoarcerea in tara de origine sau intr-un alt stat unde lucratorul are drept de sedere legal;
- sa respecte regimul de protectie a datelor cu caracter personal.

## **17. Suspendarea, retragerea, incetarea si anulara autorizatiei agentiei**

Autorizatia agentiei poate fi suspendata, retrasa, incetata sau anulata. Suspendarea intervine, de exemplu, pentru neconformitati privind calificarea lucratorilor, neincluderea elementelor ofertei in CIM, nereintregirea garantiei, nerespectarea obligatiilor de notificare sau procente ridicate de refuz al vizelor/cererilor unice. Pe perioada suspendarii, agentia nu poate depune cereri noi si nu poate presta servicii noi de plasare, dar poate gestiona activitatea pentru strainii plasati anterior.

Retragerea autorizatiei poate interveni pentru incalcare grave, inclusiv perceperea de comisioane de la lucratori, plasare in afara Listei ocupatiilor deficitare, utilizarea de entitati neconforme, lipsa remedierii cauzelor de suspendare, situatii in care peste 20% dintre lucratorii plasati ajung fara drept de sedere/viza valabila sau cazuri de exploatare. Anulara intervine daca autorizatia a fost obtinuta prin informatii ori documente false sau prin alte mijloace ilegale.

## **18. Obligatiile lucratorului strain**

- sa respecte CIM, regulamentul intern, normele SSM si disciplina muncii;
- sa furnizeze informatii reale si actualizate privind identitatea, calificarea, experienta si starea de sanatate;
- sa respecte contractul de plasare;
- sa se prezinte la locul de munca si sa lucreze conform CIM;
- sa paraseasca Romania daca dreptul de sedere in scop de munca a expirat;
- sa nu initieze schimbarea angajatorului timp de 6 luni de la data inceperii activitatii, cu exceptia cazurilor justificate de incalcare grava de catre angajator;
- dupa expirarea perioadei de 6 luni, schimbarea angajatorului se realizeaza, pana la implinirea a 2 ani de la inceperea activitatii, prin intermediul agentiei de plasare parte la contractul de plasare.

Costurile privind viza, transportul din tara de origine sau de resedinta in Romania, transportul intern si cazarea cad in sarcina strainului, cu exceptia situatiei in care angajatorul stabileste altfel prin oferta ferma. Daca strainul nu respecta perioada minima de 6 luni, angajatorul poate recupera anumite sume investite pentru cursuri, cazare si transport.

## **19. Registre instituite**

- Registrul angajatorilor strainilor - R.A.S.;
- Registrul agentilor de plasare a strainilor - R.A.P.S.;
- Registrul angajatorilor autorizati - R.A.A.

Inscrierea in aceste registre se face automat prin platforma, in functie de statutul angajatorului sau al agentiei.

## **20. Contraventii si amenzi**

OUG nr. 32/2026 instituie un regim sanctionator amplu, cu amenzi stabilite in functie de gravitatea incalcarii si, in unele cazuri, aplicabile pentru fiecare lucrator strain.

Interval amenda	Exemple de fapte sanctionate
5.000 - 10.000 lei pentru fiecare lucrator strain	incalcarea unor obligatii privind plata, contractul bilingv, includerea elementelor obligatorii in CIM, instruirea SSM, cursurile de limba romana, procedurile de reclamatie, anumite interdictii privind comisiioanele si anumite obligatii ale agentiei.
15.000 - 20.000 lei	incalcarea obligatiei de inregistrare/autorizare, nereintregirea garantiei in anumite cazuri, nerespectarea obligatiilor privind notificarea modificarilor punctelor de lucru/sediului agentiei.
15.000 - 30.000 lei	nerespectarea obligatiilor de notificare, nepunerea la dispozitia autoritatilor a documentelor, nerespectarea obligatiilor specifice ale angajatorului autorizat sau ale agentiei.
20.000 - 30.000 lei pentru fiecare strain plasat, dupa caz	desfasurarea activitatii de plasare fara autorizatie, recrutarea prin entitati neconforme, contracte cu angajatori neinregistrati, furnizarea serviciilor peste limita acoperita de garantie.
25.000 - 40.000 lei	incalcarea interdictiei de percepere a comisiioanelor/taxelor/garantiilor de la lucratori, nerespectarea obligatiilor privind schimbarea angajatorului si exercitarea activitatii de plasare de catre persoane neautorizate/neinregistrate.

