

Angajarea unui străin cu permis pentru reîntregirea familiei: ghid OUG 32/2026

Un străin care are deja permis de ședere temporară pentru reîntregirea familiei poate lucra în România **în baza permisului pe care îl deține**. Nu are nevoie de viză de lungă ședere în scop de muncă, iar angajatorul nu depune cerere unică și nu așteaptă un permis unic. Temeiul este art. 132¹ alin. (1) din OUG nr. 194/2002, articol introdus prin OUG nr. 32/2026.

Angajarea rămâne însă o procedură, nu o simplă semnătură. Acest ghid arată exact ce se elimină, ce rămâne și în ce ordine se fac lucrurile, cu trimitere la articolul din lege pentru fiecare pas.

Cine intră în această categorie

Legea tratează separat trei situații de reîntregire, iar diferența dintre ele are consecințe practice:

Situația	Temei	Cine este
Membru de familie al unui cetățean român	art. 132 ¹ alin. (1) lit. b)	Soț, soție, copil sau alt membru de familie al unui cetățean român, cu drept de ședere temporară pentru reîntregirea familiei
Fost membru de familie al unui cetățean român	art. 132 ¹ alin. (1) lit. e)	Persoană aflată în una dintre situațiile de la art. 64 alin. (2) — divorț, deces și celelalte cazuri prevăzute
Membru de familie al unui cetățean străin	art. 132 ¹ alin. (1) lit. n)	Titular al unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei, ca membru de familie al unui alt străin

Situația cea mai frecventă în practică este ultima: soțul sau soția unui lucrător non-UE care are deja drept de ședere în scop de muncă în România. Aceasta intră la **lit. n)**, iar regimul ei diferă de al celorlalte în două puncte pe care le tratăm mai jos.

Primul lucru de făcut, înainte de orice, este să citiți permisul: mențiunea privind scopul șederii, calitatea în care a fost acordat (membru de familie al unui cetățean român sau al unui cetățean străin) și data de expirare.

Ce nu mai este necesar

Sub regimul intrat în vigoare la 27 aprilie 2026, avizul de angajare din vechea reglementare a fost eliminat. Ce există acum este **cererea unică**, depusă în platforma WorkinRomania.gov.ro, care conduce la viza de lungă ședere D/AM1 sau D/AM2 și apoi la **permisul unic**.

Pentru cineva care are deja permis de ședere pentru reîntregirea familiei, **nimic din acest lanț nu se aplică**:

- nu se depune cerere unică pentru dreptul de muncă;
- nu se solicită viză de lungă ședere în scop de muncă;

- nu este nevoie de agenție de plasare și nici de contract de plasare — angajarea se face direct.

Dreptul de muncă rezultă din permisul de ședere pe care persoana îl are deja.

Înregistrarea angajatorului în platformă

Regula generală, la art. 4 alin. (1) din OUG 32/2026: pentru a putea încadra în muncă străini, angajatorii trebuie să se înregistreze sau să se autorizeze, după caz, în platforma electronică WorkinRomania.gov.ro.

Alin. (2) prevede o excepție, dar aceasta acoperă doar categoriile de la art. 132¹ alin. (1) **lit. a)-h) și j)-m)**. Enumerarea nu include lit. n).

În concret:

Pe cine angajați	Firma trebuie înregistrată în platformă?
Membru de familie al unui cetățean român (lit. b) sau e)	Nu — excepția de la art. 4 alin. (2) se aplică
Membru de familie al unui cetățean străin (lit. n)	Da — categoria nu figurează în excepție

Este vorba strict de **înregistrare**, nu de autorizare. Autorizarea ca „angajator autorizat” (art. 11-12) privește doar angajatorii care încadrează lucrători recrutați din străinătate pe ocupații deficitare fără agenție de plasare, iar condițiile ei sunt mult mai grele: minimum 24 de luni de activitate neîntreruptă, cel puțin 50 de salariați în anul anterior, garanție financiară. Nimic din toate acestea nu se cere pentru angajarea unui titular de permis de reîntregire.

Neînregistrarea se sancționează cu **amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei**, aplicată de inspectorii de muncă (art. 42 alin. (3) lit. a)).

