

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

Nr. înregistrare : 2205/06.04.2026

Către: Cancelaria Prim-Ministrului
În atenția: Domnului Mihai JURCA, Șef al Cancelariei Prim-Ministrului
Domnului Valentin VATAJELU, Consilier de Stat
Domnului Edward Anagnoste, Consilier Juridic

Spre știință: Domnului Petre-Florin MANOLE, Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Ref.: Dezbateri publice - proiect OUG privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Subscrisa Federația Patronatelor din Turismul Românesc (F.P.T.R.), cu sediul în București, sector 3, Strada Turturelelor nr. 11A, bl. C, et. 5, modul 17, CIF 8222096, federație reprezentativă la nivel de sector de negociere colectivă Turism, Hoteluri și Restaurante, membră a Confederației Patronale C.A.I.R.,

vă adresează prezenta intervenție instituțională, solicitând următoarele amendamente la proiectul de OUG aflată în dezbateri.

Propuneri generale

(1) Identificarea unei căi de recrutare directă, accesibilă angajatorilor conformi

FPTR susține obiectivul reducerii abuzurilor și al migrației ilegale, însă subliniază că arhitectura propusă trebuie să asigure un acces real, funcțional și nediscriminatoriu la recrutarea legală și pentru angajatorii români, care reprezintă într-o pondere covârșitoare IMM-urile.

În lipsa unei căi de recrutare directă, calibrată pe risc, piața legală riscă să devină prohibitivă pentru operatorii economici din turism, unde predomină IMM-urile, ceea ce poate conduce la distorsiuni concurențiale și la creșterea costurilor.

FPTR propune introducerea unui mecanism de „angajator autorizat pentru recrutare directă”, bazat pe criterii obiective și verificabile de conformare - istoric sancțiuni, capacitate administrativă, trasabilitate în platformă, garanție proporțională per lucrător, plafon inițial și monitorizare - aplicabil nediscriminatoriu oricărui angajator care îndeplinește condițiile.

Considerăm că menținerea unor **condiții cumulative restrictive**, a unor garanții financiare vădit disproporționate și a unor consecințe sancționatorii severe, transformă mecanismul dintr-o cale funcțională de acces legal la forța de muncă într-un **instrument accesibil doar unui număr foarte redus de angajatori mari**.

În concret, art. 12 alin. (1) lit. c)-e) impune activitate neîntreruptă de minimum 36 luni, minimum 100 de salariați în anul anterior și existența anterioară a lucrătorilor străini, cu plafonul de maximum 20%, iar art. 13 alin. (2) stabilește o garanție de 1.000 euro/străin.

Prin comparație, art. 25 alin. (2) stabilește pentru agențiile de plasare o garanție de 75.000 euro pentru până la 250 de străini plasați, adică aproximativ 300 euro/străin.

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

Diferența de tratament este evidentă și nu are o justificare obiectivă rezonabilă. Mecanismul propus de FPSC și susținut de Comitetul Director al FPTR îndeplinește simultan obiectivele de control și de prevenire a abuzurilor, fără a crea dezavantaje structurale pentru operatorii români care nu funcționează în modele integrate multinaționale.

(2) Risc de instabilitate și presiune disproporționată asupra angajatorilor

Atragem atenția că arhitectura de obligații și sancțiuni din proiect creează un dezechilibru operațional semnificativ între angajatori/agenții și lucrătorul străin, cu risc de instabilitate în relația de muncă.

Deși proiectul introduce o perioadă minimă de 6 luni în care străinul plasat nu poate avea inițiativa schimbării angajatorului (art. 28 alin. (3)), această restricție este însoțită de o excepție formulată pentru «cazuri justificate» (art. 28 alin. (5)), iar în paralel sunt prevăzute contravenții și sancțiuni relevante pentru angajatori/agenții în legătură cu neîndeplinirea obligațiilor (art. 30 coroborat cu art. 7 și art. 28).

În aceste condiții, există riscul ca mecanismele de sesizare și verificare să fie utilizate excesiv, plasând angajatorul într-o poziție de presiune (pentru a evita sancționarea) și afectând stabilitatea raportului de muncă, mai ales după expirarea pragului minim.

În același timp, proiectul crește sarcinile administrative și costurile de recrutare și integrare, concomitent cu un regim sancționator sever, ceea ce poate descuraja recrutarea legală și poate diminua atingerea obiectivului principal al actului normativ – acoperirea deficitului de forță de muncă – cu efecte negative asupra continuității activității economice și a contribuției la PIB.

De asemenea, apreciem că pragul de 20% este reglementat într-o manieră prea largă, fără raportare suficientă la culpa angajatorului, atât în materia suspendării înregistrării în platformă, cât și în materia menținerii statutului de angajator autorizat.

În acest context, considerăm că se impune echilibrarea cadrului normativ prin **introducerea unor obligații corelative și pentru lucrătorul străin**, proporționale cu drepturile conferite.

În continuare, în urma consultărilor și cu alte federații patronale reprezentative, membre CAIR, propunem următoarele amendamente:

Text proiect OUG 30.03.2026	Propunere FPTR	Motivare
Art. 7 alin. (1) lit. e) pct. (i) (1) Angajatorii care încadrează în muncă străini pe teritoriul României au următoarele obligații: e) să notifice agenția de plasare și Inspectoratul General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare de la data constatării, cu privire la: (i) absența nemotivată a lucrătorului străin pentru o perioadă mai mare de 3 zile lucrătoare consecutive;	Art. 7 alin. (1) lit. e) pct. (i) se modifică și va avea următorul cuprins: „(i) absența nemotivată a lucrătorului străin de la locul de muncă și de la locul de cazare pus la dispoziție de angajator, pentru o perioadă de 3 zile consecutive, situație care determină încetarea de drept a contractului individual de muncă, în condițiile legii.”	În practica relațiilor de muncă cu lucrători străini, se constată dispariția nejustificată a lucrătorului atât de la locul de muncă, cât și de la spațiul de cazare pus la dispoziție, ceea ce face imposibilă derularea procedurii disciplinare, blocând raportul de muncă și generând riscuri administrative și de imigrație.

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

<p>Codul muncii Art. 56 alin. (1)</p>	<p>La art. 56 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se introduce o nouă literă, lit. m), cu următorul cuprins: „m) în situația în care lucrătorul străin părăsește fără notificare locul de cazare pus la dispoziție de angajator și absentează nemotivat de la locul de muncă pentru o perioadă de 3 zile lucrătoare consecutive, în condițiile legii speciale; încetarea se constată prin decizie a angajatorului conform procedurii simplificate prevăzute la art. 7¹.”</p>	<p>Modificarea este necesară pentru a permite încetarea de drept a contractului individual de muncă al lucrătorului străin care părăsește nejustificat locul de muncă și locul de cazare, situație în care aplicarea procedurii disciplinare devine imposibilă în practică.</p>
<p>La Titlul I, Capitolul III, după articolul 7</p>	<p>La Titlul I, Capitolul III, după articolul 7 se introduce un nou articol, art. 71, cu următorul cuprins: „Art. 7¹ - Procedura simplificată de încetare pentru salariații străini (1) Prin derogare de la prevederile art. 247-252 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în situația prevăzută la art. 56 alin. (1) lit. m), angajatorul poate dispune încetarea raporturilor de muncă fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile. (2) Procedura simplificată constă în întocmirea unui proces-verbal de constatare a părăsirii locului de cazare și a absenței nemotivate de la locul de muncă pentru o perioadă de 3 zile lucrătoare consecutive. (3) Încetarea se constată de către angajator printr-o decizie emisă în baza procesului-verbal de constatare.”</p>	<p>Fără această procedură, un angajator este adesea blocat într-o cercetare disciplinară care poate dura săptămâni, timp în care contractul figurează ca activ. O procedură de încetare rapidă, bazată pe un proces-verbal de constatare, permite și informarea rapidă a autorităților competente.</p>
<p>La Titlul I, Capitolul III, după articolul 7¹</p>	<p>La Titlul I, Capitolul III, după articolul 7¹ se introduce un nou articol, art. 7², cu următorul cuprins: „Art. 7² - Utilizarea și obligația de predare a spațiului de cazare</p>	<p>Echilibrarea responsabilităților între părți și protejarea spațiilor de cazare puse la dispoziție de angajatori; prevenirea deteriorărilor și clarificarea răspunderii materiale.</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

