

Nr.	Text de lege existent:	Amendament:	Motivare:
1.	<p>Art. 8</p> <p>(3) Contul angajatorului în platforma electronică și înscrierea în „Registrul angajatorilor străinilor – R.A.S.” se radiază pe perioadă nedeterminată la încetarea activității, în situația neîndeplinirii condițiilor de înregistrare prevăzute la art. 5 alin.(1) lit. d)-h) sau dacă angajatorul a beneficiat de prevederea de la art. 6 alin. (7) prin inducerea în eroare a autorităților.</p> <p>(4) În situația prevăzută la alin. (3) nu se pot încărca în platformă oferte ferme de locuri de muncă noi, iar cererile unice, aflate în curs de soluționare, se anulează.</p>	<p>(4) În cazul cererilor unice aflate în curs de soluționare, Inspectoratul General pentru Imigrări, prin platforma electronică, va menține profilul străinilor activ în sistem pentru o perioadă de 30 de zile lucrătoare, timp în care aceștia își vor păstra dreptul de ședere și de muncă. În acest interval, străinii pot fi preluați de un alt angajator validat în R.A.S., prin procedura de substituire a angajatorului inițial, fără reluarea întregului proces birocratic.</p>	<p>Introducerea acestui alineat răspunde imperativului juridic de protecție a bunei-credințe a solicitantului străin. În dreptul administrativ, sancționarea angajatorului (prin radieră) nu trebuie să producă efecte juridice vătămătoare asupra unui terț (migrantul) care nu a participat la săvârșirea faptei ilicite. Măsura asigură respectarea principiului proporționalității și al securității raporturilor juridice, oferind o fereastră de mobilitate profesională care previne pierderea resurselor financiare deja investite de străin în procesul de migrație (taxe plătite în țara gazdă, neimputabile agenției sau angajatorului autorizat român, costuri pentru obținerea vizei etc.). Societatea civilă, dar și jurnaliștii naționali și internaționali, au documentat îndelung procesul costisitor prin care un muncitor migrant trece pentru a ajunge să lucreze legal în România (amanetare și/sau vânzare bunuri, împrumuturi etc.).</p>

2.	<p>Art. 18 Angajatorul autorizat are obligațiile prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. a)-d) și f)-i), precum și următoarele: c) să organizeze transportul străinilor angajați, de la intrarea pe teritoriul României la locul de muncă al acestora sau la locul de cazare;</p>	<p>C¹) să asigure preluarea străinului de la punctul de trecere a frontierei; în situația în care, din motive obiective apărute în intervalul dintre emiterea vizei și sosire, angajatorul nu mai poate onora oferta fermă, acesta are obligația de a notifica I.G.I. și de a facilita transferul imediat al străinului către un alt angajator cu locuri vacante sau către o agenție de plasare autorizată, asigurând subzistența acestuia până la definitivarea noului contract, dar nu mai mult de 15 zile.</p>	<p>Amendamentul vizează eliminarea vidului de responsabilitate ce apare în perioada de latență dintre recrutare și intrarea efectivă în țară. Din perspectivă etică și de ordine publică, angajatorul care inițiază procesul de imigrație poartă o răspundere contractuală față de persoana recrutată. Facilitarea transferului către un alt angajator previne transformarea imigrației legale în imigrație neregulamentară și protejează demnitatea umană, evitând situațiile de abandon în punctele de tranzit internațional, documentate atât de societatea civilă, cât și de jurnaliști.</p>
3.	<p>Art. 7 (2) Următoarele elemente se includ în oferta fermă și trebuie să specifice fără echivoc dacă acestea cad în sarcina angajatorului ori a străinului, astfel: a) dacă angajatorul asigură cazare, cu obligativitatea menționării condițiilor de cazare de care străinul va beneficia pe toată durata șederii, precum și de acordare a hranei, după caz; (2) În situația prevăzută la art. 6 alin. (2) lit. a), costul chiriei nu poate depăși 25% din remunerația netă sau salariul net al străinului.</p>	<p>(4) Spațiile de cazare asigurate de angajator trebuie să garanteze un nivel de trai adecvat și demn, respectând cumulativ următoarele standarde minime: a) Minim 12 mp suprafață utilă/persoană în camere comune, cu un plafon de maxim 4 persoane/cameră; b) Dotare cu pat individual, spațiu de depozitare securizat pentru bunuri personale și documente; c) Un grup sanitar (duș, WC, chiuvetă) la maximum 6 persoane;</p>	<p>Cazarea reprezintă o componentă importantă a dreptului la muncă decentă. Din punct de vedere juridic, corelarea costului chiriei (plafonat la 25% din venitul net) cu obligativitatea respectării unor standarde tehnice de locuire previne abuzurile și exploatarea prin condiții de viață precare. Definierea clară a m²/persoană transpune în plan intern bunele practici europene</p>

