



PATRONATUL
IMPORTATORILOR
DE FORȚĂ DE MUNCĂ®



Membru al IMM Romania

De la: Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă, **P.I.F.M**

Către: **Cancelaria Prim-Ministrului**

Domnului Ministru Mihai Jurcă – Șef al Cancelariei Prim-Ministrului

Doamnei Otilia Pop - Consilier

Domnului Edward Anagnoste – Consilier Juridic

Ref: Dialog Social - punct de vedere OUG privind înregistrarea și obligațiile angajatorilor străinilor, autorizarea și funcționarea agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Stimate Domn Ministru Mihai Jurcă,

Prezentul document constituie o analiză a propunerii legislative de reglementare prin Ordonanță de Urgență a domeniului încadrării în muncă a cetățenilor străini. Materialul examinează conformitatea textului cu normele constituționale, standardele CEDO și principiile fundamentale ale dreptului muncii, precum și cu bunele practici în domeniu.

In baza articolului 7, alin. 9, din Legea 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, va solicităm organizarea unei întâlniri în care să se dezbată public proiectul de Ordonanța de Urgență privind înregistrarea și obligațiile angajatorilor străinilor, autorizarea și funcționarea agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Textul Ordonanței de Urgență propus necesită multe clarificări și modificări, însă dorim să vă semnalăm 9 aspecte esențiale, care ridică probleme serioase din punct de vedere al impactului economic al măsurilor propuse sau al respectării principiilor de drept.

Restul observațiilor și a propunerilor de modificare pe articole sunt menționate în Anexa 1 a acestui memoriu.

1. Analiza viciilor neconstituționale

Articolul 115 alin. (4) din Constituția României instituie un regim de excepție pentru adoptarea ordonanțelor de urgență, condiționat de existența cumulativă a trei elemente: o situație extraordinară, a cărei reglementare nu poate fi amânată și motivarea urgenței în cuprinsul actului. Analiza proiectului relevă absența acestor elemente esențiale:

1.1 Proiectul invocă în preambul „deficitul accentuat de forță de muncă calificată” și „creșterea constantă a cererii de lucrători”. Din perspectivă juridică, aceste elemente reprezintă fenomene economice structurale, de durată, cu o evoluție liniară și previzibilă. Jurisprudența CCR (ex: Decizia nr. 421/2007) subliniază că situația extraordinară trebuie să aibă un caracter obiectiv, imprevizibil și periculos pentru interesul public. Un fenomen economic cronic, gestionabil prin politici publice obișnuite, nu poate fi transformat prin voința Guvernului într-o urgență constituțională.

1.2 Preambulul justifică urgența prin faptul că „nu există un cadru normativ specific, coerent și detaliat”. În realitate, domeniul este reglementat de OG nr. 25/2014 și OUG nr. 194/2002. Chiar și în ipoteza unei lipse de reglementare, CCR a statuat prin Decizia nr. 255/2005 că „pasivitatea Guvernului în a-și exercita dreptul de inițiativă legislativă prin depunerea unui proiect de lege la Parlament nu poate fi invocată drept situație extraordinară”. Altfel spus, statul nu poate profita de propria sa omisiune de a reglementa la timp pentru a justifica ocolirea procesului democratic parlamentar.

1.3 Digitalizarea și debirocratizarea (invocate la Art. 3) sunt obiective strategice pe termen lung. Urgența de a implementa o platformă electronică („WorkinRomania.Gov.ro”) nu echivalează cu urgența reglementării prin OUG. Statul are la îndemână procedura parlamentară de urgență (Art. 75 și 76 din Constituție), care permite o dezbateră democratică într-un ritm accelerat, fără a sacrifica transparența decizională.

1.4 Preambulul invocă riscurile de „migrație ilegală și trafic de persoane”. Deși acestea sunt probleme reale, ele intră sub incidența Codului Penal și a legislației speciale de securitate deja existente. Modificarea regimului administrativ al agențiilor de plasare nu constituie un remediu imediat și singular pentru riscurile de criminalitate transfrontalieră, neexistând o cauzalitate directă care să justifice suspendarea parcursului legislativ ordinar.

2. Concepte eronate

Articolul 2 stabilește termenii pe care trebuie interpretată această OUG. Definirea activității agenției de plasare a forței de muncă arată că legiuitorul nu înțelege și nu are la cunoștință modul în care se desfășoară activitatea de recrutare.

Astfel, articolul 2 punctul (2) prevede ca “În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) **servicii specializate de plasare a străinilor** pe piața muncii din România, denumite în continuare **servicii de plasare a străinilor**, reprezintă activitățile prin care se realizează cumulativ următoarele:
 - (iii) preselecția sau, după caz, selecția străinilor, corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile și interesele acestora, testarea aptitudinilor, întocmirea și gestionarea dosarului de personal și a documentației necesare;”

Selecția candidaților este **apanajul exclusiv al angajatorului** și nu al agenției de plasare. Agenția de plasare este un prestator de servicii, un intermediar care facilitează întâlnirea între angajator și candidați, pentru a-l ajuta pe cel dintâi să selecteze persoanele care corespund criteriilor sale. Prin urmare, selecția este apanajul exclusiv al angajatorului.

Plecând de la acest concept eronat, OUG este construit pe **obligatii de rezultat** ale agențiilor de recrutare și nu pe **obligatii de diligență**, așa cum este corect. Mai mult, deși agențiile de recrutare nu sunt cele care selectează candidații, sunt trase la răspundere și pentru faptele acestora, pentru cele ale angajatorului și pentru cele ale autorităților.

PROPUNERE – definirea activității de plasare a forței de muncă ca fiind procesul de mediere, informare și consiliere a angajatorilor români care caută forță de muncă străină, conectându-i cu candidații care corespund criteriilor formulate în oferte de angajare valide.

Alin. 2 lit. d) definește Contractul de Mediere Tripartit

Introducerea obligativității contractului tripartit (Agenție - Angajator - Străin) crează o schimbarea raporturilor generale de muncă prevazute de Codul Muncii și legislația secundară.

În dreptul muncii român, relația de subordonare este bilaterală (Angajator - Angajat). Inserarea agenției ca parte în contractul de plasare pe o durată nedeterminată creează o „**hibridizare**” **periculoasă a răspunderii** (*vedeti punctul 4 mai jos*). Această structură contractuală este fundamentul pentru impunerea obligațiilor de monitorizare trimestrială (Art. 27). Juridic, agenția devine „garant” al unei relații de muncă la care nu participă activ după semnarea contractului, ceea ce contravine principiului autonomiei de voință a părților și naturii contractului de mediere (care este un contract de mijloace, nu de rezultat).

Propunere (Art. 2 alin. 2 lit. d):

„d) contractul de plasare reprezintă contractul încheiat în formă scrisă între agenția de plasare a străinilor și străin, **prin care se reglementează condițiile medierii și obligațiile de informare**, respectiv acordul tripartit prin care angajatorul confirmă acceptarea condițiilor de mediere. **Contractul de plasare nu se substituie și nu poate modifica clauzele contractului individual de muncă, care rămâne un act bilateral între angajator și salariat.**”

Amendamentul protejează caracterul bilateral al contractului de muncă (CIM) conform Codului Muncii. Se evită astfel situația în care agenția devine „parte” în managementul zilnic al salariatului, limitând răspunderea acesteia la faza de mediere și informare pre-contractuală, conform normelor OIM.

3. Condiții de autorizare

Proiectul OUG prevede la Articolul 13 condiția constituirii unui depozit de minim 200.000 pentru acordarea autorizației de funcționare. Se precizează la punctul (4): “Depozitul financiar are ca destinație garantarea obligațiilor agenției de plasare și acoperirea următoarelor cheltuieli:

- a) costurile privind întoarcerea în statul de origine sau într-un alt stat unde are drept de ședere legală a străinilor plasați ca urmare a încetării, anulării sau revocării dreptului de ședere în România;
- b) cheltuielile suportate de autorități pentru cazarea, masa, îngrijirea sau sprijinul străinilor plasați aflați în situații de vulnerabilitate sau risc precum și a celor prevăzuți la lit. a);

c) contravaloarea amenzilor contravenționale aplicate agenției de plasare a forței de muncă a străinilor în baza prezentei ordonanțe de urgență, cuprinse în titluri executorii și care nu au achitate în termenul legal.

(5) Depozitul financiar constituit trebuie menținut pe toată durata valabilității autorizației agenției de plasare a străinilor”

Nivelul propus pentru acest depozit financiar este foarte ridicat și depășește capacitatea de finanțare a întreprinderilor mici și mijlocii. Această condiție are ca efect decapitalizarea companiilor de plasare a forței de muncă. Obiectivele exprimate la punctul 4 pot fi atinse și prin alte metode prevăzute de legislație și uzitate în alte domenii reglementate, cum ar fi scrisoarea de garanție bancară, polița de asigurare, fond de garantare a bunei execuții. Toate aceste instrumente au fost testate deja în practică în alte domenii și funcționalitatea lor a fost confirmată.

PROPUNERE – articolul 13 punctul 1 ar trebui modificat după cum urmează:

(1) Pentru a desfășura activitatea de plasare a străinilor pe piața muncii din România, agenția de plasare este obligată să constituie, anterior emiterii autorizației, o garanție financiară sub una din următoarele forme:

- a) depozit financiar într-un cont distinct, deschis la unitatea Trezoreriei Statului din cadrul organului fiscal competent în administrarea acestora
- b) scrisoare de garanție bancară
- c) polița de răspundere profesională

(4) Depozitul financiar are ca destinație garantarea obligațiilor agenției de plasare și acoperirea următoarelor cheltuieli:

- a) costurile efectiv suportate de statul român privind întoarcerea în statul de origine sau într-un alt stat unde are drept de ședere legală a străinilor plasați ca urmare a încetării, anulării sau revocării dreptului de ședere în România;
- b) cheltuielile suportate de autorități pentru cazarea, masa, îngrijirea sau sprijinul străinilor plasați aflați în situații de vulnerabilitate sau risc precum și a celor prevăzuți la lit. a) mediați de către agenția de plasare a forței de muncă;
- c) contravaloarea amenzilor contravenționale aplicate agenției de plasare a forței de muncă a străinilor în baza prezentei ordonanțe de urgență, cuprinse în titluri executorii și care nu au achitate în termenul legal. În cazul contestării, executarea fondului de garantare se suspendă până la confirmarea lor prin decizie judecatorească definitivă și irevocabilă.

IMPORTANT – în strânsă legătură cu constituirea acestui fond de garantare trebuie privită și executarea lui, în speță prevederile Art. 14 pct 1 - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă execută din depozitul financiar, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului plasat, sumele cheltuite de statul român potrivit art.13 alin. (4) lit. a) și b), în cuantum de 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării.

PROPUNERE Art 14 pct (1) ar trebui modificat după cum urmează: “Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă execută din depozitul financiar, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului plasat, sumele **efectiv cheltuite și suportate** de statul român potrivit art.13 alin. (4) lit. a) și

b), în cuantum **maxim** de 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării.”

4. Transferul funcțiilor și responsabilităților autorității publice către un operator privat

Un punct critic al proiectului ce rezultă din neînțelegerea activității de recrutare este transferul unor funcții de monitorizare și control de la autoritățile statului (IGI, Inspekția Muncii) către entități private (agențiile de plasare). Această manevră legislativă contravine principiului fundamental conform căruia exercițiul autorității de stat este inalienabil și nu poate fi exercitat de operatori economici în scop lucrativ.

1.1 Substituirea autorităților publice prin mandat privat: Proiectul instituie, prin **Art. 27 lit. k pct. vi**, obligația agențiilor de a efectua vizite trimestriale la locul de muncă și la spațiul de cazare. În esență, statul „externalizează” funcția de inspecție a muncii și de control al regimului străinilor. Această delegare este neconstituțională, deoarece controlul respectării legii și al drepturilor omului implică exercițiul forței publice, care necesită garanții de imparțialitate, independență și neutralitate, atribute pe care o societate comercială nu le posedă.

1.2 Imixiunea nepermisă în viața privată (Art. 27 din Constituție): Acordarea dreptului unei agenții private de a pătrunde în spațiul de cazare (domiciliul temporar al străinului) reprezintă o violare a inviolabilității domiciliului. Atât Constituția României, cât și **Articolul 8 CEDO** protejează domiciliul împotriva intruziunilor. Faptul că acest control este efectuat de un agent economic, și nu de un funcționar public dotat cu mandat legal și control judiciar, creează premisele unor abuzuri grave asupra demnității persoanei.

Agenția de plasare are un interes comercial direct în menținerea valabilității contractului de muncă, fiind presată de executarea **depozitului financiar de 200.000 euro (Art. 13)**. Din acest motiv, agenția nu mai este un observator neutru, ci un „jandarm privat” motivat financiar să ignore sau să ascundă abuzurile angajatorului pentru a nu risca părăsirea locului de muncă de către străin, fapt ce ar atrage executarea garanției.

OUG transfera responsabilitățile la care autoritățile publice au eșuat să le îndeplinească ani la rând către agențiile de plasare, fără însă a transfera și elementele de autoritate sau de a le susține în orice fel. Astfel, timp de 2 ani, agențiile de recrutare sunt responsabile pentru gestionarea muncitorilor străini pe care i-au mediat (Art 27, lit k). În cazul în care aceștia își încetează contractul de muncă, trebuie să li se facă două oferte în termen de 90 de zile. În cazul în care nu sunt acceptate și nici nu pleacă înapoi în țara de origine, agenția de recrutare este sancționată, în ciuda diligențelor depuse.

PROPUNERE

- Eliminarea **Art. 27 lit. k pct. vi** privind obligațiilor de verificare a spațiilor de cazare și a îndeplinirii condițiilor contractuale, deoarece acestea sunt funcții ale IGI și ITM.

- Creșterea perioadei prevăzute de art 28 la o perioadă de 2 luni, concomitent cu scăderea perioadei prevăzute de Art 27, lit k la 12 luni. În același context, perioada prevăzută la art. 20 pct lit d): “mai mult de 20% din lucrătorii străini plasați care au încheiat contracte individuale de muncă pe o perioadă de oricare șase luni consecutive” ar trebui să prevadă o perioadă de 12 luni.
- **Extinderea teritorialității interdicției cetățeanului străin de a se angaja timp de 12 luni la nivelul UE.**

PROPUNERE – Autoritățile române trebuie să își asume responsabilitatea pentru procesele de imigrare pe care le gestionează. Solicităm introducerea unui termen clar, ferm, de procesare a cererii unice și de analizare a solicitării de viză de muncă.

5. Răspunderea pentru fapta unui terț

Agenția de plasare este un simplu intermediar (prestator de servicii) care facilitează recrutarea unui muncitor străin de către angajatorul român. Odată ce străinul este selectat de către angajatorul beneficiar și este încadrat în muncă la acesta, agenția de plasare încetează să mai aibă orice autoritate legală sau ierarhică asupra acestuia. Cu toate acestea, proiectul de OUG îi impune Agenției de plasare obligații de „poliție” (vizite de control) și returnare (Art. 27-28), sancționând-o financiar prin executarea depozitului pentru **fapte ce aparțin terților**.

În dreptul român, răspunderea este personală. Prin acest proiect, Agenția de Plasare este făcută responsabilă patrimonial pentru:

1. **Conduita străinului** (dacă acesta părăsește locul de muncă sau nu respectă regulile de ședere);
2. **Conduita angajatorului beneficiar** (dacă acesta nu oferă cazare adecvată sau încalcă contractul).
3. Acțiuni ale **Consulatelor României** sau ale **Inspectoratului General pentru Imigrări** (respingeri de solicitări unice pentru motive ce nu pot fi cunoscute sau verificate de mediul privat, cum ar fi siguranța națională sau bazele de date Schengen)

Agenția de Plasare este pusă în situația absurdă de a fi sancționată pentru nerespectarea condițiilor de cazare sau muncă, deși nu are niciun drept legal de a interveni în proprietatea privată a angajatorului beneficiar sau în executarea unui contract de muncă în care nu este parte. Această incoerență legislativă încalcă principiul proporționalității și al previzibilității, forțând intermediarul să preia riscurile unui angajator fără a beneficia de drepturile acestuia.

PROPUNERE – Art. 20 alin. 1 lit. d) și Art. 30 instituie sancțiuni capitale (retragerea autorizației) pentru evenimente statistice: dacă 20% din vize sunt refuzate sau dreptul de ședere încetează.