	<p>(1) În situația în care angajatorul pune la dispoziția lucrătorului străin un spațiu de cazare, acesta are obligația de a utiliza spațiul respectiv în mod corespunzător, cu bună-credință și potrivit destinației sale, pe întreaga durată a raportului de muncă, precum și de a-l preda, la încetarea raportului de muncă sau a dreptului de utilizare a cazării, indiferent de motiv, în aceleași condiții în care l-a primit.</p> <p>(2) Lucrătorul străin are obligația de a respecta regulamentul intern și regulile aplicabile spațiului de cazare pus la dispoziție de angajator.</p> <p>(3) În cazul constatării unor deteriorări imputabile lucrătorului străin, acesta răspunde disciplinar și material, în condițiile Codului muncii.”</p>	
<p>La Titlul I, Capitolul III, după articolul 7²</p>	<p>La Titlul I, Capitolul III, după articolul 7² se introduce un nou articol, art. 7³, cu următorul cuprins:</p> <p>„Art. 7³ - Contribuția lucrătorului străin la cheltuielile de utilități</p> <p>(1) Atunci când angajatorul asigură cazarea lucrătorului străin și suportă cheltuielile aferente utilităților, lucrătorul străin poate avea obligația de a contribui la aceste cheltuieli.</p> <p>(2) Contribuția prevăzută la alin. (1) constă într-o sumă fixă stabilită de angajator, reprezentând cheltuieli cu utilitățile.</p> <p>(3) Prevederile prezentului articol se aplică cu respectarea OUG nr. 25/2014 și a Codului muncii.”</p>	<p>Corelarea cheltuielilor reale cu utilitățile aferente cazării asigurate lucrătorilor străini și evitarea transferării integrale a costurilor către angajator, în condiții transparente și legale.</p>
<p>Art. 12 alin. (1) lit. e) și art. 19 alin. (1) lit. c)</p>	<p>Art. 12 alin. (1) lit. e) și art. 19 alin. (1) lit. c) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p>	<p>Textul actual nu face distincție între situațiile imputabile angajatorului și cele care țin</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

<p>Textele actuale includ și situația pierderii dreptului de ședere ca urmare a împlinirii termenului prevăzut la art. 56 alin. (6) din OUG nr. 194/2002.</p>	<p>„e) în anul anterior depunerii cererii de autorizare, angajatorul a avut străini încadrați în muncă și cel mult 20% dintre aceștia se află, la momentul depunerii cererii, în una dintre următoarele situații imputabile angajatorului:</p> <p>(i) nu mai au un drept de ședere valabil pe teritoriul României, ca urmare a anulării sau revocării acestuia;</p> <p>(ii) nu mai dețin viză de lungă ședere valabilă, ca urmare a anulării sau revocării acesteia în temeiul dispozițiilor art. 33 alin. (2) și alin. (4) lit. a)-c) și g) din OUG nr. 194/2002.</p> <p>Din calcul se exclud situațiile în care angajatorul și-a îndeplinit la timp obligațiile de notificare, precum și situațiile care țin exclusiv de voința lucrătorului străin, inclusiv neprelungirea dreptului de ședere la expirarea valabilității permisului.”</p> <p>„c) mai mult de 20% din străinii angajați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, se află, din motive imputabile angajatorului, în una dintre situațiile prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. e).”</p>	<p>exclusiv de voința lucrătorului străin, de exemplu neprelungirea permisului de ședere ori plecarea voluntară după expirarea perioadei asumate.</p> <p>Angajatorul nu trebuie sancționat pentru situații pe care nu le controlează, cu atât mai mult cu cât a notificat la timp autoritățile competente.</p>
<p>Art. 11, art. 12 alin. (1) lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și art. 19 alin. (1) lit. c)</p> <p><i>Forma actuală preia la nivel de principiu ideea angajatorului autorizat, însă o condiționează de criterii cumulative excesiv de restrictive și de o garanție financiară de 1.000 euro/străin.</i></p>	<p>Art. 12 alin. (1) lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și art. 19 alin. (1) lit. c) se modifică după cum urmează:</p> <p>1. La art. 12 alin. (1) lit. c), textul se modifică astfel:</p> <p>„c) să desfășoare efectiv activitate economică neîntreruptă de minimum 12 luni anterior</p>	<p>Ideea angajatorului autorizat a fost preluată în art. 11, însă forma actuală nu se încadrează în propunerile noastre.</p> <p>Condiția de la art. 12 alin. (1) lit. c) - 36 luni într-un domeniu „compatibil cu ocupațiile din Lista ocupațiilor deficitare” - formularea este neclară și dificil de aplicat în practică. Nu este evident cum se stabilește</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

