

Resetarea cadrului legislativ aplicabil angajării străinilor. Noi obligații semnificative pentru angajatori

Ioana Cazacu, Andreea Asavei, Teodora Gîdoiu

Sinteza modificărilor legislative

Ordonanța de urgență 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative („**OUG nr. 32/2026**”), adoptată în luna aprilie a acestui an și estimată a produce efecte complete începând cu august 2026, resetează cadrul legal aplicabil angajării străinilor în România.

În esență, aceasta înlocuiește procedura clasică a avizului de angajare cu o procedură digitală bazată pe o „cerere unică”, creează două tipuri de viză pentru angajare (D/AM1, pentru categorii speciale, inclusiv lucrători înalt calificați și D/AM2, pentru lucrători permanenți, sezonieri și transfrontalieri) și condiționează recrutarea lucrătorilor D/AM2 de utilizarea unei agenții de plasare autorizate sau autorizarea directă a angajatorului, pe baza îndeplinirii unor criterii legale.

De asemenea, OUG nr. 32/2026 introduce conceptul de Listă a ocupațiilor deficitare, astfel încât recrutarea obișnuită din state terțe să fie posibilă, în principiu, numai pentru ocupațiile incluse în această listă, instituie platforma electronică *WorkinRomania.gov.ro*, introduce autorizarea obligatorie, garanții financiare și obligații extinse pentru agențiile de plasare, precum și o serie de obligații suplimentare pentru angajatori.

Totodată, mobilitatea lucrătorilor străini este limitată, în special în primele 6 luni, iar pentru cei recrutați prin agenție, în primii 2 ani.

Suplimentar, se reglementează garanții financiare și recuperarea costurilor de returnare, se modifică regimul încetării de drept a contractului individual de muncă al străinului, crește taxa pentru viza de lungă ședere la 300 EUR și se introduce o procedură temporară de regularizare pentru anumiți străini aflați în România fără un drept de ședere valabil.

Nu în ultimul rând, sunt reglementate contravenții speciale și sancțiuni considerabile.



OUN nr. 32/2026 pune bazele utilizării unui sistem electronic special, accesibil pe platforma *WorkinRomania.gov.ro*, în care angajatorii se înregistrează sau autorizează pentru a putea angaja străini. Acest sistem ar trebui să fie pus în aplicare, dacă platforma electronică *WorkinRomania.gov.ro* va fi disponibilă conform estimării autorităților, începând din 8 august 2026 (până la acea dată platforma a fost/va fi disponibilă doar în scopuri de testare).

Operaționalizarea completă a noului cadru legal depinde de emiterea unor acte normative subsecvente, hotărâri de Guvern și ordin de Ministru.

1. Domeniul de aplicare

În esență, OUN nr. 32/2026 se aplică în cazul angajării străinilor:

- lucrători înalt calificați, persoane care desfășoară activități solicitate de ministere / autorități centrale, personal didactic, științific, cu calificare specială sau artistic, sportivi profesioniști, cetățeni din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia angajați cu CIM cu normă întreagă.

Pentru această categorie de lucrători se obține viza de lungă ședere pentru angajare în muncă de tip D/AM1.

Aceștia pot fi angajați numai de un angajator înregistrat (care are obligația de a se înregistra în platforma electronică *WorkinRomania.gov.ro*). Pentru angajarea acestora angajatorul înregistrat nu trebuie să încheie un contract standard de prestări servicii cu o agenție de plasare a străinilor autorizată.

- lucrători permanenți, sezonieri și transfrontalieri pot fi angajați în România doar dacă ocupația este inclusă în Lista ocupațiilor deficitare; ocupațiile deficitare sunt doar cele prevăzute în grupele majore 3-9 ale Clasificării ocupațiilor în România.

Pentru această categorie de lucrători se obține viza de lungă ședere pentru angajare în muncă de tip D/AM2.