Repetarea anumitor contraventii poate constitui temei pentru suspendarea sau retragerea autorizatiei. Desfasurarea activitatii de plasare in perioada de suspendare a autorizatiei se sanctioneaza cu amenda de la 15.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare strain plasat.

## 21. Modificari aduse Codului muncii

- se introduce obligatia expresa ca, pentru salariatii cetateni straini, CIM sa fie incheiat atat in limba romana, cat si in limba statului de origine sau intr-o limba de circulatie internationala pe care strainul o intelege;
- se introduc derogari privind certificatul medical pentru anumite situatii ale salariatului strain, in corelare cu procedurile de angajare si dreptul de sedere;
- modificarile urmaresc corelarea legislatiei muncii cu noul mecanism de recrutare, plasare si autorizare.

## 22. Modificari privind regimul strainilor si vizele

OUG nr. 32/2026 modifica si completeaza OUG nr. 194/2002 privind regimul strainilor in Romania. Printre elementele relevante se numara introducerea si operationalizarea cererii unice, corelarea avizelor/vizelor/permiselor cu platforma electronica si ajustarea procedurilor privind vizele de lunga sedere pentru angajare in munca si prelungirea dreptului de sedere.

Sunt prevazute reguli tranzitorii pentru avizele, vizele si cererile aflate in derulare la data intrarii in vigoare a ordonantei, precum si pentru strainii aflati deja in Romania.

### 23. Dispozitii tranzitorii si termene relevante

Termen / data	Semnificatie
27 aprilie 2026	Intrarea in vigoare a OUG nr. 32/2026.
Pana la 7 august 2026	Titlul I si dispozitiile privind cererea unica se aplica in principal pentru inregistrarea angajatorilor, autorizarea agentiilor si testarea platformei prin simularea procedurilor.
8 august 2026	Data de la care se aplica noile reguli privind schimbarea angajatorului pentru anumiti straini cu drept de sedere temporara in scop de munca.
31 decembrie 2026	Data pana la care anumiti straini ramasi pe teritoriul Romaniei pot solicita prelungirea dreptului de sedere temporara in scop de munca fara obtinerea unei noi vize, daca indeplinesc conditiile prevazute de ordonanta.
30 de zile de la intrarea in vigoare	Termen pentru emiterea unor hotarari de Guvern si ordine privind metodologia/lista/contractele-cadru, potrivit dispozitiilor finale.
45 de zile de la intrarea in vigoare	Termen pentru emiterea ordinului privind aprobarea Listei ocupatiilor deficitare.

### 24. Impact practic pentru angajatori si agentii

- revizuirea procedurilor HR si de recrutare pentru lucratori non-UE;
- verificarea incadrarii ocupatiilor in Lista ocupatiilor deficitare;
- actualizarea modelelor de oferta ferma, contract individual de munca si documente informative;
- pregatirea versiunilor bilingve ale CIM si a materialelor de informare;

- introducerea procedurilor interne pentru notificarea absentelor, incetarii CIM si situatiilor de risc/exploatare;
- organizarea cursurilor de limba romana si integrare culturala/sociala;
- bugetarea garantiilor financiare, acolo unde este cazul;
- verificarea agentiilor de plasare si a entitatilor externe de recrutare;
- implementarea unei arhive de documente pentru minimum 5 ani;
- monitorizarea dreptului de sedere, a vizelor, a permiselor si a termenelor procedurale.

## **25. Concluzie**

OUG nr. 32/2026 schimba semnificativ regimul angajarii cetatenilor non-UE in Romania. Actul normativ introduce o arhitectura administrativa noua, bazata pe platforma [WorkinRomania.gov.ro](http://WorkinRomania.gov.ro), pe diferentierea intre angajatori inregistrati si angajatori autorizati, pe autorizarea agentiilor de plasare si pe garantii financiare substantiale. In acelasi timp, consolideaza obligatiile de informare, contractare, monitorizare si raportare, precum si sanctiunile pentru nerespectarea regulilor.

