

TABEL AMENDAMENTE CONSOLIDAT

rezultat ca urmare a observațiilor primite în perioada de transparență decizională din perioada 30.03.2026-08.04.2026

Proiect de Ordonanță de urgență a Guvernului privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
1	AFSRU	Art. 1 alin. (4)	Actualizarea trimestrială a „Listei ocupațiilor deficitare” și introducerea posibilității ca angajatorii să solicite motivat includerea unor ocupații în listă.	NU	Forma actuală a proiectului prevede deja că lista se elaborează și se actualizează semestrial „sau de câte ori se impune”, ceea ce conferă autorității publice flexibilitatea necesară pentru intervenții ori de câte ori se modifică nevoile din piață. „Lista ocupațiilor deficitare” reprezintă un instrument de politică publică întemeiat pe indicatori obiectivi, pe informații furnizate de instituțiile competente și pe consultarea partenerilor sociali, nu mecanism de validare punctuală a solicitărilor individuale ale operatorilor economici. Introducerea în actul primar a unui drept individual de inițiere a completării listei ar altera caracterul obiectiv și macroeconomic al criteriului de deficit și ar afecta coerența mecanismului de admitere a lucrătorilor din state terțe
2	AFSRU	Art. 2 alin. (2) lit. b) pct. i)-ii)	Permișiunea ca agenția de plasare să aibă codul CAEN 7810 ca activitate principală sau secundară autorizată, inclusiv pentru agenții de muncă temporară.	NU	Exigența ca activitatea principală a entității autorizate să fie cea de plasare a forței de muncă este una deliberată și urmărește specializarea funcțională, trasabilitatea și asumarea unei răspunderi profesionale clare în legătură cu recrutarea și plasarea lucrătorilor din state terțe. Obiectul de reglementare al proiectului este distinct de cel al agenților de muncă temporară. Acceptarea activității secundare ar permite diluarea responsabilităților specifice și ar facilita utilizarea unor structuri hibride, contrar opțiunii de politică legislativă a proiectului. Nici principiul liberei concurențe nu este încălcat, întrucât condiția este una generală, obiectivă și aplicabilă uniform tuturor solicitanților.
3	AFSRU	Art. 3 / Art. 4	Introducerea unor trimiteri exprese la categoriile de angajatori care pot încadra în muncă străinii prevăzuți la art. 27 ¹ din OUG nr. 194/2002.	NU	Regimul categoriilor de străini corespunzătoare parcursului pentru viza de tip D/AM1 este deja reglementat expres în Titlul II al proiectului, prin noile dispoziții ale art. 27 ¹ din OUG nr. 194/2002, iar art. 4 alin. (2) din proiect delimitează deja categoriile exceptate de la obligația înregistrării în platformă. Reluarea acestor soluții normative în art. 3 sau art. 4 ar genera paralelism legislativ și ar afecta cerințele de sistematizare și concizie prevăzute de Legea nr. 24/2000. Din punct de vedere al tehnicii legislative, este preferabilă menținerea unei distribuiri clare a normelor între dispozițiile-cadru ale ordonanței și normele speciale introduse în OUG nr. 194/2002.
4	AFSRU	Art. 5 alin. (1) lit. b)	Echivalarea activității agenților de muncă temporară cu îndeplinirea condiției vechimii de minimum un an în domenii compatibile cu ocupațiile deficitare.	NU	Condiția prevăzută de art. 5 alin. (1) lit. b) privește angajatorul care accesează mecanismul de înregistrare pentru a încadra în muncă, în nume și în beneficiu propriu, lucrători străini. Transformarea experienței de punere la dispoziție a salariaților temporari într-o ficțiune legală echivalentă cu vechimea cerută de proiect ar reintroduce, pe cale indirectă, plasarea lucrătorilor în beneficiul altor angajatori, pe care proiectul îl exclude în mod deliberat. Solicitarea privind modificarea HG nr. 1256/2011 excedează, în plus, obiectului și limitelor prezentului proiect de ordonanță de urgență.
5	AFSRU	Art. 8 alin. (6)	Instituirea unui termen de grație de 60 de zile pentru obligațiile fiscale restante înainte de suspendarea înregistrării în platformă.	NU	Lipsa obligațiilor restante la bugetul general consolidat constituie o condiție de eligibilitate și de integritate fiscală. Proiectul conține deja un mecanism rezonabil de remediere: suspendarea încetează de îndată ce obligațiile sunt achitate sau eşalonate, conform legii. Introducerea unui termen de grație ar relativiza exigența de conformare fiscală și ar diminua eficiența filtrului de înregistrare. Împrejurările individuale invocate de emitent nu justifică, la nivel normativ, slăbirea unei condiții generale de acces la un regim special de recrutare a lucrătorilor din state terțe.