		<p>d) Spațiu separat pentru prepararea și servirea hranei, dotat cu echipamente funcționale;</p>	<p>privind protecția lucrătorilor sezonieri și vulnerabili, asigurând totodată ordinea publică sanitară.</p> <p>Mai mult, consacarea legislativă a unor condiții decente de cazare pentru lucrătorii străini are rolul de a echilibra inclusiv piața muncii din România, lipsa unor reglementări legale clare favorizând competitiv angajatorii care oferă condiții impropri, în dauna celor corecți.</p>
4.	<p>Art. 42 [...] (5) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 25.000 lei la 40.000 lei: a) încălcarea prevederilor art. 23 alin. (4)–(6); b) încălcarea prevederilor art. 40 alin. (6) și (7); c) exercitarea activității de plasare în vederea angajării străinilor în România de către persoane juridice sau de către persoane fizice neautorizate sau neînregistrate în condițiile prezentei ordonanțe de urgență pentru fiecare străin plasat. d) dacă angajatorul a beneficiat de prevederea de la art. 6 alin. (6) prin inducerea în eroare a autorităților, pentru fiecare străin plasat.</p>	<p>(5) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 25.000 lei la 40.000 lei: a) încălcarea prevederilor art. 23 alin. (4)–(6); b) încălcarea prevederilor art. 40 alin. (6) și (7); c) exercitarea activității de plasare în vederea angajării străinilor în România de către persoane juridice sau de către persoane fizice neautorizate sau neînregistrate în condițiile prezentei ordonanțe de urgență pentru fiecare străin plasat. d) dacă angajatorul a beneficiat de prevederea de la art. 6 alin. (6) prin inducerea în eroare a</p>	<p>Obligația de a asigura condiții decente de cazare nu poate fi efectivă în lipsa unor sancțiuni.</p>

	<p>(6) Săvârșirea repetată a contravențiilor prevăzute la alin. (3) și (4) constituie temei pentru suspendarea autorizației.</p> <p>(7) Săvârșirea repetată a contravențiilor prevăzute la alin. (5) lit. b) și c) sau neînălțurarea cauzelor care au determinat suspendarea autorizației constituie temei pentru retragerea autorizației.</p>	<p>autorităților, pentru fiecare străin plasat.</p> <p>e) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 7 alin. (3)</p> <p>(6) Săvârșirea repetată a contravențiilor prevăzute la alin. (3) și (4) constituie temei pentru suspendarea autorizației.</p> <p>(7) Săvârșirea repetată a contravențiilor prevăzute la alin. (5) lit. b), c) și e) sau neînălțurarea cauzelor care au determinat suspendarea autorizației constituie temei pentru retragerea autorizației.</p>	
5.	<p>Art. 52</p> <p>(2) Pentru a beneficia de prevederile alin. (1), străinii au obligația de a se prezenta în termen de 60 zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență la oricare din formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări pentru a declara adresa la care locuiesc efectiv pe teritoriul României.</p>	<p>Art. 52</p> <p>(2) Pentru a beneficia de prevederile alin. (1), străinii au obligația de a se prezenta în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență la oricare din formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări pentru a declara adresa la care locuiesc efectiv pe teritoriul României.</p>	<p>Extinderea termenului de la 60 la 90 de zile este fundamentată pe realitatea socio-lingvistică a grupului țintă. În dreptul administrativ, termenele trebuie să fie „efective”, nu doar teoretice. Având în vedere barierele de limbă, capacitatea limitată de procesare a unităților I.G.I. și numărul redus de organizații non-guvernamentale care oferă asistență juridică gratuită, un termen de 90 de zile este singurul care garantează accesul real la procedură, evitând sancționarea străinilor pentru motive independente de voința lor (forță majoră sau dificultăți de comunicare).</p>