Pentru companii, impactul principal consta in cresterea cerintelor de conformare si trasabilitate. Angajatorii care utilizeaza sau intentioneaza sa utilizeze lucratori din state terte trebuie sa isi revizuiasca de urgenta procedurile interne, contractele, relatia cu agentiile de recrutare si bugetele aferente garantiilor si masurilor de integrare.

## **B. Modificarile aduse OUG nr. 91/2025 privind stabilirea unor masuri in cadrul sistemului de sanatate**

Legea de aprobare a OUG nr. 91/2025 introduce clarificari si modificari importante privind concediile medicale si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, in special in ceea ce priveste controlul certificatelor medicale, diminuarea indemnizatiilor si exceptiile aplicabile anumitor categorii de pacienti.

### **1. Refuzul indemnizatiei pentru certificate medicale eliberate nelegal**

Se introduce expres prevederea potrivit careia, in situatia in care, in urma controlului efectuat de autoritati, se constata ca certificatul de concediu medical a fost eliberat cu incalcarea prevederilor legale, asiguratul nu beneficiaza de indemnizatia aferenta concediului medical. Procedura de control si modalitatea de aplicare urmeaza sa fie stabilite prin hotarare a Guvernului.

### **2. Aplicarea diminuarii indemnizatiei o singura data pentru acelasi episod de boala**

In cazul concediului medical acordat fara intrerupere pentru acelasi episod de boala sau pentru complicatiile acestuia, diminuarea indemnizatiei se aplica o singura data, indiferent de numarul certificatelor medicale emise succesiv.

### 3. Exceptii de la diminuarea indemnizatiei

Se introduc noi tipuri de concedii medicale care intra la exceptii, respectiv incepand cu data 1 iunie 2026, prima zi de concediu medical va fi platita integral si pentru urmatoarele categorii de concedii medicale:

- **Maternitate:** Concedii si indemnizatii pentru sarcina si lauzie.
- **Risc maternal:** Concedii acordate pentru protectia mamelor la locul de munca.
- **Oncologie:** Concedii medicale pentru ingrijirea pacientilor cu afectiuni oncologice.
- **Programe nationale:** Concedii destinate bolnavilor inclusi in programele nationale de sanatate.
- **Spitalizare:** Persoane care beneficiaza de servicii medicale in regim de spitalizare.

### 4. Reglementari speciale pentru pacientii inclusi in programele nationale de sanatate

Pentru pacientii inclusi in programele nationale de sanatate, medicii vor inscrie mentiunea „PNS” in rubrica „Observatii” din certificatul medical, pana la emiterea noilor formulare.

### 5. Emiterea normelor de aplicare

Aplicarea practica a noilor prevederi va fi stabilita prin ordin comun al Ministerului Sanatatii si al CNAS, care trebuie emis in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a legii de aprobare.

### 6. Data aplicarii noilor reguli

Noile exceptii si reguli privind diminuarea indemnizatiilor se aplica concediilor medicale acordate incepand cu prima zi a lunii urmatoare intrarii in vigoare a legii.

### 7. Impact practic

Modificarile urmaresc intarirea controlului asupra concediilor medicale, reducerea riscului de acordare nelegala a indemnizatiilor si protejarea pacientilor care sufera de afectiuni grave sau beneficiaza de tratamente in cadrul programelor nationale de sanatate.

**Prin aceste modificari, legiuitorul urmareste atat consolidarea mecanismelor de control si prevenirea abuzurilor in acordarea concediilor medicale, cat si protectia persoanelor aflate in situatii medicale grave.**

***Nota: Aspectele mentionate in acest buletin informativ nu reprezinta consultanta de specialitate, ci informati cu caracter general. Pentru detalii suplimentare, va rugam sa ne contactati.***

**Florentina Susnea**  
Managing Partner  
[florentina.susnea@pkffinconta.ro](mailto:florentina.susnea@pkffinconta.ro)

**Olivia Tapurica**  
HR Manager  
[olivia.tapurica@pkffinconta.ro](mailto:olivia.tapurica@pkffinconta.ro)