6	AFSRU	Art. 10	Clarificarea faptului că obligația de a încheia contract cu o agenție de plasare revine angajatorului înregistrat, nu angajatorului autorizat.	NU	În forma actuală a textului reiese faptul că obligația de a încheia contract de prestări servicii cu agenția de plasare privește angajatorul înregistrat nu și angajatorul autorizat.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
7	AFSRU	Art. 11 alin. (5)	Exceptarea agenților de muncă temporară de la interdicția ca angajatorul autorizat să încadreze străini în beneficiul altor angajatori.	NU	Interdicția prevăzută de art. 11 alin. (5) este un element structural al proiectului și exprimă opțiunea normativă potrivit căreia ruta angajatorului autorizat este o excepție strictă, destinată exclusiv încadrării în muncă în beneficiul propriu. Acceptarea excepției propuse ar anula distincția dintre angajatorul autorizat și agenția de plasare și ar reintroduce, pe cale indirectă, leasingul de personal pentru lucrători care au urmat procedura vizei de tip D/AM2, contrar finalității de protecție și control urmărite de proiect. Dispozițiile Codului muncii privind munca temporară reprezintă dreptul comun și nu împiedică să se instituie, prin lege specială, un regim diferit pentru accesul resortisanților din state terțe pe piața muncii.
8	AFSRU	Art. 12 alin. (1) lit. c)	Reducerea vechimii necesare pentru angajatorul autorizat de la 36 la 12 luni și asimilarea experienței agenților de muncă temporară.	DA	Se preia partial.
9	AFSRU	Art. 12 alin. (1) lit. f)	Limitarea condiției negative privind sancțiunile la cazurile în care a fost aplicată amendă, nu și avertisment.	NU	Condiția prevăzută de art. 12 alin. (1) lit. f) are caracter preventiv și de integritate, iar nu exclusiv punitiv. În materiile vizate – muncă nedeclarată, securitate și sănătate în muncă, respectiv contravenții relevante în materia regimului străinilor – chiar și aplicarea avertismentului atestă constatarea unei neconformități legale, relevantă pentru evaluarea încrederii ce poate fi acordată operatorului economic care solicită acces la un regim special și excepțional. O diferențiere exclusiv după tipul sancțiunii ar relativiza standardul de diligență pe care proiectul urmărește să îl impună și ar reduce eficiența filtrului de autorizare.
10	AFSRU	Art. 13 alin. (2)	Reconfigurarea garanției financiare a angajatorului autorizat în funcție de numărul efectiv de lucrători activi și excluderea foștilor angajați pentru care nu s-a executat garanția.	NU	Garanția financiară aferentă angajatorului autorizat este legată de capacitatea autorizată și de ansamblul obligațiilor pe care aceasta trebuie să le acopere, inclusiv obligații care pot deveni exigibile ulterior încetării individuale a anumitor raporturi de muncă. O recalculare continuă, exclusiv prin raportare la numărul curent de lucrători activi, ar afecta disponibilitatea efectivă a garanției și ar complica în mod excesiv mecanismul de verificare și executare. În plus, criteriul propus de emitent nu oferă suficientă previzibilitate și ar genera dificultăți operaționale în stabilirea momentului și întinderii diminuării garanției.
11	AFSRU	Art. 13 alin. (5)	Eliminarea executării integrale a garanției financiare în situația pierderii dreptului de a solicita o nouă autorizație.	NU	Executarea integrală a garanției financiare în cazurile grave prevăzute de art. 19 este consonantă cu natura regimului instituit, care conferă angajatorului autorizat acces la o derogare de la regula intermedierei prin agenție, în schimbul asumării unui nivel superior de responsabilitate și bonitate. În aceste situații, s-a înțeles să atașeze pierderii dreptului de acces la regimul excepțional și consecința patrimonială a executării integrale a garanției, tocmai pentru a preveni utilizarea abuzivă sau neconformă a mecanismului. Limitarea executării doar la anumite ipoteze particulare ar reduce forța preventivă a normei.