Ocupația: verificați Lista ocupațiilor deficitare

Art. 132¹ alin. (4) condiționează încadrarea în muncă a persoanelor de la lit. n):

Pentru categoriile de lucrători enumerate la art. 27², prevederile alin. (1) lit. i) și n) se aplică doar pentru încadrarea în muncă în activități compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în «Lista ocupațiilor deficitare».

Art. 27² din OUG nr. 194/2002 se referă la lucrătorii **permanenți, sezonieri și transfrontalieri**, adică la tipologia obișnuită de angajare cu contract individual de muncă.

Practic: înainte de a semna contractul, verificați codul COR al postului în Lista ocupațiilor deficitare aflată în vigoare. Lista se aprobă prin ordin al ministrului muncii și se actualizează semestrial sau ori de câte ori este nevoie (art. 1 alin. (2) și (4)), deci verificarea se face pe versiunea curentă, nu pe una salvată anterior.

Dacă ocupația nu se regăsește în listă, cea mai sigură cale este să solicitați un punct de vedere scris formațiunii teritoriale a Inspectoratului General pentru Imigrări și să îl păstrați la dosarul de personal.

Nerespectarea acestei condiții este contravenție și se sancționează cu **amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată** (art. 134 pct. 19 și art. 135 alin. (1) lit. h) din OUG nr. 194/2002), constatată de IGI.

Pentru persoanele de la lit. b) și lit. e) — membri de familie ai unui cetățean român — această condiție nu se aplică.

Programul de lucru

Nu există nicio limitare de ore pentru titularii unui permis de ședere pentru reîntregirea familiei. Se poate încheia contract cu **normă întreagă**, 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, sau cu timp parțial, după cum convin părțile, potrivit Codului muncii.

Limitele speciale prevăzute de art. 132¹ privesc alte categorii:

- **studenții** — numai contract cu timp parțial, maximum 6 ore pe zi (alin. (2));
- **lucrătorii care au deja un contract cu normă întreagă** și se angajează la un al doilea angajator — maximum 4 ore pe zi (alin. (3)).

Contractul individual de muncă

Contractul se încheie obligatoriu în formă scrisă, **atât în limba română, cât și în limba statului de origine a salariatului** sau într-o limbă de circulație internațională pe care acesta o înțelege ori despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege. Obligația apare în două locuri: art. 7 alin. (1) lit. b) din OUG 32/2026 și art. 16 alin. (1⁹) din Codul muncii.

Nu presupuneți limba. Într-o țară cu mai multe comunități lingvistice, întrebați persoana ce limbă înțelege efectiv și consemnați răspunsul.

Contractul trebuie să cuprindă elementele prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. c)-m) și alin. (2) din OUG 32/2026 (art. 7 alin. (1) lit. c)):

- funcția, meseria sau ocupația și cerințele postului;
- durata angajării, condițiile de angajare, de încetare și de reangajare;
- durata maximă a timpului de muncă, repausurile periodice, compensarea orelor suplimentare;
- salariul brut și net, tariful orar, modalitățile și datele de plată;
- salariul minim brut pe țară garantat în plată;
- sporurile și celelalte drepturi de natură salarială;
- cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- durata concediului de odihnă și drepturile bănești aferente;
- condițiile de muncă și măsurile de securitate și sănătate în muncă;
- taxele, impozitele și contribuțiile, cu evitarea dublei impuneri;

- despăgubirile în caz de boală profesională, accident de muncă sau deces;
- dacă angajatorul asigură cazare și transport, cu precizarea clară a condițiilor și a părții care suportă costul.

Contractul se înregistrează în REGES-ONLINE înainte de începerea activității, conform HG nr. 295/2025.

Încheierea contractului **doar în limba română** se sancționează cu **amendă de 6.000 lei pentru fiecare contract** (art. 260 alin. (1) lit. e⁶ din Codul muncii).

Certificatul medical

Salariatul străin poate fi angajat fără prezentarea certificatului medical de aptitudine, dar acesta trebuie obținut **până cel târziu la data începerii activității** (art. 27 alin. (6) și (7) din Codul muncii).

