

6 aprilie 2026

**Propuneri de modificare ale AmCham România privind
Proiectul de Ordonanță de urgență a Guvernului privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative**

Bold text nou

~~Strikethrough text eliminat~~

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1	<p>Art. 1</p> <p>(1) Prezenta ordonanță de urgență reglementează:</p> <p>(3) Procedurile de angajare în muncă pe teritoriul României a străinilor prevăzuți la art. 27² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pot fi inițiate numai dacă ocupația pentru care se solicită angajarea este inclusă în „Lista ocupațiilor deficitare”.</p>	<p>Art. 1</p> <p>(1) Prezenta ordonanță de urgență reglementează:</p> <p>(3) Procedurile de angajare [...] pot fi inițiate numai dacă ocupația [...] este inclusă în «Lista ocupațiilor deficitare», cu excepția:</p> <p>a) străinilor angajați în cadrul aceluiași grup de întreprinderi;</p> <p>b) lucrătorilor înalt calificați, personalului de conducere, specialiștilor sau personalului implicat în proiecte strategice ale societății;</p> <p>c) altor categorii stabilite prin lege sau prin hotărâre a Guvernului.</p>	<p>Completarea alineatului 3 se impune pentru a asigura alinierea la realitatea economică a angajatorilor multinaționali;</p> <p>Asigura respectarea principiilor europene privind mobilitatea lucrătorilor înalt calificați; și pentru a evita o restrângere disproporționată a libertății economice.</p> <p>De asemenea, ulterior intrării în vigoare a OUG-ului, se impune adoptarea unor norme metodologice care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „grup de întreprinderi”; • „personal înalt calificat / strategic”.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
2	<p>Art. 1 alin. (4)</p> <p>(4) „Lista ocupațiilor deficitare” se elaborează și se actualizează semestrial sau de câte ori se impune pe baza metodologiei de elaborare și actualizare, aprobată prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, partea I, cu luarea în considerare a informațiilor furnizate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspekția Muncii, Inspectoratul General pentru Imigrări și în urma consultărilor cu partenerii sociali.</p>	<p>Solicitam modificarea Art. 1 alin. (4) după cum urmează:</p> <p>(4) „Lista ocupațiilor deficitare” se elaborează și se actualizează trimestrial sau de câte ori se impune pe baza metodologiei de elaborare și actualizare, aprobată prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, partea I, cu luarea în considerare a informațiilor furnizate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspekția Muncii, Inspectoratul General pentru Imigrări a solicitărilor primite de la angajatori cu privire la ocupațiile deficitare si în urma consultărilor cu partenerii sociali.</p>	<p>Considerăm impetuos necesara introducerea posibilității agenților economici/angajatorilor de a formula solicitări motivate de introducere a unor ocupații in lista, in funcție de nevoile curente de personal.</p> <p>ANOFM; Inspekția Muncii si IGI nu sunt angajatorii unor astfel de persoane si nu doar angajatorii reprezentați de partenerii sociali ar trebui sa stabilească unilateral care sunt nevoile reale de personal ale angajatorilor din piața. Excluderea angajatorilor uzuali de la a putea solicita completarea motivata a listei cu ocupațiile necesare nu poate avea decât un efect financiar si operațional dezastruos si in totala discordanta cu nevoile specifice ale angajatorului de rând.</p> <p>In condițiile textului actual, agenții economici interesați nu au la îndemâna niciun instrument pentru introducerea in aceasta lista a anumitor ocupații de interes pentru propria activitate si care nu poate fi suplinita prin lucrători romani sau din cadrul UE. Textul avut in vedere restricționează in mod direct si discriminatoriu utilizarea de personal non-UE in anumite domenii/pentru anumite funcții care nu sunt prevăzute in respectiva lista si fără posibilitatea determinabila de a fi introduse.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p>Propunerea adusa de Proiect este discriminatorie in raport cu alți angajatori, care operează in domenii in legătura cu care nu sunt aprobate ocupații deficitare. De asemenea, proiectul nu reglementează ce înseamnă „deficitar” si cat de deficitara ar trebui sa fie o anumita ocupație in comparație cu alta pentru a fi inclusa in lista, creând astfel un climat de incertitudine in business.</p> <p>Totodată termenul de actualizare de 6 luni este suficient pentru a descuraja si închide un business afectat de lipsa de personal, motiv pentru care solicitam o actualizare cel puțin trimestriala.</p>
3	Art. 2	<p>Propunem introducerea unor noi alineate, in cadrul Art. 2:</p> <p>i) „agent de muncă temporară” – angajator în sensul Legii nr. 53/2003, care pune la dispoziția utilizatorilor lucrători temporari;</p> <p>j) „lucrător temporar străin” – străin angajat prin contract de muncă temporară;</p> <p>k) „contract de muncă temporară” – astfel cum este reglementat de Codul muncii.</p>	<p>Reglementarea actuala nu include prevederi cu privire la agentul de muncă temporară, munca temporară și relația triunghiulară angajator–lucrător–utilizator, consacrate de Directiva 2008/104/CE. Includerea expresă în actul normativ a posibilității ca agenții de muncă temporară să poată acționa în calitate de angajatori ai străinilor este necesară pentru asigurarea coerenței și corelării cu legislația muncii, care recunoaște agenției de muncă temporară calitatea de angajator și titular al contractului de muncă temporara. Lipsa unei reglementări explicite generează incertitudine juridică, aplicare neunitară în practică și riscul refuzului nejustificat al accesului legal al străinilor pe piața muncii prin intermediul acestui mecanism. Totodată, munca temporară reprezintă un instrument esențial pentru acoperirea deficitului de forță de muncă și pentru flexibilizarea pieței muncii, iar recunoașterea agenților de muncă temporară ca angajatori contribuie la protecția efectivă a lucrătorilor străini, la clarificarea responsabilităților juridice și la alinierea cadrului normativ</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			național cu practicile și principiile Uniunii Europene. Astfel, solicitam completarea proiectului de act normativ cu dispozițiile necesare aplicabile în materia muncii temporare.
4	<p>Art. 2 alin. (2) lit. b) pct. i) și ii)</p> <p>b) agenția de plasare a străinilor reprezintă una din următoarele persoane juridice:</p> <p>(i) persoana juridică constituită exclusiv în temeiul Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv filialele societăților comerciale străine, înființate în România potrivit art. 42 și 44 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care are ca activitate principală "Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă" cod CAEN – 7810;</p> <p>(ii) persoana juridică stabilită pe teritoriul unui alt stat membru al</p>	<p>Solicitam completarea Art. 2 alin. (2) lit. b) pct. i) și ii) astfel:</p> <p>b) agenția de plasare a străinilor reprezintă una din următoarele persoane juridice:</p> <p>(i) persoana juridică constituită exclusiv în temeiul Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv filialele societăților comerciale străine, înființate în România potrivit art. 42 și 44 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care are ca activitate principală sau secundara autorizată "Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă" cod CAEN – 7810;</p> <p>(ii) persoana juridică stabilită pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, care are ca</p>	<p>Solicitarea se întemeiază pe faptul că anumite categorii de agenți economici, precum agenții de munca temporară autorizați, au altă activitate principală obligatorie potrivit legii (cod CAEN 7820) și trebuie să beneficieze în mod nediscriminatoriu de posibilitatea de autorizare ca agenție de plasare a străinilor, potrivit Proiectului de OUG, cel puțin în aceleași condiții ca orice alți agenți economici, pentru asigurarea principiului liberei concurențe pe piață.</p> <p>În acest sens arătăm că, prin prisma obiectului de activitate, agenții de munca temporară dispun deja de departamente specializate de personal cu experiență și pregătite dpv. profesional pentru recrutarea specializată de lucrători (recrutarea curentă și angajarea de salariați temporari sau pentru angajarea lor de către beneficiari), condiții pe care proiectul de act normativ nici măcar nu le prevede ca cerințe minime de funcționare pentru agențiile de plasare a străinilor.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, care are ca activitate principală "Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă" cod CAEN – 7810 sau echivalent;</p>	<p>activitate principală sau secundara autorizata "Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă" cod CAEN – 7810 sau echivalent;</p>	<p>Pe acest principiu, in anumite state europene (de exemplu Ungaria) serviciile de recrutare si plasare a cetățenilor străini au fost arondate exclusiv agențiilor de munca temporara din tarile respective, care îndeplinesc astfel de condiții.</p> <p>Teoretic nu exista diferențe între o activitate principala autorizata si o activitate secundara autorizata, cu excepția celor ce țin de evidentele contabile ale activităților, motiv pentru care nu exista un temei justificat pentru respingerea propunerii de completare si acordarea posibilității agențiilor de munca temporara de a se autoriza distinct ca agenție de plasare cetățeni străini, potrivit viitorului act normativ.</p> <p>Inclusiv codul <i>CAEN 7820 Activități ale agențiilor de plasare temporară a forței de muncă și furnizarea altor resurse umane</i> (recodificat Rev. 3 după formatul european) si avut de agenții de munca temporara, plasează aceste entități in sfera celor <u>care se ocupa in mod organizat si autorizat de plasarea de forta de munca si de furnizarea altor resurse umane.</u></p> <p>In acest context excluderea agențiilor de munca temporara de la posibilitatea de autorizare ca agenție de plasare cetățeni străini apare ca nejustificata, excesiva si discriminatorie.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
5	Art. 3/Art. 4	Art. 3/ Art. 4 – completare	Nicăieri în cadrul Ordonanței nu se specifică absolut nimic despre categoriile de angajatori care pot încadra în muncă străinii prevăzuți la art. 27 ¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 (înalt calificați, ministere, activități didactice, sportivi, cetățenii statelor vecine, etc.) sau vreo trimitere directă la aplicarea acestui articol din OUG 194. Considerăm ca Ordonanța ar trebui să conțină și astfel de prevederi sau trimiteri, care ar trebuie adăugate în completare la art. 3 sau 4, pentru evitarea oricăror interpretări.
6	Art. 5 alin. (1) lit. b) b) angajatorii persoane juridice desfășoară efectiv activitate de minimum un an în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare”, pentru care se realizează încadrarea în muncă. Această condiție nu se aplică în cazul angajării străinilor prevăzuți la art. 27 ¹ alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	Solicitem completarea Art. 5 alin. (1) lit. b) după cum urmează: b) angajatorii persoane juridice desfășoară efectiv activitate de minimum un an în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare”, pentru care se realizează încadrarea în muncă. Această condiție nu se aplică în cazul angajării străinilor prevăzuți la art. 27 ¹ alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul angajatorilor agenți de munca temporară, condiția minimului de un an	Completarea este absolut necesară pentru a evita interpretările ulterioare potrivit cărora, agenții de muncă temporară, în calitate de angajatori, nu ar putea angaja lucrători permanenți angajați direct sau intermediari de agențiile de plasare a străinilor, lucrători străini înalt calificați sau alte tipuri de lucrători străini potrivit legislației vizate. O astfel de interpretare discriminatorie ar crea un puternic dezechilibru pentru agenții de muncă din România și ar fi realment nejustificată, dat fiind rolul semnificativ al acestora pentru dezvoltarea unei piețe a muncii sănătoase, flexibile și cu o contribuție semnificativă la bugetul de stat. De asemenea, corelativ cu Proiectul în cauză și pentru armonizarea cadrului legislativ aplicabil solicitem în mod expres adoptarea unei Hotărâri de