- **Refuzul Vizei:** Este o decizie suverană a statului (MAE/Consulat), pe care agenția nu o poate influența. A sancționa agenția pentru o decizie de stat este irațional.
- **Încetarea Șederii:** Dacă un străin demisionează legal și se întoarce acasă, el nu mai are „drept de ședere valid”, dar încetarea este licită. Proiectul sancționează însă agenția pentru acest flux normal de personal.

- **Munca Nedecarată:** Statul decuplează CNP-ul de aviz (Art. 144¹), făcând imposibilă plata taxelor, și ulterior sancționează angajatorul pentru „muncă nedecarată” cauzată de propriul blocaj birocratic.

Modificarea Art. 20 și 30: Sancțiunile trebuie individualizate și aplicate exclusiv pentru **culpa dovedită** (furnizarea de documente false, perceperea de taxe de la străini), eliminând pragurile statistice care pedepsesc agenția pentru deciziile de viață ale străinilor sau actele administrative ale statului.

Propunere (Art. 20 alin. 1 lit. d):

„d) în situația în care se dovedește culpa agenției în furnizarea de documente false sau informații eronate care au condus la încălcarea regimului străinilor pentru mai mult de 20% din cazurile mediate **într-un interval de 12 luni.**”

6. Dreptul la apărare și la un proces echitabil

Articolul 24 din **forma actuală propusă (Art. 24 alin. 3 și 4) prevede următoarele:** „[...] *contestatia se soluționează de către Curtea de Apel București [...] Acțiunea [...] nu suspendă de drept executarea măsurii.*”

Lipsa suspendării de drept a retragerii autorizației este o încălcare a prezumției de nevinovăție și înseamnă că o agenție trebuie să își înceteze activitatea imediat, falimentând înainte ca o instanță să decidă dacă măsura statului a fost legală. Astfel, consecințele unui act administrativ emise de Agenția Națională De Ocupare a Forței de Muncă sunt disproporționate, lasă loc de abuzuri având ca rezultat direct falimentarea unei afaceri fără a-i oferi dreptul de a se apăra și de a avea vinovăția stabilită fără echivoc de către o instanță judecătorească.

De asemenea, centralizarea litigiilor la București descurajează agențiile din provincie prin costurile suplimentare generate și încalcă dreptul la apărare efectiv.

PROPUNERE – PIFM consideră că acest proces de autorizare și funcționare a agențiilor de plasare ar trebui să se supună regulilor generale ale contenciosului administrativ.

Propunere (Art. 24):

„(3) Contestatia se soluționează de instanța de contencios administrativ competentă teritorial conform domiciliului reclamantului.

(4) Introducerea acțiunii suspendă executarea măsurii până la soluționarea cererii de suspendare de către instanță, în condițiile Legii 554/2004.”

7. Restrângerea obiectului de activitate prin act administrativ (HG)

Art. 11 alin. (2) din proiect limitează activitatea Agențiilor de Plasare exclusiv la „Lista ocupațiilor deficitare”, un instrument juridic ce urmează a fi aprobat prin Hotărâre de Guvern. Această configurare legislativă ridică probleme majore de constituționalitate:

Conform normelor constituționale, Hotărârile de Guvern sunt acte de rang secundar, emise exclusiv pentru „organizarea executării legilor”. Un act administrativ (HG) nu poate adăuga la lege și, mai important, nu poate restrânge exercițiul unor drepturi fundamentale, precum libertatea economică (Art. 45), dacă legea-mamă nu stabilește criterii riguroase, previzibile și limitative. În acest caz, proiectul de OUG lasă la discreția totală a Executivului decizia privitoare la **substanța** obiectului de activitate al agențiilor, transformând dreptul la inițiativă economică într-o permisiune administrativă fluctuantă.

În alte legislații, deși există o astfel de listă a ocupațiilor, ea se referă la înlesnirea procedurilor de către statul respectiv pentru acele ocupații și, în niciun caz, la restrângerea obiectului de activitate al agențiilor private.

Întreaga activitate de recrutare devine imprevizibilă, deoarece "Lista ocupațiilor" se actualizează semestrial. Un operator economic nu poate investi în infrastructură, depozite financiare (200.000 euro) și parteneriate externe dacă obiectul său de activitate depinde de o listă statistică ce poate fi modificată arbitrar la fiecare 6 luni, eliminând peste noapte segmente întregi de piață.

Statul se substituie mecanismelor pieței, încercând să planifice centralizat nevoile de muncă. Această listă se va realiza pe baza unor statistici de multe ori deficitare, pe baza unor situații inexacte făcute de angajatori doar pentru a-si îndeplini obligațiile de raportare. În realitate, piața are nevoi punctuale care pot apărea între cele două actualizări ale listei, nevoi pe care agențiile nu le vor putea servi legal (activități sezoniere), deși activitatea de intermediere este în sine ei licită.

Aceasta Listă a ocupațiilor deficitare vine ca **măsură restrictivă nejustificată care se adaugă la cele existente deja:**

1. Cetățenii străini pot fi angajați doar în condițiile existenței și în limita unui contingent anual;
2. Pot fi recrutați și angajați doar cetățeni străini doar pentru profesiile prevazute în Lista ocupațiilor deficitare.
3. Angajatorul român trebuie să aibă cod CAEN specific, deși unele recrutări sunt pentru aparatul administrativ intern al companiei și nu pentru departamentele de producție sau prestări servicii către clienți.
4. Angajatorul român trebuie să aibă minim 1 an de activitate în domeniu, probat doar cu contracte și facturi emise, deși în domeniile de producție industrială este frecventă situația în care în primii ani se derulează doar investițiile (construirea fabricii, de exemplu), care face parte de asemenea din activitate.
5. Angajatorii români pot recruta din străinătate numai profesiile din Lista ocupațiilor deficitare.

PROPUNERE – Oferirea unor **proceduri simplificate** de obținere a vizei de muncă pentru profesiile menționate în Lista ocupațiilor deficitare, și nu instituirea unor restricții suplimentare, adăugate deja la un sistem care gâtuie accesul angajatorilor la resursa forței de muncă straine.

8. Extrateritorialitatea și Imixtiunea Juridică (Art. 26)

Proiectul introduce o dispoziție problematică prin **Articolul 26**, care interzice agențiilor române să colaboreze cu entități străine care percep orice formă de comision sau taxă de la lucrători în statele lor de origine. Această prevedere ridică obiecții majore din perspectiva dreptului internațional și al constituționalității:

Prin acest articol, România încearcă să reglementeze indirect raporturi comerciale și civile care au loc integral pe teritoriul altor state (precum Nepal, India, Vietnam etc.). Statul român nu are competență jurisdicțională pentru a dicta regimul taxelor și comisioanelor într-o jurisdicție străină. Dacă legislația statului de origine permite perceperea anumitor taxe de procesare (**Sri Lanka, Vietnam**), România nu poate sancționa o entitate română pentru **fapte licite** comise de un terț sub o altă lege națională.

Instituirea unei "**Probatio Diabolica**": Agenția de plasare din România este pusă în situația de a garanta, sub sancțiunea retragerii autorizației, că un partener extern nu a încasat sume de bani de la lucrători. În absența unor pârghii de audit transfrontalier sau a unor tratate de asistență juridică specifice, agenția română se află în imposibilitatea materială de a verifica registrele contabile ale unei firme străine. *Se creează astfel o responsabilitate juridică pentru un fapt imposibil de controlat, încălcând principiul securității raporturilor juridice.*

Condiționarea licenței de funcționare a unui operator economic român de comportamentul unui operator străin, într-un teritoriu unde legea română nu se aplică, este o măsură disproporționată. Aceasta echivalează cu o pedeapsă aplicată unei firme românești pentru decizii suverane luate în alte state, ceea ce contravine caracterului personal al răspunderii contravenționale sau administrative.

Relația dintre agenția străină și cetățeanul străin este guvernată de *lex loci* (legea locului unde se încheie actul). Încercarea de a impune standarde de "taxare zero" la sursă, prin presiune asupra intermediarului român, reprezintă o formă de extrateritorialitate legislativă care poate genera conflicte diplomatice și comerciale, izolând piața muncii din România de partenerii internaționali tradiționali.

Interdicția de a percepe taxe de la agenția străină, combinată cu regimul sancționator drastic, forțează mutarea întregului efort financiar (costuri de recrutare externă, transport, avize, monitorizare) exclusiv în sarcina angajatorului român beneficiar. Acest model pune o presiune imensă pe lichiditatea firmelor românești, care sunt obligate să "investească" sume masive în avans pentru forța de muncă, ceea ce impune o presiune inflaționistă pe serviciile sau produsele livrate de beneficiar pe piața locală.

PIFM a efectuat o simulare de calcul al costurilor ale angajatorului român pentru recrutarea unui lot de 50 de sudori din Vietnam, în condițiile noi prevăzute de OUG. Acest cost lunar, care ar fi suportat integral de către angajatorul român este de aproximativ 3736 euro/persoană selectată și este calculat după cum urmează:

1. Costuri deplasare 2 persoane în Vietnam pentru teste practice – 86 EUR/candidat
Costuri Vietnam;
2. Costuri teste practice (închiriere centru testare, materiale, etc) – 110 EUR/candidat
3. Costuri indirecte agenție Vietnam pentru 5 zile de testare - 90 EUR
4. Cost documente Vietnam (traduceri, taxa percepută de statul vietnamez, analize medicale) – 280 EUR
5. Cost Vietnam obținere viză (transport intern, cazare, taxa noua viză) – 570 EUR
6. Bilet avion Vietnam – România – 600 EUR
Total costuri Vietnam - **1650 EUR**

7. Garanție repatriere conform Art 14 OUG – 2000 EUR

Important – în acest calcul nu a fost inclus profitul agenției din Vietnam aferent acestei activități.

Concluzionăm ca Articolul 26 ar duce la creșterea costurilor angajatorului român cel puțin cu **1650 EUR** pentru fiecare sudor selectat și angajat. Dacă adăugăm și costul repatrierii de 2000 euro instituit de Articolul 14 din acest OUG, atunci **costul cu recrutarea unui muncitor străin devine prohibitiv și va duce la blocarea accesului angajatorilor români la resursa forței de muncă străine.**

În plus, această OUG distorsionează principiile Organizației Internaționale a Muncii menționate în documentele fundamentale ale acestei organizații, precum *Principiile generale și liniile directoare operaționale pentru recrutarea echitabilă*, care stipulează clar că „nicio taxă de recrutare sau costuri conexe nu ar trebui să fie percepute de la lucrători sau suportate de aceștia” (Principiul 1).

Proiectul de OUG preia acest principiu, însă îl extinde în mod nejustificat prin interdicția de a percepe taxe între agenții (B2B). În timp ce *principiile OIM protejează lucrătorul*, proiectul de OUG **blochează mecanismele comerciale legitime de plată a serviciilor între agenția română și cea străină, transformând o măsură de protecție socială într-o barieră comercială extrateritorială.**

PROPUNERE – eliminarea Articolului 26 pct lit d.

9. Perioada de tranziție nejustificat de scurtă

Conform datelor oferite de Inspectoratul General de Imigrări, pe portalul IGI sunt depuse **73.386 de solicitări de avize de muncă deja depuse online** cu programări stabilite până la 30 aprilie 2026.

Aceste solicitări de avize de muncă deja depuse însumează mii de ore de muncă și resurse financiare semnificative investite de angajatorii români în procese de recrutare, selecție și testare. Anularea lor va genera blocaje în marile proiecte de infrastructură, lipsa personalului în turism în sezonul estival și imposibilitatea onorării comenzilor deja contractate de fabricile din România, cu consecințe directe în penalități și pierderi economice pentru companiile românești, deja supuse unor presiuni economice semnificative.

Deși legislația actuală prevede un termen de 30 de zile de soluționare (maxim 45 de zile), iar angajatorii a depus toate diligentele pentru respectarea termenului legal de către IGI, în prezent **avizul se eliberează în 180 – 210 zile. Mai mult, în mod abuziv, prin Art 37 pct 1, 2 și 3, respectiv o perioadă de tranziție de 30 de zile și anularea cererilor înregistrate pe portalul IGI, dar nesoluționate până la sfârșitul acestei perioade. Cu alte cuvinte, aproximativ 70.000 de cereri de avize de muncă vor fi anulate.**

PIFM a făcut un calcul privind impactul economic al implementării acestor prevederi tranzitorii.

i. Impact minim estimat asupra Bugetului de stat:

Premise: Pentru un salariu minim brut de 4.050 lei și 4.582 lei în construcții rezultă **un salariu minim ponderat de 4.250 lei** (baza de calcul pentru contribuții sociale și impozit pe salariu) – *fără a lua în considerare orele suplimentare, bonusuri, alte avantaje în natură.*

Rezultă o bază de calcul lunară (fond de salarii aferent celor 70.000 lucrători) de aprox. 297.500.000 lei. Aferent acestei baze, am calculat lunar:

1. **Contribuție de Asigurări Sociale (CAS 25%)** un total de **74.375.000 lei**, neîncasat la Bugetul de stat pentru fiecare luna – echivalentul a aprox. 27.000 de pensii medii;
2. **Contribuție de Asigurări Sociale de Sănătate (CASS 10%)** o sumă totală de **29.764.000 lei**;
3. **Impozit pe salarii** un total de **19.336.100 lei**;
4. **Contribuție la Muncă (2.5%)** un total de **7.437.000 lei**

Impact bugetar pentru o lună de întârziere: aprox. 130 milioane lei

Impactul bugetar al dispozițiilor tranzitorii (care vor genera minim 6 luni de întârzieri în procesul migraționist): aprox. 780 milioane lei

Impactul asupra economiei este mai greu de cuantificat, în lipsa unor date de la angajatorii implicați, însă nu pot fi contestate următoarele aspecte:

- Impact major asupra veniturilor companiilor românești care așteaptă cei 70.000 lucrători în primele 5-6 luni ale anului 2026;
- Scăderea veniturilor companiilor românești, prin neonorarea contractelor asumate în **domeniul construcțiilor, în agricultură și în turism;**
- Impact direct asupra PIB-ului României;
- Anul 2026 reprezintă anul critic pentru PNRR (România poate atrage 13 mld EURO până în august 2026) și **multe proiecte de infrastructură au luat în calcul muncitorii străini pentru realizarea lucrărilor.**

PROPUNERE – Articolul 37 ar trebui să prevadă o perioadă de tranziție de 6-12 luni, timp în care cele două sisteme ar trebui să funcționeze în paralel. Acest fapt ar permite procesarea tuturor cererilor înregistrate pe portalul IGI și programate până la 30 iunie 2026 de exemplu și verificarea funcționalității noii platforme electronice „**WorkinRomania.Gov.ro**”.

Această platformă este instituită ca instrument obligatoriu, fără a fi însoțită de:

- norme metodologice clare;
- proceduri operaționale detaliate;
- fluxuri inter-instituționale reglementate;
- mecanisme alternative de funcționare în caz de disfuncționalitate tehnică.

Nu avem la cunoștință să se fi realizat un proces de instruire instituțională unitară, nici pentru autorități, nici pentru mediul privat.

În lipsa acestui cadru, platforma devine o condiție obligatorie fără garanții de funcționare, transferând riscul tehnic al statului către agenții și angajatori.

Sperăm că aceste informații vă sunt utile și vă vor ajuta la găsirea unor forme finale de act normativ care răspund într-un mod echilibrat nevoilor autorităților publice și ale mediului privat.

Vă mulțumim pentru sprijin și rămânem în așteptarea răspunsului dumneavoastră!

Cu deosebită considerație,



Romulus BADEA

Președinte

Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă

office@pifm.ro, tel +40742335767

Anexa 1 - Enumerarea succintă a problemelor conceptuale identificate

Enumerarea succintă a problemelor conceptuale identificate

TITLUL I – Înregistrarea angajatorilor și autorizarea agențiilor

Art. 1: "Lista ocupațiilor deficitare"

- Introduce obligativitatea ca plasarea prin agenții să se facă exclusiv pentru ocupații aprobate prin HG.
- **Impact:** Restrânge libertatea economică a agențiilor prin acte administrative secundare (HG), subordonând piața liberă unor decizii statistice guvernamentale.

Art. 2: Definiții și Contractul Tripartit

- Introduce „contractul de plasare” tripartit (agenție-angajator-străin).
- **Impact:** Agenția devine parte într-un raport juridic complex, preluând responsabilități de monitorizare fără a avea pârghiile legale ale unui angajator.