Cu alte cuvinte, contractul se poate semna mai devreme, însă activitatea nu poate începe fără certificat.

Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă

Angajatorul are obligația de a asigura instruirea SSM **într-o limbă pe care salariatul o înțelege** și de a-i furniza echipamentele individuale de protecție necesare (art. 7 alin. (1) lit. d) din OUG 32/2026).

Obligația privește instruirea efectivă, nu doar traducerea formală a materialelor. Fișele de instruire, materialele folosite și dovada predării echipamentului se păstrează la dosar.

Salariatul are, la rândul său, obligația legală de a respecta normele de securitate și sănătate în muncă, regulamentul intern și dispozițiile angajatorului (art. 40 alin. (1) lit. a) din OUG 32/2026).

Neasigurarea instruirii într-o limbă înțeleasă sau nefurnizarea echipamentului: **amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare lucrător**, aplicată de Inspekția Muncii.

Cursurile de limba română

Angajatorul trebuie să asigure **cursuri de limba română care să cuprindă și elemente de integrare culturală și socială**, pe o perioadă de minimum 6 luni de la data începerii activității înregistrate în REGES-ONLINE, cu o durată de cel puțin 6 ore pe săptămână (art. 7 alin. (1) lit. g) din OUG 32/2026).

Cursurile pot fi organizate în oricare dintre următoarele forme:

- direct de către angajator;
- prin furnizori acreditați;
- în colaborare cu instituții publice, organizații nonguvernamentale, organizații internaționale sau instituții de învățământ.

Legea nu fixează un număr total de ore. Cerința este exprimată prin durata minimă și frecvența minimă săptămânală, iar dovezile privind îndeplinirea ei se păstrează la dosarul de personal.

Obligația se aplică tuturor angajatorilor care încadrează în muncă străini, fără excepție pentru titularii unui permis de reîntregire a familiei. Neîndeplinirea ei se sancționează cu **amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare lucrător**.

Notificările către Inspectoratul General pentru Imigrări

Trei termene, toate în sarcina angajatorului:

Cel mult 10 zile de la data începerii activității — se comunică IGI copia contractului individual de muncă și copiile înscrisurilor care atestă apartenența la categoria respectivă, adică permisul de ședere valabil cu mențiunea privind reîntregirea familiei (art. 132¹ alin. (6)). Termen în zile calendaristice. Nerespectarea: **10.000-20.000 lei de persoană**.

5 zile lucrătoare de la modificarea sau încetarea contractului individual de muncă — se comunică IGI (art. 132¹ alin. (7)).

5 zile lucrătoare de la constatare — se notifică IGI absența nemotivată a salariatului pentru mai mult de 3 zile lucrătoare consecutive, încetarea contractului și orice situație în care salariatul se află în pericol sau este supus exploatării (art. 7 alin. (1) lit. e)).

Celelalte obligații ale angajatorului

Art. 7 alin. (1) din OUG 32/2026 se adresează tuturor angajatorilor care încadrează în muncă străini pe teritoriul României, indiferent de temeiul dreptului de muncă.

Obligație	Temei	Ce înseamnă concret
Plata salariului în cont bancar	art. 7 alin. (1) lit. a)	Exclusiv în contul deschis pe numele salariatului; plata în numerar este ilegală
Contract bilingv	art. 7 alin. (1) lit. b)	În română și în limba pe care salariatul o înțelege
Elementele obligatorii în contract	art. 7 alin. (1) lit. c)	Cele de la art. 6 alin. (1) lit. c)-m) și alin. (2)
Instruire SSM și echipament de protecție	art. 7 alin. (1) lit. d)	Într-o limbă înțeleasă de salariat
Notificări către IGI	art. 7 alin. (1) lit. e)	5 zile lucrătoare de la constatare
Acces la control	art. 7 alin. (1) lit. f)	Contracte, dovezi de plată, evidențe de cazare, copii ale documentelor de ședere
Cursuri de limba română	art. 7 alin. (1) lit. g)	Minimum 6 luni, cel puțin 6 ore pe săptămână

Obligație	Temei	Ce înseamnă concret
Proceduri confidențiale de reclamație	art. 7 alin. (1) lit. h)	Acces garantat, inclusiv prin platforma electronică
Păstrarea documentelor	art. 7 alin. (1) lit. i)	Copie a permisului de ședere și documentele justificative privind obligațiile din art. 7, minimum 5 ani de la încetarea raportului de muncă

Băncile din România pot deschide cont salariatului pe baza permisului de ședere sau a oricărui alt document care atestă dreptul de rezidență (art. 7 alin. (3)), deci deschiderea contului nu este un obstacol.

