



3170/CRCRP/18.05.2026

## COMUNICAT DE PRESĂ

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

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

*Astfel, angajatorii au obligativitatea ca, în cazul în care salariatul este cetățean străin, să încheie contractul individual de muncă atât în limba română, cât și în limba statului de origine a străinului sau într-o limbă de circulație internațională pe care străinul o înțelege sau despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege. Încălcarea de către angajator a acestei obligații reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă de 6.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă încheiat doar în limba română.*

*Conform prevederilor Codului Muncii, o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, nerespectarea prevederii atrăgând nulitatea contractului individual de muncă. Prin excepție însă, salariatul străin poate fi angajat fără prezentarea certificatului medical care să constate faptul că acesta este apt pentru prestarea acelei munci. Certificatul medical trebuie obținut de salariatul străin până cel târziu la data începerii activității străinului.*

Au fost introduse două noi cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă, după cum urmează :

1) ca urmare a respingerii cererii unice, astfel cum este definită la art. 2 lit. uu) din [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002](#) privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face prin decizie a angajatorului, la notificarea primită prin platforma electronică prevăzută la art. 3 alin. (1) din titlul I al OUG nr.32/2026 („WorkinRomania. Gov.ro“, în cadrul hub.mai.gov.).



## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

2) În situația în care, față de străin, de cetățeanul Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, precum și față de beneficiarul art. 50 din TUE, se constată de către Inspectoratul General pentru Imigrări șederea ilegală pe teritoriul României; Constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face prin decizie a angajatorului, la notificarea Inspectoratului General pentru Imigrări transmisă angajatorului.

Străinii și apatrizii pot fi angajați pe teritoriul României în condițiile reglementate prin lege specială.

Contractul individual de muncă al străinului este definit de O.U.G. nr.32/2026 ca fiind contractul încheiat între angajator și salariatul străin, în care trebuie incluse și elementele din oferta fermă, prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. c)-m) și alin. (2).

Elementele din oferta fermă mai sus menționată care trebuie să se regăsească în contractul individual de muncă al străinului sunt următoarele:

- a) funcția, meseria sau ocupația și cerințele necesare ocupării acesteia;
- b) durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
- c) durata maximă a timpului de muncă, durata minimă a repausurilor periodice, compensarea orelor suplimentare;
- d) 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;
- e) salariul minim brut pe țară garantat în plată potrivit legislației române și contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- f) sporuri și alte drepturi de natură salarială;
- g) cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- h) 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;



## INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

i) condițiile de muncă și măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă și securitate socială;

j) 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;

k) acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces.

Următoarele elemente se includ în oferta fermă și trebuie să specifice fără echivoc dacă acestea cad în sarcina angajatorului ori a străinului, astfel:

a) dacă angajatorul asigură cazare, cu obligativitatea menționării condițiilor de cazare de care străinul va beneficia pe toată durata șederii, precum și de acordare a hranei, după caz;

b) dacă angajatorul asigură transport, cu obligativitatea menționării condițiilor de transport al lucrătorului străin, din țara de origine sau reședință, în România, a transportului de la locul cazării la locul desfășurării activității pe teritoriul României, precum și a condițiilor de transport și de repatriere a acestuia, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces.

**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