6.	<p>(3) Străinilor prevăzuți la alin.(1) li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art.271 , cu excepția alin.(2) lit. b) și d) sau art.272 alin. (1) lit. a) și c), după caz, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și următoarele condiții: a) pe numele lor nu sunt introduse semnalări în Sistemul de Informații Schengen sau Sistemul informatic național de semnalări potrivit Legii nr.76/2023 privind organizarea și funcționarea Sistemului informatic național de semnalări și participarea României la Sistemul de informații Schengen, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, în scopul returnării sau refuzului intrării;</p>	<p>(3) Străinilor prevăzuți la alin.(1) li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art.271 , cu excepția alin.(2) lit. b) și d) sau art.272 alin. (1) lit. a) și c), după caz, din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și următoarele condiții: a) pe numele lor nu sunt introduse semnalări în Sistemul de Informații Schengen sau Sistemul informatic național de semnalări potrivit Legii nr.76/2023 privind organizarea și funcționarea Sistemului informatic național de semnalări și participarea României la Sistemul de informații Schengen, precum și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, în scopul refuzului intrării;</p>	<p>Condiționarea redobândirii dreptului de ședere <u>pentru lucrătorii migranți care au intrat legal</u> pe teritoriul țării pe baza criteriului enunțat după cum urmează: „pe numele lor nu sunt introduse semnalări în scopul returnării” presupune o aplicare mai degrabă aleatorie a legii, întrucât existența unei decizii de returnare nu reflectă un risc pentru ordinea publică sau securitatea națională, nu indică o conduită mai gravă a persoanei și nu se întemeiază pe vreo diferență materială între situațiile de fapt, ci se întemeiază exclusiv pe momentul intervenției autorității administrative.</p> <p>Rezultatul este o diferențiere arbitrară între lucrători aflați în ședere neregulamentară față de care, din motive administrative sau de capacitate, nu a fost emisă încă o decizie de returnare, admiși la regularizare și lucrători aflați în aceeași situație de fapt, față de care s-a emis o decizie de returnare, excluși de la regularizare. O</p>
----	---	---	--

			<p>astfel de diferențiere, bazată exclusiv pe momentul intervenției autorității, este dificil de justificat din perspectiva principiilor egalității de tratament și proporționalității.</p> <p>Art. 81, alin (5) din OUG 194/2002 presupune emiterea unei decizii de returnare doar după analizarea circumstanțelor specifice fiecărui caz în parte cu respectarea principiului proporționalității. Astfel, autoritățile responsabile cu prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă au posibilitatea de a individualiza situația lucrătorilor migranți care au intrat legal pe teritoriul țării, dar, din diverse motive, nu mai sunt în ședere legală și să îi diferențieze de cazuri individuale, care prezintă diferite riscuri pentru securitatea națională.</p>
7.	La articolul 77 alineatul (3) după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i) cu următorul cuprins: «i) contractul individual de muncă al străinului beneficiar al unui drept de ședere în scop de angajare a fost suspendat, în condițiile art. 52 din Codul muncii, pentru o perioadă mai mare de 3 luni consecutive sau de 6 luni	Eliminarea literei i) de la art. 77 alin. (3).	Suspendarea contractului individual de muncă (CIM) în temeiul Art. 52 din Codul Muncii reprezintă o întrerupere temporară a prestării muncii, nu o încetare a relației contractuale. Prin introducerea acestei

	<p>cumulate pe perioada de valabilitate a permisului de ședere.»</p>	<p>prevederi, se creează un mecanism prin care un drept fundamental (dreptul de ședere) este anulat din cauza unei situații juridice incerte și reversibile. Este nejustificat ca un străin să își piardă dreptul de a se afla pe teritoriul României cât timp acesta figurează încă într-o relație contractuală activă (deși suspendată) cu un angajator. Cazurile prevăzute la Art. 52 (ex: reducerea temporară a activității pentru motive economice/tehnologice sau detașarea) depind exclusiv de decizia angajatorului sau de factori externi. Condiționarea dreptului de ședere de durata acestor suspendări plasează lucrătorul străin într-o poziție de dependență excesivă și vulnerabilitate față de angajator. Acesta din urmă ar putea folosi suspendarea ca un instrument de presiune, știind că depășirea pragului de 3 sau 6 luni atrage automat revocarea vizei angajatului. Scopul permisului de ședere în scop de angajare este acela de a permite străinului să ocupe un loc de muncă vacant. Atât timp</p>
--	--	--