Dacă angajatorul asigură cazare contra cost, costul chiriei nu poate depăși **25% din salariul net** (art. 7 alin. (2)), iar condițiile de cazare trebuie precizate în contract.

Când încetează dreptul de muncă

Dreptul de a lucra decurge din permisul de ședere. Când permisul expiră fără să fie prelungit, dispare și temeiul angajării, așa că data de expirare trebuie urmărită activ, iar cererea de prelungire depusă la IGI din timp.

Contractul individual de muncă **încetează de drept** în următoarele situații:

- de la data la care angajatorul află că IGI a stabilit obligația de returnare a salariatului (art. 132¹ alin. (5) din OUG nr. 194/2002);
- când IGI constată șederea ilegală pe teritoriul României (art. 56 alin. (1) lit. I) din Codul muncii).

Constatarea se face prin decizie a angajatorului, la notificarea primită de la IGI (art. 56 alin. (2¹) din Codul muncii).

Primirea la muncă a unui străin cu ședere ilegală se sancționează cu **10.000-20.000 lei pentru fiecare persoană**, la care se pot adăuga sancțiuni complementare: pierderea dreptului de a beneficia de subvenții publice sau fonduri europene până la 5 ani, recuperarea sumelor deja primite, închiderea temporară sau definitivă a punctului de lucru (art. 134 pct. 17 și art. 135 din OUG nr. 194/2002).

Pașii, în ordine

1. **Citiți permisul de ședere** — scopul, calitatea în care a fost acordat, data de expirare. Faceți copie pentru dosar.
2. **Stabiliți categoria** — membru de familie al unui cetățean român sau al unui cetățean străin.
3. **Verificați dacă firma trebuie înregistrată** în WorkinRomania.gov.ro și faceți înregistrarea înainte de angajare, dacă este cazul.
4. **Verificați ocupația** în Lista ocupațiilor deficitare, dacă persoana este membru de familie al unui cetățean străin.

5. **Redactați contractul bilingv**, cu toate elementele obligatorii.
6. **Înregistrați contractul în REGES-ONLINE** înainte de începerea activității.
7. **Obțineți certificatul medical** până cel târziu la data începerii activității.
8. **Efectuați instruirea SSM** într-o limbă înțeleasă și predați echipamentul de protecție, cu fișe semnate.
9. **Transmiteți la IGI**, în cel mult 10 zile de la începerea activității, copia contractului și copia permisului.
10. **Începeți cursurile de limba română** — minimum 6 luni, cel puțin 6 ore pe săptămână.
11. **Urmăriți data de expirare a permisului** și notificați IGI orice modificare sau încetare a contractului în 5 zile lucrătoare.
12. **Păstrați toate documentele 5 ani** de la încetarea raportului de muncă.

Amenzile aplicabile

Fapta	Temei	Amendă	Cine constată
Angajator neînregistrat în platformă, când înregistrarea este obligatorie	art. 42 alin. (3) lit. a) din OUG 32/2026	15.000-20.000 lei	Inspekția Muncii
Ocupație incompatibilă cu Lista ocupațiilor deficitare	art. 134 pct. 19 din OUG 194/2002	10.000-20.000 lei de persoană	IGI
Necomunicarea contractului la IGI în 10 zile	art. 134 pct. 19 din OUG 194/2002	10.000-20.000 lei de persoană	IGI
Salariul neplătit în cont bancar	art. 42 alin. (2) lit. a)	5.000-10.000 lei de lucrător	Inspekția Muncii
Instruire SSM într-o limbă neînțeleasă sau fără echipament	art. 42 alin. (2) lit. a)	5.000-10.000 lei de lucrător	Inspekția Muncii
Fără cursuri de limba română	art. 42 alin. (2) lit. a)	5.000-10.000 lei de lucrător	Inspekția Muncii
Fără proceduri confidențiale de reclamație	art. 42 alin. (2) lit. a)	5.000-10.000 lei de lucrător	Inspekția Muncii
Nepăstrarea documentelor timp de 5 ani	art. 42 alin. (3) lit. b) pct. (i)	15.000-30.000 lei	IGI
Contract încheiat doar în limba română	art. 260 alin. (1) lit. e ⁶) din Codul muncii	6.000 lei de contract	Inspekția Muncii
Activitate care nu corespunde codului COR din contract	art. 134 pct. 20 din OUG 194/2002	10.000-20.000 lei	IGI

