

În atenția: Avocatul Poporului, petitii@avp.ro

Sesizare privind: *Ordonanța de Urgență a Guvernului Nr.32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*

Transmise de: Asociația Centrul pentru Inovare Publică, www.inovarepublica.ro

Persoană de contact: Ovidiu Voicu, ovidiu.voicu@inovarepublica.ro

Stimată doamnă Renate Weber,

Guvernul României a adoptat *Ordonanța de Urgență Nr.32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, publicată în Monitorul Oficial nr.335/27.IV.2026.

Vă solicităm să analizați prevederile acestei ordonanțe din perspectiva afectării drepturilor fundamentale, cu referire directă la dreptul la muncă, așa cum este prevăzut de Art. 41 alin. (1) din Constituție: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

OUG nr.32/2026 introduce următoarea soluție legislativă, la art. 40, pentru relația între angajator și angajatul străin, aflat legal în România (sublinierile noastre):

Art. 40. — (1) Străinul încadrat în muncă pe teritoriul României are următoarele obligații:

- a) să respecte clauzele contractului individual de muncă, precum și regulamentul intern, normele de securitate și sănătate în muncă, regulile de disciplină a muncii, precum și dispozițiile legale și instrucțiunile angajatorului, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) să furnizeze informații reale, complete și actualizate cu privire la identitatea sa, calificările profesionale, experiența de muncă și starea sa de sănătate;
- c) să respecte condițiile și termenii contractului de plasare;
- d) să se prezinte la locul de muncă și să își desfășoare activitatea conform condițiilor stabilite prin contractul individual de muncă;
- e) să părăsească teritoriul României și să revină în statul de origine sau într-un alt stat în care i se permite intrarea în situația în care dreptul de ședere în scop de muncă a expirat.

(2) Străinul prevăzut la art. 27[^]2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu poate avea inițiativa schimbării angajatorului pentru o perioadă de 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României înregistrată în REGES-ONLINE, cu excepția situației prevăzute la alin. (4).

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2), străinul poate avea inițiativa schimbării angajatorului anterior perioadei de 6 luni în cazuri justificate corespunzător de încălcare gravă de către angajator a clauzelor și condițiilor contractuale sau a raporturilor de muncă.

(4) După expirarea perioadei prevăzute la alin. (2), precum și în situația prevăzută la alin. (3), străinul poate schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare care este parte a contractului de

plasare până la împlinirea perioadei de 2 ani de la data începerii activității pe teritoriul României înregistrată în REGES-ONLINE.

(5) În situația în care agenției de plasare i-a fost retrasă autorizația potrivit dispozițiilor art. 32 sau aceasta i-a încetat potrivit dispozițiilor art. 33, străinul plasat poate schimba angajatorul în condițiile prevăzute la art. 56 alin. (9)-(12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(6) În cazul în care a intervenit încetarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, ca urmare a acordului părților sau prin demisia străinului plasat, ca urmare a intervenirii situației prevăzute la alin. (3), anterior expirării duratei pentru care a fost eliberat permisul unic:

a) agenția de plasare a străinilor are obligația de a depune diligențe pentru prezentarea a cel puțin două oferte de loc de muncă la un alt angajator, în termenul de 90 de zile în care cetățeanul străin are drept de ședere legală pe teritoriul României, conform prevederilor legislației în vigoare;

b) angajatorul autorizat are obligația să identifice și să pună străinul în legătură cu o agenție de plasare a străinilor în vederea încheierii unui contract individual de muncă cu un alt angajator; refuzul străinului se consemnează în scris, iar angajatorul notifică Inspectoratul General pentru Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(7) În cazul în care, până la expirarea termenului de 90 de zile prevăzut la alin. (6) lit. a), nu este identificat un nou angajator și nu este încheiat un nou contract individual de muncă, agenția de plasare a străinilor, respectiv angajatorul autorizat are obligația de a suporta contravaloarea costurilor ocazionate de întoarcerea străinilor în țara de origine atunci când demersurile întreprinse potrivit alin. (4) nu au dat rezultat.

(8) Costurile privind obținerea vizei, transportul din țara de origine sau de reședință în România, transportul intern și cazarea cad în sarcina străinului, cu excepția situației în care se stabilește altfel de către angajator prin oferta fermă.