Pentru ca un angajator român să angajeze aceste categorii de străini trebuie:

- să fie un angajator înregistrat în platforma electronică *WorkinRomania.gov.ro* și să încheie un contract standard de prestări servicii cu o agenție de plasare a străinilor autorizată, agenție care se găsește în Registrul Agențiilor de Plasare a Străinilor (care se va regăsi pe platforma electronică *WorkinRomania.gov.ro*)

sau

- să fie un angajator autorizat care plasează direct pe platforma *WorkinRomania.gov.ro* oferte ferme de locuri de muncă (deci nu trebuie să încheie un contract standard de prestări servicii cu o agenție de plasare a străinilor autorizată).



Pentru obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, agenția de plasare a străinilor sau angajatorul autorizat este cel care completează o cerere unică în platforma *WorkinRomania.gov.ro*.

De semnalat că pentru angajarea lucrătorilor permanenți, sezonieri și transfrontalieri este necesar ca angajatorii să declare posturile vacante la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – element care trebuie cuprins în oferta fermă de locuri de muncă.

Potrivit Metodologiei din 2026 de elaborare și actualizare a Listei ocupațiilor deficitare aprobate prin Ordinul 987/2026 al Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, numărul de posturi vacante reprezintă o informație pe baza căreia se întocmește Lista ocupațiilor deficitare.

Deși domeniul de aplicare al acestui act normativ se dorește a fi foarte generos și se aplică unei categorii largi de străini, punctăm că OUG nr. 32/2026 nu se aplică în cazul angajării străinilor din categoriile prevăzute de art. 132¹ alin. (1) lit. a)-h) și j)-m din OUG nr. 194/2002, adică:

- a) străinilor titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
- b) străinilor titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;
- c) străinilor titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii;
- d) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară acordat potrivit prevederilor art. 130 întrucât sunt victime ale unor infracțiuni;
- e) străinilor posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de ședere pe teritoriul României în calitate de membri de familie ai unui cetățean român și care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 64 alin. (2);
- f) străinilor care au dobândit o formă de protecție în România;
- g) solicitanților de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piața muncii potrivit prevederilor Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție;
- h) străinilor tolerați;
- i) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru activități religioase care urmează să fie încadrați în muncă pe teritoriul României în cadrul unităților de cult;
- j) străinilor posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, eliberată de un stat membru al Uniunii Europene, care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități în scop de muncă, în calitate de lucrător înalt calificat, în cadrul unei mobilități;



- k) străinilor posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, după 12 luni de angajare legală în muncă pe teritoriul României, în calitate de lucrător înalt calificat;
- l) străinilor titulari ai dreptului de ședere pe termen lung acordat de un alt stat membru al Uniunii Europene, posesori ai unui permis de ședere pe termen lung conținând mențiunea «Fost posesor de Carte albastră a UE».

2. Condiții pentru înregistrarea și autorizarea angajatorilor în platformă

2.1. Condiții pentru înregistrarea unui angajator în platformă:

Condițiile pentru ca un angajator să se înregistreze în platforma *WorkinRomania.gov.ro* sunt:

- a) nu are restanțe la bugetul general consolidat și nu prezintă risc de spălare a banilor și de finanțare a terorismului la nivel național,
- b) a desfășurat efectiv activitate economică neîntreruptă cu minimum un an înaintea înregistrării în domenii de activitate compatibile cu ocupația din Lista ocupațiilor deficitare – această condiție nu este necesar a fi îndeplinită în cazul angajării străinilor pentru care este necesară obținerea vizei D/AM1;
- c) în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii de înregistrare nu a fost sancționat pentru primirea la muncă în România a unui străin cu ședere ilegală (cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă), pentru primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă sau fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității sau pentru netransmiterea datelor relevante în Reges-online,
- d) în ultimele 12 luni, anterioare datei formulării cererii, nu a fost condamnat definitiv pentru infracțiuni:
 - constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă,
 - constând în încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor,