12	AFSRU	Art. 13 alin. (6)	Clarificarea expresă că obligația de menținere a garanției aparține doar angajatorului autorizat și limitarea cuantumului acesteia la contractele în derulare plus angajările planificate.	NU	În ceea ce privește prima teză, completarea este inutilă, întrucât art. 13 este plasat sistematic în secțiunea referitoare la angajatorul autorizat, astfel încât sfera sa de aplicare rezultă fără echivoc din contextul normativ. În ceea ce privește limitarea cuantumului garanției la contractele aflate în derulare, soluția este incompatibilă cu logica reglementării, care condiționează menținerea garanției de existența obligațiilor față de străinii angajați, iar nu exclusiv de existența unor contracte încă active. O asemenea restrângere ar fragiliza mecanismul de acoperire a riscurilor și ar crea dificultăți serioase de verificare și executare.
13	AFSRU	Art. 18 lit. j)	Limitarea la 2 ani a obligației angajatorului autorizat de a suporta cheltuielile generate de returnarea sau expulzarea lucrătorilor străini.	NU	Stabilirea unui termen fix de 2 ani ar introduce un criteriu arbitrar, necorelat în mod necesar cu momentul în care obligațiile legale pot deveni efective sau cu momentul în care se constată o situație de ședere ilegală ori de returnare imputabilă lanțului de angajare. Formula actuală – menținerea garanției pe toată perioada în care angajatorul are obligații potrivit ordonanței – este juridic mai adecvată și mai aptă să acopere în mod complet riscurile relevante. O limitare temporală rigidă ar putea conduce la externalizarea costurilor către stat în situații care rămân, în substanță, legate de ruta de acces pe piața muncii gestionată de angajatorul autorizat.
14	AFSRU	Art. 18 lit. l)	Exceptarea agenților de muncă temporară de la interdicția de a angaja străini în beneficiul altor angajatori.	NU	Pentru aceleași considerente expuse la observația nr. 7. Regimul angajatorului autorizat este conceput ca rută de angajare directă, în beneficiu propriu, iar nu ca mijloc de furnizare a forței de muncă către terți. Introducerea unei excepții pentru agenții de muncă temporară ar neutraliza opțiunea de fond a proiectului și ar reintroduce, pe cale

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					indirectă, un model de intermediere pe care proiectul îl exclude în mod deliberat pentru lucrătorii din state terțe recrutați prin procedura D/AM2.
15	AFSRU	Art. 19 alin. (1)	Limitarea la 12 luni a pierderii dreptului angajatorului autorizat de a solicita o nouă autorizație.	NU	Consecința juridică prevăzută la art. 19 alin. (1) nu are natura unei simple sancțiuni temporare, ci exprimă pierderea vocației de a utiliza o rută excepțională de recrutare directă atunci când sunt constatate deficiențe incompatibile cu nivelul de încredere cerut de acest regim. Instituirea unei reabilitări automate după 12 luni, indiferent de natura și gravitatea cauzei care a determinat pierderea dreptului, ar slăbi în mod semnificativ caracterul preventiv al reglementării. În plus, operatorul economic nu este lipsit de orice posibilitate de a recruta lucrători străini, putând utiliza în continuare regimul general de intermediere prin agenții autorizate.
16	AFSRU	Art. 19 alin. (1) lit. c)	Majorarea de la 20% la 40% a pragului de incidență a situațiilor de pierdere a șederii/dreptului de viză în cazul angajatorului autorizat.	NU	Pragul de 20% reprezintă un indicator de performanță și conformare calibrat tocmai pentru a asigura că ruta angajatorului autorizat rămâne una excepțională și rezervată operatorilor cu un grad ridicat de control și conformare. Majorarea la 40% ar echivala cu tolerarea unei rate foarte ridicate de disfuncționalitate într-un regim care presupune asumarea directă și integrală a responsabilității pentru recrutare și integrare. Argumentul referitor la angajatorii cu un număr redus de lucrători nu justifică ridicarea pragului, ci confirmă faptul că accesul la această derogare trebuie rezervat exclusiv operatorilor care pot gestiona în mod efectiv riscurile aferente.
17	AFSRU	Art. 20 alin. (2)	În cazul anulării autorizației, executarea garanției să fie limitată la cazurile concrete pentru care aceasta a fost constituită, nu să devină automat venit la bugetul de stat.	NU	Anularea autorizației intervine în ipoteza gravă în care aceasta a fost obținută prin folosirea de informații false, documente false sau falsificate ori prin alte mijloace ilegale. Natura și gravitatea viciului care afectează însuși titlul de autorizare justifică un tratament juridic diferit de cel aplicabil situațiilor obișnuite de executare a garanției.
