

Drepturile lucrătorului străin în România: ghid OUG 32/2026

Dacă ai venit să muncești în România dintr-un stat din afara Uniunii Europene, OUG nr. 32/2026 (Monitorul Oficial nr. 335 din 27 aprilie 2026) este legea care îți stabilește drepturile la locul de muncă. Acest ghid explică, punct cu punct, **ce are voie și ce nu are voie să facă angajatorul sau agenția de plasare**, cu trimitere la articolul exact din lege — ca să poți cita textul atunci când te aperi în fața ITM, a IGI sau în instanță.

Regulile de mai jos se aplică lucrătorilor prevăzuți la art. 27² din OUG nr. 194/2002, adică străinilor din state terțe angajați pe ocupații din Lista ocupațiilor deficitare. Cetățenii din **Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia** intră într-un regim separat (art. 27¹ din OUG nr. 194/2002) și nu li se aplică restricțiile privind agenția de plasare descrise aici.

Înainte de orice: păstrează dovezi din prima zi

Fără dovezi scrise, o plângere la ITM sau la IGI rămâne cuvântul tău împotriva cuvântului angajatorului. Din prima zi de muncă:

- **fotografiază fiecare document pe care îl semnezi** — contractul individual de muncă, anexele, actele adiționale, fluturașii de salariu;
- **păstrează dovada programului de lucru** — pontaje, capturi de ecran cu graficul, mesaje pe WhatsApp sau e-mail;
- **păstrează extrasul de cont bancar** — el arată cât ai primit efectiv și la ce dată;
- **notează data, ora, numele și ce s-a întâmplat** de fiecare dată când apare o situație nelegală;
- **păstrează copii în afara telefonului de serviciu** — trimite-ți-le pe e-mail sau într-un cont de stocare pe care îl controlezi tu.

Contractul individual de muncă trebuie să fie redactat **atât în română, cât și în limba ta** sau într-o limbă de circulație internațională pe care o înțelegi (art. 7 alin. (1) lit. b) din OUG 32/2026). Dacă ți se dă la semnat un document doar în română, ai dreptul să ceri versiunea în limba ta înainte de a semna.

Ce NU are voie angajatorul

Să îți plătească salariul în numerar

Plata se face **exclusiv în contul bancar deschis pe numele tău** (art. 7 alin. (1) lit. a) din OUG 32/2026). Plata în plic este ilegală. Băncile din România îți pot deschide cont pe baza vizei de lungă ședere în scop de muncă, a permisului de ședere sau a oricărui alt document care atestă dreptul de rezidență (art. 7 alin. (3)).

Să îți rețină pentru chirie mai mult de 25% din salariul net

Dacă angajatorul îți asigură cazarea contra cost, **costul chiriei nu poate depăși 25% din salariul net sau din remunerația netă** (art. 7 alin. (2) din OUG 32/2026, prin raportare la art. 6 alin. (2) lit. a)). Condițiile de cazare trebuie precizate în oferta fermă, înainte de venirea ta în România.

Să îți ceară comisioane, taxe sau garanții

Agenției de plasare îi **este interzis** să perceapă de la străinii plasați comisioane, tarife sau taxe și să le ceară constituirea de garanții sau depozite (art. 23 alin. (6) din OUG 32/2026). Aceeași interdicție se aplică angajatorului autorizat care recrutează direct, fără agenție (art. 11 alin. (3) și art. 12 alin. (8) lit. d)).

Concret: **sumele de 1.000-2.000 de euro cerute „pentru contract” sau „pentru aviz” sunt ilegale**. Amenda pentru agenție merge până la 40.000 de lei.

Să îți ia pașaportul sau permisul de ședere în original

Legea îl obligă pe angajator să păstreze la sediu **o copie** a documentului de călătorie sau a permisului de ședere (art. 7 alin. (1) lit. i) din OUG 32/2026) — nu originalul. Originalele sunt actele tale de identitate și rămân la tine.

Preambulul OUG 32/2026 numește expres **reținerea actelor de identitate** printre practicile care sporesc riscul de exploatare prin muncă, alături de condiționarea accesului la cazare, limitarea libertății de mișcare și impunerea de datorii artificiale. Dacă ți se rețin actele, sesizează Poliția și ANITP — poate fi vorba de infracțiune, nu doar de contravenție.

Să te pună să faci altă muncă decât cea din contract

Angajatorul are obligația ca activitatea pe care o desfășori să corespundă **codului COR din contractul individual de muncă** (art. 134 pct. 20 din OUG nr. 194/2002, introdus prin OUG 32/2026). Dacă ai contract de sudor și ești pus la altceva, este contravenție, sancționată cu 10.000-20.000 de lei.