- constând în primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, și nu a fost condamnat definitiv în străinătate pentru o infracțiune care presupune împiedicarea autorităților competente să verifice aplicarea reglementărilor din domeniul relațiilor de muncă sau din domeniul securității și sănătății în muncă, pentru o infracțiune privind nerespectarea regimului de muncă al minorilor sau pentru o infracțiune privind primirea la muncă a unei persoane cu ședere ilegală care este victimă a traficului de persoane;
- e) nu a fost condamnat definitiv (în România sau în străinătate) pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Codul penal;
- f) reprezentanții legali ai angajatorului înregistrat, administratorii, asociații și acționarii nu au fost condamnați definitiv pentru infracțiunile prevăzute mai sus la lit. d) și e), nu sunt înscrși în Registrul național automatizat cu privire la persoanele care au comis infracțiuni sexuale, de exploatare a unor persoane sau asupra minorilor și nici nu sunt semnalati cu implicare în activități care constituie amenințări la adresa securității naționale.

2.2. Condiții pentru autorizarea unui angajator în platformă:

În vederea autorizării pentru angajarea de străini, angajatorii încarcă în platformă o cerere pentru fiecare ofertă fermă de locuri de muncă, însoțită de dovada constituirii garanției financiare de 1.000 EUR / străin și de declarații pe propria răspundere și documente din care să rezulte că:

- a) nu are restanțe la bugetul general consolidat, nu are în cazierul fiscal fapte sancționate de legile fiscale, contabile, vamale și de cele care privesc disciplina financiară și nu prezintă risc de spălare a banilor și de finanțare a terorismului la nivel național,
- b) a desfășurat efectiv activitate economică neîntreruptă cu minimum 24 de luni anterior formulării cererii de autorizare în domeniul de activitate compatibil cu ocupația din Lista ocupațiilor deficitare;
- c) numărul mediu de salariați înregistrat în anul anterior depunerii cererii de autorizare a fost de cel puțin 50 de salariați;
- d) în anul anterior depunerii cererii de autorizare a avut străini încadrați în muncă și cel mult 20% din aceștia se pot afla în situația în care nu mai au drept de ședere ca urmare a împlinirii termenului sau să nu mai dețină viză de lungă ședere valabilă, ca urmare a anulării sau revocării acesteia;
- e) în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare sau de prelungire a valabilității autorizației nu a fost amendat pentru încălcări ale normelor privind



sănătatea și securitatea în muncă, nu a fost sancționat pentru muncă nedeclarată ori pentru împiedicarea lucrătorilor IGI să efectueze controale ori pentru primirea la muncă în România a unui străin cu ședere ilegală (cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă), pentru nerespectarea obligațiilor de asigurare a cazării lucrătorului sezonier sau pentru reținerea automată a chiriei din salariu, pentru nerespectarea interdicției de a încadra un strain cu contract individual de muncă la un alt angajator numai cu contract cu timp parțial, cu durata maximă a muncii de 4 ore/zi, pentru încălcarea obligației de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității străinului pe teritoriul României, copia contractului individual de muncă, precum și a înscrisurilor care atestă apartenența la una dintre categoriile exceptate de OUG nr. 32/2026 ori pentru nerespectarea de către angajator a obligației privind desfășurarea de către străin a activității corespunzătoare codului COR prevăzut în contractul individual de muncă;

- f) în ultimele 12 luni, anterioare datei formulării cererii de autorizare sau de prelungire a valabilității autorizației, nu a fost condamnat definitiv pentru infracțiuni:
 - constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă,
 - constând în încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor,
 - constând în primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, și nu a fost condamnat definitiv în străinătate pentru o infracțiune care presupune împiedicarea autorităților competente să verifice aplicarea reglementărilor din domeniul relațiilor de muncă sau din domeniul securității și sănătății în muncă, pentru o infracțiune privind nerespectarea regimului de muncă al minorilor sau pentru o infracțiune privind primirea la muncă a unei persoane cu ședere ilegală care este victimă a traficului de persoane;
- g) nu a fost condamnat definitiv (în România sau în străinătate) pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Codul penal;
- h) reprezentanții legali ai acestuia, administratorii, asociații și acționarii nu au fost condamnați definitiv pentru infracțiunile prevăzute mai sus la lit. f) și g), nu sunt înscrși în Registrul național automatizat cu privire la persoanele care au comis infracțiuni



sexuale, de exploatare a unor persoane sau asupra minorilor și nici nu sunt semnalati cu implicare în activități care constituie amenințări la adresa securității naționale.

