



3182/CRCRP/18.05.2026

## COMUNICAT DE PRESĂ

***Comunicat de presă pentru angajatori cu privire la modificările legislative aduse de O.U.G. nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative***

Prin O.U.G. nr. 32/2026, publicată în Monitorul Oficial din 27 aprilie 2026, în vigoare de la data publicării, au fost aduse modificări și completări importante cu privire la *angajarea cetățenilor străini*, modificări de care angajatorii trebuie să țină cont.

Astfel, prezenta ordonanță reglementează condițiile de înregistrare, autorizare, drepturile și obligațiile angajatorilor care încadrează în muncă cetățeni străini pe teritoriul României, modificând și completând O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, procedura de autorizare a agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii din România, precum și suspendarea, retragerea sau anularea autorizației, precum și condițiile de funcționare, supraveghere și control ale activității agențiilor de plasare a străinilor.

**Ținând cont de noile reglementări, angajatorul devine astfel responsabil nu doar pentru încadrarea în muncă, ci și pentru întregul parcurs al lucrătorului străin.**

Pentru a putea încadra în muncă străini pe teritoriul României, angajatorii trebuie să se înregistreze sau să se autorizeze, după caz, în platforma electronică **WorkinRomania.gov.ro** (cu excepția angajatorilor care încadrează în muncă străini din categoriile prevăzute la art. 132<sup>^</sup>1 alin. (1) lit. a)-h) și j)-m) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare).

**Angajatorii care încadrează în muncă străini pe teritoriul României au următoarele obligații:**

a) să efectueze plata remunerației sau a salariului în contul bancar al străinului angajat;

b) să asigure încheierea contractelor individuale de muncă atât în limba română, cât și în limba statului de origine al străinilor sau într-o limbă de circulație internațională pe care străinul o înțelege sau despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege;

c) să includă în contractul individual de muncă următoarele: funcția, meseria sau ocupația și cerințele necesare ocupării acesteia; durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare; durata maximă a timpului de muncă,



## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

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 percepții de contribuții de asigurări sociale; acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces.

d) să asigure instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă într-o limbă pe care străinul o înțelege și să îi furnizeze echipamentele de protecție necesare potrivit legislației în vigoare;

e) să notifice agenția de plasare a străinilor și Inspectoratul General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare de la data constatării, cu privire la: absența nemotivată a lucrătorului străin pentru o perioadă mai mare de 3 zile lucrătoare consecutive; încetarea contractului individual de muncă; orice situație în care lucrătorul străin se află în pericol, este supus exploatării sau în care se constată nerespectarea condițiilor care au stat la baza acordării dreptului de muncă și de ședere;

f) să pună la dispoziția personalului Inspectoratului General pentru Imigrări, Inspecției Muncii, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sau altor organe competente toate documentele și informațiile necesare verificării condițiilor de încadrare în muncă a străinilor, inclusiv contractele individuale de muncă, dovezile de plată a salariilor, evidențele privind cazarea și copii ale documentelor de ședere ale străinilor;

g) să asigure, direct sau prin furnizori acreditați ori în colaborare cu instituții publice, organizații nonguvernamentale, organizații internaționale sau instituții de învățământ, cursuri de limba română care să cuprindă și elemente de integrare culturală și socială pentru străini, pe o perioadă de minimum 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României înregistrată în REGES-ONLINE, cu o durată de cel puțin 6 ore pe săptămână;

h) să garanteze accesul străinilor încadrați în muncă la proceduri de reclamație și raportare a abuzurilor, în condiții de confidențialitate, inclusiv prin intermediul platformei electronice;

i) să păstreze la sediul social sau la punctele de lucru o copie a documentului de călătorie sau a permisului de ședere din care rezultă legalitatea șederii străinului pe teritoriul României, precum și documentele justificative privind îndeplinirea obligațiilor prevăzute



## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

în prezentul articol, pentru o perioadă de minimum cinci ani de la încetarea raportului de muncă.

Totodată, angajatorul autorizat are și următoarele obligații: să permită accesul personalului cu atribuții de control al Inspecției Muncii în vederea exercitării de către acestea a atribuțiilor de control potrivit prevederilor legale și să prezinte, la solicitarea acestora, toate informațiile, datele și documentele necesare în vederea exercitării controlului; să sesizeze Inspecția Muncii 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; **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.**

**Obligațiile străinului încadrat în muncă pe teritoriul României**

Străinul încadrat în muncă pe teritoriul României are următoarele obligații:

- a) să respecte clauzele contractului individual de muncă, precum și regulamentul intern, normele de securitate și sănătate în muncă, regulile de disciplină a muncii, precum și dispozițiile legale și instrucțiunile angajatorului, în condițiile prevăzute de [Legea nr. 53/2003](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) să furnizeze informații reale, complete și actualizate cu privire la identitatea sa, calificările profesionale, experiența de muncă și starea sa de sănătate;
- c) să respecte condițiile și termenii contractului de plasare;
- d) să se prezinte la locul de muncă și să își desfășoare activitatea conform condițiilor stabilite prin contractul individual de muncă;
- e) să părăsească teritoriul României și să revină în statul de origine sau într-un alt stat în care i se permite intrarea în situația în care dreptul de ședere în scop de muncă a expirat.

**Restricții privind schimbarea angajatorului de către lucrătorii străini**

Străinul nu poate avea inițiativa schimbării angajatorului pentru o perioadă de 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României înregistrată în REGES-ONLINE, cu excepții.

Prin excepție, străinul poate avea inițiativa schimbării angajatorului anterior perioadei de 6 luni în cazuri justificate corespunzător de încălcare gravă de către angajator a clauzelor și condițiilor contractuale sau a raporturilor de muncă.

Având în vedere cele mai sus menționate, străinul poate schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare care este parte a contractului de plasare până la împlinirea perioadei de 2 ani de la data începerii activității pe teritoriul României înregistrată în REGES-ONLINE.



## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

În situația în care străinul nu respectă perioada de 6 luni în care nu poate avea inițiativa schimbării angajatorului, angajatorul poate recupera sumele investite pentru asigurarea cursurilor de limba română și de integrare socială, precum și cheltuielile de cazare și transport.

**Reprezentanții Inspectoratului Teritorial de Muncă Botoșani - Daniela Petronela Lozneau - Inspector-Șef, Alina Pahone - Inspector-Șef Adjunct Relații de Muncă, își manifestă disponibilitatea de a sprijini atât angajatorii, cât și angajații cetățeni străini, prin oferirea unui suport constant și a unor informații actualizate privind legislația în vigoare, astfel încât raporturile de muncă să se desfășoare în condiții corecte și conforme cu prevederile legale, iar toate părțile implicate să cunoască în mod clar drepturile și obligațiile ce le revin.**

**Inspector-șef  
ITM Botoșani**



INSPECȚIA MUNCII

Nesecret

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

Aleea G-ral Gheorghe Avrănescu, Nr.26 A, Botosani  
Tel.: +4 0231 534532; fax: +4 0231 514854  
[itmbotosani@itmbotosani.ro](mailto:itmbotosani@itmbotosani.ro)  
[www.itmbotosani.ro](http://www.itmbotosani.ro)

---

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului