Al doilea loc de muncă pentru lucrătorul străin: part-time de maximum 4 ore pe zi la alt angajator

> ***Stadiu la 03.11.2026:*** *Pe WorkinRomania.gov.ro rămân dezactivate, din 15.09.2026, înregistrarea angajatorilor, autorizarea angajatorilor și depunerea cererii unice pentru vize D/AM2, ca urmare a suspendării de către Curtea de Apel București a Ordinului MMFTSS nr. 1073/2026, care aproba Lista ocupațiilor deficitare. Ministerul Muncii a pus în consultare publică, pe 26.10.2026, modificarea metodologiei listei și pregătește o listă nouă, extinsă, iar reluarea completă a platformei este anunțată public pentru 15 noiembrie 2026. Până atunci, un al doilea angajator care nu este deja înscris în R.A.S. nu se poate înregistra. Verifică în platformă, la „Registre”, dacă angajatorul este deja înscris. Ce poți face ca lucrător în perioada blocajului citești în ghidul dedicat.*

Un lucrător străin care are deja un contract de muncă cu normă întreagă în România poate lucra și pentru un al doilea angajator, dar numai cu un contract cu timp parțial de **maximum 4 ore pe zi**. Nu are nevoie de o viză nouă, de cerere unică sau de un alt permis: dreptul de a lucra part-time rezultă direct din lege, din art. 132^1 alin. (1) lit. i) și alin. (3) din OUG nr. 194/2002, articol introdus prin OUG nr. 32/2026.

Regula este simplă, dar vine cu condiții precise: contractul principal trebuie să fie activ, al doilea angajator trebuie să fie înregistrat în platforma WorkinRomania.gov.ro, iar pentru lucrătorii permanenți postul part-time trebuie să fie compatibil cu Lista ocupațiilor deficitare. Ghidul de mai jos arată, în ordine, ce faci tu ca lucrător, ce trebuie să facă al doilea angajator și ce obligații ai pe toată durata celor două contracte.

Pe scurt

Întrebare	Răspuns
Cine poate	Străinul cu drept de ședere temporară în scop de muncă și cu contract activ, cu normă întreagă
Cum	Contract individual de muncă cu timp parțial, de maximum 4 ore pe zi, la un alt angajator
Viză, cerere unică sau permis nou?	Nu
Al doilea angajator trebuie să fie în WorkinRomania?	Da, înscris în R.A.S. — înregistrare, nu autorizare
Contează ocupația?	Pentru lucrătorii permanenți, sezonieri și transfrontalieri, da: trebuie să fie compatibilă cu Lista ocupațiilor deficitare
Ce dai la al doilea angajator	Copia permisului de ședere și o adeverință de la angajatorul principal

Document informativ elaborat la 03.11.2026. Legislația se poate modifica — verificați forma în vigoare. Nu constituie consultanță juridică.

Întrebare	Răspuns
Ce face al doilea angajator	Înregistrează contractul în REGES-ONLINE înainte de prima zi și trimite la IGI, în 10 zile, copia contractului și a documentelor tale
Dacă încetează contractul cu normă întreagă	Dispare și temeiul legal al contractului part-time

Cine poate lucra la al doilea angajator

Art. 132^1 alin. (3) din OUG nr. 194/2002: străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați cu contract individual de muncă activ, cu normă întreagă, pot fi încadrați la un alt angajator numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.

Trei condiții, îndeplinite în același timp:

1. **Ai drept de ședere temporară în scop de muncă** — permis de ședere valabil, cu scopul „muncă” (permis unic sau Cartea albastră a UE).
2. **Contractul principal este cu normă întreagă și activ** — 8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână, înregistrat în REGES-ONLINE, neîncetat și nesuspendat, atât în ziua în care începi al doilea contract, cât și pe toată durata lui.
3. **Al doilea contract este cu timp parțial, de cel mult 4 ore pe zi.** Limita este fixată de lege: nu 6 ore, nu 8, și nu poate fi depășită nici prin ore suplimentare.