Art. 3-5: Platforma "WorkinRomania.Gov.ro" și condițiile de înregistrare

- Digitalizarea procesului și condiții stricte de integritate (cazier, securitate națională).
- **Impact:** Deși digitalizarea este pozitivă, verificările de securitate națională pentru asociații agențiilor private reprezintă o barieră disproporționată în calea liberei inițiative.

Art. 18-20: Suspendarea și Retragera Autorizației

- Retragera automată dacă 20% din străinii plasați își pierd dreptul de ședere.
- **Impact:** Agenția este ținută responsabilă pentru conduita de viață a unor terți asupra cărora nu are control ierarhic.

Art. 24: Contestarea în justiție fără efect suspensiv

- Acțiunea în instanță nu suspendă măsura retragerii autorizației.
- **Impact:** Poate genera falimentul unei companii înainte ca un judecător să se pronunțe pe fond, afectând dreptul la proprietate și procesul echitabil.

Art. 28: Interdicția de schimbare a angajatorului (6 luni)

- Interzice străinului demisia sau schimbarea angajatorului în primele 6 luni, cu excepții limitate.
- **Impact:** Viciu grav de neconstituționalitate (libertatea muncii). Creează o categorie de „lucrători captivi”.

TITLUL II – Modificarea OUG 194/2002 (Regimul Străinilor)

Art. 34 pct. 1: Noile simboluri de viză D/AM1 și D/AM2

- Diferențiază între recrutarea directă (D/AM1) și cea prin agenții (D/AM2).
- **Impact:** Instituie o discriminare: angajatorii pot aduce profesii diverse, agențiile sunt limitate la „lista de deficite”.

Art. 34 pct. 25 (Art. 44 modificat): Interzicerea contestației

- Soluționarea negativă a cererii unice (avizul de muncă/viză) **nu poate fi contestată**.
- **Impact:** Viciu de neconstituționalitate absolută. Încalcă Art. 21 din Constituție. Statul nu poate elimina controlul judiciar asupra deciziilor sale administrative.

TITLUL IV – Taxe Consulare

Art. 36: Creșterea taxei de viză

- **Modificare:** Taxa de viză pentru muncă crește la 300 Euro (față de 120/200 standard).
- **Impact:** Venit direct la bugetul MAE, dar crește presiunea financiară asupra angajatorului român, singurul care suportă aceste costuri conform interdicțiilor din OUG.

CAPITOLUL III: CONCLUZII ȘI IMPACTUL SOCIOECONOMIC

3.1. Impactul Inflaționist

Toate costurile reglementate (depozit, vize scumpe, transport, monitorizare privată, traduceri) sunt puse exclusiv în sarcina angajatorului român. Aceasta se va reflecta direct în prețurile finale ale produselor și serviciilor (construcții, agricultură, HoReCa), afectând puterea de cumpărare a cetățeanului român.

3.2. Extrateritorialitatea și Imixtiunea Juridică

Proiectul încearcă să reglementeze activitatea agențiilor din țări terțe (Asia/Africa), interzicându-le acestora să perceapă taxe. România nu are competență juridică de a dicta comportamentul comercial al unor entități străine pe teritoriul lor, sub rezerva sancționării agenției române.

3.3. Rezumatul Neconstituționalității

1. **Art. 115 alin. 4:** Lipsa urgenței și a situației extraordinare.
2. **Art. 16:** Discriminarea agențiilor față de angajatori.
3. **Art. 21:** Interzicerea accesului la justiție în cazul refuzului vizei.
4. **Art. 27 și 41:** Încălcarea inviolabilității domiciliului și a libertății muncii.
5. **Art. 108:** Restrângerea exercițiului drepturilor prin Hotărâre de Guvern (HG).

CAPITOLUL IV: ARGUMENTE TEHNICE ȘI SOLUȚII LEGISLATIVE PENTRU PUNCTELE DE DIVERGENȚĂ IDENTIFICATE

Fundamentarea Urgenței și Previzibilitatea Normei

Conform jurisprudenței Curții Constituționale (ex. Decizia 258/2006), urgența trebuie să rezulte din elemente obiective, independente de voința Guvernului. Simpla dorință de digitalizare sau "vidul legislativ" invocat nu constituie, în sine, o situație extraordinară dacă acesta a fost tolerat ani de zile. Impunerea platformei WorkinRomania.Gov.ro fără o perioadă de testare încalcă principiul previzibilității.

Propunere: Instituirea unei perioade de tranziție de **6-12 luni** în care platforma digitală să funcționeze în paralel cu sistemul actual. Asigurarea continuității proceselor economice și evitarea blocajelor administrative în sectoare strategice (Construcții, Turism). În aceasta perioadă, OUG este deja depusă și analizată în Parlament, existând posibilitatea ca eventualele modificări necesare să fie făcute în procedura parlamentară.

Art. 37¹ (Nou): „Prezenta ordonanță intră în vigoare la 3 zile de la publicare, cu excepția dispozițiilor privind utilizarea exclusivă a platformei electronice, care vor produce efecte după o perioadă de testare de 180 de zile, timp în care procedurile se pot derula și conform regimului anterior.”

Articolul 1 stabilește cadrul general, însă modalitatea de implementare prin acte administrative subsecvente (Hotărâri de Guvern) ridică probleme de ierarhie a normelor și de securitate a raporturilor juridice.

1. Delegarea Legislativă și Încălcarea Preeminenței Legii (Alin. 2 și 3)

Proiectul instituie „Lista ocupațiilor deficitare” ca pivot central al întregii ordonanțe. Conform alin. (2), această listă se aprobă prin Hotărâre de Guvern (HG).

Transformarea unei liste administrative în condiție esențială de exercitare a libertății economice este o măsură disproporționată. În dreptul constituțional român, restrângerea exercițiului unor drepturi (precum libertatea economică, Art. 45) trebuie să fie clară și previzibilă prin lege. Delegarea către Guvern a puterii de a decide, semestrial, cine poate și cine nu poate opera pe piața muncii prin intermediul străinilor (alin. 3), introduce un element de **volatilitate normativă**. Atragem atenția că baza de date a ANOFM și INS (alin. 3) suferă adesea de sub-raportări cronice. O reglementare bazată pe date statistice incomplete devine o barieră artificială în calea recrutării reale, ignorând nevoile punctuale ale angajatorilor care nu sunt reflectate în cifrele oficiale.

2. Îngrădirea Libertății de a Presta Servicii (Alin. 5)

Definiția serviciilor specializate de plasare este limitată strict la ocupațiile din lista menționată. Din perspectiva **Art. 56 TFUE (Libertatea de a presta servicii)** și a **Directivei 2006/123/CE (Directiva Serviciilor)**, o astfel de limitare trebuie să fie strict necesară și proporțională. Interzicerea prestării de servicii pentru alte ocupații legale (chiar dacă nu sunt declarate „deficitare” la nivel național) constituie o barieră nejustificată. Se produce o distorsiune a pieței: agențiile nu vor putea intermedia contracte pentru posturi necesare, dar „invizibile” statistic, ceea ce va încuraja migrația forței de muncă în state vecine cu reglementări mai suple (ex. Ungaria sau Polonia).

Propunere (Art. 1 alin. 5):

„(5) Serviciile specializate de plasare a străinilor pe piața muncii din România constau în informarea, consilierea și plasarea străinilor în vederea încadrării în muncă pe un loc de muncă declarat vacant la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. **Ocupațiile cuprinse în lista menționată la alin. (2) beneficiază de proceduri simplificate de avizare, fără a limita dreptul angajatorilor de a recruta străini în alte ocupații legale, sub condiția dovedirii imposibilității ocupării acestora cu lucrători autohtoni sau europeni.**”

Această reformulare transformă lista dintr-un instrument de interdicție (neconstituțional prin prisma Art. 45 și Art. 53 din Constituție) într-un instrument de **facilitare și prioritzare**. Se respectă astfel principiul liberei prestări a serviciilor și se permite pieței muncii să respire în sectoarele unde deficitul este real, dar nu a fost încă procesat statistic de ANOFM/INS.

3. Gestionarea Contingentului și Suplimentarea (Alin. 6 și 7)

Mecanismul de suplimentare a contingentului de lucrători străini este menținut la nivel de decizie politică anuală.