Salariul: cifrele valabile în 2026

Salariul nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. De la **1 iulie 2026**, acesta este de **4.325 lei brut** (HG nr. 146/2026), cu un tarif orar de 25,949 lei pentru un program de 166,667 ore pe lună.

Element	Valoare (lei)	Explicație
Salariu brut	4.325	Prevăzut în contractul individual de muncă
CAS (pensie)	1.031	25% din baza de calcul
CASS (sănătate)	413	10% din baza de calcul
Impozit pe venit	182	10%, după deducerea personală

Element	Valoare (lei)	Explicație
Salariu net (în mână)	2.699	Virat obligatoriu în contul tău bancar
Plafon chirie cazare	maximum 674	25% din net — art. 7 alin. (2) din OUG 32/2026

Cifrele sunt calculate pentru un salariat fără persoane în întreținere, cu suma neimpozabilă de 200 de lei aplicabilă salariului minim. Dacă ai persoane în întreținere, netul este ușor mai mare.

Verifică extrasul de cont, nu fluturașul. Dacă în cont intră mai puțin decât netul din contract, diferența trebuie să aibă o explicație scrisă și legală. Chiria peste 25% nu este o explicație legală.

Program de lucru

- Program normal: **40 de ore pe săptămână**.
- Maximum, inclusiv orele suplimentare: **48 de ore pe săptămână**, calculate ca medie pe o perioadă de referință (art. 114 din Codul muncii).
- Orele suplimentare se compensează cu timp liber sau, dacă nu este posibil, se plătesc cu un **spor de minimum 75%** din salariul de bază (art. 123 din Codul muncii).

Schimbarea angajatorului: 6 luni, apoi 2 ani prin agenție

Aceasta este cea mai importantă restricție nouă și este deseori explicată greșit. Regulile sunt la **art. 40 din OUG 32/2026**:

Primele 6 luni (art. 40 alin. (2)). Nu poți avea inițiativa schimbării angajatorului timp de 6 luni de la data începerii activității, așa cum este înregistrată în REGES-ONLINE.

Excepția (art. 40 alin. (3)). Poți pleca și înainte de cele 6 luni, în **cazuri justificate corespunzător de încălcare gravă de către angajator** a clauzelor și condițiilor contractuale sau a raporturilor de muncă. Aici intră dovezile despre care vorbeam la început: salariu neplătit sau plătit în numerar, chirie peste plafon, ore nepontate, acte reținute.

Până la 2 ani (art. 40 alin. (4)). După cele 6 luni — sau în situația de încălcare gravă — poți schimba angajatorul, dar **doar prin intermediul agenției de plasare** care este parte în contractul de plasare, până la împlinirea a 2 ani de la începerea activității.

Dacă agenția își pierde autorizația (art. 40 alin. (5)), restricția cade: poți schimba angajatorul în condițiile art. 56 alin. (9)-(12) din OUG nr. 194/2002.

Dacă pleci înainte de cele 6 luni fără motiv justificat, angajatorul poate recupera sumele investite în cursurile de limba română, cazare și transport (art. 40 alin. (9)).

Dacă rămâi fără loc de muncă: ce îți datorează agenția

La încetarea contractului individual de muncă, agenția de plasare are **obligații concrete**, nu doar morale:

- să îți prezinte **cel puțin două oferte de loc de muncă** din Lista ocupațiilor deficitare, comunicate **în scris** (art. 39 alin. (1) lit. j) pct. (ii)); refuzul tău se consemnează, iar un refuz nejustificat este notificat la IGI și ANOFM;
- să depună aceste diligențe **în termenul de 90 de zile** în care ai drept de ședere legală (art. 40 alin. (6) lit. a));
- dacă nu se găsește un angajator nou, **să suporte costul întoarcerii tale în țara de origine** (art. 39 alin. (1) lit. j) pct. (iii) și art. 40 alin. (7)).

Dacă ai fost angajat direct de un angajator autorizat, fără agenție, obligația de a te pune în legătură cu o agenție de plasare și de a suporta costul întoarcerii îi revine **angajatorului** (art. 18 lit. h) și i)).

Nerespectarea acestor obligații se sancționează cu **25.000-40.000 de lei** (art. 42 alin. (5) lit. b)).

Atenție la termenul de 90 de zile — capcana cea mai frecventă

Regula este la **art. 56 alin. (6) din OUG nr. 194/2002**, în forma modificată prin OUG 32/2026:

*Dacă raportul de muncă încetează înainte de expirarea permisului unic, dreptul de ședere rămâne valabil **până la expirarea perioadei pentru care a fost acordat**, dar nu mai mult decât perioada în care beneficiezi de indemnizație de șomaj sau, dacă nu beneficiezi, **nu mai mult de 90 de zile** de la data înregistrării încetării raportului de muncă.*

Cu alte cuvinte: **cele 90 de zile sunt un plafon, nu o garanție**. Dacă permisul tău expiră peste 40 de zile, dreptul de ședere încetează peste 40 de zile, nu peste 90. Verifică data de expirare de pe card în ziua în care ți se comunică încetarea contractului și calculează de acolo.