Fapta	Temei	Amendă	Cine constată
Primirea la muncă a unui străin cu ședere ilegală	art. 134 pct. 17 din OUG 194/2002	10.000-20.000 lei de persoană, plus sancțiuni complementare	IGI

Întrebări frecvente

Are nevoie de viză de muncă dacă este deja în România cu permis de reîntregire?

Nu. Încadrarea în muncă se face în baza permisului de ședere pe care îl deține. Nu se depune cerere unică și nu se emite permis unic pentru dreptul de muncă.

Este nevoie de agenție de plasare?

Nu. Contractul de plasare și procedura prin agenție privesc străinii recrutați din afara României pe ocupații deficitare. Aici angajarea se face direct de către angajator.

Poate lucra cu normă întreagă?

Da. Nu există limită de ore pentru această categorie. Contractul poate fi cu normă întreagă sau cu timp parțial, la înțelegerea părților.

Firma noastră nu este înregistrată în platformă. Putem angaja?

Depinde de categorie. Dacă persoana este membru de familie al unui cetățean român, excepția de la art. 4 alin. (2) se aplică și înregistrarea nu este necesară. Dacă este membru de familie al unui cetățean străin, înregistrarea trebuie făcută înainte de angajare.

Contează pe ce post o angajăm?

Pentru membrii de familie ai unui cetățean străin, da: ocupația trebuie să fie compatibilă cu Lista ocupațiilor deficitare, potrivit art. 132¹ alin. (4). Pentru membrii de familie ai unui cetățean român, această condiție nu se aplică.

Cursurile de limba română sunt obligatorii și în acest caz?

Da. Obligația se adresează tuturor angajatorilor care încadrează în muncă străini, fără derogare pentru titularii unui permis de reîntregire. Minimum 6 luni de la începerea activității, cel puțin 6 ore pe săptămână.

Ce se întâmplă dacă expiră permisul de ședere în timpul contractului?

Dreptul de muncă decurge din permis, așa că prelungirea trebuie solicitată la IGI înainte de expirare. Dacă IGI constată șederea ilegală, contractul încetează de drept, iar menținerea persoanei la lucru se sancționează cu 10.000-20.000 lei.

Salariatul poate avea și un al doilea loc de muncă?

Limita de 4 ore pe zi la al doilea angajator privește titularii dreptului de ședere temporară în scop de muncă, nu pe cei cu permis pentru reîntregirea familiei. Se aplică regulile generale din Codul muncii privind cumulul de funcții și durata maximă a timpului de muncă.

Cine plătește prelungirea permisului de ședere?

Taxele pentru prelungirea dreptului de ședere cad în sarcina străinului, dacă părțile nu convin altfel prin contract. Costul documentului este de 259 lei, la care se adaugă taxa consulară pentru dreptul de ședere, în echivalentul în lei a 120 euro.

Acest ghid are caracter informativ și nu înlocuiește consultanța juridică. Temeiuri: OUG nr. 32/2026 (M. Of. nr. 335/27.04.2026), OUG nr. 194/2002 în forma modificată prin aceasta, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, HG nr. 295/2025 și Ordinul MMFTSS nr. 655/2026 (M. Of. nr. 484/11.06.2026). Data verificării: 12 august 2026.

Ai nevoie de ajutor cu procedura, cu traducerea contractului, cu instruirea SSM sau cu cursurile de limba română? Scrie-ne la office@wantjob.eu sau intră pe wantjob.eu.