Alin. (7) introduce o procedură birocratică suplimentară pentru suplimentarea contingentului atunci când vizele tip D/AM2 ating limita. Această abordare reactivă, în locul uneia bazată pe absorbția reală a pieței, generează perioade de suspendare a activității economice, afectând direct predictibilitatea planurilor de investiții ale companiilor din construcții și turism.

Articolul 2 utilizează termeni care, deși par tehnici, ascund o redefinire a răspunderii juridice a agențiilor de plasare.

Propunere (Art. 1 alin. 7):

„(7) În situația în care contingentul anual este utilizat în proporție de 80%, Ministerul Muncii **declanșează automat procedura de suplimentare**, luând în considerare solicitările în așteptare din platforma electronică, astfel încât fluxul de recrutare să nu fie întrerupt.”

Introducerea caracterului **automat/proactiv** al procedurii de suplimentare asigură respectarea principiului predictibilității economice, prevenind pierderile financiare cauzate de epuizarea subită a locurilor disponibile, în special în sectoarele cu sezonabilitate ridicată (Turism, Construcții).

Definiția „Serviciilor de Plasare” (Alin. 2 lit. a)

Definiția propusă este cumulativă, ceea ce înseamnă că o entitate trebuie să îndeplinească toate punctele (i-vii) pentru a fi considerată agenție autorizată.

Confuzia între Mediere și Mandat (pct. vii): Includerea „întreprinderii demersurilor în vederea completării cererilor unice” în definiția de bază a plasării transformă agenția dintr-un intermediar de forță de muncă într-un **mandatar administrativ obligatoriu**. Această abordare șterge distincția dintre recrutare (activitate comercială) și suportul administrativ pentru imigrare. Obligatorivitatea cumulativă a acestor puncte forțează agențiile să își asume responsabilități care exced controlul lor efectiv asupra procesului consular, acesta fiind sub autoritatea exclusivă a MAE și IGI.

Propunere (Art. 2 alin. 2 lit. a):

„a) servicii de plasare a străinilor reprezintă activitățile prin care se realizează, **după caz, una sau mai multe** dintre următoarele: [...] (vii) întreprinderea demersurilor în vederea completării cererilor unice pentru străinii plasați, **la solicitarea expresă și în baza mandatului acordat de angajator**, în condițiile prevăzute de OUG nr. 194/2002.”

Eliminarea caracterului „cumulativ” permite agențiilor de dimensiuni diferite să își specializeze serviciile (doar recrutare sau recrutare + suport administrativ). De asemenea, clarificarea mandatului (pct. vii) restabilește natura juridică corectă: agenția acționează ca un prestator de servicii, nu ca o entitate responsabilă prin lege pentru rezultatul unui proces administrativ (viza) aflat sub autoritatea statului.

Contractul Tripartit de Plasare (Alin. 2 lit. d)

Introducerea obligativității contractului tripartit (Agenție - Angajator - Străin).

În dreptul muncii român, relația de subordonare este bilaterală (Angajator - Angajat). Inserarea agenției ca parte în contractul de plasare pe o durată nedeterminată creează o „hibridizare” **periculoasă a răspunderii**. Această structură contractuală este fundamentul pentru impunerea obligațiilor de monitorizare trimestrială (Art. 27). Juridic, agenția devine „garant” al unei relații de muncă la care nu participă activ după semnarea contractului, ceea ce contravine principiului autonomiei de voință a părților și naturii contractului de mediere (care este un contract de mijloace, nu de rezultat).

Propunere (Art. 2 alin. 2 lit. d):

„d) contractul de plasare reprezintă contractul încheiat în formă scrisă între agenția de plasare a străinilor și străin, **prin care se reglementează condițiile medierii și obligațiile de informare**, respectiv acordul tripartit prin care angajatorul confirmă acceptarea condițiilor de mediere. **Contractul de plasare nu se substituie și nu poate modifica clauzele contractului individual de muncă, care rămâne un act bilateral între angajator și salariat.**”

Amendamentul protejează caracterul bilateral al contractului de muncă (CIM) conform Codului Muncii. Se evită astfel situația în care agenția devine „parte” în managementul zilnic al salariatului, limitând răspunderea acesteia la faza de mediere și informare pre-contractuală, conform normelor OIM.

Art. 3 Termenul de 30 de zile pentru stabilirea măsurilor de funcționare (alin. 2) este nerealist și periclitează securitatea raporturilor juridice în derulare, riscând blocaje administrative totale.

Propunere (Art. 3 alin. 2):

„(2) Măsurile administrative de organizare, funcționare și utilizare a platformei electronice se stabilesc prin hotărâre a Guvernului [...] **cu asigurarea unei perioade de testare și tranziție de minimum 90 de zile, perioadă în care utilizatorii beneficiază de asistență tehnică și în care erorile de sistem nu atrag sancțiuni administrative sau decăderi din drepturi pentru angajatori sau agenții.**”

Protejarea utilizatorului împotriva **culpei exclusive a administrației** (deficiențe tehnice ale platformei). Principiul bunei administrări impune ca digitalizarea să fie un facilitator, nu o barieră care să atragă sancțiuni pentru imposibilitate obiectivă de conformare.

Art. 3 alin. 4 și 6 Absența unei mențiuni explicite privind protecția datelor (GDPR) și riscul ca interconectarea să fie doar declarativă, menținând timpii mari de așteptare (30 de zile pentru validare).

Propunere (Art. 3 alin. 6):

„(6) Platforma electronică se interconectează **în timp real** cu bazele de date ale instituțiilor prevăzute la alin. (3), **asigurând verificarea automată a condițiilor de eligibilitate care pot fi confirmate prin interogări electronice. Prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul platformei se realizează cu respectarea strictă a Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR), asigurând transparența accesului și dreptul la rectificare al persoanelor vizate.**”

Asigurarea **trasabilității și celerității**. Dacă platforma este digitală, verificarea cazierului sau a datoriilor fiscale trebuie să fie instantanee. Mențiunea expresă a GDPR este imperativă pentru a garanta constituționalitatea prelucrării datelor sensibile ale lucrătorilor străini și reprezentanților legali.

Art. 3 alin. 4 lit. L Platforma este concepută preponderent ca instrument de control, oferind străinilor doar „informații”, nu și un canal efectiv de protecție.

Propunere (Art. 3 alin. 4 lit. l):

„l) oferirea de informații străinilor [...] **precum și punerea la dispoziție a unui modul securizat de raportare a abuzurilor, încălcărilor contractuale sau situațiilor de pericol,**

asigurând legătura directă cu Inspecția Muncii și Inspectoratul General pentru Imigrări.”

Transformarea platformei într-un veritabil instrument de **prevenire a exploatării și traficului de persoane**, în concordanță cu obiectivele declarate în preambulul ordonanței.

(Art. 6 alin. 1 lit. m și Art. 7 alin. 1 lit. h): „[...] încheierea și semnarea unei asigurări de sănătate [...] asigure cursuri de limba română și sesiuni de acomodare culturală pentru o perioadă de cel puțin 6 luni [...]”

1. Sintagma „semnarea unei asigurări” este străină legislației muncii. Salariatul străin devine asigurat prin plata contribuțiilor la buget (CASS) odată cu începerea activității. Impunerea unei asigurări private suplimentare „în aceleași condiții cu cetățenii români” (care nu au asigurări private obligatorii) este un nonsens juridic.
2. Obligatorietatea cursurilor de limbă română timp de 6 luni reprezintă un transfer de responsabilitate statală (politica de integrare) către mediul privat. Aceasta generează costuri masive (traineri, timp scoatere din producție) care vor fi reflectate în prețurile finale.
3. În sectoare cu rotație mare a personalului sau activitate sezonieră, obligația de 6 luni este imposibil de executat și disproporționată raportat la durata contractului (ex: lucrători sezonieri pe 3-6 luni).

Art 5 lit b) angajatorii persoane juridice desfășoară activitate de minimum un an în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în ”Lista ocupațiilor deficitare”, prevăzută la art.1 alin. (2). Această condiție nu se aplică în cazul angajării străinilor prevăzuți la art. art. 271 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Propunere: activitatea de 1 an ar trebui definită în sensul ca sunt situații în care angajatorul angajează pentru nevoi proprii și nu pentru prestarea directă către clienți sau în zona de producție. De asemenea, în practică, proba activității de 1 an se face cu contracte și facturi. Sunt cazuri în care companiile desfasoara în primii ani faza de investiție și construcție (de exemplu construcția unei fabrici), fără a avea posibilitatea de a factura clienți externi pentru că încă nu există activitatea de producție. În aceste cazuri, IGI nu accepta ca angajatorul are de fapt activitate, chiar și în cazul investițiilor de ordinul milioanelei de euro.