Două situații care **nu** intră aici, pentru că au reguli proprii:

- **studenții străini** cu permis de ședere pentru studii: contract cu timp parțial de maximum 6 ore pe zi (art. 132^1 alin. (2)) — detalii în ghidul pentru studenți;
- **titularii de permis pentru reîntregirea familiei**: pot lucra cu normă întreagă sau parțială, fără limita de 4 ore, după regulile generale din Codul muncii — detalii în ghidul dedicat.

Pașii tăi, în ordine

1. **Citește-ți permisul de ședere.** Scopul șederii, data de expirare și cetățenia. De aici rezultă dacă Lista ocupațiilor deficitare contează pentru postul tău part-time (vezi mai jos).
2. **Verifică-ți contractul principal.** Trebuie să fie cu normă întreagă și activ. Dacă este suspendat, de exemplu pentru concediu fără plată, condiția nu este îndeplinită pe durata suspendării.
3. **Cere angajatorului principal adeverința de salariat.** Angajatorul este obligat să îți elibereze, la cerere, un document care atestă activitatea desfășurată, durata ei și salariul (art. 34 alin. (5) din Codul muncii). Ce trebuie să cuprindă — în secțiunea următoare.
4. **Verifică al doilea angajator înainte să semnezi.** Trebuie să fie înscris în Registrul angajatorilor străinilor (R.A.S.): intră pe WorkinRomania.gov.ro, la „Registre”, și caută firma după denumire sau CUI. Postul trebuie să fie de cel mult 4 ore pe zi, iar dacă ești lucrător permanent, ocupația (codul COR) trebuie să fie compatibilă cu Lista ocupațiilor deficitare.

Document informativ elaborat la 03.11.2026. Legislația se poate modifica — verificați forma în vigoare. Nu constituie consultanță juridică.

5. **Semnează contractul part-time** — în scris, în limba română și într-o limbă pe care o înțelegi, cu programul de lucru scris în contract și fără ore suplimentare. Nu începi lucrul înainte ca al doilea angajator să înregistreze contractul în REGES-ONLINE.
6. **Dă al doilea angajator copia permisului și adeverința.** El le trimite la IGI, împreună cu copia contractului, în cel mult 10 zile de la prima ta zi de lucru.
7. **Depune lunar la al doilea angajator declarația pe propria răspundere** că realizezi venituri din două contracte de muncă, al căror total este cel puțin egal cu salariul minim brut. Fără ea, contribuțiile de la contractul part-time se calculează la nivelul unui salariu minim întreg (art. 146 alin. (5^6)-(5^7) și art. 168 alin. (6^1) din Codul fiscal; procedura este în Ordinul MF nr. 1.855/2022).
8. **Ține contractul principal activ** și anunță imediat al doilea angajator dacă acesta încetează sau se suspendă.

Adeverința de la angajatorul principal

Al doilea angajator trebuie să trimită la IGI, împreună cu copia contractului part-time, înscrisurile care atestă că ești în categoria de la art. 132^1 alin. (1) lit. i): permisul de ședere și dovada contractului tău cu normă întreagă. Legea nu prevede un formular pentru această dovadă. Este adeverința de salariat obișnuită, pe care orice angajator o eliberează la cerere (art. 34 alin. (5) din Codul muncii), pe antetul firmei, semnată de reprezentantul legal. Angajatorul tău actual nu confirmă nimic despre al doilea contract: scrie doar ce știe din evidențele proprii.

Adeverința cuprinde:

- angajatorul: denumire, CUI, sediu;
- salariatul: nume și CNP;
- contractul: numărul și data, înregistrat în REGES-ONLINE, normă întreagă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, funcția și codul COR, durata (nedeterminată sau determinată, până la o dată anume);
- mențiunea că, la data emiterii, contractul este activ.

Permisul de ședere îl dai tu, în copie, direct celui de-al doilea angajator. Dacă acesta vrea o confirmare oficială suplimentară, cel mai simplu document este extrasul din REGES-ONLINE cu contractul tău, generat de angajatorul principal.

