

OUG 32/2026 în Parlament: trei amendamente care pot schimba regulile pentru angajatori, agenții și lucrători străini

Legea de aprobare a **OUG nr. 32/2026** privind accesul străinilor pe piața muncii din România se află la Camera Deputaților, care este cameră decizională (PL-x nr. 427/2026). Potrivit informațiilor publice despre raportul Comisiei pentru muncă și protecție socială, acesta conține trei amendamente care ar schimba reguli importante din ordonanță.

Important: sunt propuneri dintr-un raport de comisie, nu lege. Până la votul din plen și publicarea în Monitorul Oficial, se aplică ordonanța în forma actuală. Descrierea amendamentelor de mai jos se bazează pe relatările publice despre raport; o vom confrunța cu textul oficial și vom actualiza pagina.

Cine propune modificările

Amendamentele nu vin de la Guvern. Ordonanța adoptată de Guvern în aprilie 2026 prevede exact contrariul la toate cele trei puncte. Modificările au fost adoptate în Comisia pentru muncă și protecție socială a Camerei Deputaților, în septembrie 2026.

Potrivit informațiilor publice despre raport, la dezbateri au participat reprezentanți ai instituțiilor publice și ai mai multor organizații patronale, între care Confederația Patronală Concordia, Confederația Antreprenorilor și Investitorilor din România și Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă. Motivarea unuia dintre amendamente arată că agențiile de plasare au reclamat că interdicția actuală le blochează posibilitatea de a oferi și alte servicii.

1. Garanție de 5% din salariul net

Ce prevede ordonanța azi. Angajatorul autorizat și agenția de plasare nu au voie să ceară străinilor garanții sau depozite pentru îndeplinirea obligațiilor (art. 11 alin. (3) și art. 23 alin. (6)).

Ce s-ar schimba. Angajatorul ar avea dreptul să rețină lunar 5% din salariul net al lucrătorului străin, ca garanție, într-un cont bancar special deschis pe numele lucrătorului sau într-un cont fiduciar. Garanția nu ar putea depăși de trei ori salariul minim brut pe țară. Banii, cu dobânda, s-ar restitui în 15 zile lucrătoare dacă contractul încetează fără vina salariatului. Dacă încetează din vina lui, garanția ar putea fi executată, în condiții stabilite ulterior prin ordin.

Exemplu: la un salariu net de 3.000 de lei, reținerea ar fi de 150 de lei pe lună.

Riscuri pentru angajator

- administrare nouă: cont separat, evidență lunară, restituire cu dobândă la termen;
- litigii la executarea garanției, pentru că „vina salariatului” nu este definită, iar procedura depinde de un ordin care nu există încă;

- contestarea măsurii ca tratament diferit pe criteriul cetățeniei, fiind aplicată doar lucrătorilor străini.

Riscuri pentru lucrătorul străin

- venit lunar mai mic pe toată durata contractului;
- bani blocați până la încetarea contractului;
- pierderea garanției dacă plecarea lui este considerată „din vina salariatului”. Ordonanța limitează deja schimbarea angajatorului în primele 6 luni (art. 40 alin. (2)).

Riscuri pentru agenția de plasare

- ofertă mai greu de explicat candidaților recrutați;
- întrebări și reclamații ale lucrătorilor, ajunse la agenția care i-a plasat.

2. Servicii separate, plătite de lucrător

Ce prevede ordonanța azi. Serviciile de plasare sunt plătite doar de angajator (art. 23 alin. (4)). Agenției îi este interzis să perceapă de la străinii plasați comisioane, tarife sau taxe (art. 23 alin. (6)).

Ce s-ar schimba. Interdicția s-ar aplica doar sumelor legate de contractul de plasare. În afara acestui contract, agenția ar putea presta, la solicitarea scrisă a străinului, servicii de consultanță administrativă, îndrumare, integrare sau orientare.

Riscuri pentru agenția de plasare

- zonă gri: informarea, consilierea și întocmirea documentației fac deja parte din definiția serviciilor de plasare (art. 2 alin. (2) lit. a)). Un serviciu vândut ca „separat” poate fi considerat, la control, comision interzis;
- amendă și risc pentru autorizație dacă serviciul nu poate fi delimitat clar de plasare;
- risc de imagine în fața angajatorilor și a autorităților din țările de origine.

Riscuri pentru lucrătorul străin

- costuri în plus față de cele de azi;
- presiune de a semna solicitarea scrisă odată cu restul actelor, fără să înțeleagă ce plătește.

Riscuri pentru angajator

- lucrători care sosesc cu datorii, deci fluctuație mai mare de personal;
- risc de imagine dacă agenția cu care lucrează taxează lucrătorii.

3. Salariul ar putea fi plătit în numerar

Ce prevede ordonanța azi. Angajatorul este obligat să plătească salariul în contul bancar al străinului (art. 7 alin. (1) lit. a)). Încălcarea se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 de lei pentru fiecare lucrător (art. 42 alin. (2) lit. a)).

Ce s-ar schimba. Obligația plății în cont ar fi eliminată, împreună cu sancțiunea. S-ar aplica regula generală din Codul muncii, care permite și plata în numerar.

Riscuri pentru angajator

- pierde dovada cea mai simplă a plății. Într-un litigiu de muncă, angajatorul este cel care trebuie să dovedească plata salariului;
- statele de plată semnate pot fi contestate, iar verificarea durează;
- expunere mai mare la controalele privind munca nedeclarată.

Riscuri pentru lucrătorul străin

- fără urmă bancară, îi este greu să dovedească o neplată sau o reținere;
- îi este mai greu să-și dovedească veniturile atunci când are nevoie de ele.

Pentru agenția de plasare efectul este indirect: mai multe dispute între lucrătorii plasați și angajatori.

Ce ai de făcut acum

- **Nimic nu se aplică încă.** Până la publicarea legii în Monitorul Oficial, rămân valabile regulile din ordonanță: fără garanții cerute lucrătorului, fără comisioane de la lucrător, salariu plătit în cont.
- **Nu modifica contractele** și nu schimba modul de plată pe baza acestor propuneri.
- **Urmărește votul din plenul Camerei Deputaților.** Amendamentele pot fi adoptate, modificate sau respinse.
- **Dacă ești agenție de plasare,** discută cu un avocat înainte de a pregăti servicii plătite de lucrători.

Vom actualiza această pagină după votul din plen.

Material informativ. Nu reprezintă consultanță juridică.