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		de activitate este îndeplinită dacă pentru o perioadă de minim un an, aceștia au avut încadrați pe baza de contract de munca temporară salariați temporari puși la dispoziția utilizatorilor, pentru ocupații din categoria celor deficitare cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare”, pentru care se realizează încadrarea în muncă.	<p>Guvern pentru eliminarea restricției prevăzute la art. 2 alin. (2) din Hotărârea de Guvern 1256/2011 care arată ca „Pot fi încadrați la un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu <u>domiciliul ori reședința</u> în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii” prevede absolut restrictivă și discriminatorie pentru agenții de munca temporară din România prin raportare la orice altă categorie de angajatori.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui să își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet și la timp prin intermediul agenților de munca temporară autorizați, pentru o medie anuală de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui să adopte acte normative care să conducă la dezvoltarea și sporirea acestor resurse și nu acte normative restrictive sau care omit ori ignoră cu desăvârșire acest segment al pieței muncii, această categorie angajatori și instituția muncii temporare expres și distinct reglementate.</p>
7	Art. 5, alin. 1, litera c) “nu au fost sancționați potrivit art. 134 pct. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 260 alin.	Art. 5, alin. 1, litera c): nu au fost sancționați, în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii, pentru încălcări grave și imputabile ale legislației privind regimul străinilor sau combaterea muncii	Pentru asigurarea unui just echilibru între obiectivul de prevenire a muncii ilegale și protecția angajatorilor de bună-credință, considerăm necesară nuanțarea lit. c) prin limitarea excluderii doar la sancțiunile grave și imputabile angajatorului.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	(1) lit. e) sau e ¹) din Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori potrivit prevederilor art. 9 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii”;	nedeclarate, potrivit art. 134 pct. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 260 alin. (1) lit. e) și e ¹) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Sancțiunile aplicate pentru nerespectarea unor obligații de natură formală, inclusiv cele prevăzute la art. 9 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 295/2025, care au fost remediate anterior soluționării cererii, nu atrag incidența prezentei.	
8	Art. 5, alin. 1, litera e) nu au fost condamnați definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare și nici nu au fost condamnați definitiv în străinătate pentru o faptă care ar fi constituit, în cazul în care ar fi fost săvârșită pe teritoriul României o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare;	Art. 5, alin. 1, litera e): nu au fost condamnați definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, republicată, cu modificările și completările ulterioare, săvârșită în legătură directă cu activitatea de angajare sau cu domeniul pentru care se solicită încadrarea în muncă. De asemenea, nu au fost condamnați definitiv în străinătate pentru fapte echivalente care, dacă ar fi fost săvârșite pe teritoriul României, ar fi constituit infracțiuni săvârșite	Forma actuală a lit. e) instituie o interdicție generală bazată pe existența oricărei condamnări definitive pentru o infracțiune săvârșită cu intenție, fără a distinge după natura faptei, gravitatea acesteia sau legătura sa cu activitatea de angajare ori cu relațiile de muncă.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		cu intenție și relevante pentru relațiile de muncă ori pentru protecția lucrătorilor.”	
9	Art. 6 alin. (6): „Persoanele juridice încarcă în platforma electronică, direct sau prin reprezentant legal sau convențional, oferte ferme de locuri de muncă și pot încheia contracte individuale de muncă cu un număr de străini care nu poate depăși numărul mediu de salariați înregistrat în anul anterior conform certificatului constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului din România.”	„Persoanele juridice încarcă în platforma electronică, direct sau prin reprezentant legal sau convențional, oferte ferme de locuri de muncă și pot încheia contracte individuale de muncă cu un număr de străini care nu poate depăși numărul mediu de salariați înregistrat în anul anterior conform certificatului constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului din România, cu excepția situațiilor justificate corespunzător, aprobate de ANOFM, pe baza documentelor care atestă creșterea activității economice sau derularea unor proiecte specifice. ”	Există riscul ca limitarea numărului de lucrători străini la media salariaților din anul anterior să afecteze angajatorii în creștere rapidă, proiectele sezoniere, investitorii noi.
10	Art. 7, alin. 1) litera e) să notifice agenția de plasare și Inspectoratul General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare de la data constatării, cu privire la:	La art. 7 alin. 1 litera e) propunem includerea unei modificari, astfel: e) să notifice agenția de plasare și Inspectoratul General pentru Imigrări, în termen de 10 zile lucrătoare de la data constatării, cu privire la	Prelungirea termenului de la 5 la 10 zile lucrătoare este necesară pentru a permite angajatorului să îndeplinească în mod efectiv obligațiile legale, având în vedere complexitatea procedurilor administrative și necesitatea obținerii unor documente de la mai multe autorități sau terți. Modificarea are ca scop asigurarea securității juridice a angajatorului, prin limitarea aplicării măsurii la situații dovedite și constatate de autoritățile

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>Art. 7 alin. 1) litera e) para. iiiii) orice situație în care lucrătorul străin se află în pericol, este supus exploatării sau se constată nerespectarea condițiilor care au stat la baza acordării dreptului de muncă și de ședere;</p> <p>Art. 7, alin. 1), litera g) Angajatorii care încadrează în muncă străini pe teritoriul României au următoarele obligații: g) să asigure, direct sau prin furnizori acreditați ori în colaborare cu instituții publice, organizații non-guvernamentale, organizații internaționale sau instituții de învățământ, cursuri de limba română care să cuprindă și elemente de integrare culturală și socială pentru străini, pe o perioadă de minimum 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României înregistrată în</p>	<p>La art. 7 alin. 1 litera e) para. iii) propunem includerea unei modificari, astfel orice situație constatată de autoritățile competente, din care rezultă că lucrătorul străin se află în pericol, este supus exploatării sau nu sunt respectate, din culpa angajatorului, condițiile care au stat la baza acordării dreptului de muncă și/sau de ședere;</p> <p>La art. 7, propunem introducerea unor prevederi de flexibilizare a alin. (1) lit. g) și modificarea alin. (2), după cum urmează: - Alin. (1) lit. g): propunem completarea cu urmatorul paragraf: obligativitatea asigurării cursurilor de limba română se aplică în mod flexibil, ținând seama de durata raportului de muncă, natura activității și competențele lingvistice ale străinului, putând fi îndeplinită inclusiv prin cursuri online sau alte forme echivalente de pregătire;</p>	<p>competente, imputabile angajatorului, evitând declanșarea unor consecințe pe baza unor aprecieri subiective sau neconfirmate.</p> <p>Flexibilizarea obligației privind cursurile de limba română permite adaptarea acesteia la durata și natura raportului de muncă, evitând impunerea unor sarcini disproporționate în situații în care integrarea lingvistică este deja asigurată sau nu este esențială pentru activitatea prestată.</p> <p>Introducerea posibilității depășirii plafonului de 25% ține seama de realitățile pieței imobiliare locale și asigură un echilibru între protecția lucrătorului străin și aplicabilitatea practică a obligației pentru angajatori, cu respectarea principiului proporționalității.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>REGES-ONLINE, cu o durată de cel puțin 6 ore pe săptămână;</p> <p>Art. 7, alin. 2, în situația prevăzută la art. 6 alin. (2) lit. a), costul chiriei nu poate depăși 25% din remunerația netă sau salariul net al străinului.</p>	<p>Propunem modificarea art. 7, alin. 2, după cum urmează: "În situația în care angajatorul asigură cazarea, costul chiriei nu poate depăși, de regulă, 25% din remunerația netă sau salariul net al străinului, cu posibilitatea depășirii acestui plafon în condițiile pieței imobiliare locale sau cu acordul scris al lucrătorului străin, cu respectarea principiului proporționalității".</p>	
11	<p>Art. 8, alin. 1</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</p>	<p>Art. 8, alin. 1</p> <p>(1) Înregistrarea în platforma electronică se suspendă pe o perioadă de 6 luni: Suspendarea înregistrării în platforma electronică se dispune, în mod proporțional cu gravitatea faptelor constatate, pentru o perioadă de până la 6 luni, numai în urma constatării de către autoritățile competente, după acordarea unui termen de remediere, după caz, în următoarele situații continue:</p> <p>b) situația în care mai mult de 20% din</p>	<p>Modificările propuse urmăresc asigurarea proporționalității pentru angajatori, prin corelarea măsurilor de suspendare sau radiere cu gravitatea faptelor, existența culpei angajatorului și constatarea acestora de către autoritățile competente, precum și prin introducerea dreptului de remediere.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>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, republicată, cu modificările și completările ulterioare, anulării sau revocării acestuia;</p> <p>c) ca urmare a sesizărilor sau a verificărilor efectuate, în situația constatării de către inspectorii de muncă, a nerespectării oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractelor individuale de muncă încheiate cu salariații străini și încadrați în muncă sau a obligațiilor asumate prin respectivele contracte individuale de muncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>numărul de străini încadrați în muncă, pe durata oricărui șase luni consecutive, nu mai au un drept de ședere valabil pe teritoriul României, din motive imputabile angajatorului și fără ca acesta să fi făcut dovada îndeplinirii obligațiilor de diligență prevăzute de lege;</p> <p>c) constatarea încălcării grave sau repetate, imputabile angajatorului, a condițiilor legale esențiale necesare pentru încheierea și executarea valabilă a contractelor individuale de muncă cu salariații străini, stabilită prin act administrativ emis de inspectorii de muncă, potrivit Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
12	<p>Art. 8 alin. (6)</p> <p>(6) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă obligațiile restante sunt achitate sau eşalonate conform legii, suspendarea încetează la data constatării îndeplinirii condiției.</p>	<p>Solicitam completarea Art. 8 alin. (6) după cum urmează:</p> <p>(6) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă obligațiile restante sunt achitate cu o întârziere mai mare de 60 de zile fata de data legala scadenta sau eşalonate conform legii, suspendarea încetează la data constatării îndeplinirii condiției.</p>	<p>Consideram nejustificata suspendarea înregistrării angajatorului în platforma pentru cazuri în care debitele către bugetul de stat au depășit data scadenta cu mai mult de 60 de zile.</p> <p>Procesul de declarare si plata a taxelor fiscale este unul extrem de complex si de cele mai multe ori se înregistrează întârzieri la plata din cauze care nu țin de angajator, precum întârzieri involuntare, în legătura cu care se achita accesorii. Astfel apreciem ca sancțiunea suspendării înregistrării în platforma ar trebui sa excludă astfel de cazuri, termenul de gratie de 60 de zile fiind unul satisfăcător pentru agenții economici .</p>
13	<p>Art. 10</p> <p>Pentru angajarea străinilor prevăzuți la art. 27² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul trebuie să încheie un contract de prestări servicii cu o agenție de plasare a străinilor autorizată conform prevederilor prezentei ordonanțe de urgență.</p>	<p>Solicitam completarea Art. 10 după cum urmează:</p> <p>Pentru angajarea străinilor prevăzuți la art. 27² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul înregistrat trebuie să încheie un contract de prestări servicii cu o agenție de plasare a străinilor autorizată conform prevederilor prezentei ordonanțe de urgență.</p>	<p>Consideram absolut necesara completarea, pentru a se face distincția clara între angajatorii înregistrați, care trebuie sa încheie contractul cu agenția si angajatorii autorizați, care nu trebuie sa încheie un astfel de contract.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
14	<p>Art. 11 alin. (5)</p> <p>(5) Încadrarea în muncă a străinilor de către angajatorul autorizat nu constituie activitate de plasare a străinilor pe piața muncii în sensul art. 2 alin. (2) lit. a) și nu poate fi realizată în beneficiul altor angajatori.</p>	<p>Solicitam completarea art. 11 alin. (5) după cum urmează:</p> <p>(5) Încadrarea în muncă a străinilor de către angajatorul autorizat nu constituie activitate de plasare a străinilor pe piața muncii în sensul art. 2 alin. (2) lit. a) și nu poate fi realizată în beneficiul altor angajatori cu excepția utilizatorilor, astfel cum sunt definiți de Codul Muncii și sub a căror coordonare și supraveghere își desfășura activitatea salariații temporari cetățeni străini angajați și puși la dispoziție de agenții de munca temporară, înregistrați ca angajatori autorizați în condițiile prezentei Ordonanțe de Urgență.</p>	<p>Proiectul de OUG și prevederile actuale ale Art. 11 alin. (6) anulează în mod indirect substanța art. 88 din Codul Muncii, care definește Agentul de Muncă Temporară drept entitatea care angajează un salariat pentru a-l pune la dispoziție unui utilizator.</p> <p>Astfel, statul ar interzice exercitarea unei activități comerciale licite (leasingul de personal temporar) doar pentru categoria lucrătorilor non-UE, fără o justificare de siguranță națională proporțională și cu un puternic caracter discriminatoriu pentru agenții de munca temporară autorizați, prin raportare la celelalte categorii de angajatori care desfășoară activitate liberă comercială pe piața.</p> <p>Proiectul de OUG nu abrogă explicit capitolele din Codul Muncii (Art. 88-102) referitoare la munca temporară, totuși, prin normele propuse, introduce o excepție totală pentru cetățenii non-UE și agenții de munca temporară care angajează salariați temporari pentru a-i pune la dispoziția utilizatorilor.</p> <p>Un AMT nu știe dacă trebuie să respecte Codul Muncii (care îi dă dreptul la leasing) sau acest OUG (care i-l interzice în mod indirect și sub sancțiune aceasta posibilitate).</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			<p>Un AMT poate face leasing de personal temporar cu un român, dar nu cu un cetățean non-UE, deși ambii au același tip de contract de muncă temporară.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui sa își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet si la timp prin intermediul agenților de munca temporara autorizați, pentru o medie anuala de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea si sporirea acestor resurse si nu acte normative restrictive sau care omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.</p>
15	<p>Art. 12 alin. (1) lit. c)</p> <p>c) să desfășoare efectiv activitate economică neîntreruptă de minimum 36 luni anterior formulării cererii de autorizare în domeniul de activitate compatibil cu ocupația din „Lista ocupațiilor deficitare” pentru care se</p>	<p>Solicitam modificarea si completarea Art. 12 alin. (1) lit. c) după cum urmează:</p> <p>c) să desfășoare efectiv activitate economică neîntreruptă de minimum 3612 luni anterior formulării cererii de autorizare în domeniul de activitate compatibil cu ocupația din „Lista ocupațiilor deficitare” pentru care se realizează încadrarea în</p>	<p><i>Condiția unei activități economice neîntrerupte de minimum 36 de luni este excesivă și disproporționată în raport cu scopul reglementării, excluzând nejustificat societățile nou-înființate sau în expansiune de la posibilitatea de a încadra lucrători străini în ocupații deficitare. Considerăm că un termen de 12 luni de activitate continuă este suficient pentru a verifica stabilitatea angajatorului, mai ales în contextul existenței altor condiții legale de eligibilitate, asigurând astfel un raport rezonabil între obiectivul de control și nevoia de flexibilitate a pieței muncii</i></p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	realizează încadrarea în muncă a străinilor;	muncă a străinilor. In cazul angajatorilor agenți de munca temporara, condiția minimului de 12 luni de activitate este îndeplinită dacă pentru o perioadă de minim 12 luni, angajatorul a avut încadrați pe baza de contract de munca temporara salariați temporari puși la dispoziția utilizatorilor pentru ocupații din categoria celor deficitare cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare”, pentru care se realizează încadrarea în muncă.	<p>Completarea este absolut necesara pentru a evita interpretările ulterioare potrivit cărora, agenții de munca temporara, in calitate de angajatori, nu s-ar putea autoriza pentru a angaja lucrători permanenți.</p> <p>O astfel de interpretare discriminatorie si nejustificata ar crea un puternic dezechilibru pentru agenții de munca temporara din Romania, dat fiind rolul semnificativ al acestora pentru dezvoltarea unei piețe a muncii sănatoase, flexibile si cu o contribuție semnificativa la bugetul de stat.</p> <p>De asemenea, corelativ cu Proiectul in cauza si pentru armonizarea cadrului legislativ aplicabil solicitam in mod expres adoptarea unei Hotărâri de Guvern pentru eliminarea restricției prevăzute la art. 2 alin. (2) din Hotărârea de Guvern 1256/2011 care arata ca „Pot fi încadrați la un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu <u>domiciliul ori reședința</u> în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii” prevedere absolut restrictiva si discriminatorie pentru agenții de munca temporara din Romania prin raportare la orice alta categorie de angajatori.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui sa își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet si la timp prin</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			intermediul agenților de munca temporara autorizați, pentru o medie anuală de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea si sporirea acestor resurse si nu acte normative restrictive sau care omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.
16	Art. 12 lit. d): „d) numărul mediu de salariați înregistrat în anul anterior depunerii cererii de autorizare este de cel puțin 100 de salariați , conform certificatului constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului din România;”	Art. 12 lit. d): „d) numărul mediu de salariați înregistrat în anul anterior depunerii cererii de autorizare este de cel puțin 100 de salariați, conform certificatului constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului din România;” Alternativ, propunem următoarea formulare: d) are un număr mediu de salariați înregistrat în anul anterior depunerii cererii de autorizare este de cel puțin 100 20 de salariați, conform certificatului constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului din România sau face parte	Impunerea unui prag minim de 100 de salariați ca o condiție absolută pentru autorizare poate exclude angajatori de bună-credință, inclusiv investitori și centre operaționale. De asemenea, se pot introduce criteriile alternative pentru grupuri internaționale.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		dintr-un grup de întreprinderi care îndeplinește această condiție	
17	<p>Art. 12 alin. (1) lit. f)</p> <p>f) să nu fi fost sancționat în ultimele 24 luni pentru munca nedeclarată, încălcări ale normelor privind sănătatea și securitatea în muncă ori pentru faptele prevăzute la art. 134 pct. 15¹ și pct. 17-20 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p>	<p>Solicitam completarea Art. 12 alin. (1) lit. f) astfel:</p> <p>f) să nu fi fost sancționat cu amenda în ultimele 24 luni pentru munca nedeclarată, încălcări ale normelor privind sănătatea și securitatea în muncă ori pentru faptele prevăzute la art. 134 pct. 15¹ și pct. 17-20 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p>	<p>„Sancțiunea” cu titlu general presupune inclusiv avertismentele scrise sau avertismentele verbale consemnate în procesele verbale de control ale autorităților și care presupun fapte sau încălcări de însemnătate redusă, ce sunt aplicate de organele de control cu regularitate în cadrul controalelor tematice SSM.</p> <p>Apreciem ca sancțiunea/limitarea avută în vedere de actul normativ ar trebui să aibă în vedere încălcările normelor privind sănătatea și securitatea în muncă sancționate cu amenda contravențională. Totodată, considerăm ca textul de lege ar trebui să facă trimitere expresă doar cele câteva fapte/sancțiuni în materie SSM de mare însemnătate, prevăzute la art. 39 și 40 din Legea 319/2006.</p> <p>În caz contrar se va ajunge la limitarea nejustificată și discriminatorie a angajatorilor de se autoriza pentru angajarea de cetățeni străini pentru simple avertismente verbale sau scrise în materie SSM.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
18	<p>Art. 12 alin. (1) literele f) h) si l)</p> <p>f) să nu fi fost sancționat în ultimele 24 luni pentru munca nedeclarată, încălcări ale normelor privind sănătatea și securitatea în muncă ori pentru faptele prevăzute la art. 134 pct. 15¹ și pct. 17-20 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>h) să nu fi fost condamnat definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare și să nu fi fost condamnat definitiv în străinătate pentru o faptă care ar fi constituit, în cazul în care ar fi fost săvârșită pe teritoriul României, o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare;</p>	<p>Art. 12 alin. (1) literele f) h) si l):</p> <p>f) să nu fi fost sancționat în ultimele 24 de luni pentru muncă nedeclarată sau pentru încălcări grave ori repetate ale normelor privind sănătatea și securitatea în muncă ori pentru faptele prevăzute la art. 134 pct. 15¹ și pct. 17–20 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată;</p> <p>h) să nu fi fost condamnat definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009, în măsura în care fapta este relevantă pentru activitatea de încadrare în muncă a străinilor;</p>	<p>Modificările urmăresc asigurarea proporționalității și a caracterului fezabil al condițiilor de autorizare, prin corelarea acestora cu dimensiunea și capacitatea reală a angajatorilor, limitarea răspunderii la faptele imputabile și evitarea unor cerințe excesive care pot restrânge nejustificat accesul la statutul de angajator autorizat.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	l) constituie garanția financiară prevăzută la art. 13 în raport cu numărul de străini pentru care solicită autorizarea.	l) constituie garanția financiară prevăzută la art. 13, proporțional cu numărul efectiv de străini pentru care se solicită autorizarea.	
19	<p>Art. 13 alin. (2)</p> <p>(2) Valoarea depozitului financiar ori a scrisorii de garanție bancară, după caz, este în cuantum de 1.000 euro/străin, în raport cu numărul de lucrători pentru care se solicită autorizarea.</p>	<p>Solicitam completarea Art. 13 alin. (2) astfel:</p> <p>(2) Valoarea depozitului financiar ori a scrisorii de garanție bancară, după caz, este în cuantum de 1.000 euro/străin, în raport cu numărul de lucrători pentru care se solicită autorizarea. Valoarea depozitului financiar ori a scrisorii de garanție bancară se actualizează și completează de angajatorul autorizat prin raportare la numărul efectiv de cetățeni străini cu care are încheiate raporturi de munca în derulare, excluzând acei cetățeni străini cu care nu se mai afla în raporturi de munca și în legătura cu care nu a intervenit executarea garanției în condițiile prezentei Ordonanțe de urgență, la care se adaugă după caz valoarea aferentă numărului de cetățeni străini pentru care se solicita</p>	<p>Textele referitoare la valoarea garanției nu exclud străinii angajați de angajatorul autorizat, pentru care s-a constituit garanția inițială și care nu se mai regăsesc în România, fără să fi fost incidente cazurile de executare a garanției constituite pentru angajarea lor anterioară.</p> <p>Acest lucru poate face ca după mai mulți ani un angajator autorizat să fie obligat să aibă constituită o garanție pentru 1000 de lucrători, dar activi și în gestionare în România să aibă doar 100 sau 200 de lucrători.</p> <p>Actul normativ nu ar trebui să aibă în vedere o astfel de situație limitată la doar câțiva ani. Garanția ar trebui să vizeze numărul de străini angajați (excluzându-i pe cei care nu mai sunt angajați și în legătura cu care nu a intervenit un caz de executare a garanției), la care se adaugă contravaloarea aferentă străinilor pentru care se solicita o nouă autorizație sau suplimentarea celei existente.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		<p>suplimentarea sau emiterea unei noi autorizații.</p> <p>Alternativ, propunem ca valoarea garanției financiare să se stabilească proporțional, în funcție de:</p> <p>a) numărul de lucrători; b) istoricul de conformare/ abateri ale angajatorului; c) riscurile identificate de autorități</p>	<p>In caz contrar, după mai mulți ani ,s-ar ajunge ca angajatorul sa aibă constituita o garanție excesiva (ce poate fi executata de autoritate) si nejustificata prin raportare la numărul de angajați avuți.</p>
20	<p>Art. 13 alin. (3) – (6)</p> <p>(3) Garanția financiară are ca destinație garantarea obligațiilor angajatorului autorizat și acoperirea parțială a următoarelor cheltuieli:</p> <p>a) costurile privind întoarcerea în statul de origine sau într-un alt stat unde are drept de ședere legală a străinilor angajați, în cazul în care aceștia intră în ședere ilegală ca urmare a împlinirii</p>	<p>Art. 13 alin. (3) – (6):</p> <p>(3) Garanția financiară are ca destinație garantarea obligațiilor angajatorului autorizat în situațiile imputabile acestuia și poate fi utilizată exclusiv pentru acoperirea parțială a următoarelor cheltuieli:</p> <p>a) costurile privind întoarcerea în statul de origine sau într-un alt stat în care străinul are drept de ședere legală, în cazul în care situația de ședere ilegală este generată de</p>	<p>Modificările propuse vizează asigurarea proporționalității și a caracterului rezonabil al obligației de constituire a garanției financiare, prin corelarea executării acesteia cu culpa angajatorului și cu prejudiciul efectiv, precum și prin evitarea blocării nejustificate a resurselor financiare ale angajatorilor autorizați.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	<p>termenului prevăzut la art. 56 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în cazul anulării sau revocării dreptului de ședere;</p> <p>b) costurile suportate de autorități pentru cazarea, masa, îngrijirea sau sprijinul străinilor angajați aflați în situații de vulnerabilitate sau risc precum și a celor prevăzuți la lit. a);</p> <p>(5) Garanția financiară prevăzută la alin. (1) este executată integral în situația prevăzută la art. 20 alin. (1).</p> <p>(6) Garanția financiară trebuie menținută pe toată perioada de timp în care angajatorul are obligații față de străinii angajați potrivit prezentei ordonanțe de urgență.</p>	<p>neîndeplinirea obligațiilor legale de către angajatorul autorizat;</p> <p>b) costurile suportate de autorități pentru cazarea, masa, îngrijirea sau sprijinul străinilor angajați, în situații de vulnerabilitate sau risc constatate de autoritățile competente și generate de fapte imputabile angajatorului autorizat.</p> <p>(5) Executarea garanției financiare se realizează proporțional cu prejudiciul efectiv constat, fără a putea depăși valoarea acestuia, inclusiv în situația prevăzută la art. 20 alin. (1).</p> <p>(6) Garanția financiară trebuie menținută pe durata derulării contractelor individuale de muncă ale străinilor angajați și se eliberează de drept în termen de 60 de zile de la încetarea ultimului raport de muncă, cu condiția îndeplinirii tuturor obligațiilor</p>	

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		legale ale angajatorului autorizat față de aceștia și față de autoritățile competente.	
21	<p>Art. 13 alin. (5)</p> <p>(5) Garanția financiară prevăzută la alin. (1) este executată integral în situația prevăzută la art. 20 alin. (1).</p>	<p>Solicitam eliminarea Art. 13 alin. (5)</p> <p>(5) Garanția financiară prevăzută la alin. (1) este executată integral în situația prevăzută la art. 20 alin. (1).</p>	<p>Ca și consecința a modificării prevăzute în legătura cu art. 20 alin. (2) și completarea art. 20 cu două noi alin. (4) și (5) de mai jos, solicităm eliminarea prevederilor art. Art. 13 alin. (5).</p>
22	<p>Art. 13 alin. 6</p> <p>(6) Garanția financiară trebuie menținută pe toată perioada de timp în care angajatorul are obligații față de străinii angajați potrivit prezentei ordonanțe de urgență.</p>	<p>Solicitam completarea Art. 13 alin. (6) după cum urmează:</p> <p>(6) Garanția financiară trebuie menținută pe toată perioada de timp în care angajatorul autorizat are obligații față de străinii angajați potrivit prezentei ordonanțe de urgență. Valoarea totală a garanției constituite de angajatorul autorizat trebuie să acopere numărul de străini cu contracte de muncă în derulare precum și pe cei pe care intenționează să îi angajeze suplimentar.</p>	<p>Considerăm absolut necesară completarea pentru a se face distincție clară între angajatorii autorizați care trebuie să constituie garanția și cei înregistrați care nu trebuie să constituie o astfel de garanție.</p> <p>De asemenea, completarea de la finalul paragrafului are în vedere situație prezentată la punctul anterior.</p> <p>Nu există o justificare logică pentru menținerea unei garanții în legătura cu fost angajați străini, care spre exemplu au ajuns la finalul contractului ori din diverse motive s-au întors voluntar și pe propriul cost în țara de domiciliu sau au mers în alte țări în care au un drept legal de ședere.</p>

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
23	<p>Art. 14, alin. (1)</p> <p>(1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă execută din garanția financiară potrivit art.13 alin. (1), suma forfetară de 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului.</p>	<p>Art. 14 alin. (1)</p> <p>(1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă poate executa, din garanția financiară constituită potrivit art. 13 alin. (1), suma forfetară de 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor efectiv suportate de autoritățile competente cu îndepărtarea străinului de pe teritoriul României, in limita maxima a sumei de 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului, numai în situația în care îndepărtarea acestuia este imputabilă angajatorului autorizat, fapt constatat printr-un act administrativ motivat.</p>	<p>Modificările propuse vizează eliminarea caracterului automat și forfetar al executării garanției financiare și corelarea acesteia cu existența culpei angajatorului și cu cheltuielile efectiv suportate.</p>

<p>24</p>	<p>Art. 15 alin. (1) si (2)</p> <p>(1) În vederea obținerii autorizației pentru angajarea străinilor, persoanele juridice prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. d), încarcă în platforma electronică, prin reprezentantul legal, o cerere în acest sens, pentru fiecare ofertă fermă de locuri de muncă.</p> <p>(2) Cererea pentru autorizare prevăzută la alin.(1) este însoțită de extrasul de cont din care reiese constituirea depozitului prevăzut la art. 13 alin. (1), eliberat de Trezoreria Statului sau de scrisoarea de garanție bancară eliberată de instituția bancară din România cu cel mult 30 zile înainte de data depunerii cererii, în cuantumul prevăzut la art. 13 alin. (2) precum și de declarații pe propria răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 12 alin. (1), semnate cu semnătură electronică calificată de către reprezentanții legali, precum și administratorii, asociații sau acționarii care dețin cel puțin 10% din acțiuni.</p>	<p>Art. 15 alin. (1) si (2)</p> <p>(1) În vederea obținerii autorizației pentru angajarea străinilor, persoanele juridice prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. d) încarcă în platforma electronică, prin reprezentantul legal, o cerere în acest sens, pentru fiecare ofertă fermă care poate viza una sau mai multe oferte ferme de locuri de muncă.</p> <p>(2) Cererea pentru autorizare prevăzută la alin. (1) este însoțită de extrasul de cont din care reiese constituirea depozitului prevăzut la art. 13 alin. (1) eliberat de Trezoreria Statului sau, după caz, de scrisoarea de garanție bancară eliberată de o instituție bancară din România cu cel mult 30 de zile înainte de data depunerii cererii, în cuantumul prevăzut la art. 13 alin. (2), precum și de o declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal din care să rezulte îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 12 alin. (1), semnată cu semnătură electronică calificată de către reprezentanții legali, precum și administratorii, asociații sau acționarii care dețin cel puțin 10% din acțiuni.</p>	<p>Modificarea alin. (1) permite o procedură administrativă mai eficientă și mai puțin împovărătoare pentru angajatori, evitând multiplicarea nejustificată a cererilor pentru oferte similare și reducând sarcina birocratică atât pentru mediul privat, cât și pentru autorități.</p> <p>În ce privește alin. (2), limitarea declarațiilor pe propria răspundere la reprezentantul legal asigură proporționalitatea obligațiilor procedurale și previne blocaje nejustificate generate de implicarea unor persoane fără rol decizional, fără a diminua nivelul de control exercitat de autorități.</p>	<p>ManpowerGroup</p>
-----------	--	--	--	----------------------

25	<p>Art. 18, literele c,g,h, i, j Angajatorul autorizat are obligațiile prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. a)-d) și f)-i), precum și următoarele:</p> <p>c) să organizeze transportul străinilor angajați, de la intrarea pe teritoriul României la locul de muncă al acestora sau la locul de cazare;</p> <p>g) să sesizeze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, respectiv Inspectoratul General pentru Imigrări și Inspectia Muncii, după caz, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la constatarea sau sesizarea nerespectării condițiilor ce au stat la baza acordării dreptului de ședere și de muncă de către străinii angajați;</p> <p>h) în situația încetării contractului individual de muncă, înainte de termenul prevăzut în cuprinsul acestuia, să identifice și să pună străinul în legătură cu o agenție de</p>	<p>Art. 18, literele c,g,h, i, j Angajatorul autorizat are obligațiile prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. a)-d) și f)-i), în măsura în care acestea sunt aplicabile și imputabile angajatorului, precum și următoarele:</p> <p>c) să organizeze, după caz, transportul străinilor angajați de la intrarea pe teritoriul României la locul de muncă sau la locul de cazare, dacă această obligație a fost asumată contractual;</p> <p>g) să sesizeze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul General pentru Imigrări sau Inspectia Muncii, după caz, în termen de maximum 7 zile lucrătoare, de la data la care a luat cunoștință, despre nerespectarea condițiilor ce au stat la baza acordării dreptului de ședere și de muncă, în măsura în care aceasta este imputabilă angajatorului sau nu a fost deja sesizată de alte autorități;</p> <p>h) în situația încetării contractului individual de muncă înainte de termenul prevăzut în cuprinsul acestuia, să acorde sprijin străinului în vederea identificării unei agenții de plasare a străinilor autorizate, fără a</p>	<p>Modificările propuse urmăresc corelarea obligațiilor angajatorului autorizat cu sfera reală de control și cu culpa acestuia.</p>	<p>ManpowerGroup</p>

	<p>plasare a străinilor în vederea încheierii unui contract individual de muncă cu un alt angajator; refuzul străinului se consemnează în scris, iar angajatorul notifică Inspectoratul General pentru Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;</p> <p>i) să suporte contravaloarea costurilor ocazionate de întoarcerea străinilor angajați în țara de origine atunci când demersurile întreprinse potrivit lit. h) nu au dat rezultat;</p> <p>j) să suporte cheltuielile generate în cadrul procedurii de returnare sau expulzare a străinilor angajați în limita prevăzută la art. 14 alin. (1), prin executarea garanției financiare;</p>	<p>garanta rezultatul, în scopul încheierii unui contract individual de muncă cu un alt angajator; refuzul străinului se consemnează în scris, iar angajatorul notifică Inspectoratul General pentru Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;</p>		
26	<p>Art. 18 lit. j)</p> <p>j) să suporte cheltuielile generate în cadrul procedurii de returnare sau expulzare a străinilor angajați în limita prevăzută la art. 14 alin. (1), prin executarea garanției financiare;</p>	<p>Solicitam completarea Art. 18 lit. j) după cum urmează:</p> <p>j) pentru o perioada de 2 ani de la data încheierii contractului de munca să suporte cheltuielile generate în cadrul procedurii de returnare sau expulzare a străinilor angajați în limita prevăzută la art.</p>	<p>Solicitam limitarea perioadei pentru care se asigura garantarea bonității lucrătorului străin de către angajatorul autorizat la 2 ani calculați de la data încheierii contractului de munca.</p> <p>Obligația de garanție nu poate fi nelimitată, iar angajatorul nu poate răspunde spre</p>	<p>Agencia de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

		14 alin. (1), prin executarea garanției financiare;	<p>exemplu pentru respectivul angajat in cazul in care angajatul si-a schimbat angajatorul iar returnarea sau expulzarea străinului sunt datorate noului angajator sau chiar străinului.</p> <p>Apreciem ca termenul de 2 ani de la data încheierii contractului de munca este unul mai mult decât satisfăcător in ceea ce privește asigurarea bonității cetățeanului străin de către angajatorul sau autorizat.</p>	
27	<p>Art. 18 lit. I)</p> <p>I) să nu angajeze străini în beneficiul altor angajatori de pe teritoriul României, obligație prevăzută la art. 11 alin. (5) teza finală;</p>	<p>Solicitam completarea Art. 18 lit. I) după cum urmează:</p> <p>I) să nu angajeze străini în beneficiul altor angajatori de pe teritoriul României, obligație prevăzută la art. 11 alin. (5) teza finală, exceptând agenții de munca temporara înregistrați ca angajatori autorizați in condițiile prezentei Ordonanțe de Urgenta si care angajează cetățeni străini ca salariați temporari si pe care ii pune la dispoziția utilizatorilor pentru efectuarea unor misiuni temporare de munca potrivit prevederilor Codului Muncii si legislației aplicabile;</p>	<p>Proiectul de OUG si prevederile actuale ale Art. 18 lit. I) anulează substanța art. 88 din Codul Muncii, care definește Agentul de Muncă Temporară drept entitatea care angajează un salariat pentru a-l pune la dispoziție unui utilizator.</p> <p>Astfel, statul ar interzice exercitarea unei activități comerciale licite (leasingul de personal temporar) doar pentru categoria lucrătorilor non-UE, fără o justificare de siguranță națională proporțională si cu un puternic caracter discriminatoriu pentru agenții de munca temporara autorizați, prin raportare la celelalte categorii de angajatori</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

			<p>care desfășoară activitate liberă comercială pe piață.</p> <p>Proiectul de OUG nu abrogă explicit capitolele din Codul Muncii (Art. 88-102) referitoare la munca temporară, totuși, prin normele propuse, introduce o excepție totală pentru cetățenii non-UE și agenții de munca temporară care angajează salariați temporari pentru a-i pune la dispoziția utilizatorilor.</p> <p>Un AMT nu știe dacă trebuie să respecte Codul Muncii (care îi dă dreptul la leasing) sau acest OUG (care i-l interzice în mod indirect și sub sancțiune această posibilitate).</p> <p>Un AMT poate face leasing de personal temporar cu un român, dar nu cu un cetățean non-UE, deși ambii au același tip de contract de muncă temporară.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul român ar trebui să își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet și la timp prin intermediul agenților de munca temporară autorizați,</p>	
--	--	--	--	--

			<p>pentru o medie anuala de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea si sporirea acestor resurse si nu acte normative restrictive sau care omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.</p>	
28	<p>Art. 19 alin. (1)</p> <p>(1) Angajatorul autorizat pierde dreptul de a solicita o nouă autorizație în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, în următoarele situații: (...)</p>	<p>Solicitam completarea Art. 19 alin. (1) după cum urmează:</p> <p>(1) Angajatorul autorizat pierde dreptul de a solicita o nouă autorizație în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, pentru o perioada de 12 luni de la data emiterii actului de constatare a pierderii acestui drept în următoarele situații: (...)</p>	<p>Solicitam limitarea pierderii dreptului de a mai obține o noua autorizație la o perioada de 12 luni.</p> <p>Nicio astfel de sancțiune nu ar trebui sa fie nelimitata, in condițiile in care pierderea acestui drept ar putea interveni din motive care nu țin neapărat de angajatorul autorizat. Așa cum am arătat mai sus, putem vorbi de întârzieri involuntare in plata taxelor la bugetul de stat ori cauzate de alte persoane, debitori ori clienți rău-platnici, etc.</p> <p>Appreciam ca o durata de 12 luni de pierdere a acestui drept precum si sancțiunile complementare aferente sunt mai mult decât suficiente pentru conștientizarea acțiunilor</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

			<p>neconforme ale angajatorului autorizat si al efectelor acestora.</p> <p>In cazul in care sanctiunea rămâne pe perioada nelimitata, art. 19 alin. 1 ar trebui sa vizeze exclusiv actele sau abaterile angajatorului autorizat de o gravitate extrem de mare si nu absolut poate si orice abateri avute in vedere de actul normativ si sanctionate deja in alte moduri.</p>	
29	<p>Art. 19 alin. (1) lit. c)</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 într-una din următoarele situații:</p>	<p>Solicitam modificarea Art. 19 alin. (1) lit. c) după cum urmează:</p> <p>c) mai mult de 40% din străinii angajați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, se află într-una din următoarele situații:</p>	<p>Apreciam ca procentul de 20 %, ce ar trebui avut in vedere si respectat de angajatorul autorizat, este extrem de mic si ar trebui majorat la cel puțin 40%.</p> <p>Modificarea ar trebui avuta in vedere si prin prisma micilor angajatori autorizați, care, spre exemplu, au angajați 2 sau 4 cetățeni străini. Astfel, încălcarea acestei prevederi pentru 1 salariat ar conduce in mod direct la imposibilitatea de a mai angaja vreodată si fără intermediari cetățeni străini, limitare care in opinia noastră este excesiva si nejustificata.</p>	<p>Agencia de Servicii Professional & Prohuman APT</p>
30	Art. 19	Art. 19	<p>Modificările propuse au ca scop asigurarea proporționalității și a securității juridice, prin</p>	<p>ManpowerGroup</p>

	<p>(1) Angajatorul autorizat pierde dreptul de a solicita o nouă autorizație în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, în următoarele situații:</p> <p>d) străinii angajați s-au aflat în situații de exploatare;</p> <p>e) dacă angajatorul autorizat nu respectă prevederile art. 12 alin. (11);</p>	<p>(1) Angajatorul autorizat pierde dreptul de a solicita o nouă autorizație în condițiile prezentei ordonanțe de urgență numai în situația constatării unor încălcări grave, repetate sau definitive, imputabile angajatorului, după acordarea dreptului de remediere, după caz, în următoarele situații:</p> <p>d) dacă, printr-un act administrativ definitiv sau o hotărâre judecătorească definitivă, se constată că străinii angajați s-au aflat în situații de exploatare generate de fapte imputabile angajatorului autorizat;</p> <p>e) dacă angajatorul autorizat nu respectă prevederile art. 12 alin. (11), după notificarea prealabilă și expirarea unui termen de remediere de minimum 15 zile lucrătoare;</p>	<p>limitarea anulării autorizației la situații grave, intenționate și imputabile angajatorului.</p>	
31	<p>Art. 20 alin. (2) (2) În cazul anulării autorizației garanția financiară, constituită potrivit art. 13 alin. (1) se face venit la bugetul de stat.</p>	<p>Art. 20 alin. (2) (2) În cazul anulării autorizației garanția financiară, constituită potrivit art. 13 alin. (1) poate fi executată pentru cazurile prevăzute la art. 13 alin. (3) și (4) și în condițiile prevăzute la art. 14 din prezenta Ordonanța de urgență.</p>	<p>Apreciam ca sancțiunea propusă de proiectul de act normativ este una excesivă și nejustificată, scopul garanției fiind acela prevăzut la art. 13 alin. (3) și (4), scop care ar trebui să fie avut în vedere și în cazul anulării autorizației.</p>	<p>Agencia de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

			<p>Nu este de înțeles sancțiunea aplicata, in condițiile in care chiar si după anularea autorizației nu intervin cazurile de utilizare a acesteia, prevăzute la art. art. 13 alin. (3) si (4).</p> <p>Pentru aceste considerente propunem formularea alăturata respectiv executarea garanției pentru cazurile si situațiile pentru care aceasta se constituie de către angajatorul autorizat.</p>	
32	Art. 20	<p>Solicitam adăugarea a doua noi alin. (4) si (5) la art. 20 după cum urmează:</p> <p>(4) Contractele de munca ale străinilor angajați de angajatorul a cărei autorizație a fost anulata in condițiile prezentei Ordonanțe de urgenta, nu pot fi prelungite si continua sa își producă efecte pana la data încetării lor din orice motiv.</p> <p>(5) Obligațiile si răspunderile prevăzute de prezenta Ordonanța de urgenta in sarcina angajatorului autorizat rămân in vigoare si după anularea autorizației acestuia, pana la data încetării din orice</p>	<p>Apreciam ca scopul actului normativ si al reglementarilor nu ar trebui sa fie acela de a executa cu orice preț depozitul de garanție constituit de angajatorul autorizat si de a returna cetățenii străini angajați in tara de origine, ci acela de a proteja interesele acestora din urma, precum si de a feri acești lucrători de expunerea la eventuale riscuri si prejudicii care nu li se datorează.</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

		motiv a contractelor de munca ale străinilor angajați anterior, conform alin. (4).		
33	<p>Art. 23 alin. (3)</p> <p>(3) Angajatorii beneficiari ai contractelor de prestări servicii desfășoară efectiv activitate de minimum un an în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare” prevăzută la art.1 alin. (2) și sunt înregistrați în „Registrul angajatorilor străinilor – R.A.S.” prevăzut la art. 41 alin (1).</p>	<p>Solicitam completarea Art. 23 alin. (3) după cum urmează:</p> <p>(3) Angajatorii beneficiari ai contractelor de prestări servicii desfășoară efectiv activitate de minimum un an în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare” prevăzută la art.1 alin. (2) și sunt înregistrați în „Registrul angajatorilor străinilor – R.A.S.” prevăzut la art. 41 alin (1). In cazul angajatorilor agenți de munca temporara, condiția minimului de un an de activitate este îndeplinita daca pentru o perioada de minim un an, angajatorul agent de munca temporara a avut încadrați pe baza de contract de munca temporara salariați temporari puși la dispoziția utilizatorilor pentru ocupații din categoria celor deficitare, cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare”, pentru care se realizează încadrarea în muncă.</p>	<p>Completarea este absolut necesara pentru a evita interpretările ulterioare potrivit cărora, agenții de munca temporara, in calitate de angajatori, nu ar putea angaja cetățeni străini plasați de o agenție de plasare a străinilor autorizata.</p> <p>O astfel de interpretare discriminatorie ar crea un puternic dezechilibru pentru agenții de munca temporara din Romania si ar fi realmente nejustificata, dat fiind rolul semnificativ al acestora pentru dezvoltarea unei piețe a muncii sănătoase, flexibile si cu o contribuție semnificativa la bugetul de stat.</p> <p>De asemenea, corelativ cu Proiectul in cauza si pentru armonizarea cadrului legislativ aplicabil solicitam in mod expres adoptarea unei Hotărâri de Guvern pentru eliminarea restricției prevăzute la art. 2 alin. (2) din Hotărârea de Guvern 1256/2011 care arata ca „Pot fi încadrați la</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

			<p><i>un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu domiciliul ori <u>resedința</u> în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii”</i> prevedere absolut restrictiva si discriminatorie pentru agenții de munca temporara din Romania prin raportare la orice alta categorie de angajatori.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui sa își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet si la timp prin intermediul agenților de munca temporara autorizați, pentru o medie anuala de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspectia Muncii) gestionati de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea si sporirea acestor resurse si nu acte normative restrictive sau care omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.</p>	
--	--	--	--	--

<p>34</p>	<p>Art. 24, alin. 1, lit d) si alin. 3 (1) Pentru a fi autorizată să desfășoare pe teritoriul României activitatea de plasare, respectiv pentru prelungirea valabilității autorizației, agenția de plasare a străinilor, prevăzută la art. 2 alin. (2) lit. b), trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții:</p> <p>d) nu a fost condamnată definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare și nici nu a fost condamnată definitiv în străinătate pentru o faptă care ar fi constituit, în cazul în care ar fi fost săvârșită pe teritoriul României, o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>(3) În cazul în care administratorii, asociații sau acționarii agenției de</p>	<p>Art. 24, alin. 1, lit d) si alin. 3 (1) Pentru a fi autorizată să desfășoare pe teritoriul României activitatea de plasare, precum și pentru prelungirea valabilității autorizației, agenția de plasare a străinilor prevăzută la art. 2 alin. (2) lit. b) trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții, în măsura în care acestea sunt relevante, proporționale și imputabile agenției:</p> <p>d) să nu fi fost condamnată definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție prevăzută de Legea nr. 286/2009, în măsura în care aceasta are legătură directă cu activitatea de plasare a străinilor;</p> <p>(3) În cazul în care administratorii, asociații sau acționarii agenției de plasare sunt</p>	<p>Modificările propuse urmăresc instituirea unor condiții de autorizare proporționale și echitabile pentru agențiile de plasare, prin corelarea acestora cu relevanța și imputabilitatea faptelor și limitarea verificărilor la persoanele cu rol decizional efectiv.</p>	<p>ManpowerGroup</p>
------------------	---	---	--	----------------------

	<p>plasare a străinilor sunt persoane juridice, condițiile prevăzute la alin. (1) lit. f) și g) trebuie îndeplinite de către reprezentanții legali, precum și de administratorii, asociații sau acționarii acestora care dețin cel puțin 10% din acțiuni.</p>	<p>persoane juridice, condițiile prevăzute la alin. (1) lit. f) și g) se aplică exclusiv reprezentanților legali și persoanelor fizice cu rol decizional efectiv din structura acestora.</p>		
35	<p>Art. 25, alin. 4, 5 și 6</p> <p>(4) Garanția financiară are ca destinație garantarea obligațiilor agenției de plasare și acoperirea parțială a următoarelor cheltuieli:</p> <p>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;</p> <p>b) costurile 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);</p>	<p>Art. 25, alin. 4, 5 și 6</p> <p>(4) Garanția financiară are ca destinație garantarea obligațiilor agenției de plasare în situațiile imputabile acesteia și poate fi utilizată exclusiv pentru acoperirea parțială a următoarelor cheltuieli:</p> <p>a) costurile privind întoarcerea în statul de origine sau într-un alt stat în care străinul are drept de ședere legală, în măsura în care pierderea dreptului de ședere este generată de fapte imputabile agenției de plasare;</p> <p>b) costurile suportate de autorități pentru cazarea, masa, îngrijirea sau sprijinul străinilor plasați, în situații de vulnerabilitate sau risc constatate prin act administrativ și generate de fapte imputabile agenției de plasare.</p>	<p>Modificările propuse urmăresc evitarea unor măsuri excesive de executare a garanției care pot afecta nejustificat desfășurarea activității economice.</p>	<p>ManpowerGroup</p>

	<p>(5) Garanția financiară prevăzută la alin.(1) este utilizată pentru acoperirea contravalorii 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 fost achitate în termenul legal.</p> <p>(6) Garanția financiară prevăzută la alin. (1) este executată integral în situația prevăzută la art. 32 alin. (4) și 34 alin. (1).</p> <p>(7) Garanția financiară constituită trebuie menținută pe toată durata valabilității autorizației agenției de plasare a străinilor, precum și pe toată durata de timp în care agenția de plasare are obligații potrivit prezentei ordonanțe de urgență raportat la numărul de străini plasați.</p>	<p>(5) Garanția financiară poate fi utilizată pentru acoperirea contravalorii amenzilor contravenționale rămase definitive și neachitate aplicate agenției de plasare în baza prezentei ordonanțe de urgență, în limita valorii prejudiciului constatat.</p> <p>(6) Executarea garanției financiare nu poate fi dispusă în mod automat sau integral, inclusiv în situațiile prevăzute la art. 32 alin. (4) și art. 34 alin. (1), ci numai proporțional cu prejudiciul efectiv constatat și imputabil agenției de plasare, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență.</p> <p>(7) Garanția financiară constituită se menține pe durata valabilității autorizației agenției de plasare și se eliberează de drept în termen de 60 de zile de la încetarea tuturor obligațiilor legale raportate la numărul de străini plasați, dacă nu există creanțe definitive neachitate sau alte obligații neachitate potrivit prezentei ordonanțe de urgență.</p>		
--	---	---	--	--

<p>36</p>	<p>Art. 25 alin. (7)</p> <p>(7) Garanția financiară constituită trebuie menținută pe toată durata valabilității autorizației agenției de plasare a străinilor, precum și pe toată durata de timp în care agenția de plasare are obligații potrivit prezentei ordonanțe de urgență raportat la numărul de străini plasați.</p>	<p>Solicitam completarea Art. 25 alin. (7) după cum urmează:</p> <p>(7) Garanția financiară constituită trebuie menținută pe toată durata valabilității autorizației agenției de plasare a străinilor, precum și pe toată durata de timp în care agenția de plasare are obligații potrivit prezentei ordonanțe de urgență raportat la numărul de străini plasați. Valoarea depozitului financiar ori a scrisorii de garanție bancară se actualizează și completează de agenția de plasare prin raportare la numărul de cetățeni străini plasați și gestionari efectiv, excluzând acei cetățeni străini plasați anterior, pe care nu ii mai gestionează și în legătura cu care nu a intervenit executarea garanției în condițiile prezentei Ordonanțe de urgență, la care se adaugă după caz valoarea aferentă numărului de cetățeni străini pentru care se solicita suplimentarea autorizației.</p>	<p>Textul referitor la valoarea garanției nu exclude străinii plasați anterior de agenție și pentru care s-a constituit garanția inițială și care nu se mai regăsesc în România, fără a fi incidente cazurile de executare a garanției constituite pentru aceștia.</p> <p>Acest lucru poate face ca după mai mulți ani o agenție să fie obligată să aibă o garanție pentru 1000 de lucrători gestionați, dar activi și în gestionare în România să aibă doar 250 de lucrători. Actul normativ nu ar trebui să aibă în vedere o astfel de situație limitată la câțiva ani.</p> <p>Garanția ar trebui să vizeze numărul de străini plasați și gestionari efectiv (excluzându-i pe cei care nu mai sunt plasați și în legătura cu care nu a intervenit un caz de executare a garanției), la care se adaugă contravaloarea aferentă numărului străinilor pentru care se solicita suplimentarea autorizației de plasare existente.</p> <p>În caz contrar, după mai mulți ani s-ar ajunge ca agenția să aibă constituită o garanție excesivă (ce poate fi executată de autoritate)</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>
-----------	--	---	--	---

			si nejustificata prin raportare la numărul de angajați plasați/gestionați efectiv.	
37	Art. 26, alin. 1 (1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă execută din garanția financiară, potrivit art. 25 alin. (4) lit. a) și b), suma forfetară de 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului plasat.	Art. 26, alin. 1 (1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă poate executa din garanția financiară constituită potrivit art. 25, numai în situațiile imputabile agenției de plasare, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor efectiv suportate de autoritățile competente cu îndepărtarea străinului plasat, în baza costurilor real dovedite, în limita unei sume de maximum 2.000 de euro pentru fiecare persoană, echivalent în lei la cursul BNR din ziua executării, în termen de 15 zile de la notificarea de către Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la îndepărtarea străinului plasat.	Modificările propuse urmăresc asigurarea unui regim echitabil și proporțional de executare a garanției financiare pentru agențiile de plasare, prin eliminarea mecanismelor automate și forfetare, precum și corelarea măsurilor cu existența culpei și a prejudiciului efectiv.	ManpowerGroup
38	Art. 27 ¹ alin. (1) lit. e): „e) cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă.”		<i>Formularea actuală a lit. e) este ambiguă, întrucât nu rezultă clar dacă cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia le sunt aplicabile exclusiv condițiile referitoare la viza de lungă ședere tip D/AM1 sau dacă pot intra și sub incidența regimului juridic aferent vizei tip D/AM2. Prin urmare, ar fi necesare clarificări suplimentare.</i>	KPMG Romania