Model de adeverință

> ***ADEVERINȚĂ nr. … din …*** *Subscrisa [DENUMIREA ANGAJATORULUI], CUI [……], cu sediul în [……], reprezentată prin [nume și prenume], în calitate de [administrator], adeverește prin prezenta că domnul/doamna [NUME ȘI PRENUME], CNP [……], este salariatul nostru în baza contractului individual de muncă nr. […] din [data], înregistrat în REGES-ONLINE, încheiat pe durată [nedeterminată / determinată, până la data de ……], cu normă întreagă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, în funcția de [funcția], cod COR [……]. La data emiterii, contractul individual de muncă este activ. Prezenta se eliberează la*

Document informativ elaborat la 03.11.2026. Legislația se poate modifica — verificați forma în vigoare. Nu constituie consultanță juridică.

> *cererea salariatului, pentru a-i servi unde este necesar. [Administrator — nume, prenume, semnătură]*

Lista ocupațiilor deficitare: când contează codul COR

Art. 132^1 alin. (4) din OUG nr. 194/2002 leagă cumulul part-time de listă: pentru categoriile de lucrători de la art. 27^2, prevederile alin. (1) lit. i) se aplică doar pentru încadrarea în muncă în activități compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în Lista ocupațiilor deficitare. Alin. (3) spune *cum* poți lucra — part-time, maximum 4 ore pe zi; alin. (4) spune *unde*.

Categoria ta	Lista se aplică la postul part-time?
Lucrător permanent, sezonier sau transfrontalier (viză D/AM2 sau aviz de angajare obținut pe vechea procedură) — cazul tipic	**Da**
Cetățean al Republicii Moldova, al Ucrainei sau al Serbiei, angajat cu normă întreagă; lucrător înalt calificat (Cartea albastră a UE); celelalte categorii de la art. 27^1 (viză D/AM1)	Nu

Concret: ocupația din contractul part-time — codul COR înregistrat în REGES-ONLINE — este cea după care IGI verifică dacă postul este compatibil cu lista în vigoare la data angajării. Un post de manipulant mărfuri (cod COR 933303), ocupație inclusă în lista aprobată în august 2026, este compatibil; un post de birou care nu apare în listă nu devine compatibil doar pentru că este de 4 ore pe zi.

Lista contează și pentru înregistrarea celui de-al doilea angajator: angajatorul persoană juridică trebuie să desfășoare efectiv activitate de cel puțin un an în domenii compatibile cu ocupația deficitară pentru care angajează (art. 5 alin. (1) lit. b) din OUG nr. 32/2026).

Încadrarea într-o ocupație incompatibilă cu lista este contravenție: amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană, aplicată angajatorului de IGI (art. 134 pct. 19 și art. 135 alin. (1) lit. h) din OUG nr. 194/2002).

Ce trebuie să facă al doilea angajator

Contractul part-time nu trece prin WorkinRomania: nu există cerere unică, nu există dosar și nu este nevoie de agenție de plasare. Platforma contează într-un singur punct, dar esențial: **al doilea angajator trebuie să fie înregistrat**.

1. Înregistrarea în WorkinRomania.gov.ro. Regula de la art. 4 alin. (1) din OUG nr. 32/2026: pentru a putea încadra în muncă străini, angajatorii trebuie să se înregistreze sau să se autorizeze în platformă. Excepția de la alin. (2) acoperă doar categoriile de la art. 132^1 alin. (1) lit. a)-h) și j)-m); cumulul part-time este lit. i), deci nu este exceptat. Este nevoie de **înregistrare** — înscrierea în R.A.S. —, nu de autorizare ca „angajator autorizat”. Condițiile sunt cele de la art. 5: fără obligații restante la bugetul general consolidat, activitate efectivă de cel puțin un an într-un domeniu compatibil cu ocupația deficitară, fără sancțiuni și condamnări

recente. ANOFM aprobă sau respinge înregistrarea în cel mult 30 de zile lucrătoare. Lipsa înregistrării: amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei (art. 42 alin. (3) lit. a) din OUG nr. 32/2026).