Dacă în acest termen semnezi un nou contract de muncă, dreptul de ședere rămâne valabil până la expirarea permisului unic (art. 56 alin. (7)).

Dacă termenul trece fără un nou contract, intri în ședere ilegală și riști decizie de returnare.

Permisul de ședere (TRC): unde se obține și cât costă

Aprobarea cererii unice depuse de angajator sau de agenție în platforma

WorkinRomania.gov.ro (art. 3 alin. (2) lit. d) și e), art. 4 din OUG 32/2026) deschide dreptul la ședere în scop de muncă. Permisul propriu-zis se obține de la Inspectoratul General pentru Imigrări.

Unde: cererea se depune electronic pe **portaligi.mai.gov.ro**, urmată de prezentarea personală la formațiunea teritorială IGI din județul în care ai reședința, pentru preluarea datelor biometrice (amprente și fotografie).

Cât costă, conform informării publicate de IGI:

Taxă	Valoare
Costul documentului (cardul de permis)	259 lei
Taxă consulară pentru dreptul de ședere	echivalentul în lei a 120 euro, la cursul BNR din ziua plății

Taxele se achită la CEC Bank, la Trezorerie sau prin ghiseul.ro. Ele cad în sarcina ta, cu excepția situației în care angajatorul stabilește altfel prin oferta fermă — costurile privind viza, transportul și cazarea se împart la fel (art. 40 alin. (8) din OUG 32/2026).

Depune cererea de prelungire **cu cel puțin 30 de zile înainte** de expirarea dreptului de ședere acordat.

Cursurile de limba română sunt gratuite pentru tine

Angajatorul are obligația legală de a-ți asigura **cursuri de limba română care includ elemente de integrare culturală și socială**, pe o perioadă de minimum 6 luni de la începerea activității, cu o durată de cel puțin 6 ore pe săptămână (art. 7 alin. (1) lit. g) din OUG 32/2026). Cursurile pot fi organizate direct de angajator, prin furnizori acreditați sau în colaborare cu instituții publice, ONG-uri ori instituții de învățământ.

Legea nu prevede un număr total fix de ore — cerința este exprimată prin durata minimă și frecvența minimă săptămânală. Dacă nu ți se asigură nimic, angajatorul riscă o amendă de 5.000–10.000 de lei **pentru fiecare lucrător**.

Tot angajatorul trebuie să îți asigure **instruirea de securitate și sănătate în muncă într-o limbă pe care o înțelegi** și echipamentele de protecție necesare (art. 7 alin. (1) lit. d)).

Ce riscă angajatorul sau agenția: amenzile din lege

Aceste cifre sunt utile atunci când depui o sesizare — arată că fapta este sancționată și cu ce sumă.

Fapta	Temei	Amendă
Salariul nu se plătește în cont bancar	art. 7 alin. (1) lit. a)	5.000–10.000 lei pentru fiecare lucrător
Contract fără versiune într-o limbă pe care o înțelegi	art. 7 alin. (1) lit. b)	5.000–10.000 lei pentru fiecare lucrător
Instruire SSM într-o limbă neînțeleasă / fără echipament	art. 7 alin. (1) lit. d)	5.000–10.000 lei pentru fiecare lucrător
Fără cursuri de limba română	art. 7 alin. (1) lit. g)	5.000–10.000 lei pentru fiecare lucrător
Fără procedură confidențială de reclamație	art. 7 alin. (1) lit. h)	5.000–10.000 lei pentru fiecare lucrător
Nu se notifică IGI și agenția în 5 zile lucrătoare	art. 7 alin. (1) lit. e)	15.000–30.000 lei

Fapta	Temei	Amendă
Nu se permite controlul autorităților	art. 7 alin. (1) lit. f)	15.000–30.000 lei
Agencia percepe comisioane sau garanții de la lucrător	art. 23 alin. (6)	25.000–40.000 lei
Agencia nu prezintă cele două oferte / nu suportă întoarcerea	art. 40 alin. (6)-(7)	25.000–40.000 lei
Activitate care nu corespunde codului COR din contract	art. 134 pct. 20 din OUG 194/2002	10.000–20.000 lei
Primirea la muncă a unui străin cu ședere ilegală	art. 134 pct. 17 din OUG 194/2002	10.000–20.000 lei de persoană

Cum faci o sesizare

1. **Adună dovezile** — contract, fluturași, extras de cont, pontaje, mesaje, fotografii.
2. **Scrie faptele pe scurt:** ce, când, cine, cu ce sumă. Nu e nevoie de limbaj juridic; trimerile la articolele din acest ghid ajută.
3. **Depune sesizarea** la instituția potrivită (vezi lista de mai jos). Se poate face online, prin e-mail sau la ghișeu.
4. **Cere numărul de înregistrare** — de exemplu „Nr. 23/03.07.2026”. Fără el nu poți dovedi că ai depus sesizarea.
5. **Așteaptă răspunsul în 30 de zile** — termenul legal de soluționare a petițiilor (OG nr. 27/2002).