			<p>cât CIM-ul există, postul nu este vacant, ci doar temporar neocupat. Obligarea străinului să părăsească țara în timpul unei suspendări cauzate, de exemplu, de motive economice ale firmei (Art. 52 alin. 1 lit. c), împiedică reluarea activității imediat ce cauzele suspendării dispar, generând un prejudiciu atât angajatului, cât și economiei naționale prin pierderea forței de muncă deja integrate.</p> <p>Suspendarea prevăzută la Art. 52 lit. b) și c1) (procese penale sau măsuri preventive) se bazează pe prezumția de nevinovăție. Dacă după 6 luni de suspendare salariatul este declarat nevinovat, conform Art. 52 alin. (2) el are dreptul la despăgubiri și la reluarea activității. Însă, dacă între timp permisul de ședere a fost revocat în baza literei i) propuse, reparația juridică devine imposibilă, deoarece lucrătorul ar fi fost deja expulzat sau forțat să plece, ceea ce constituie o gravă încălcare a drepturilor procesuale și de muncă.</p> <p>Totodata, suspendarea prin Art. 52 este un act unilateral al</p>
--	--	--	--

			angajatorului (de multe ori independent de voința sau vina angajatului). Exista deja numeroase documentari, dar si cazuri concrete (DIICOT) care au aratat modul in care angajatorii de rea-credinta s-au folosit de revocarea dreptului de sedere pentru a exploata migrantii. Legea trebuie sa protejeze dreptul lor la sedere legala si nu sa ofere instrumente in plus care sa faciliteze exploatarea.
8.	Art. 40, „(9) În situația în care străinul nu respectă perioada prevăzută la alin. (2), angajatorul poate recupera sumele investite pentru implementarea obligației menționată la art. 7 alin. (1) lit. g), pentru cazare și pentru transport.	Eliminarea alineatului (9).	Posibilitatea recuperării sumelor investite reprezintă o barieră financiară punitivă care adâncește vulnerabilitatea economică a lucrătorului migrant. Majoritatea acestor lucrători fac deja eforturi financiare imense (împrumuturi, taxe către agenții din țările de origine) pentru a ajunge în România. Instituirea unei astfel de clauze de „fidelizare forțată” prin constrângere financiară contravine spiritului liberei circulații a forței de muncă și transformă relația de muncă într-una de dependență excesivă. Mai mult, pe perioada lucrată,

			angajatul produce valoare pentru angajator, compensând astfel investiția inițială a acestuia.
9.	Art. 40, „(2) Străinul [...] nu poate avea inițiativa schimbării angajatorului pentru o perioadă de 6 luni [...] (3) Prin excepție [...], străinul poate avea inițiativa schimbării angajatorului anterior perioadei de 6 luni în cazuri justificate corespunzător de încălcare gravă de către angajator a clauzelor...	Eliminarea restricției temporale de 6 luni pentru schimbarea angajatorului și eliminarea sintagmei „gravă”. Articolul va prevedea dreptul străinului de a schimba angajatorul în cazul nerespectării de către acesta a clauzelor contractuale sau a raporturilor de muncă.	Condiționarea dreptului de a munci la un alt angajator de o perioadă minimă (care tinde să fie extinsă în noile propuneri legislative) creează un mecanism de tip „Kafala”, incompatibil cu valorile europene și cu standardele Organizației Internaționale a Muncii. Limitarea libertății de mișcare pe piața muncii expune lucrătorii la abuzuri și exploatare. De asemenea, condiționarea plecării de o „încălcare gravă” este o formulare vagă care îngreunează accesul la justiție; orice încălcare a contractului ar trebui să fie suficientă pentru a permite lucrătorului să părăsească un mediu de lucru neconform, fără a fi nevoit să susțină procese de lungă durată pentru a demonstra „gravitatea”.
10.	Art 30., (ii) să identifice și să prezinte străinilor plasați [...] cel puțin două oferte de loc de muncă [...] ofertele de muncă se comunică în scris, iar refuzul se consemnează...	Art. 30, (ii) să identifice și să prezinte străinilor plasați, în situația încetării contractului individual de muncă, cel puțin două oferte de loc de muncă din „Lista ocupațiilor deficitare”. Ofertele	Pentru a asigura un consimțământ informat și pentru a echilibra raportul de putere dintre agenție și migrant, este imperativ ca toate comunicările