	<p>formulării cererii de autorizare, într-un domeniu de activitate al angajatorului sau conex ocupației pentru care se realizează încadrarea în muncă a străinilor;”</p> <p>2. La art. 12 alin. (1) lit. d), textul se abrogă.</p> <p>3. La art. 13 alin. (2), sintagma „1.000 euro/străin” se modifică și va avea următorul cuprins: „300 euro/străin, în raport cu numărul de lucrători pentru care se solicită autorizarea”.</p> <p>4. La art. 19 alin. (1) lit. c), textul se corelează cu noua redactare a art. 12 alin. (1) lit. e), astfel cum este propusă mai sus.</p>	<p>această compatibilitate. De exemplu, o societate din domeniul turismului poate avea nevoie să angajeze șoferi pentru transportul turiștilor, fără a avea ca obiect principal de activitate transportul. În această situație, condiția ar putea limita nejustificat accesul la autorizare.</p> <p>Condiția de la art. 12 alin. (1) lit. d) - minimum 100 de salariați în anul anterior - limitează accesul aproape exclusiv la angajatorii mari.</p> <p>În plus, art. 12 alin. (1) lit. e) impune ca angajatorul să fi avut deja lucrători străini, ceea ce confirmă că mecanismul nu este deschis în mod real angajatorilor conformi în general, ci aproape exclusiv operatorilor mari care au utilizat deja forță de muncă străină.</p> <p>Totodată, art. 13 alin. (2) stabilește o valoare a garanției de 1.000 euro/străin, vădit disproporționată în raport cu art. 25 alin. (2), care stabilește pentru agențiile de plasare o garanție de 75.000 euro pentru până la 250 de străini plasați, adică aproximativ 300 euro/străin.</p> <p>În forma actuală, mecanismul angajatorului autorizat este excesiv de restrictiv și NU creează o cale reală de recrutare directă pentru angajatorii conformi, inclusiv pentru IMM-uri.</p>
<p>Art. 40 alin. (4) și alin. (9) (4) Străinul poate schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare care este parte</p>	<p>Art. 40 alin. (4) și alin. (9) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p>	<p>Restricția de la alin. (4) menține o dependență artificială de agenția de plasare pentru o perioadă prea lungă și limitează</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

<p>a contractului de plasare până la împlinirea perioadei de 2 ani.</p> <p>(9) Angajatorul poate recupera sumele investite pentru implementarea obligației menționate la art. 7 alin. (1) lit. g), pentru cazare și pentru transport.</p>	<p>„(4) După expirarea perioadei prevăzute la alin. (2), precum și în situația prevăzută la alin. (3), străinul poate schimba angajatorul în condițiile art. 56 alin. (9)- (12) din OUG nr. 194/2002, fără obligativitatea intermedierei exclusive prin aceeași agenție de plasare.”</p> <p>„(9) În situația în care străinul nu respectă perioada prevăzută la alin. (2), angajatorul poate recupera de la acesta, în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă și/sau într-un act adițional, cheltuielile efectiv și dovedit suportate pentru cazare, transport, formalitățile administrative privind accesul și menținerea dreptului de muncă și de ședere, precum și alte cheltuieli similare direct legate de recrutare și integrare, în limitele și cu respectarea dreptului muncii.”</p>	<p>nejustificat flexibilitatea pieței muncii.</p> <p>În ceea ce privește alin. (9), apreciem preluarea parțială a propunerii FPTR privind recuperarea costurilor, însă formularea actuală este insuficientă și dificil de aplicat în practică.</p> <p>Este necesară clarificarea expresă a mecanismului de recuperare, a categoriilor de cheltuieli și a temeiului contractual.</p>
<p>La Titlul I, Capitolul III, după Articolul 7, se introduce un nou articol, art. 7¹, cu următorul cuprins</p>	<p>Art. 7¹– Procedura simplificată de încetare pentru salariații străini</p> <p>(1) Prin derogare de la prevederile art. 247–252 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în situația prevăzută la art. 56 alin. (1) lit. m), angajatorul poate dispune încetarea raporturilor de muncă fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.</p> <p>(2) Procedura simplificată constă în întocmirea unui proces-verbal de constatare a părăsirii locului de cazare și a absenței nemotivate de la locul de muncă pentru o perioadă de 3 zile lucrătoare consecutive, fără a fi necesară parcurgerea vreunei alte etape de cercetare sau notificare a salariatului.</p>	<p>Fără această procedură, un angajator este adesea blocat într-o cercetare disciplinară care poate dura săptămâni, timp în care contractul figurează ca activ.</p> <p>De asemenea, abandonul locului de muncă și al „spațiului de locuit adecvat” asigurat de angajator reprezintă un indicator major de risc pentru „migrația ilegală și secundară”. O procedură de încetare rapidă, bazată pe un proces-verbal de constatare, permite autorităților (IGI) să intervină pentru revocarea dreptului de ședere, imediat ce abandonul este confirmat</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

