

OUG 32/2026: Ghid pentru angajatorii de lucrători străini

OUG 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, publicată în Monitorul Oficial nr. 335 din 27.04.2026, schimbă fundamental modul în care angajatorii români pot încadra lucrători din state non-UE. Ordonanța **abrogă Titlul I din OG 25/2014**, ceea ce înseamnă că vechiul temei legal privind încadrarea străinilor nu mai este în vigoare, iar procedurile, obligațiile și sancțiunile trebuie raportate exclusiv la noul cadru. Acest ghid explică, pas cu pas, ce trebuie să facă angajatorii și firmele de HR pentru a fi conforme.

Ce se schimbă: noul cadru legal pe scurt

Principalele noutăți introduse de OUG 32/2026 sunt:

- **O platformă electronică unică** – WorkinRomania.gov.ro, operaționalizată de MAI – prin care se face înregistrarea și autorizarea tuturor actorilor implicați și se încarcă cererile unice pentru străini.
- **Obligații extinse pentru angajatori**, inclusiv asigurarea de cursuri de limba română cu elemente de integrare culturală și socială.
- **Un regim clar pentru agențiile de plasare a străinilor**, cu autorizare, garanție financiară și contracte-cadru obligatorii.
- **Modele-cadru de contracte** aprobate prin Ordinul MMFTSS nr. 655/26.05.2026.
- **Sancțiuni semnificative**, aplicabile inclusiv per lucrător străin.

Cine trebuie să se înregistreze și unde

Conform art. 4 alin. (1) din OUG 32/2026, **înregistrarea sau autorizarea în platforma WorkinRomania.gov.ro este obligatorie** pentru a putea încadra străini. Platforma gestionează trei registre distincte:

1. **R.A.S. – Registrul angajatorilor străinilor**: orice angajator care încadrează străini se înregistrează în platformă, cu înscriere automată în acest registru.
2. **R.A.P.S. – Registrul agențiilor de plasare a străinilor**: agențiile de plasare se autorizează prin platformă și sunt înscrise în acest registru.
3. **R.A.A. – Registrul angajatorilor autorizați**: angajatorii care recrutează **direct, fără agenție**, au nevoie de o autorizare distinctă și sunt înscrși în acest registru.

Tot prin platformă se încarcă și **cererile unice** pentru străini. Practic, niciun flux de angajare a unui lucrător non-UE nu mai poate începe în afara platformei.

Obligațiile angajatorului pe scurt

Art. 7 alin. (1) din OUG 32/2026 stabilește un pachet de obligații directe pentru angajator:

Obligație	Detalii practice
Plata salariului	Exclusiv în contul bancar al străinului
Contractul individual de muncă	Redactat și în limba română, și în limba statului de origine sau într-o limbă de circulație internațională pe care străinul o înțelege
Instruirea SSM	Efectuată într-o limbă înțeleasă de străin
Notificări	Informarea agenției de plasare și a IGI în 5 zile lucrătoare pentru: absență nemotivată de peste 3 zile lucrătoare consecutive, încetarea CIM sau situații de pericol/exploatare
Arhivarea documentelor	Păstrarea documentelor justificative minimum 5 ani de la încetarea raportului de muncă
Mecanisme de reclamație	Garantarea accesului la proceduri confidențiale de reclamație
Cursuri de limba română	Detaliat în secțiunea următoare (art. 7 alin. (1) lit. g))

Cursurile de limba română: ce trebuie să asigure angajatorul

Cea mai discutată obligație nouă este cea de la **art. 7 alin. (1) lit. g)**: angajatorul asigură cursuri de limba română care cuprind și **elemente de integrare culturală și socială**.

Parametrii legali sunt:

- **Perioada**: minimum **6 luni** de la data începerii activității, astfel cum este înregistrată în **REGES-ONLINE**;
- **Frecvența**: cel puțin **6 ore pe săptămână**;
- **Modalitatea de organizare**: direct de către angajator sau prin **furnizori acreditați**, ori în colaborare cu instituții publice, ONG-uri, organizații internaționale sau instituții de învățământ.

De reținut: legea **nu prevede un număr total fix de ore** – cerința este exprimată prin durata minimă (6 luni) și frecvența minimă săptămânală (6 ore). Angajatorii ar trebui să documenteze planificarea cursurilor, prezența lucrătorilor și contractele cu furnizorii, pentru a putea proba conformitatea la control.

Un element de echilibru: conform **art. 40**, dacă străinul **nu respectă perioada de 6 luni**, angajatorul poate **recupera sumele investite** în cursuri, cazare și transport.

Relația cu agențiile de plasare și contractele obligatorii

Agențiile de plasare a străinilor sunt **persoane juridice cu activitate principală cod CAEN 7810** (pot fi și din UE/SEE/Elveția), autorizate prin platformă și înscrise în R.A.P.S. Ele trebuie să constituie o **garanție financiară**; dacă garanția este executată, agenția are obligația **reîntregirii ei în 30 de zile**, sub sancțiunea **suspendării autorizației** – un criteriu util atunci când verificăți soliditatea unui partener.