39	<p>Art. 27, alin. 2</p> <p>(2) Cererea pentru autorizare prevăzută la alin. (1) este însoțită de extrasul de cont din care reiese constituirea depozitului prevăzut la art. 25 alin. (1) eliberat de Trezoreria Statului) sau de scrisoarea de garanție eliberată de instituția bancară din România bancară, cu cel mult 30 zile înainte de data depunerii cererii, în cuantumul prevăzut la art. 25 alin. (2) precum și de declarații pe propria răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 24 alin. (1), semnate cu semnătură electronică calificată de către reprezentanții legali, precum și administratorii, asociații sau acționarii care dețin cel puțin 10% din acțiuni.</p>	<p>Art. 27, alin. 2</p> <p>(2) Cererea pentru autorizare prevăzută la alin. (1) este însoțită de extrasul de cont din care reiese constituirea depozitului prevăzut la art. 25 alin. (1), eliberat de Trezoreria Statului, sau de scrisoarea de garanție bancară eliberată de o instituție bancară din România cu cel mult 30 de zile înainte de data depunerii cererii, în cuantumul prevăzut la art. 25 alin. (2), precum și de o declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal din care să rezulte îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 24 alin. (1), semnată cu semnătură electronică calificată.</p>	<p>Modificările propuse vizează simplificarea și eficientizarea procedurii de autorizare a agențiilor de plasare.</p>	<p>ManpowerGroup</p>
40	<p>Art. 30, alin. 1 si 2</p> <p>(1) Autorizația acordată în condițiile prezentei ordonanțe de urgență se suspendă de către Agenția Națională</p>	<p>Art. 30, alin. 1 si 2</p> <p>(1) Autorizația acordată în condițiile prezentei ordonanțe de urgență poate fi suspendată de către Agenția Națională</p>	<p>Modificările propuse urmăresc asigurarea unui regim de suspendare proporțional și predictibil pentru agențiile de plasare, prin corelarea măsurii cu existența unor încălcări grave și imputabile.</p>	<p>ManpowerGroup</p>

<p>pentru Ocuparea Forței de Muncă, dacă pe perioada de valabilitate prevăzută la art. 29 alin. (2) se constată următoarele:</p> <p>a) într-un interval de șase luni consecutive, inspectorii de muncă stabilesc faptul că mai mult de 10 % din străinii plasați și încadrați pe locurile de muncă vacante nu îndeplinesc cerințele privind calificarea și/sau aptitudinile profesionale necesare ocupării locului de muncă, potrivit legislației muncii pentru funcția, meseria sau ocupația din contractul individual de muncă și/sau nu îndeplinesc condițiile de autorizare prevăzute de lege pentru ocuparea locurilor de muncă respective;</p> <p>b) în contractul individual de muncă nu au fost incluse elementele prevăzute în oferta fermă de locuri de muncă, aspect constatat de către inspectorii de muncă;</p> <p>c) nu a fost reîntregită garanția financiară în termenul prevăzut la art.</p>	<p>pentru Ocuparea Forței de Muncă, numai în cazul constatării unor încălcări grave, repetate și imputabile agenției de plasare, pe perioada de valabilitate prevăzută la art. 29 alin. (2), în următoarele situații:</p> <p>a) într-un interval de șase luni consecutive, inspectorii de muncă constată, prin acte administrative motivate, că mai mult de 10% din străinii plasați și încadrați nu îndeplinesc cerințele privind calificarea și/sau aptitudinile profesionale din culpa agenției de plasare, cu excluderea situațiilor generate de informații eronate furnizate de angajator sau de străin;</p> <p>b) în contractele individuale de muncă nu au fost incluse elementele esențiale prevăzute în oferta fermă de locuri de muncă, în măsura în care această omisiune este imputabilă agenției de plasare și a fost constatată definitiv de către inspectorii de muncă;</p> <p>c) garanția financiară nu a fost reîntregită după expirarea termenului de remediere</p>		
---	---	--	--

<p>26 alin. (7), aspect constatat de către personalul din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;</p> <p>d) agenția de plasare a străinilor nu a notificat în platforma electronică modificarea sediului social, deschiderea, schimbarea sau închiderea punctelor de lucru, după caz, potrivit art. 29 alin. (4);</p> <p>e) agenția de plasare nu mai îndeplinește condițiile prevăzute la art. 24 alin. (1) lit. a);</p> <p>f) pentru mai mult de 20% din străinii plasați pentru care s-a depus cererea unică, în ultimele 6 luni, a fost refuzată acordarea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă;</p> <p>g) pentru mai mult de 20% din străinii plasați a fost soluționată negativ</p>	<p>prevăzut la art. 26 alin. (7), din motive imputabile agenției de plasare;</p> <p>d) agenția de plasare a străinilor nu a notificat în platforma electronică modificarea sediului social ori a punctelor de lucru într-un termen rezonabil, fără a justifica această omisiune, potrivit art. 29 alin. (4);</p> <p>e) agenția de plasare nu mai îndeplinește condiția prevăzută la art. 24 alin. (1) lit. a), fără a face dovada achitării sau eşalonării obligațiilor fiscale potrivit legii;</p> <p>f) pentru mai mult de 20% din străinii plasați, în ultimele 6 luni, a fost refuzată acordarea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă din motive imputabile agenției, cu excluderea refuzurilor generate de cauze externe sau de decizii ale autorităților străine;</p> <p>g) pentru mai mult de 20% din străinii plasați a fost soluționată negativ cererea unică, în ultimele 6 luni, din motive imputabile agenției, potrivit art. 2 lit. uu) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată.</p>		
--	---	--	--

	<p>cererea unică, în ultimele 6 luni, prevăzută la art. 2 lit. uu) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care atrage după sine inadmisibilitatea cererii de viză de lungă ședere pentru angajare în muncă, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (4) lit. d) din aceeași ordonanță de urgență.</p> <p>(2) În situația prevăzută la alin. (1) lit. b)-f), agenția de plasare a străinilor are obligația de a remedia deficiențele care au condus la suspendarea autorizației sau de a solicita încetarea autorizației.</p>	<p>(2) În situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b)-f), suspendarea autorizației poate fi dispusă doar după notificarea prealabilă a agenției de plasare și acordarea unui termen de remediere de minimum 15 zile lucrătoare, cu excepția cazurilor în care încălcarea este gravă și nu poate fi remediată.</p>		
41	<p>Art. 30 alin. (1) lit. f) și g)</p> <p>f) pentru mai mult de 20% din străinii plasați pentru care s-a depus cererea unică, în ultimele 6 luni, a fost refuzată acordarea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă;</p> <p>g) pentru mai mult de 20% din străinii plasați a fost soluționată negativ cererea unică, în ultimele 6 luni,</p>	<p>Solicităm modificarea Art. 30 alin. (1) lit f) și g) după cum urmează:</p> <p>f) pentru mai mult de 40% din străinii plasați pentru care s-a depus cererea unică, în ultimele 6 luni, a fost refuzată acordarea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă;</p> <p>g) pentru mai mult de 40% din străinii plasați a fost soluționată negativ cererea</p>	<p>Apreciam ca procentele de 20 %, ce ar trebui avute în vedere și respectate de agenția de plasare, sunt extrem de mici și ar trebui majorate la cel puțin 40%.</p> <p>Procentul de 20% și modalitatea de determinare a acestuia, prevăzute la lit. f) și g) sunt neclare, interpretabile și nejustificate prin raportare la sancțiunea suspendării</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

	<p>prevăzută la art. 2 lit. uu) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care atrage după sine inadmisibilitatea cererii de viză de lungă ședere pentru angajare în muncă, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (4) lit. d) din aceeași ordonanță de urgență.</p>	<p>unică, în ultimele 6 luni, prevăzută la art. 2 lit. uu) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care atrage după sine inadmisibilitatea cererii de viză de lungă ședere pentru angajare în muncă, potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (4) lit. d) din aceeași ordonanță de urgență.</p>	<p>autorizației si imposibil de cuantificat ori monitorizat de către agenție. Respingerea unei cereri unice sau de viza poate avea motive sau cauze independente de agenția de plasare, pentru care aceasta nu ar trebui sancționata (Ex: date, informații ori documente incorecte furnizate de străin, răzgândirea străinului cu privire la obținerea vizei, neprezentare la programare de viza, identificarea de către autorități a unor probleme legate de străin pe care agenția nu le poate verifica sau la care nu are acces, etc.).</p> <p>Pe de alta parte, stabilirea procentuala a restricției apare total nejustificata si discriminatorie pentru agențiile cu proiecte de recrutare mai mici si care intr-un anumit interval de 6 luni mediază spre exemplu 20 de străini in raport cu alta agenție care mediază 3000 de străini.</p> <p>Pentru aceste considerente solicitam majorarea procentelor la 40%, efectul fiind acela al reducerii expunerii agenției la riscul de a-i fi suspendata autorizația.</p>	
--	--	---	---	--

<p>42</p>	<p>Art. 32, alin. 1, literele a) si d)</p> <p>(1) Autorizația agenției de plasare a străinilor, acordată în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, se retrage de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în următoarele situații:</p> <p>a) atunci când se constată nerespectarea prevederilor art. 23 alin. (2)-(6);</p> <p>d) mai mult de 20% din lucrătorii străini plasați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, se află într-una din următoarele situații:</p>	<p>Art. 32, literele a) si d)</p> <p>(1) Autorizația agenției de plasare a străinilor, acordată în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, poate fi retrasă de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă numai în cazul constatării unor încălcări grave, definitive și imputabile agenției, după acordarea dreptului la remediere, după caz, în următoarele situații:</p> <p>a) nerespectarea gravă sau repetată, imputabilă agenției de plasare, a prevederilor art. 23 alin. (2)–(6), constatată prin act administrativ definitiv;</p> <p>d) situația în care, pentru mai mult de 20% din lucrătorii străini plasați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe durata oricăror șase luni consecutive, se constată pierderea dreptului de ședere sau a vizei de lungă ședere din motive imputabile agenției de plasare și fără ca aceasta să fi făcut dovada îndeplinirii obligațiilor de diligență legală</p>	<p>Modificările propuse urmăresc asigurarea proporționalității și a securității juridice în aplicarea măsurii retragerii autorizației, prin corelarea acesteia cu existența unor încălcări grave, definitive și imputabile agenției de plasare.</p>	<p>ManpowerGroup</p>
------------------	--	--	---	----------------------

<p>43</p>	<p>Art. 32 alin. (1) lit. d)</p> <p>d) mai mult de 20% din lucrătorii străini plasați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, se află într-una din următoarele situații:</p> <p>(i) 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Solicitam modificarea Art. 32 alin. (1) lit. d) după cum urmează:</p> <p>d) mai mult de 40% din lucrătorii străini plasați care au încheiat contracte individuale de muncă, pe o perioadă de oricare șase luni consecutive, se află într-una din următoarele situații:</p> <p>(i) 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Appreciam ca procentul de 20 % ce ar trebui avut in vedere si respectat de agenția de plasare in vederea evitării retragerii autorizației este extrem de mic si ar trebui majorat la cel puțin 40%.</p> <p>Modificarea ar trebui avuta in vedere si prin prisma micilor agenții de plasare, care, spre exemplu, au 200 de angajați plasați. Astfel, încălcarea involuntara a acestor prevederi pentru 40 de salariați ar conduce in mod direct la imposibilitatea de s-si mai continua activitatea (retragerea autorizației), limitare care in opinia noastră este excesiva si nejustificata.</p>	<p>Agencia de Servicii Professional & Prohuman APT</p>
------------------	--	---	--	---

44	<p>Art. 32 alin. (4)</p> <p>(4) În cazul retragerii autorizației pentru situațiile prevăzute la alin. (1), garanția financiară prevăzută la art. 25 alin. (1) se face venit la bugetul de stat.</p>	<p>Solicitam modificarea Art. 32 alin. (4) după cum urmează</p> <p>(4) În cazul retragerii autorizației pentru situațiile prevăzute la alin. (1), garanția financiară prevăzută la art. 25 alin. (1) se face venit la bugetul de stat.</p> <p>(4) Contractele de munca ale străinilor plasați de agenția de plasare, a cărei autorizație a fost retrasă în condițiile prezentei Ordonanțe de urgență, continua să își producă efecte până la data încetării lor din orice motiv. Obligațiile și răspunderile, prevăzute de prezenta Ordonanță de urgență în sarcina agenției de plasare, rămân în vigoare și după retragerea autorizației acesteia, pentru o perioadă de 2 ani calculată de la data încetării din orice motiv a contractelor de munca ale străinilor plasați anterior.</p>	<p>Apreciam ca scopul actului normativ și al reglementărilor nu ar trebui să fie acela de a executa depozitul de garanție constituit de agenție, ci acela de a proteja și interesele cetățenilor străini plasați, cât și de a evita expunerea acestor lucrători la eventuale riscuri și prejudicii care nu li se datorează.</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>
45	<p>Art. 33 alin. (1) lit. a)</p> <p>a) la schimbarea activității principale în termen de 15 zile de la data înscrierii</p>	<p>Solicitam modificarea Art. 33 alin. (1) lit. a) după cum urmează:</p> <p>a) la eliminarea activității CAEN 7810 din obiectul de activitate autorizat al persoanei juridice, în termen de 15 zile de</p>	<p>Modificarea este absolut necesară pentru a fi în acord cu modificările propuse la Art. 2 alin. (2) lit. b) pct. i) și ii) de mai sus.</p> <p>Solicitarea se întemeiază pe faptul că anumite categorii de agenți economici,</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