		<p>de muncă, precum și orice documente privind refuzul acestora, vor fi întocmite în scris, obligatoriu într-o limbă pe care lucrătorul străin o înțelege sau însoțite de o traducere autorizată. La notificarea către IGI, agenția va anexa ambele exemplare (în română și limba străină) semnate de ambele părți.</p>	<p>oficiale să fie traduse. Având în vedere bariera lingvistică, mulți lucrători semnează „refuzuri” fără a le înțelege conținutul, pierzându-și astfel dreptul de ședere. Obligația traducerii și depunerea documentelor bilingve la autorități reprezintă o garanție minimă de transparență și protecție împotriva abuzurilor administrative.</p>
11.	<p>Art. 45 [...] 42. Articolul 56 se modifică și va avea următorul cuprins: [...] (6) Dacă raportul de muncă al străinului încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic sau Cartea albastră a UE, dreptul de ședere temporară în scop de muncă rămâne valabil până la expirarea perioadei pentru care a fost acordat dar nu mai mult decât perioada în care străinul beneficiază de indemnizației de șomaj potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, sau nu mai mult de 90 de zile de la data înregistrării încetării raportului de muncă dacă străinul nu beneficiază de indemnizației de șomaj.</p>	<p>Art. 45 [...] 42. Articolul 56 se modifică și va avea următorul cuprins: [...] (6) Dacă raportul de muncă al străinului încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic sau Cartea albastră a UE, dreptul de ședere temporară în scop de muncă rămâne valabil până la expirarea perioadei pentru care a fost acordat dar nu mai mult decât perioada în care străinul beneficiază de indemnizației de șomaj potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, sau nu mai mult de 90 de zile de la data înregistrării încetării raportului de muncă dacă străinul nu beneficiază de indemnizației de șomaj. Dacă în interiorul termenului de 90 de zile străinul declanșează sau devine parte într-</p>	<p>Prezenta propunere legislativă vizează asigurarea unui mecanism de protecție juridică efectivă, fundamentat pe realitatea factuală a numeroaselor cazuri documentate în care încetarea raporturilor de muncă, indiferent de temeiul juridic invocat, survine în mod abuziv, lipsind lucrătorul străin de posibilitatea reală de reîncadrare și expunându-l iminent riscului șederii ilegale. În absența suspendării termenului de 90 de zile pe durata litigiului de muncă, dreptul la apărare și accesul la justiție devin pur iluzorii, întrucât măsura deportării intervine anterior soluționării pe fond a cauzei, lăsând nesancționată conduita</p>

		<p>un conflict de muncă cu angajatorul conform art. 266 și următoarele din Codul Muncii, cu privire la încetarea abuzivă a raportului de muncă sau la alte încălcări de către angajator a obligațiilor sale, curgerea termenului de 90 de zile se suspendă până la soluționarea definitivă a cauzei.</p>	<p>angajatorului și împiedicând restabilirea situației juridice a străinului. Prin urmare, suspendarea cursului decăderii este imperativă pentru a preveni vicierea iremediabilă a parcursului ocupațional al migrantului și pentru a garanta egalitatea în fața instanței, protejând totodată integritatea regimului juridic al muncii împotriva utilizării încetării contractului ca instrument de presiune administrativă.</p>
--	--	--	---

Resurse:

- Snoop: [Rețele locale escrochează muncitori asiatici în România și îi lasă în ilegalitate](#)
- HotNews: [Unde dispar 200.000 de muncitori străini care capătă dreptul de a munci în România, pentru că Occidentul nu e singurul răspuns / Unii sunt aici, dar nu-i vedem](#)
- HotNews: [„Nu l-am bătut, am avut o discuție mai aprinsă”. Ce a pățit un srilankez care muncește în România ca să nu-și piardă terenul cu orez și banane de acasă](#)
- HotNews: [„Prea obosiți!” Partea nevăzută, cu abuzuri și nedreptăți, a vieții muncitorilor asiatici din România.](#)
- Rise Project; [Afacerea „Migrantul”](#)
- Libertatea: [Drumul muncitorilor nepalezi în România: prinși într-o spirală de abuzuri, „închiriați” și apoi ignorați. „Plz sir, help us”](#)

- Libertatea: [Fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc până într-o tabără de refugiați din vestul Europei](#)
- Libertatea: [10 indieni, deportați, după ce au lucrat ilegal la drumul din Bonțida. Patronul „n-a fost atent să le facă formele”](#)
- Libertatea: [Lupta muncitorilor asiatici ajunși în România cu birocrația și cu abuzurile angajatorilor: „Îmi întreb zilnic șeful: «Când ne plătești? Când ne înnoiești permisele de muncă?»”](#)
- ObservatorNews: [Povestea a 13 tineri din Sri Lanka pentru care România a devenit un coșmar. Au muncit 14 ore pe zi fără bani și au rămas și fără acte](#)
- Scena9: [Prageeth a renunțat la stele pentru România](#)
- Centrul de Resurse Juridice: [Cercetare, O zi din viața unui muncitor migrant](#)
- [Studiu_Panorama Capitalului Uman](#) pentru o contextualizare a imigrației ca proces parte din diverse transformări sociale
- Studiu Bridging Communities, [Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile](#)
- Studiul CES [privind perspectiva recrutorilor](#)
- [Privare arbitrară de dreptul la ședere, CRJ](#)