3. Obligațiile angajatorilor înregistrați și autorizați în raport cu străinii pe care îi încadrează sau doresc să îi încadreze în muncă în România

Obligațiile nou reglementate ale unui angajator înregistrat sau autorizat care angajează străini față de acești angajați sunt, în esență, următoarele:

3.1. Obligațiile angajatorului înregistrat față de salariatul străin:

3.1.1. Înainte de sosirea/angajarea lucrătorului străin, angajatorul trebuie să:

- furnizeze o ofertă fermă completă și reală, care să conțină cel puțin:
 - funcția/ocupația și condițiile necesare postului, inclusiv locul muncii;
 - durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare, precum și data începerii activității, dacă este posibil;
 - durata maximă a timpului de muncă, durata minimă a repausurilor periodice, compensarea orelor suplimentare;
 - remunerația brută și netă sau salariul lunar brut și net, după caz, precum și tariful orar, modalitățile de plată și datele de plată a salariului sau a remunerației, după caz;
 - salariul minim brut pe țară garantat în plată potrivit legislației române și contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
 - sporuri și alte drepturi de natură salarială;
 - cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
 - durata minimă a concediului de odihnă anual plătit, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă, prevăzute de lege și contractul colectiv de muncă aplicabil, după caz;
 - condițiile de muncă și măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă și securitate socială;



- taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor lucrătorilor străini, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei perceperii de contribuții de asigurări sociale;
 - acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
 - dacă oferă cazare condițiile de cazare și de acordare a hranei trebuie specificate, iar costul chiriei nu poate depăși 25% din salariul/remunerația netă;
 - dacă asigură transport, trebuie să specifice condițiile de transport din țara de origine în România, a transportului de la cazare la locul desfășurării activității pe teritoriul României, condițiile de transport și repatriere, inclusiv în caz de boli profesionale, accident de muncă sau deces.
- să încheie contractul individual de muncă în formă bilingvă, română și limba de origine a străinului sau o limbă de circulație internațională pe care acesta o înțelege sau se presupune rezonabil că o înțelege.

Ordinul nr. 655/2026 privind aprobarea modelului-cadru al contractelor utilizate în activitatea de plasare a lucrătorilor străini emis de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale a stabilit, printre altele, modele-cadru pentru oferta fermă de locuri de muncă și pentru contractul individual de muncă al străinului.

3.1.2. Obligațiile pe durata raportului de muncă:

- să nu perceapă lucrătorului costuri de recrutare sau plasare.
- să respecte integral condițiile promise în ofertă și în contractele de plasare.
- să efectueze plata remunerației sau a salariului într-un cont bancar din România (această obligație se corelează cu posibilitatea instituțiilor bancare din România de a deschide cont bancar străinului în baza vizei de lungă ședere în scop de muncă, a permisului de ședere sau a oricărui alt document care atestă dreptul de rezidență pe teritoriul României).
- asigurarea condițiilor de muncă identice cu cele aplicabile salariaților români aflați în situații comparabile.
- instruirea SSM într-o limbă înțeleasă de lucrător și asigurarea echipamentului individual de protecție și a condițiilor de securitate și sănătate în muncă.



- să asigure cursuri de limba română și integrare culturală/socială pe o perioadă de minimum 6 luni de la data începerii activității în România, cu o durată de minimum 6 ore/săptămână.
- să asigure accesul străinilor la proceduri de reclamație și raportare a abuzurilor (această obligație se corelează cu cea ca în cuprinsul contractului tripartit de plasare să fie cuprinse datele de contact ale Inspecției Muncii, Inspectoratului General pentru Imigrări, Poliției Române, Agenției Naționale Împotriva Traficului de Persoane și Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, unde străinii pot sesiza încălcări ale drepturilor și libertăților acestora).
- să păstreze documentele care dovedesc legalitatea șederii și muncii lucrătorului la sediul social sau la punctul de lucru pe toată perioada derulării raporturilor de muncă și pe o perioadă de minimum 5 ani de la încetarea acestora.
- De a notifica agenția de plasare a străinilor și Inspectoratul General pentru Imigrări dacă lucrătorul lipsește nemotivat mai mult de 3 zile lucrătoare consecutive; dacă contractul încetează; dacă există suspiciuni că străinul se află în pericol, este supus exploatării sau constată nerespectarea condițiilor care au stat la baza acordării dreptului de muncă și de ședere în România (această obligație există și în sarcina angajatorului autorizat, ușor modificată conform punctului 3.2.2 paragraful 2 de mai jos).