	<p>(3) Încetarea se constată de către angajator printr-o decizie emisă în baza procesului-verbal de constatare a abandonului locului de muncă și a cazării fără a fi necesară parcurgerea vreunei alte etape de cercetare sau notificare a salariatului. Decizia de încetare, însoțită de dovezile părăsirii cazării și ale notificării electronice, se comunică Inspectoratului General pentru Imigrări și Inspectoratului Teritorial de Muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la emitere, prin intermediul platformei WorkinRomania.Gov.ro.</p>	
<p>La Titlul I, Capitolul III, după Articolul 7¹, se introduce un nou articol, art. 7², cu următorul cuprins:</p>	<p>Art.7² Utilizarea și obligația de predare a spațiului de cazare</p> <p>(1) În situația în care angajatorul pune la dispoziția lucrătorului străin un spațiu de cazare, acesta are obligația de a utiliza spațiul respectiv în mod corespunzător, cu bună-credință și potrivit destinației sale, pe întreaga durată a raportului de muncă, precum și de a-l preda, la încetarea raportului de muncă sau a dreptului de utilizare a cazării, indiferent de motiv, în aceleași condiții în care l-a primit.</p> <p>(2) Lucrătorul străin are obligația de a respecta regulamentul intern și regulile aplicabile spațiului de cazare pus la dispoziție de angajator.</p> <p>(3) În cazul constatării unor deteriorări imputabile lucrătorului străin, acesta răspunde disciplinar și material, în condițiile art. 254–256 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.</p>	<p>Echilibrarea responsabilităților între părți și protejarea spațiilor de cazare puse la dispoziție de angajatori; prevenirea deteriorărilor și clarificarea răspunderii materiale.</p>
<p>La Titlul I, Capitolul III, după Articolul 7², se introduce un nou articol, art. 7³, cu următorul cuprins:</p>	<p>Art. 7³ Contribuția lucrătorului străin la cheltuielile de utilități</p> <p>(1) Atunci când angajatorul asigură cazarea lucrătorului străin și suportă cheltuielile aferente utilităților,</p>	<p>Corelarea cheltuielilor reale cu utilitățile aferente cazării asigurate lucrătorilor străini și evitarea transferării integrale a</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

	<p>lucrătorul străin poate avea obligația de a contribui la aceste cheltuieli.</p> <p>(2) Contribuția prevăzută la alin. (1) constă într-o sumă fixă stabilită de angajator, reprezentând cheltuieli cu utilitățile, respectiv energie electrică, apă, gaze naturale, salubritate și alte utilități aferente.</p> <p>(3) Prevederile prezentului articol se aplică cu respectarea dispozițiilor OUG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, precum și a Codului muncii.</p>	<p>costurilor către angajator, în condiții transparente și legale.</p>
<p>Art. 8 alin. (1) lit. b)</p> <p>(1) Înregistrarea în platforma electronică se suspendă pe o perioadă de 6 luni:</p> <p>b) în situația în care mai mult de 20% din numărul de străini încadrați în muncă pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, nu mai au un drept de ședere valabil pe teritoriul României, ca urmare a împlinirii termenului prevăzut la art. 56 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, anulării sau revocării acestuia;</p>	<p>b) în situația în care mai mult de 20% din numărul de străini încadrați în muncă pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, nu mai au un drept de ședere valabil pe teritoriul României, ca urmare a revocării acestuia;</p>	<p>Suspendarea angajatorilor în situația în care peste 20% dintre lucrătorii străini ajung în ședere nelegală — indiferent de cauză — creează vulnerabilități serioase, mai ales pentru companiile mari.</p> <p>În practică, multe situații nu sunt sub controlul angajatorului:</p> <ul style="list-style-type: none"> • absențe nemotivate, • părăsirea voluntară a locului de muncă, • neprezentarea la programările de viză, • decizii ale autorităților din statele de origine. <p>Solicităm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • definirea clară a șederii ilegale doar pentru cazurile imputabile angajatorului, • excluderea situațiilor în care angajatorul a notificat la timp și corect, • eliminarea din calcul a cazurilor în care lucrătorul părăsește voluntar locul de muncă
<p>După articolul 27 se introduc două noi articole, art. 27¹-27², cu următorul cuprins:</p>	<p>La art. 27² alin. (1), textul se modifică și va avea următorul cuprins:</p>	<p>Reprezentanții CAIR au propus introducerea mecanismului de „angajator autorizat pentru recrutare directă” ca</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