Impunerea unei vechimi minime de 1 an trebuie aplicată diferențiat în cazul schimbării Angajatorului, pentru ca:

- lucrătorul se află deja legal pe teritoriul României;
- nu există recrutare din afara țării;
- nu se generează riscuri suplimentare de imigrație.

Procedurile administrative legate de schimbarea angajatorului ar trebui să dureze maxim cât este perioada de preaviz prevăzută de Codul Muncii. Altfel,

- crește riscul muncii nedeclarate;
- stimulează migrația secundară;
- afectează bugetul public.

Propunere (Art. 7 alin. 1 lit. h):

„h) să pună la dispoziția străinului materiale de informare și suport lingvistic de bază, sau să faciliteze accesul acestuia la cursuri de integrare organizate de autoritățile statului sau furnizori

acreditați, sub rezerva existenței programelor de finanțare publică pentru integrarea migranților.”

Se elimină obligativitatea finanțării private a unei politici publice și se adaptează cerința la realitatea operațională.

(Art. 8 alin. 1 lit. b): „*în situația în care mai mult de 20% din numărul de străini [...] nu mai au un drept de ședere valabil [...] ca urmare a încetării, anulării sau revocării acestuia;*”

Această prevedere încalcă **principiul legalității sancțiunii și prezumția de nevinovăție**.

1. Dreptul de ședere încetează licit în cazul expirării contractului, demisiei cu întoarcere în țara de origine sau acordului părților. Sancționarea angajatorului pentru finalizarea legală a raporturilor de muncă este un abuz administrativ.
2. Angajatorul este pedepsit pentru deciziile unilaterale ale angajaților (ex: plecarea în alt stat UE - migrație secundară), acțiuni pe care angajatorul nu le poate împiedica legal (nu are drept de reținere sau sechestrul asupra persoanei).
3. Norma instituie o prezumție de vinovăție statistică, contrară oricărui principiu de drept sancționator modern.

Propunere (Art. 8 alin. 1 lit. b):

„b) în situația în care se constată, prin hotărâre definitivă, că angajatorul a facilitat menținerea în stare de **ședere ilegală sau muncă nedeclarată** a unui număr de străini ce depășește 20% din contingentul propriu, pe o perioadă de 6 luni.”

Sancțiunea trebuie să vizeze exclusiv fapta ilicită (munca la negru/șederea ilegală), nu evenimentele firești de încetare a raporturilor de muncă.

(Art. 9 alin. 4 și 5): „*[...] contestația se soluționează de către Curtea de Apel București [...] Acțiunea în contencios nu suspendă de drept executarea măsurii [...]*”

1. Obligarea unui angajator din provincie (ex: Timișoara, Iași) să se judece exclusiv la București pentru motive de „cazier” sau „securitate” (concepte vag definite în proiect) reprezintă o barieră oneroasă de acces la justiție (Art. 21 Const.).
2. Lipsa suspendării de drept a unei măsuri care blochează activitatea economică încalcă dreptul la un proces echitabil. Până la soluționarea definitivă (care poate dura ani), compania poate intra în faliment, făcând eventuala victorie în instanță inutilă.

Propunere (Art. 9 alin. 4 și 5):

„(4) Contestația se soluționează de instanța de contencios administrativ de la sediul angajatorului, conform dreptului comun.

(5) Introducerea acțiunii în contencios administrativ suspendă de drept executarea măsurii până la pronunțarea instanței asupra cererii de suspendare formulate în temeiul Legii nr. 554/2004.”

Restabilirea egalității de arme între administrație și cetățean/agent economic.

(Art. 7 alin. 4): „*[...] costul chiriei se poate reține [...] dar nu poate depăși 20% din valoarea acestora.*”

Deși pragul de 20% pare o măsură de protecție, interdicția „reținerii automate” (prevăzută în alte secțiuni corelate, ex: Art. 134 pct. 18 din OUG 194 modificat) intră în conflict cu mecanismul de reținere permis aici.

De asemenea, semnalăm ca pentru muncitorii romani care muncesc în strainatate legislația română permite reținerea a 25% din valoarea chiriei. Un procent diferentiat va duce la crearea unei clase de muncitori de „categoria a II a”.

Propunere: Textul trebuie să prevadă explicit că reținerea se face doar în baza unui acord scris și semnat de salariat, integrat în CIM sau act adițional, pentru a evita acuzațiile de exploatare.

(Art. 20 alin. 1 lit. d): „Autorizația [...] se retrage [...] dacă mai mult de 20% din lucrătorii plasați [...] nu mai au un drept de ședere valabil [...] sau a fost refuzată acordarea vizei.” Agenția este sancționată pentru:

1. **Decizii ale statului:** Refuzul vizei la consulat (asupra căruia agenția nu are nicio putere de influență).
2. **Conduita terților:** Ilegalitatea săvârșită de străin după angajare (migrație ilegală). Aceasta este o formă de **pedepsire a intermediarului pentru fapta beneficiarului**, contravenind oricărui principiu de răspundere juridică personală. Transformă agenția într-un „birou de vize privat” responsabil pentru succesul administrativ al statului.

Propunere (Art. 20 alin. 1 lit. d):

„d) în situația în care se dovedește culpa agenției în furnizarea de documente false sau informații eronate care au condus la încălcarea regimului străinilor pentru mai mult de 20% din cazurile mediate într-un interval de 12 luni.”

(Art. 24) Forma actuală (Art. 24 alin. 3 și 4): „[...] contestația se soluționează de către Curtea de Apel București [...] Acțiunea [...] nu suspendă de drept executarea măsurii.”

Centralizarea litigiilor la București descurajează agențiile din provincie și încalcă dreptul la apărare efectiv. Lipsa suspendării de drept a retragerii autorizației înseamnă că o agenție trebuie să își înceteze activitatea imediat, falimentând înainte ca o instanță să decidă dacă măsura statului a fost legală.

Propunere (Art. 24):

„(3) Contestația se soluționează de instanța de contencios administrativ competentă teritorial conform domiciliului reclamantului.

(4) Introducerea acțiunii suspendă executarea măsurii până la soluționarea cererii de suspendare de către instanță, în condițiile Legii 554/2004.”

(Art. 26) Inserarea agenției ca parte în raportul de muncă prin contractul tripartit (Art. 26 alin. 1) contravine principiului bilateralității contractului de muncă din Codul Muncii. Agenția devine, artificial, un garant al unei relații ierarhice la care nu participă, ceea ce generează o insecuritate juridică masivă privind răspunderea disciplinară și patrimonială.

(Art. 27 lit. k pct. vi) Delegarea controlului

Obligația agenției de a efectua vizite trimestriale la locul de muncă și cazare (Art. 27) transformă agenția într-o „poliție privată”. Din punct de vedere juridic, agenția nu are niciun fundament legal pentru a invada spațiul privat al străinului sau sediul comercial al angajatorului terț. O astfel de prevedere expune agențiile la riscuri penale (violare de domiciliu) și încalcă confidențialitatea comercială garantată prin lege. Controlul condițiilor de muncă este apanajul exclusiv al Inspecției Muncii.

Propunere:

Art. 27 lit. k) pct. vi): „Să asigure un canal de comunicare și consiliere pentru lucrătorul străin, oferindu-i suport în semnalarea oricăror abuzuri către autoritățile competente (Inspecția Muncii, IGI).”

„Captivitatea” Lucrătorului și Constrângerea la Muncă (Art. 28)

Interdicția de a schimba angajatorul timp de 6 luni (Art. 28) creează o formă de „iobagie digitală”. În timp ce cetățenii români au dreptul constituțional la demisie liberă (Art. 41), străinii plasați sunt imobilizați juridic, fapt ce poate fi interpretat ca o formă de muncă forțată sub presiunea deportării. Această normă instituie o discriminare pe criterii de naționalitate și statut social, contrară Art. 16 din Constituție și Cartei Drepturilor Fundamentale a UE.