2. Contractul cu timp parțial. În formă scrisă, în limba română și într-o limbă pe care o înțelegi (art. 7 alin. (1) lit. b) din OUG nr. 32/2026 și art. 16 alin. (1^9) din Codul muncii), cu durata muncii de cel mult 4 ore pe zi și cu elementele obligatorii ale oricărui contract part-time (art. 105 din Codul muncii): durata muncii și repartizarea programului de lucru, condițiile în care programul se poate modifica și interdicția orelor suplimentare. Dacă aceste elemente lipsesc, contractul se consideră încheiat pentru normă întreagă (art. 105 alin. (2)) — exact ceea ce legea nu permite la al doilea angajator. Contractul cuprinde și elementele de la art. 6 alin. (1) lit. c)-m) și alin. (2) din OUG nr. 32/2026 (art. 7 alin. (1) lit. c)).

3. Înregistrarea în REGES-ONLINE, înainte de prima zi de lucru (HG nr. 295/2025). Munca fără contract înregistrat este muncă nedeclarată: 20.000 lei pentru fiecare persoană (art. 260 alin. (1) lit. e) și e^1) din Codul muncii).

4. Certificatul medical, cel târziu la data începerii activității (art. 27 alin. (6)-(7) din Codul muncii).

5. Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă, într-o limbă pe care o înțelegi, și echipamentul de protecție (art. 7 alin. (1) lit. d) din OUG nr. 32/2026).

6. Comunicarea la IGI, în cel mult 10 zile de la începerea activității: copia contractului individual de muncă și copiile înscrisurilor care atestă categoria — permisul de ședere și adeverința de la angajatorul principal (art. 132^1 alin. (6) din OUG nr. 194/2002). Nerespectarea: amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei de persoană.

7. Orice modificare sau încetare a contractului se comunică la IGI în 5 zile lucrătoare (art. 132^1 alin. (7)). Tot în 5 zile lucrătoare de la constatare se notifică absența nemotivată mai mare de 3 zile lucrătoare consecutive și orice situație de pericol sau exploatare (art. 7 alin. (1) lit. e) din OUG nr. 32/2026).

8. Celelalte obligații din art. 7, valabile pentru orice angajator care încadrează străini: plata salariului exclusiv în cont bancar; cursuri de limba română cu elemente de integrare culturală și socială, pe minimum 6 luni de la începerea activității, cu cel puțin 6 ore pe săptămână; acces la proceduri confidențiale de reclamație; acces la control; păstrarea copiei permisului de ședere și a documentelor justificative minimum 5 ani de la încetarea contractului; dacă oferă cazare contra cost, chiria de cel mult 25% din salariul net.

9. Declarația ta lunară pentru contribuții. Al doilea angajator o solicită și o păstrează ca document justificativ; pe baza ei, CAS și CASS se calculează la salariul efectiv din contractul part-time, nu la nivelul salariului minim.

Obligațiile și responsabilitățile tale pe durata celor două contracte

- **Respecți limita de 4 ore pe zi** la al doilea angajator. Orele suplimentare sunt interzise la contractul cu timp parțial (art. 105 alin. (1) lit. c) din Codul muncii), iar munca peste limita legală te scoate din condițiile în baza cărora ai drept de muncă și îl expune pe angajator la amenzi.