<p>„Art. 27¹ – Condiții cu privire la completarea cererii de acordare a vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă a anumitor categorii de străini</p> <p>(1) În vederea solicitării unei vize de lungă ședere tip D/AM1, pentru angajare în muncă prin intermediul platformei WorkinRomania.gov.ro ...</p> <p>(2) Art. 27² – Condiții cu privire la completarea în platforma electronică a cererii de acordare a vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă</p> <p>(1) În vederea solicitării vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă tip D/AM2 pentru lucrătorii permanenți, sezonieri și transfrontalieri, agenția de plasare a străinilor autorizată ...”</p>	<p>„(1) În vederea solicitării vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă tip D/AM2 pentru lucrătorii permanenți, sezonieri și transfrontalieri, agenția de plasare a străinilor autorizată sau, după caz, angajatorul autorizat completează o cerere unică prin intermediul platformei electronice, în baza documentelor aplicabile, potrivit legii, și a contractului individual de muncă înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților, cu încărcarea în platforma electronică a documentelor justificative prevăzute de lege.”</p> <p>După art. 27² alin. (1), se introduc două noi alineate, alin. (1¹) și (1²), cu următorul cuprins:</p> <p>„(1¹) În cazul în care cererea unică pentru viza de lungă ședere tip D/AM2 este completată de angajatorul autorizat, aceasta se depune fără încheierea și fără încărcarea în platformă a contractului de prestări servicii și a contractului de plasare, fiind obligatorie încărcarea contractului individual de muncă și a celorlalte documente justificative prevăzute la alin. (1) lit. a)-c).</p> <p>(1²) În sensul alin. (1), angajatorul autorizat este angajatorul care a obținut autorizația prevăzută de prezenta ordonanță de urgență și care poate completa și depune direct cererea unică pentru viza de lungă ședere tip D/AM2, în numele străinului, fără intermedierea unei agenții de plasare a străinilor.”</p>	<p>alternativă la depunerea exclusiv prin agenție pentru viza D/AM2. În varianta din 30.03.2026, această idee a fost preluată la nivel de principiu, deoarece art. 44 alin. (2) prevede deja că viza D/AM2 se eliberează în baza cererii unice depuse de agenția de plasare a străinilor sau de către angajatorul autorizat în platforma electronică.</p> <p>Cu toate acestea, textul art. 27² alin. (1) trebuie corelat expres cu această nouă soluție, întrucât redactarea actuală este construită încă exclusiv pe logica intermedierei prin agenție. În lipsa acestei corelări, mecanismul angajatorului autorizat rămâne doar declarat la nivelul art. 44 alin. (2), dar insuficient operaționalizat procedural.</p> <p>Mai mult, art. 44 alin. (5) din varianta 30.03.2026 face deja trimitere la art. 27² alin. (1) lit. a)-c), ceea ce confirmă că structura documentelor pentru D/AM2 a fost deja ajustată și trebuie reflectată coerent și în redactarea art. 27².</p> <p>Pentru colegii noștri din sectorul construcțiilor, unde recrutarea se face în principal pe D/AM2, această clarificare este esențială pentru ca accesul la recrutarea legală să nu rămână, în practică, dependent exclusiv de intermediere și de costurile aferente acesteia.</p>
<p>Art. 12 lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și alin. (11), art. 19 alin. (1) lit. c)</p>	<p>Art. 12 lit. c)-e) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>“c) desfășoară activitate economică de minimum 12 luni într-un domeniu de activitate compatibil cu</p>	<p>Condițiile prevăzute la art. 12 lit. c)-e) sunt excesiv de restrictive: pragul de 36 luni exclude nejustificat angajatorii conformi mai noi, condiția de 100 de</p>

ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

	<p>activitățile efectiv desfășurate și cu ocupația pentru care se solicită încadrarea în muncă a străinilor; ** d) numărul mediu de salariați înregistrat în anul anterior depunerii cererii de autorizare este de cel puțin 20 de salariați; e) respectă obligațiile legale privind încadrarea în muncă și șederea străinilor, iar în cazul în care a avut anterior străini încadrați în muncă, situațiile prevăzute de lege se analizează numai în măsura în care sunt imputabile angajatorului.”</p> <p>La art. 13 alin. (2), sintagma „1.000 euro/străin” se modifică și va avea următorul cuprins: „300 euro/străin”.</p> <p>Art. 13 alin. (11) se modifică și va avea următorul cuprins: „În situația în care una dintre entitățile prevăzute de lege nu mai îndeplinește condițiile legale, angajatorul autorizat are obligația de a lua măsurile necesare pentru remediere sau, după caz, pentru încetarea raporturilor contractuale, în termen de 30 de zile de la notificare. Pierderea dreptului de a solicita o nouă autorizație intervine numai în cazul neconformării culpabile și repetate.”</p> <p>Art. 19 alin. (1) lit. c) se modifică și va avea următorul cuprins: „c) mai mult de 20% din străinii angajați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, se află în situațiile prevăzute de lege, din motive imputabile angajatorului autorizat, cu excluderea situațiilor în care acesta și-a îndeplinit obligațiile legale și a notificat în termen încetarea sau neexecutarea</p>	<p>salariați limitează accesul aproape exclusiv la companii mari, iar cerința de a fi avut anterior lucrători străini, corelată cu pragul de 20%, închide accesul tocmai pentru angajatorii care ar trebui să poată utiliza pentru prima dată mecanismul recrutării directe.</p> <p>În plus, garanția de 1.000 euro/străin prevăzută la art. 13 alin. (2) este vădit disproporționată în raport cu regimul aplicabil agențiilor de plasare, unde garanția de 75.000 euro pentru până la 250 de străini plasați echivalează cu aproximativ 300 euro/străin. Diferența nu are o justificare obiectivă rezonabilă.</p> <p>Totodată, termenul de 5 zile și sancțiunea pierderii dreptului de a solicita o nouă autorizație, prevăzute la art. 13 alin. (11), precum și lipsa unei delimitări clare a culpei la art. 19 alin. (1) lit. c), fac mecanismul excesiv de sancționator și dezechilibrat.</p> <p>În forma actuală, reglementarea angajatorului autorizat NU creează o cale reală de recrutare directă, ci una formală, proiectată pentru un număr foarte redus de angajatori mari.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


ANUL CALITĂȚII ÎN TURISM

	raportului de muncă, precum și a cazurilor generate exclusiv de conduita lucrătorului ori de actele autorităților.”	
Art 48. Dispozițiile Titlului I și dispozițiile referitoare la obținerea și prelungirea dreptului de ședere în scop de muncă în baza unei cereri unice (...) se aplică până la data de 30.06.2026, exclusiv pentru derularea procedurilor de înregistrare a angajatorilor străinilor și a procedurilor de autorizare a agențiilor de plasare a străinilor, precum și pentru testarea funcționalității platformei electronice (...)	La art. 48, sintagma „30.06.2026” se modifică și va avea următorul cuprins: În mod corespunzător, toate termenele tranzitorii corelate din art. 49-52 se prorogă astfel încât intrarea efectivă în funcțiune a noului mecanism să aibă loc începând cu data de 01.11.2026.	Calendarul prevăzut de varianta publicată la 30.03.2026 este excesiv de scurt raportat la volumul măsurilor administrative care trebuie pregătite: înregistrarea angajatorilor, autorizarea agențiilor, operaționalizarea și testarea platformei electronice, emiterea actelor subsecvente și adaptarea procedurilor instituțiilor și operatorilor economici. Menținerea termenului de 30.06.2026 creează un risc major de blocaje, necorelări și dificultăți de aplicare practică.

Comitetul Director al FPTR solicită analizarea prezentelor amendamente pentru ca, în practică, să nu se creeze un dezavantaj competitiv direct pentru anumiți operatori economici și efecte negative directe asupra costurilor.

Cu deosebită considerație,

F.P.T.R. – Comitet director

Președinte Dr. Ing. Dragoș Răducan 

Prim- Vicepreședinte Nicolae Bucovală 

Vicepreședinte Nicolae Istrate 