	<p>mențiunii de către Oficiul Național al Registrului Comerțului;</p>	<p>la data înscrierii mențiunii de către Oficiul Național al Registrului Comerțului;</p>	<p>precum agenții de munca temporara autorizați, au alta activitate principala obligatorie potrivit legii (cod CAEN 7820) si trebuie sa beneficieze in mod nediscriminatoriu de posibilitatea de autorizare ca agenție de plasare a străinilor, potrivit Proiectului de OUG, cel puțin in același condiții ca orice alți agenți economici.</p> <p>Inclusiv codul <i>CAEN 7820 Activități ale agențiilor de plasare temporară a forței de muncă și furnizarea altor resurse umane</i> (recodificat Rev. 3 după formatul european) si avut de agenții de munca temporara, plasează aceste entități in sfera celor care se ocupa in mod organizat si autorizat de plasarea de forța de munca si de furnizarea altor resurse umane.</p> <p>In acest context excluderea agenților de munca temporara de la posibilitatea de autorizare ca agenție de plasare cetățeni străini apare ca nejustificata, excesiva si discriminatorie.</p>	
--	---	--	--	--

46	<p>Art. 34 alin. (2)</p> <p>(2) În cazul anulării autorizației, garanția financiară constituită potrivit art. 25 alin. (1) se face venit la bugetul de stat.</p>	<p>Solicitam modificarea Art. 34 alin. (2) după cum urmează</p> <p>(2) În cazul anulării autorizației, garanția financiară constituită potrivit art. 25 alin. (1) se face venit la bugetul de stat.</p> <p>(4) Contractele de munca ale străinilor plasați de agenția de plasare, a cărei autorizație a fost anulată în condițiile prezentei Ordonanțe de urgență continua să își producă efecte până la data încetării lor din orice motiv. Obligațiile și răspunderile prevăzute de prezenta Ordonanță de urgență în sarcina agenției de plasare rămân în vigoare și după anularea autorizației acesteia, pentru o perioadă de 2 ani calculată de la data încetării din orice motiv a contractelor de munca ale străinilor plasați anterior.</p>	<p>Apreciam ca scopul actului normativ și al reglementarilor nu ar trebui să fie acela de a executa cu orice preț depozitul de garanție constituit de agenție, ci acela de a proteja interesele cetățenilor străini plasați, cât și de a evita expunerea acestor lucrători la eventuale riscuri și prejudicii care nu li se datorează.</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>
47	<p>Art. 39, literele a, c, d, e, f, j și k</p> <p>Agenția de plasare a străinilor are următoarele obligații:</p>	<p>Art. 39, literele a, c, d, e, f, j și k</p> <p>Agenția de plasare a străinilor are următoarele obligații, în măsura în care acestea sunt imputabile agenției și pot fi îndeplinite în limitele unei obligații de diligență rezonabilă:</p>	<p>Modificările propuse vizează clarificarea și proporționalizarea obligațiilor agențiilor de plasare, precum și corelarea răspunderii cu faptele imputabile agenției.</p>	<p>ManpowerGroup</p>

<p>a) să presteze serviciile de plasare a străinilor cu respectarea tuturor condițiilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență;</p> <p>c) să se asigure cu privire la includerea în contractul de plasare și în contractul individual de muncă a elementelor prevăzute la art. 6 alin. (1) c)-m) și alin. (2);</p> <p>d) să se asigure că, anterior sosirii în România, străinii plasați la muncă dețin documentele necesare accesului și exercitării dreptului la muncă în România;</p> <p>e) să se asigure că străinii plasați la muncă, cu cel puțin 10 zile anterior sosirii în România, dețin toate informațiile prevăzute la art. 80¹ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările</p>	<p>a) să presteze serviciile de plasare a străinilor cu respectarea condițiilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, fără a răspunde pentru încălcări generate exclusiv de angajator sau de lucrătorul străin;</p> <p>c) să se asigure, în limitele atribuțiilor sale, cu privire la includerea în contractul de plasare a elementelor prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. c)–m) și alin. (2), fără a răspunde pentru conținutul contractului individual de muncă încheiat direct între angajator și lucrător;</p> <p>d) să se asigure, pe baza documentelor prezentate, că anterior sosirii în România străinii plasați la muncă dețin documentele necesare accesului și exercitării dreptului la muncă în România;</p> <p>e) să se asigure că străinii plasați la muncă primesc, cu cel puțin 10 zile anterior sosirii în România, informațiile prevăzute la art. 80¹ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, inclusiv prin mijloace electronice sau alte forme echivalente de comunicare, într-o limbă pe care aceștia o cunosc;</p>		
---	--	--	--

<p>ulterioare, prezentate în limba statului de origine sau într-o limbă pe care aceștia o cunosc;</p> <p>f) să organizeze transportul străinilor plasați la muncă la angajatori din România, de la intrarea pe teritoriul României la locul de muncă al acestora sau la locul de cazare;</p> <p>(j) pe o perioadă de doi ani de la data începerii activității străinilor pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE:</p> <p>(i) să sesizeze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, respectiv Inspectoratul General pentru Imigrări și Inspectia Muncii, după caz, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la constatarea sau sesizarea nerespectării condițiilor ce au stat la baza acordării dreptului de ședere și de muncă, de către angajatori sau de către străinii plasați;</p> <p>(ii) să identifice și să prezinte străinilor plasați, în situația încetării contractului individual de muncă, cel puțin două</p>	<p>f) să organizeze transportul străinilor plasați la muncă numai în cazul în care această obligație a fost asumată contractual;</p> <p>j) pe o perioadă de până la doi ani de la data începerii activității străinilor pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE, fără a garanta menținerea raportului de muncă, următoarele:</p> <p>(i) să sesizeze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul General pentru Imigrări sau Inspectia Muncii, după caz, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data la care a luat cunoștință, cu privire la nerespectarea condițiilor ce au stat la baza acordării dreptului de ședere și de muncă în măsura în care acestea sunt imputabile agenției;</p> <p>(ii) în situația încetării contractului individual de muncă, să acorde sprijin străinului prin identificarea și comunicarea a cel puțin unei oferte de loc de muncă disponibile, fără a garanta ocuparea acesteia; refuzul se consemnează în scris;</p>		
---	--	--	--

	<p>oferte de loc de muncă din „Lista ocupațiilor deficitare”, prevăzută la art. 1 alin. (2); ofertele de muncă se comunică în scris, iar refuzul se consemnează; în caz de refuz nejustificat, agenția notifică Inspectoratul General pentru Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;</p> <p>(iii) să suporte cheltuielile ocazionate de întoarcerea străinului în țara de origine atunci când demersurile întreprinse potrivit pct. (ii) nu au dat rezultat;</p> <p>k) să asigure consilierea administrativă și logistică a străinului, pentru întoarcerea în țara de origine sau într-un alt stat unde are drept de ședere legală;</p>	<p>(iii) să suporte cheltuielile de întoarcere în țara de origine numai în situațiile imputabile agenției, atunci când demersurile prevăzute la pct. (ii) nu au dat rezultat;</p> <p>k) să asigure consilierea administrativă și logistică a străinului pentru întoarcerea în țara de origine sau într-un alt stat unde acesta are drept de ședere legală, fără asumarea costurilor;</p>		
48	Art. 40 alin. (6) și (7)	<p>Se vor elimina prevederile alin. (6) al art. 40</p> <p>Alin. 7 al art. 40 Costurile privind obținerea vizei, transportul și cazarea cad în sarcina străinului, cu excepția situației în care se stabilește altfel prin oferta fermă a angajatorului.</p>	Modificările propuse la art. 40 au ca scop corecta delimitare a obligațiilor lucrătorului străin față de cele ale agenției de plasare și ale angajatorului.	ManpowerGroup

49	<p>Art. 42, alin. 2, lit. c), alin. 3, alin. 5, lit. b) (2) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare lucrător străin plasat, după caz: c) încălcarea prevederilor art. 18 lit. l) și art. 39 lit. c) și i).</p> <p>(3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă: (ii) încălcarea prevederilor art. 18 lit. a) – k) și art. 39 lit. d) –j).</p> <p>(5) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 25.000 lei la 40.000 lei: a) încălcarea prevederilor art. 23 alin. (4)–(6);</p>	<p>Art. 42, alin. 2, lit. c), alin. 3, alin. 5, lit. b) (2) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare lucrător străin plasat, după caz: c) încălcarea prevederilor art. 18 lit. l) și art. 39 lit. c) și i), în măsura în care obligațiile sunt imputabile agenției ori angajatorului, după caz. (3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă: (ii) încălcarea prevederilor art. 18 lit. a)–k) și art. 39 lit. d)–j), cu excluderea situațiilor neimputabile agenției sau generate exclusiv de fapte ale terților. (5) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 25.000 lei la 40.000 lei: a) încălcarea prevederilor art. 23 alin. (4)–(6), numai dacă fapta este săvârșită cu intenție sau din culpă gravă; b) încălcarea prevederilor art. 40 alin. (6) și (7), numai în situațiile imputabile agenției de plasare sau angajatorului, după caz;</p>	<p>Modificările propuse la art. 42 vizează configurarea unui regim sancționator proporțional și echitabil.</p>	<p>ManpowerGroup</p>

	b) încălcarea prevederilor art. 40 alin. (6) și (7);			
50	<p>Art. 45, pct. 2. lit. cc), ee), ff) si gg)</p> <p>cc) lucrător permanent - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator;</p> <p>ee) lucrător sezonier - străinul care își menține reședința principală într-un stat terț, dar locuiește legal și temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat cu un angajator, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor;</p> <p>ff) lucrător transfrontalier - străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv,</p>	<p>Solicitam completarea Art. 45, pct. 2. lit. cc), ee), ff) si gg) după cum urmează:</p> <p>cc) lucrător permanent - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, sau pe durată determinată sau de munca temporara, încheiat cu un angajator;</p> <p>ee) lucrător sezonier - străinul care își menține reședința principală într-un stat terț, dar locuiește legal și temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată determinată sau cu contract de munca temporara, încheiat cu un angajator, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor;</p> <p>ff) lucrător transfrontalier - străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în</p>	<p>Completarea este absolut necesara pentru a evita interpretările ulterioare potrivit cărora, agenții de munca temporara, in calitate de angajatori, nu ar putea angaja lucrători permanenți intermediati de agențiile de plasare a străinilor, lucrători permanenți direct ca angajatori autorizați, lucrători străini înalt calificați sau alte tipuri de lucrători străini potrivit legislației vizate.</p> <p>O astfel de interpretare discriminatorie ar crea un puternic dezechilibru pentru agenții de munca temporara din Romania si ar fi realmente nejustificata, dat fiind rolul semnificativ al acestora pentru dezvoltarea unei piețe a muncii sănătoase, flexibile si cu o contribuție semnificativa la bugetul de stat.</p> <p>De asemenea, corelativ cu Proiectul in cauza si pentru armonizarea cadrului legislativ aplicabil solicitam in mod expres</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

	<p>încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator; gg) lucrător înalt calificat - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin șase luni, care deține competențe profesionale superioare și îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare;</p>	<p>zona de frontieră a statului respectiv, încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, sau pe durată determinată sau de munca temporara, încheiat cu un angajator;</p> <p>gg) lucrător înalt calificat - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, sau pe durată determinată sau de munca temporara de cel puțin șase luni, care deține competențe profesionale superioare și îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare;</p>	<p>adoptarea unei Hotărâri de Guvern pentru eliminarea restricției prevăzute la art. 2 alin. (2) din Hotărârea de Guvern 1256/2011 care arată ca „Pot fi încadrați la un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu <u>domiciliul ori reședința</u> în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii” prevede absolut restrictiva și discriminatorie pentru agenții de munca temporara din Romania prin raportare la orice alta categorie de angajatori.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui sa își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet si la timp prin intermediul agenților de munca temporara autorizați, pentru o medie anuala de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea și sporirea acestor resurse și nu acte normative restrictive sau care</p>	
--	---	--	--	--

			omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.	
51	<p>Art. 45, pct. 11., art. 27¹ alin. 3 lit. a) si alin. (4) lit a)</p> <p>art. 27¹ alin. 3 lit. a) a) au încadrat în muncă un străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 6 luni;</p> <p>art. 27¹ alin. 4 lit. a) a) contractul individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 6 luni în care să se precizeze salariul, care să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial mediu brut;</p>	<p>Solicitam completarea/modificarea Art. 45, pct. 11., art. 27¹ alin. 3 lit. a) după cum urmează:</p> <p>art. 27¹ alin. 3 lit. a) a) au încadrat în muncă un străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată, sau pe durată determinată sau de munca temporara de cel puțin 6 luni;</p> <p>art. 27¹ alin. 4 lit. a) a) contractul individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată, sau pe durată determinată sau de munca temporara de cel puțin 6 luni în care să se precizeze salariul, care să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial mediu brut;</p>	<p>Completarea este absolut necesara pentru a evita interpretările ulterioare potrivit cărora, agenții de munca temporara, in calitate de angajatori, nu ar putea angaja lucrători permanenți intermediati de agențiile de plasare a străinilor, lucrători permanenți direct ca angajatori autorizați, lucrători străini înalt calificați sau alte tipuri de lucrători străini potrivit legislației vizate.</p> <p>O astfel de interpretare discriminatorie ar crea un puternic dezechilibru pentru agenții de munca temporara din Romania si ar fi realmente nejustificata, dat fiind rolul semnificativ al acestora pentru dezvoltarea unei piețe a muncii sănătoase, flexibile si cu o contribuție semnificativa la bugetul de stat.</p> <p>De asemenea, corelativ cu Proiectul in cauza si pentru armonizarea cadrului legislativ aplicabil solicitam in mod expres adoptarea unei Hotărâri de Guvern pentru eliminarea restricției prevăzute la art. 2</p>	<p>Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>