18	AFSRU	Art. 20 – introducerea unor noi alin. (4)-(5)	Menținerea efectelor contractelor individuale de muncă și a obligațiilor angajatorului autorizat după anularea autorizației, până la încetarea contractelor în curs.	NU	În ipoteza anulării autorizației pentru vicii grave de legalitate, proiectul nu poate consacra expres conservarea efectelor unui regim de autorizare obținut nelegal, întrucât o asemenea soluție ar atenua în mod nejustificat efectele juridice ale anulării. În plus, raporturile individuale de muncă încheiate între angajator și lucrătorii străini sunt guvernate de legislația muncii și de legislația privind regimul străinilor, astfel încât o prevedere suplimentară, generică și nediferențiată în cadrul prezentei ordonanțe ar crea confuzie normativă și ar putea valida, indirect, menținerea unor efecte ale unei autorizații anulate.
19	AFSRU	Art. 23 alin. (3)	Asimilarea activității agenților de muncă temporară cu condiția de vechime de minimum un an impusă angajatorilor beneficiari ai contractelor de prestări servicii cu agențiile de plasare.	NU	Condiția prevăzută la art. 23 alin. (3) urmărește să asigure că angajatorul beneficiar al serviciilor de plasare este un operator economic real, cu activitate efectivă și compatibilă cu ocupațiile deficitare pentru care solicită forță de muncă din state terțe. Echivalarea activității de agent de muncă temporară cu această exigență ar reintroduce, pe cale indirectă, logica punerii la dispoziție a lucrătorilor către utilizatori, contrar concepției proiectului. Pentru aceleași motive, solicitarea conexă de modificare a HG nr. 1256/2011 nu poate fi analizată în cadrul prezentului proiect.
20	AFSRU	Art. 25 alin. (7)	Reconfigurarea garanției agenției de plasare în funcție de numărul de lucrători „plasați și gestionați efectiv”, cu excluderea celor care nu mai sunt în gestiune și pentru care nu a intervenit executarea.	NU	Garanția financiară a agenției de plasare este concepută să acopere obligațiile ce decurg din activitatea de plasare pe toată durata în care acestea subzistă, inclusiv după momentul plasării efective, iar nu exclusiv în raport cu un stoc instantaneu de lucrători „gestionați efectiv”. Sintagma propusă de emitent este, în plus, vagă și dificil de verificat obiectiv. Acceptarea unei diminuări dinamice a garanției exclusiv în funcție de astfel de criterii ar afecta previzibilitatea și suficiența mecanismului de acoperire a costurilor publice și a obligațiilor asumate de agenție.
21	AFSRU	Art. 30 alin. (1) lit. f) și g)	Majorarea de la 20% la 40% a pragului de suspendare a autorizației agenției de plasare în caz de refuz al vizei ori soluționare negativă a cererii unice.	DA	Se preia parțial.
22	AFSRU	Art. 32 alin. (1) lit. d)	Majorarea de la 20% la 40% a pragului de retragere a autorizației agenției de plasare pentru situațiile de pierdere a dreptului de ședere sau a vizei.	NU	Spre deosebire de ipotezele de la art. 30, art. 32 alin. (1) lit. d) privește deja consecințe post-plasare cu relevanță directă pentru ordinea publică, integritatea mecanismului de migrație legală și funcționarea regimului de autorizare. Un nivel de peste 20% al unor asemenea situații, calculat pe intervale de 6 luni consecutive, indică deja

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					o disfuncționalitate sistemică incompatibilă cu menținerea autorizației. Ridicarea pragului la 40% ar goli în mare măsură de efect util această normă de protecție.
23	AFSRU	Art. 32 alin. (4)	Înlocuirea soluției de a face garanția venit la bugetul de stat cu o regulă privind continuarea contractelor de muncă ale lucrătorilor plasați și menținerea obligațiilor agenției timp de 2 ani.	NU	Retragerea autorizației agenției de plasare este însoțită, în mod coerent, de consecința patrimonială a executării integrale a garanției. În ceea ce privește continuarea contractelor individuale de muncă, o asemenea prevedere este inutilă în cadrul prezentei ordonanțe, întrucât contractele individuale de muncă există între angajator și lucrătorul străin, nu între agenție și lucrător, iar efectele lor juridice nu sunt, ca regulă, condiționate de menținerea autorizației agenției. Introducerea unui text generic în sensul propus ar crea mai degrabă confuzie decât claritate.