Propunere Art. 28 alin. (1): „Străinul are dreptul de a schimba angajatorul conform legislației muncii, sub condiția notificării prealabile în platforma electronică în vederea menținerii trasabilității vizei.”

(Art. 30 - 33) Regimul sancționator: „scoring-ul” negativ și răspunderea obiectivă

1. Pedepsirea Intermediarului pentru Fapta Terțului

Art. 20 alin. 1 lit. d) și Art. 30 instituie sancțiuni capitale (retragerea autorizației) pentru evenimente statistice: dacă 20% din vize sunt refuzate sau dreptul de ședere încetează.

- **Refuzul Vizei:** Este o decizie suverană a statului (MAE/Consulat), pe care agenția nu o poate influența. A sancționa agenția pentru o decizie de stat este irațional.
- **Încetarea Șederii:** Dacă un străin demisionează legal și se întoarce acasă, el nu mai are „drept de ședere valid”, dar încetarea este licită. Proiectul sancționează însă agenția pentru acest flux normal de personal.
- **Munca Nedecarată:** Statul decuplează CNP-ul de aviz (Art. 144¹), făcând imposibilă plata taxelor, și ulterior sancționează angajatorul pentru „muncă nedecarată” cauzată de propriul blocaj birocratic.

Propunere Art. 30: Sancțiunile trebuie individualizate și aplicate exclusiv pentru **culpa dovedită** (furnizarea de documente false, perceperea de taxe de la străini), eliminând pragurile statistice care pedepsesc agenția pentru deciziile de viață ale străinilor sau actele administrative ale statului.

ANALIZA MODIFICĂRILOR ADUSE OUG NR. 194/2002

Regimul vizelor de lungă ședere (D/AM1 ȘI D/AM2)

Cea mai semnificativă modificare structurală este scindarea vizei de angajare în două tipuri distincte (Art. 34 pct. 3 și 9):

- **Viza D/AM1 (Art. 27¹):** Solicitată exclusiv de angajator pentru categorii speciale (înalt calificări, sportivi, cadre didactice).
- **Viza D/AM2 (Art. 27²):** Solicitată obligatoriu prin agenția de plasare pentru lucrătorii permanenți, sezonieri și transfrontalieri.

Proiectul forțează angajatorii să utilizeze intermediari (agenții) pentru categoriile comune de lucrători (D/AM2). Aceasta reprezintă o barieră în calea libertății economice, crescând costurile operaționale pentru firmele care dețin departamente proprii de HR capabile să gestioneze recrutarea.

Mijloace de întreținere (Art. 6 alin. 1 lit. c): Se impune o dovadă de **50 EUR/zi** pentru întreaga perioadă a vizei.

Subliniem absurdul matematic: pentru o viză de 6 luni, un lucrător necalificat ar trebui să demonstreze deținerea a aprox. **7.500 EUR**. Această condiție este discriminatorie și nerealistă, transformându-se într-o barieră de facto la dreptul la muncă.

Paradoxul CNP-ului și blocajul fiscal (art. 144¹) „*Fiecărui străin căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară [...] i se atribuie de către IGI un cod numeric personal.*”

Aceasta reprezintă o eroare majoră de coordonare legislativă cu Codul Fiscal:

Un străin are drept de muncă din momentul intrării cu viza D/AM. Totuși, angajatorul nu îi poate înregistra contractul în sistemul de raportare fiscală (D112) fără CNP. Statul forțează angajatorul să primească persoana la muncă (conform vizei), dar îi interzice plata taxelor din cauza lipsei identificatorului fiscal, care se emite mult mai târziu (la prelungirea șederii). Fără CNP, lucrătorul nu există în sistemul de asigurări de sănătate, deși CASS-ul este reținut din prima zi de activitate.

„Captivitatea” și limitarea mobilității (art. 56)

Textul propus (Art. 56 alin. 13): „Străinul poate schimba angajatorul prin demisie după o perioadă de cel puțin 6 luni de la data începerii activității [...]”

Această normă încalcă Art. 41 din Constituție (Libertatea muncii). Se instituie o formă de „legare de glie” a lucrătorului migrant, acesta fiind privat de dreptul de a părăsi un mediu de lucru abuziv în primele 6 luni fără a risca deportarea. Spre deosebire de cetățenii români care pot demisiona liber, străinul este supus unei constrângeri disproporționate, ceea ce contravine principiului egalității de tratament (Art. 16 Const.).

Revocarea șederii și răspunderea colectivă (art. 33 alin. 4)

Modificarea Lit. f): Dreptul de ședere se revocă dacă angajatorul este lichidat, în insolvență sau are datorii la stat.

Se instituie o sancțiune indirectă asupra lucrătorului pentru fapta sau situația economică a angajatorului. Este neconstituțional și neetic să anulezi dreptul de ședere al unei persoane pentru că firma care a angajat-o a intrat în dificultate financiară. Măsura vulnerabilizează lucrătorul, transformându-l într-o victimă a riscului de afaceri al terților, fără nicio vinovăție proprie.

Redundanța asigurărilor medicale (art. 41-43)

Se impune asigurare medicală de **30.000 EUR** valabilă pe întreg teritoriul statelor membre pentru toate vizele de lungă ședere.

Această prevedere este o preluare mecanică a regulilor Schengen pentru vizele de scurtă ședere (tip C). Pentru vizele de tip D (muncă), unde străinul devine contribuabil la sistemul național (CASS), menținerea unei asigurări private pe toată durata șederii este:

1. **Redundantă:** Lucrătorul este dublu asigurat.
2. **Costisitoare:** Reprezintă o barieră financiară nejustificată prin risc.
3. **Eronată:** Viza tip D este o viză națională, iar impunerea valabilității în „toate statele membre” excede scopul admiterii în scop de muncă în România.

Restricțiile privind activitățile sezoniere și cazarea (art. 27²)

Angajatorul trebuie să depună o „declarație autenticată” privind asigurarea cazării (lit. d). Pentru angajatorii mari, cu sute de lucrători, obligativitatea ca administratorul să meargă la notar pentru fiecare declarație individuală reprezintă un **obstacol birocratic absurd**.

Propunere: Înlocuirea declarației autentificate cu o declarație pe proprie răspundere asumată sub semnătură electronică calificată în platforma WorkinRomania.

PROPUNERI DE REMEDIERE LEGISLATIVĂ

În scopul eliminării deficiențelor identificate propunem următoarele amendamente:

1. Sincronizarea Fiscală a Identității (Art. 144¹)

Modificarea textului astfel încât Codul Numeric Personal să fie generat automat și comunicat angajatorului prin platforma electronică în momentul emiterii avizului de muncă sau al validării cererii unice.

Această măsură elimină blocajul declarării D112 și permite deschiderea conturilor bancare, asigurând trasabilitatea plăților din prima zi de muncă.

2. Eliminarea barierelor discriminatorii de venit (Art. 6)

Pentru vizele de lungă ședere în scop de angajare, dovada mijloacelor de întreținere trebuie considerată îndeplinită prin prezentarea Contractului Individual de Muncă (CIM) cu un salariu cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară.

Cerința de 50 EUR/zi este incompatibilă cu statutul de lucrător migrant și constituie o discriminare pe criterii de avere.

3. Protecția Lucrătorului în Cazul Riscului de Afaceri (Art. 33)

Revocarea vizei în caz de insolvență a angajatorului să fie condiționată de acordarea unui termen de grație de 90 de zile lucrătorului pentru identificarea unui nou angajator.

Respectarea principiului conform căruia răspunderea juridică este personală; lucrătorul nu trebuie să suporte consecințele eșecului managerial al angajatorului.

5. Eficientizarea asigurărilor de sănătate (Art. 41-43)

Obligativitatea asigurării medicale private să vizeze exclusiv perioada de „vid de asigurare” (între data intrării în țară și data primei raportări în REGES/D112).

Eliminarea costurilor redundante și recunoașterea calității de asigurat în sistemul public (CASS) imediat ce raportul de muncă devine activ.

6. Debirocratizarea documentației de cazare (Art. 27²)

Înlocuirea „declarației autentificate” cu o declarație pe propria răspundere asumată electronic în cadrul platformei, dublată de obligația angajatorului de a menține documentele doveditoare la sediu pentru control.

Reducerea sarcinilor administrative disproporționate care nu aduc un plus de securitate reală procesului.