3.2. Obligațiile angajatorului autorizat față de salariatul străin

Angajatorul autorizat are toate obligațiile de mai sus și, suplimentar, următoarele obligații directe față de lucrătorul străin:

3.2.1. Înainte de sosirea/angajarea lucrătorului străin, angajatorul autorizat trebuie să:

- se asigure că anterior sosirii în România străinii angajați dețin toate documentele necesare accesului și exercitării dreptului la muncă în România,
- să se asigure că cu cel puțin 10 zile anterior sosirii în România străinii au informații privind:
 - condițiile de muncă, inclusiv în ceea ce privește salarizarea și măsurile de protecție împotriva concedierii sau a altor tratamente defavorabile din partea angajatorului, plățile restante care urmează a fi efectuate de către angajatori, referitoare la eventualele remunerații restante, precum și cerințele în materie de securitate și sănătate în muncă;



- accesul la toate formele și nivelurile de învățământ și de pregătire profesională, inclusiv a acordarea burselor de studiu; echivalarea studiilor și recunoașterea diplomelor, a certificatelor, a atestatelor de competență și a calificărilor profesionale, în conformitate cu reglementările în vigoare;
 - securitatea socială;
 - asistența și protecția socială;
 - asistența de sănătate publică;
 - deduceri de impozit pe venitul global și scutiri de taxe;
 - accesul la bunuri și servicii publice, inclusiv obținerea de locuințe;
 - dreptul la grevă și la acțiuni colective, libertatea de asociere, afiliere și apartenență la o organizație sindicală sau profesională, inclusiv în ceea ce privește drepturile și avantajele conferite de astfel de organizații, legate de exercitarea dreptului de negociere colectivă și de aplicarea contractelor colective de muncă încheiate;
 - serviciile oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă.
- asigure transportul de la punctul de intrare în România până la locul de muncă și/sau cazare, dacă legea sau contractul prevăd acest lucru;
 - în situația în care angajatorul autorizat constată lipsa unuia sau mai multor străini angajați trebuie să informeze de îndată Inspectoratul General pentru Imigrări;
 - sesizeze de îndată autoritățile competente cu privire la potențialele cazuri de trafic de persoane despre care a fost informat de către străinii angajați;

3.2.2. Obligații pe durata raportului de muncă:

- să sesizeze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, respectiv Inspectoratul General pentru Imigrări și Inspectia Muncii, după caz, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la constatarea sau sesizarea nerespectării condițiilor ce au stat la baza acordării dreptului de ședere și de muncă de către străinii angajați,
- să notifice Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în termen de 5 zile de la data constatării sau data sesizării, orice situație care presupune absența nemotivată de la locul de muncă a străinului angajat, care depășește 3 zile lucrătoare consecutive;



3.2.3. Obligații la încetarea raportului de muncă:

- în situația încetării contractului individual de muncă, înainte de termenul prevăzut în cuprinsul acestuia, să identifice și să pună străinul în legătură cu o agenție de plasare a străinilor în vederea încheierii unui contract individual de muncă cu un alt angajator; refuzul străinului se consemnează în scris, iar angajatorul notifică Inspectoratul General pentru Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- să suporte costurile de returnare/repatriere, atunci când străinul cu care a încetat raportul de muncă înaintea termenului cuprins în CIM nu încheie un contract de muncă cu un alt angajator;
- să suporte cheltuielile generate în cadrul procedurii de returnare sau expulzare a străinilor în limita sumei de 2000 EUR pentru fiecare persoană, prin executarea garanției financiare;
- să nu angajeze străini în beneficiul altor angajatori de pe teritoriul României.