- **Ții contractul principal activ.** Permisul tău de ședere rămâne legat de angajatorul principal. La prelungirea dreptului de ședere prezinți contractul cu normă întreagă, cu salariul cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară (art. 56 alin. (1) și (4) din OUG nr. 194/2002); contractul part-time nu înlocuiește această condiție.
- **Dai informații și documente reale** despre identitate și calificări și respecți contractul, regulamentul intern și normele de securitate și sănătate în muncă la ambii angajatori (art. 40 alin. (1) din OUG nr. 32/2026).
- **Nu începi lucrul** la al doilea angajator înainte ca el să înregistreze contractul în REGES-ONLINE.
- **Depui lunar declarația pe propria răspundere** pentru contribuții la angajatorul la care câștigi sub salariul minim, adică la cel part-time.
- **Anunți imediat al doilea angajator** dacă încetează sau se suspendă contractul principal, dacă îți expiră permisul sau dacă primești orice document de la IGI.
- **Păstrezi copiile**: ambele contracte, adeverința, extrasul din REGES-ONLINE și dovada comunicării contractului part-time la IGI — cere-i al doilea angajator numărul de înregistrare.

Când încetează dreptul de a lucra la al doilea angajator

Când încetează contractul cu normă întreagă. Condiția de la art. 132^1 alin. (3) nu mai este îndeplinită, iar contractul part-time rămâne fără temei legal: nu poate continua singur. Contractul part-time încetează, iar al doilea angajator comunică încetarea la IGI în 5 zile lucrătoare. Pentru tine curge, din ziua înregistrării încetării contractului principal, termenul de 90 de zile în care un nou angajator poate depune cererea unică pentru schimbarea angajatorului (art. 56 alin. (6) din OUG nr. 194/2002); contractul part-time nu ține loc de contract cu normă întreagă nici în această perioadă. Regulile schimbării angajatorului sunt explicate în ghidul dedicat.

Când expiră permisul de ședere fără să fie prelungit. Dreptul de muncă, la ambii angajatori, decurge din permis. Dacă IGI constată șederea ilegală, contractele încetează de drept (art. 56 alin. (1) lit. l) din Codul muncii); la fel de la data la care angajatorul află că IGI a stabilit obligația de returnare (art. 132^1 alin. (5) din OUG nr. 194/2002). Cererea de prelungire se depune la IGI cu cel puțin 30 de zile înainte de expirare.

Când schimbi angajatorul principal. Între încetarea vechiului contract cu normă întreagă și începerea celui nou, condiția de la art. 132^1 alin. (3) nu este îndeplinită, deci contractul part-time nu poate continua în acel interval. Cu noul contract activ cu normă întreagă, procedura se reia de la început: adeverință de la noul angajator principal, contract part-time, REGES-ONLINE și comunicarea la IGI în 10 zile.

Document informativ elaborat la 03.11.2026. Legislația se poate modifica — verificați forma în vigoare. Nu constituie consultanță juridică.

Amenzile aplicabile

Fapta	Temei	Amendă	Cine constată
Al doilea angajator neînregistrat în WorkinRomania	art. 42 alin. (3) lit. a) din OUG nr. 32/2026	15.000-20.000 lei	Inspecția Muncii
Ocupație part-time incompatibilă cu Lista ocupațiilor deficitare	art. 134 pct. 19 din OUG nr. 194/2002	10.000-20.000 lei de persoană	IGI
Necomunicarea contractului și a documentelor la IGI în 10 zile	art. 134 pct. 19 din OUG nr. 194/2002	10.000-20.000 lei de persoană	IGI
Activitate care nu corespunde codului COR din contract	art. 134 pct. 20 din OUG nr. 194/2002	10.000-20.000 lei	IGI
Contract part-time încheiat doar în limba română	art. 260 alin. (1) lit. e^6) din Codul muncii	6.000 lei de contract	Inspecția Muncii
Muncă înainte de înregistrarea contractului în REGES-ONLINE	art. 260 alin. (1) lit. e) și e^1) din Codul muncii	20.000 lei de persoană	Inspecția Muncii
Ore suplimentare la contractul cu timp parțial	art. 260 alin. (1) lit. i) din Codul muncii	1.500-3.000 lei	Inspecția Muncii
Salariul plătit altfel decât în cont bancar	art. 42 alin. (2) lit. a) din OUG nr. 32/2026	5.000-10.000 lei de lucrător	Inspecția Muncii
Refuzul angajatorului principal de a elibera adeverința	art. 260 alin. (1) lit. b) din Codul muncii	300-1.000 lei	Inspecția Muncii
Primirea la muncă a unui străin cu ședere ilegală	art. 134 pct. 17 din OUG nr. 194/2002	10.000-20.000 lei de persoană, plus sancțiuni complementare	IGI

Întrebări frecvente

Pot lucra 6 sau 8 ore pe zi la al doilea angajator?