			<p>alin. (2) din Hotărârea de Guvern 1256/2011 care arata ca „<i>Pot fi încadrați la un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu domiciliul ori reședința în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii</i>” prevedere absolut restrictiva si discriminatorie pentru agenții de munca temporara din Romania prin raportare la orice alta categorie de angajatori.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui sa își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet si la timp prin intermediul agenților de munca temporara autorizați, pentru o medie anuala de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea si sporirea acestor resurse si nu acte normative restrictive sau care omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.</p>	
--	--	--	---	--

52	<p>Art. 45, pct. 11., art. 27² alin. (5), alin. (6) lit. a), alin. (7) lit. a) si alin. (11) lit. a)</p> <p>art. 27² alin. (5), Contractul individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată, înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025, conține, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, următoarele: (...)</p> <p>art. 27² alin. (6) lit. a) a) străinul este încadrat în muncă cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025, în care se precizează salariul, care să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial minim brut garantat în plată;</p>	<p>Solicitam completarea/modificarea Art. 45, pct. 11., art. 27² alin. (5), alin. (6) lit. a), alin. (7) lit. a) si alin. (11) lit. a) după cum urmează:</p> <p>art. 27² alin. (5), Contractul individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată, sau determinată sau de munca temporara, înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025, conține, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, următoarele: (...)</p> <p>art. 27² alin. (6) lit. a) a) străinul este încadrat în muncă cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată sau de munca temporara înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025, în care se precizează salariul, care să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial minim brut garantat în plată;</p>	<p>Completarea este absolut necesara pentru a evita interpretările ulterioare potrivit cărora, agenții de munca temporara, in calitate de angajatori, nu ar putea angaja lucrători permanenți intermediati de agențiile de plasare a străinilor, lucrători permanenți direct ca angajatori autorizați, lucrători străini înalt calificați sau alte tipuri de lucrători străini potrivit legislației vizate.</p> <p>O astfel de interpretare discriminatorie ar crea un puternic dezechilibru pentru agenții de munca temporara din Romania si ar fi realmente nejustificata, dat fiind rolul semnificativ al acestora pentru dezvoltarea unei piețe a muncii sănătoase, flexibile si cu o contribuție semnificativa la bugetul de stat.</p> <p>De asemenea, corelativ cu Proiectul in cauza si pentru armonizarea cadrului legislativ aplicabil solicitam in mod expres adoptarea unei Hotărâri de Guvern pentru eliminarea restricției prevăzute la art. 2 alin. (2) din Hotărârea de Guvern 1256/2011 care arata ca „Pot fi încadrați la</p>	<p>AF Agenția de Servicii Professional & Prohuman APT</p>
----	--	--	---	--

	<p>art. 27² alin. (7) lit. a) a) contractul individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025, în care să se precizeze, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil:</p> <p>art. 27² alin. (11) lit. a) a) angajatorul a încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată, un străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România, care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv, și îi plătește un salariu cel puțin la nivelul câștigului salarial minim brut garantat în plată;</p>	<p>art. 27² alin. (7) lit. a) a) contractul individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată sau de munca temporara, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025, în care să se precizeze, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil:</p> <p>art. 27² alin. (11) lit. a) a) angajatorul a încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată, sau determinată sau de munca temporara, un străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România, care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv, și îi plătește un salariu cel puțin la nivelul câștigului salarial minim brut garantat în plată;</p>	<p><i>un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu domiciliul ori <u>resedința</u> în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii”</i> prevedere absolut restrictiva și discriminatorie pentru agenții de munca temporara din Romania prin raportare la orice alta categorie de angajatori.</p> <p>Prin actele normative adoptate statul roman ar trebui sa își protejeze sursele de fonduri substanțiale la bugetul de stat, asigurate complet și la timp prin intermediul agenților de munca temporara autorizați, pentru o medie anuala de 30.000 – 50.000 de salariați temporari (conform date oficiale Inspekția Muncii) gestionați de aceștia. Statul roman ar trebui sa adopte acte normative care sa conducă la dezvoltarea și sporirea acestor resurse și nu acte normative restrictive sau care omit ori ignora cu desăvârșire acest segment al pieței muncii.</p>	
--	--	---	--	--

53	Art. 27 ¹ alin. (1) lit. e): „e) cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă.”		<i>Formularea actuală a lit. e) este ambiguă, întrucât nu rezultă clar dacă cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia le sunt aplicabile exclusiv condițiile referitoare la viza de lungă ședere tip D/AM1 sau dacă pot intra și sub incidența regimului juridic aferent vizei tip D/AM2. Prin urmare, ar fi necesare clarificări suplimentare.</i>	KPMG Romania
54	Art. 27 ¹ alin. (6): „Prin competențe profesionale superioare în sensul alin. (5) lit. b) se înțelege deținerea de cunoștințe, aptitudini și competențe atestate prin cel puțin 5 ani de experiență profesională de un nivel comparabil cu calificările dobândite în cadrul învățământului superior și care sunt relevante pentru profesia sau pentru sectorul specificat în contractul individual de muncă sau în oferta fermă de angajare.”	Art. 27 ¹ alin. (6): „Prin competențe profesionale superioare în sensul alin. (5) lit. b) se înțelege deținerea de cunoștințe, aptitudini și competențe atestate prin cel puțin 5 ani de experiență profesională de un nivel comparabil cu calificările dobândite în cadrul învățământului superior și care sunt relevante pentru profesia sau pentru sectorul specificat în contractul individual de muncă sau în oferta fermă de angajare, dovedită prin contracte individuale de muncă, adeverințe emise de foști angajatori sau alte documente justificative echivalente. ”	<i>Definiția actuală nu precizează modalitățile concrete de dovedire a experienței profesionale, ceea ce poate genera interpretări divergente și practici neunitare la nivelul autorităților competente. Introducerea expresă a principalelor mijloace de probă (contracte individuale de muncă, adeverințe emise de foști angajatori sau documente justificative echivalente) conferă claritate și previzibilitate procedurii, facilitează verificarea de către autorități și asigură un tratament uniform al solicitanților, în conformitate cu principiile securității juridice și transparenței.</i>	KPMG Romania
55	Art. 132 ¹ – Încadrarea în muncă în alte situații	Art. 132 ¹ alin. (1) lit. n): „n) străinii, posesori ai unui permis de	<i>Textul actual nu precizează în mod explicit modalitatea de încadrare în muncă (normă</i>	KPMG Romania

	Alin. (1) lit. n): „n) străinii, posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei în calitate de membrii de familie ai unui cetățean străin.”	ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei în calitate de membrii de familie ai unui cetățean străin, care pot fi încadrați în muncă în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial, pe toată perioada de valabilitate a permisului de ședere.	<i>întreagă sau timp parțial) și nici raportul dintre durata contractului de muncă și perioada de valabilitate a permisului de ședere temporară, ceea ce poate genera interpretări divergente în practică. Introducerea unei clarificări exprese privind posibilitatea încadrării cu normă întreagă sau cu timp parțial, pe durata valabilității permisului, asigură previzibilitatea regimului juridic aplicabil acestor străini și permite o aplicare unitară a normei de către autorități și angajatori.</i>	
56	Art. 49 alin. (2): „(2) Cererile pentru avize de angajare sau de detașare programate în aplicația prevăzută la art. 2 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2007 privind înființarea Inspectoratului General pentru Imigrări prin reorganizarea Autorității pentru străini și a Oficiului Național pentru Refugiați, precum și modificarea și completarea unor acte normative, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 347/2007, cu modificările și completările ulterioare,	Art. 49 alin. (2): „(2) Cererile pentru avize de angajare sau de detașare programate în aplicația prevăzută la art. 2 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2007 privind înființarea Inspectoratului General pentru Imigrări prin reorganizarea Autorității pentru străini și a Oficiului Național pentru Refugiați, precum și modificarea și completarea unor acte normative, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 347/2007, cu modificările și completările ulterioare, sau depuse la formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări și	<i>Stabilirea termenului de 31.05.2026 ca dată limită pentru aplicarea legislației anterioare nu ține seama de existența unor cereri deja programate în aplicația IGI pentru lunile următoare, precum și de faptul că fluxul de programări se întinde în mod curent pe perioade mai lungi. Menținerea acestei date ar genera un blocaj considerabil în soluționarea cererilor și ar afecta în mod negativ atât angajatorii, cât și solicitanții. Extinderea termenului până la 31.12.2026 permite soluționarea tuturor cererilor depuse sau programate în baza reglementării vechi și</i>	KPMG Romania

	sau depuse la formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări și înregistrate până la data de 31.05.2026 se soluționează potrivit dispozițiilor legislației aplicabile anterior intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.”	înregistrate până la data de 31.05.2026 31.12.2026 se soluționează potrivit dispozițiilor legislației aplicabile anterior intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.”	<i>asigură o tranziție graduală și coerentă către noul regim normativ.</i>	
57	Art. 49 alin. (3): „(3) Străinii pot solicita viza de lungă ședere pentru angajare în muncă, respectiv viza de lungă ședere pentru detașare în baza avizelor de angajare sau de detașare, după caz, emise anterior intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență și a celor emise în baza cererilor prevăzute la alin.(1) și (2), în termen de 180 de zile de la data obținerii avizului de către angajator, respectiv de către beneficiarul prestării de servicii, dar nu mai târziu de 31.08.2026.”	Art. 49 alin. (3): „(3) Străinii pot solicita viza de lungă ședere pentru angajare în muncă, respectiv viza de lungă ședere pentru detașare în baza avizelor de angajare sau de detașare, după caz, emise anterior intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență și a celor emise în baza cererilor prevăzute la alin. (1) și (2), în termen de 180 de zile de la data obținerii avizului de către angajator, respectiv de către beneficiarul prestării de servicii, dar nu mai târziu de 31.08.2026 30.06.2027 .”	<i>Reglementarea trebuie să permită utilizarea efectivă a tuturor avizelor emise în perioada de tranziție, asigurând posibilitatea solicitării vizei în termenul de 180 de zile de la data obținerii fiecărui aviz. Pentru avizele emise spre finalul perioadei de depunere/programare, este necesar ca termenul-limită calendaristic pentru depunerea cererilor de viză să fie stabilit astfel încât să nu restrângă în fapt acest interval de 180 de zile, permițând derularea completă a procedurii aviz-viză pentru toate cazurile.</i>	KPMG Romania
58	Titlul II Modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare		Având în vedere complexitatea și amploarea reglementărilor introduse prin Titlul II, care urmăresc instituirea unui cadru coerent și unitar privind accesul, șederea și dreptul de muncă al străinilor pe teritoriul României, solicitam completarea acestuia prin	ManpowerGroup

			<p>inclusiunea expresă a posibilității ca agenții de muncă temporară să acționeze în calitate de angajatori ai lucrătorilor străini. O astfel de completare este necesară pentru asigurarea corelării cu legislația muncii, care recunoaște agenției de muncă temporară calitatea de angajator și titular al contractului de muncă temporară, precum și pentru evitarea unor interpretări neunitare în practică cu privire la procedurile de obținere a vizei și a permisului de ședere. Totodată, munca temporară reprezintă un instrument esențial pentru acoperirea deficitului de forță de muncă și pentru flexibilizarea pieței muncii, iar excluderea implicită a acestui mecanism ar limita nejustificat accesul legal al străinilor la muncă și ar afecta capacitatea angajatorilor de a răspunde nevoilor economice reale, în condiții de legalitate și predictibilitate.</p>	
59	Articol lipsa in proiect	<p>Propunere pentru adaugarea unui nou articol:</p> <p>„Străinii care dețin un drept valabil de ședere și muncă la data intrării în vigoare nu intra sub incidenta condiției prevăzute la art. 1 alin. (3) pentru întreaga durata a raportului de muncă”</p>	<p>Problema pe care am identificat-o este lipsa acoperirii situației juridice a cetățenilor străini care au obținut un drept de ședere și de muncă anterior intrării în vigoare a ordonanței în cauză, dar și situația celor care se afla în ipoteza prelungirii contractelor/vizelor de muncă, precum și a celor care se afla acum în proces de obținere a acestora.</p>	Ford Otosan Romania SRL

			Se impune introducerea unui articol care sa reglementeze aceste situatii pentru asigurarea continuitatii operationale.	
60	Coroborarea dispozițiilor art. 8, art. 10, art. 12 și art. 13 alin. (2)	Caracterul disproporționat al sancțiunilor rezultă în special din coroborarea dispozițiilor art. 10, art. 12 și art. 13 alin. (2), care conduc la sancțiuni de tip blocaj administrativ sau pierdere a dreptului de angajare, fără instituirea unui mecanism gradual, fără termen de remediere și fără evaluarea circumstanțelor concrete.	Se propune completarea dispozițiilor menționate cu introducerea unui termen de remediere de minimum 30 de zile anterior aplicării oricărei măsuri restrictive (refuz, suspendare, retragere drept), în vederea respectării principiului proporționalității.	Ford Otosan Romania SRL