Ai dreptul garantat prin lege la **proceduri confidențiale de reclamație și de raportare a abuzurilor**, inclusiv prin platforma electronică (art. 7 alin. (1) lit. h) din OUG 32/2026).

Instituție	Pentru ce	Unde
ITM — Inspekția Muncii	Salarii neplătite, ore excesive, lipsa contractului, condiții de muncă	inspectiamuncii.ro
IGI — Inspectoratul General pentru Imigrări	Statut legal, cerere unică, permis de ședere	igi.mai.gov.ro, portaligi.mai.gov.ro
ANOFM	Agenții de plasare și angajatori autorizați	anofm.ro
Poliția Română / Parchet	Reținerea actelor, sechestrare, amenințări	politiaromana.ro
ANITP	Suspiciuni de trafic de persoane sau exploatare prin muncă	anitp.mai.gov.ro
CNRR	Asistență pentru refugiați	cnrr.ro
BNS	Sindicat, asistență în relația de muncă	bns.ro

Întrebări frecvente

Pot demisiona în primele 6 luni?

Nu, ca regulă (art. 40 alin. (2) din OUG 32/2026). Excepția este la art. 40 alin. (3): poți avea inițiativa schimbării angajatorului și mai devreme, în cazuri justificate corespunzător de încălcare gravă de către angajator a clauzelor contractuale sau a raporturilor de muncă. „Justificat corespunzător” înseamnă documentat — de aceea contează dovezile.

După 6 luni pot merge la orice angajator?

Nu direct. Până la împlinirea a 2 ani de la începerea activității, schimbarea se face **prin agenția de plasare** care este parte în contractul de plasare (art. 40 alin. (4)). Excepție: dacă agenției i s-a retras autorizația (art. 40 alin. (5)).

Angajatorul îmi poate opri chiria din salariu?

Poate reține costul cazării doar dacă acest lucru a fost stabilit în oferta fermă, iar suma **nu poate depăși 25% din salariul net** (art. 7 alin. (2)). La salariul minim din 2026, plafonul este de aproximativ 674 de lei pe lună.

Mi se cere o taxă ca să primesc contractul. Este legal?

Nu. Perceperea de comisioane, tarife, taxe, garanții sau depozite de la lucrătorul plasat este interzisă (art. 23 alin. (6) pentru agenție; art. 11 alin. (3) și art. 12 alin. (8) lit. d) pentru angajatorul autorizat). Amenda pentru agenție este de 25.000–40.000 de lei.

Angajatorul poate păstra pașaportul meu?

Nu. Legea îl obligă să păstreze **doar o copie** a documentului de călătorie sau a permisului de ședere (art. 7 alin. (1) lit. i)). Reținerea originalelor este semnalată în preambulul OUG 32/2026 ca practică asociată exploatarei prin muncă și trebuie sesizată la Poliție sau ANITP.

Am pierdut locul de muncă. Câte zile am?

Cel mult 90 de zile de la înregistrarea încetării raportului de muncă — **dar numai dacă permisul tău este valabil mai mult de atât** (art. 56 alin. (6) din OUG nr. 194/2002). Dacă permisul expiră mai devreme, dreptul de ședere încetează la data de pe card.

Sunt cetățean al Republicii Moldova. Mi se aplică regulile acestea?

Restricțiile privind agenția de plasare, perioada de 6 luni și cei 2 ani se aplică lucrătorilor prevăzuți la art. 27² din OUG nr. 194/2002. Cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia, angajați cu contract cu normă întreagă, intră în categoria de la art. 27¹ și au un regim distinct. Drepturile salariale și obligațiile generale ale angajatorului din Codul muncii rămân aceleași.

Acest ghid are caracter informativ și nu înlocuiește consultanța juridică. Temeiuri verificate în textul OUG nr. 32/2026 (M. Of. nr. 335/27.04.2026), OUG nr. 194/2002 în forma modificată prin

*aceasta, HG nr. 146/2026 și informarea publicată de Inspectoratul General pentru Imigrări.
Data verificării: 11 august 2026.*

Ai nevoie de ajutor sau vrei să lucrezi legal în România? Scrie-ne la office@wantjob.eu sau intră pe wantjob.eu.