Nu. Legea permite un singur tip de contract la al doilea angajator: cu timp parțial, de maximum 4 ore pe zi (art. 132^1 alin. (3)). Orice altă formulă înseamnă muncă în afara condițiilor legale.

Pot avea două contracte part-time în loc de unul cu normă întreagă?

Nu. Dreptul de ședere în scop de muncă se acordă și se prelungește pe baza unui contract cu normă întreagă (art. 56 alin. (1) și (4) din OUG nr. 194/2002). Excepția de la art. 132^1

Document informativ elaborat la 03.11.2026. Legislația se poate modifica — verificați forma în vigoare. Nu constituie consultanță juridică.

funcționează doar ca adaos la contractul cu normă întreagă, nu în locul lui.

Am nevoie de acordul angajatorului principal?

Legea nu cere acordul lui: cumulul de funcții este un drept al salariatului (art. 35 din Codul muncii), iar legea specială limitează doar forma — part-time, maximum 4 ore pe zi. Ai însă nevoie de adeverința pe care o emite el, deci angajatorul principal va ști de al doilea contract.

Al doilea angajator trebuie să fie agenție de plasare sau angajator autorizat?

Nu. Trebuie doar să fie înregistrat în WorkinRomania.gov.ro, în R.A.S. Autorizarea ca angajator autorizat — minimum 24 de luni de activitate, cel puțin 50 de salariați, garanție financiară — privește recrutarea din străinătate pe ruta D/AM2 și nu are legătură cu contractul tău part-time.

Contractul part-time se depune în WorkinRomania?

Nu. În platformă nu există cerere unică sau dosar pentru acest contract. Drumul lui este: REGES-ONLINE înainte de prima zi de lucru, apoi comunicarea la IGI în 10 zile.

Al doilea loc de muncă poate fi în alt oraș sau județ?

Legea nu condiționează locul celui de-al doilea contract. Practic, programul trebuie să fie realizabil: 8 ore la angajatorul principal și cel mult 4 ore la al doilea, cu respectarea repausului zilnic prevăzut de Codul muncii.

Ce declarație îmi cere lunar al doilea angajator?

Declarația pe propria răspundere din Ordinul MF nr. 1.855/2022: confirmi că realizezi venituri din două contracte de muncă, al căror total este cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară. Se depune lunar, la angajatorul la care câștigi sub salariul minim — adică la cel part-time. Fără ea, contribuțiile de la contractul part-time se calculează la nivelul salariului minim, iar diferența o suportă angajatorul.

Dacă angajatorul principal îmi suspendă contractul, pot continua la al doilea?

Pe durata suspendării, condiția „contract activ, cu normă întreagă” nu este îndeplinită. Anunță al doilea angajator înainte de începerea suspendării, pentru ca acesta să decidă, cu IGI, cum procedează cu contractul part-time pe acea perioadă.

Acest ghid are caracter informativ și nu înlocuiește consultanța juridică. Temeiuri: OUG nr. 194/2002 în forma modificată prin OUG nr. 32/2026 (M. Of. nr. 335/27.04.2026), OUG nr. 32/2026, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, HG nr. 295/2025 (REGES-ONLINE), Legea nr. 227/2015 - Codul fiscal și Ordinul MF nr. 1.855/2022. Data verificării: 3 noiembrie 2026.

Ai nevoie de ajutor cu adeverința, cu contractul part-time bilingv sau cu înregistrarea angajatorului în WorkinRomania? Scrie-ne la office@wantjob.eu sau intră pe wantjob.eu.