(9) În situația în care străinul nu respectă perioada prevăzută la alin. (2), angajatorul poate recupera sumele investite pentru implementarea obligației menționate la art. 7 alin. (1) lit. g), pentru cazare și pentru transport.

(10) Exercițarea obligațiilor prevăzute de prezentul articol nu poate avea ca efect restrângerea drepturilor lucrătorului străin recunoscute de legislația națională, de dreptul Uniunii Europene sau de tratatele internaționale la care România este parte.

Alineatul (2), subliniat, introduce, *de facto*, o limitare absolută alegerii libere a locului de muncă, fără a oferi remedii în situația în care angajatul dorește totuși să își schimbe locul de muncă.

Argumentul principal pentru limitarea propusă, ridicat de inițiator în nota de fundamentare și în cadrul dezbaterii publice pe marginea proiectului de act normativ, este reprezentat de costurile suportate de angajator pentru recrutare. Astfel, angajatorul primește această perioadă de 6 luni în compensare.

Există o situație similară deja reglementată în Codul Muncii, la art. 198. Angajatul care a beneficiat de cursuri de formare profesională (deci un cost pentru angajator) nu poate iniția încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional. Dacă totuși o face, atunci are obligația de a plăti cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. Este deci un remediu care apără dreptul constituțional.

În general, Codul Muncii (Legea nr.53/2003) are unele prevederi pentru a echilibra situațiile în care schimbarea locului de muncă generează costuri suplimentarea angajatorului. Ca exemple, perioada de preaviz (în oglindă cu obligații ale angajatorului) sau compensarea costurilor de formare profesională, amintită mai sus.

Observăm că formula propusă de OUG nr.32/2026 nu oferă astfel de remedii, și se transformă într-o limitare absolută a liberei alegeri a locului de muncă.

Mai mult, formularea din alin. (3) ridică probleme suplimentare. Chiar în cazul în care angajatorul nu ar respecta termenii contractului, angajatul este obligat să rămână la locul respectiv de muncă, cu excepția cazului că poate dovedi că este o „încălcare gravă”. Formularea este neclară. Niciun act normativ nu face diferența între o încălcare gravă și o altfel de încălcare (ușoară? simplă?) a contractului de muncă de către angajator. Prin urmare, gravitatea ar putea fi stabilită doar de o instanță de judecată.

Ca un exercițiu de imaginație, presupunem că neplata salariului este o încălcare gravă. Dar întârzierea plății sau plata parțială? De la câte zile de întârziere devin grav? Hărțuirea la locul de muncă este gravă sau nu? Poate să fie o hărțuire „nu prea gravă”? Evident, astfel de discuții conduc în zona absurdului.

Aparent, actul normativ oferă o protecție angajatului, prin alin. (10) al aceluiași articol, care face referire la întâietatea drepturilor consacrate. Ne aflăm însă într-o situație de puternic dezechilibru de putere între angajator și angajat. Acesta din urmă ar avea nevoie de sprijin juridic profesionist pentru a determina în ce măsură o situație concretă îi dă sau nu dreptul de a-și exercita dreptul la libera alegere a locului de muncă. Costul unei astfel de consilieri este de cele mai multe ori prohibitiv și pentru angajații români, iar în cazul de față vorbim de angajați străini, care se confruntă cu bariere lingvistice, culturale și de capital relațional.

În concluzie, considerăm că OUG nr.32/2026 introduce o limitare absolută a dreptului la libera alegere a locului de muncă, încălcând astfel Art. 41 alin. (1) din Constituția României.

Mai mult, această afectare a unui drept fundamental a fost reglementată prin ordonanță de urgență, cu încălcarea Art. 115 alin. (6) din Constituția României.

Având în vedere cele de mai sus, vă rugăm să analizați potențialele vicii de neconstituționalitate ale OUG nr.32/2026, din perspectiva respectării dreptului fundamental la muncă și, dacă veți considera oportun, să sesizați Curtea Constituțională a României cu excepția de neconstituționalitate privind prevederile actului normativ menționat.

Cu considerație,

Ovidiu Voicu

Director Executiv, Centrul pentru Inovare Publică

Demers susținut de:

Asociația Bud's Flowers

Asociația Novapolis - Centrul de Analize și Inițiative pentru Dezvoltare

Asociația Română pentru Cooperare și Dezvoltare Internațională (ARCADIA)

Bogdan Voicu, cercetător, Academia Română