Fluxul contractual în plasare cuprinde trei documente:

1. **Contractul de prestări servicii** între agenție și angajator, care include **oferta fermă**;
2. **Contractul de plasare tripartit** (agenție-angajator-străin), încheiat în scris, în limba română și într-o limbă înțeleasă de străin;
3. **Contractul individual de muncă** al străinului, care **preia elementele ofertei ferme**.

Ordinul MMFTSS nr. 655/26.05.2026 aprobă modelele-cadru ale acestor trei contracte.

Modelul de CIM preia expres obligația cursurilor de limba română (minimum 6 luni, cel puțin 6 ore/săptămână, cu trimitere la art. 7 alin. (1) lit. g) din OUG 32/2026), deci clauza nu poate fi omisă.

Alte reguli relevante din **art. 40**:

- Costurile pentru **viză, transport și cazare** cad în sarcina străinului, **cu excepția** cazului în care angajatorul stabilește altfel prin oferta fermă;
- Străinul plasat poate **schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare**, până la împlinirea a **2 ani** de la începerea activității în România.

Sanțiuni (art. 42)

Contravenție	Amendă
Încălcarea obligației privind cursurile de limba română (art. 7 alin. (1) lit. g))	5.000-10.000 lei pentru fiecare lucrător străin
Neînregistrarea în platformă (art. 4 alin. (1))	15.000-20.000 lei
Alte contravenții prevăzute de ordonanță	Până la 15.000-30.000 lei

Atenție la efectul multiplicator: amenda pentru cursurile de limba română se aplică **per lucrător**, astfel că, pentru un angajator cu zeci de străini, expunerea financiară poate fi considerabilă.

Pași practici recomandați

1. **Înregistrați compania pe WorkinRomania.gov.ro** (înscrisie automată în R.A.S.); dacă recrutați direct, fără agenție, obțineți autorizarea pentru R.A.A.
2. **Verificați partenerii**: agenția de plasare trebuie să figureze în R.A.P.S. și să aibă garanția financiară constituită.
3. **Actualizați contractele** conform modelelor-cadru din Ordinul 655/26.05.2026: prestări servicii, contract de plasare tripartit, CIM bilingv.
4. **Organizați cursurile de limba română**: contractați un furnizor acreditat sau un partener instituțional, planificați minimum 6 ore/săptămână pentru 6 luni de la data din REGES-ONLINE și păstrați dovezile.
5. **Adaptați procedurile SSM**: instruirea trebuie livrată într-o limbă înțeleasă de fiecare lucrător, cu documentare corespunzătoare (Legea 319/2006 rămâne cadrul general SSM).

6. **Configurați fluxul de notificări:** proceduri interne pentru sesizarea agenției și a IGI în 5 zile lucrătoare în situațiile prevăzute de art. 7.
7. **Organizați arhiva:** păstrați documentele justificative minimum 5 ani de la încetarea raportului de muncă.
8. **Implementați un canal confidențial de reclamație** accesibil lucrătorilor străini.

Pentru gestionarea acestor obligații – de la contractele bilingve conforme cu modelele-cadru până la evidența cursurilor de limba română și notificările în termen – platforma [WantJOB](#) automatizează generarea documentelor și urmărirea termenelor, reducând riscul de sancțiuni.

Întrebări frecvente

Mai pot invoca OG 25/2014 pentru angajarea străinilor?

Nu. OUG 32/2026 abrogă Titlul I din OG 25/2014, deci vechiul temei privind încadrarea străinilor nu mai este în vigoare. Toate procedurile se raportează la noul cadru și la platforma [WorkinRomania.gov.ro](#).

Câte ore de curs de limba română trebuie să asiguri în total?

Legea nu fixează un număr total de ore. Cerința de la art. 7 alin. (1) lit. g) este: minimum 6 luni de la începerea activității (data din REGES-ONLINE), cu cel puțin 6 ore pe săptămână, incluzând elemente de integrare culturală și socială.

Cine plătește viza, transportul și cazarea lucrătorului?

Conform art. 40, aceste costuri cad în sarcina străinului, cu excepția cazului în care angajatorul stabilește altfel prin oferta fermă. Dacă lucrătorul nu respectă perioada de 6 luni, angajatorul poate recupera sumele investite în cursuri, cazare și transport.

Poate lucrătorul plasat să își schimbe angajatorul liber?

Nu în primii 2 ani: până la împlinirea a 2 ani de la începerea activității în România, străinul plasat poate schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare.

Ce risc dacă nu mă înregistrez în platformă?

Neînregistrarea în platformă, contrar art. 4 alin. (1), se sancționează cu amendă de 15.000–20.000 lei, iar fără înregistrare nu puteți încadra legal lucrători străini.

Informațiile din acest ghid au caracter general și nu înlocuiesc consultanța juridică. Data verificării: august 2026.