24	AFSRU	Art. 33 alin. (1) lit. a)	Retragerea de drept a autorizației agenției doar la eliminarea codului CAEN 7810 din obiectul autorizat, nu la schimbarea activității principale.	NU	Proiectul condiționează autorizarea agenției de plasare de existența activității principale corespunzătoare codului CAEN 7810, ceea ce exprimă cerința de specializare și identificabilitate a operatorului autorizat. În consecință, schimbarea activității principale reprezintă, în sine, un eveniment juridic relevant care justifică retragerea de drept a autorizației. Acceptarea soluției propuse ar relativiza chiar condiția de fond pe care proiectul o impune la momentul autorizării.
25	AFSRU	Art. 34 alin. (2)	În cazul anulării autorizației agenției, înlocuirea confiscării garanției cu menținerea contractelor în curs și a obligațiilor agenției pentru 2 ani.	NU	Pentru aceleași motive expuse la observația nr. 17, anularea autorizației pentru folosirea de informații ori documente false ori pentru alte mijloace ilegale justifică o consecință patrimonială severă, respectiv pierderea garanției financiare. În plus, menținerea expresă a efectelor unor raporturi juridice legate de o autorizație anulată pentru nelegalitate ar fi incompatibilă cu logica instituției anulării. Cât privește contractele individuale de muncă, acestea sunt supuse regimului juridic propriu și nu justifică introducerea în ordonanță a unui text suplimentar, generic și nediferențiat.
26	AFSRU	Art. 45 pct. 2 lit. cc), ee), ff), gg)	Extinderea definițiilor lucrătorului permanent, sezonier, transfrontalier și înalt calificat pentru a include și contractul de muncă temporară.	NU	Definițiile introduse în OUG nr. 194/2002 sunt construite în acord cu arhitectura proiectului, care presupune, pentru categoriile vizate, existența unui raport de muncă direct între lucrătorul străin și angajatorul care își asumă răspunderea juridică pentru recrutare, integrare și condițiile de muncă. Includerea contractului de muncă temporară ar contraveni opțiunii deliberate a proiectului de a nu permite furnizarea către terți a lucrătorilor din state terțe în cadrul regimului instituit. În plus, pentru categorii precum lucrătorul sezonier sau lucrătorul înalt calificat, definițiile naționale trebuie menținute compatibile cu logica directivelor europene incidente, care sunt structurate în jurul raportului direct cu angajatorul.
27	AFSRU	Art. 45 pct. 11; art. 27 ¹ alin. (3) lit. a) și alin. (4) lit. a)	Extinderea rutei D/AM1 pentru lucrătorii înalt calificați astfel încât să poată fi utilizat și contractul de muncă temporară.	NU	Ruta D/AM1 este configurată în proiect ca o procedură de angajare directă, în care angajatorul își asumă integral responsabilitatea pentru completarea cererii unice și pentru raportul de muncă ce urmează a fi stabilit. În cazul lucrătorilor înalt calificați, această opțiune este, de altfel, în acord cu logica Directivei (UE) 2021/1883, centrată pe raportul direct dintre angajator și lucrătorul înalt calificat. Introducerea contractului de muncă temporară ar dilua această responsabilitate directă și ar crea o abatere de la arhitectura unitară a proiectului.
28	AFSRU	Art. 45 pct. 11; art. 27 ² alin. (5), alin. (6) lit. a), alin. (7) lit. a) și alin. (11) lit. a)	Extinderea rutei D/AM2 pentru lucrătorii permanenți, sezonieri și transfrontalieri astfel încât să poată fi utilizat și contractul de muncă temporară.	NU	Art. 27 ² reglementează accesul pe piața muncii pentru categoriile D/AM2 în cadrul unui model bazat fie pe plasarea realizată de o agenție autorizată, fie pe angajarea directă de către angajatorul autorizat, în ambele ipoteze raportul de muncă fiind unul direct cu angajatorul final. Extinderea acestor dispoziții la contractul de muncă temporară ar reintroduce, pe cale indirectă, punerea la dispoziție a lucrătorilor către utilizatori și ar contraveni expres opțiunilor normative reflectate în art. 11 alin. (5) și art. 18 lit. l). O asemenea modificare ar afecta însăși coerența proiectului și nu poate fi acceptată.
29	FPSC	Observație de principiu nr. 1	Necesitatea unei posibilități de recrutare directă, calibrată pe risc și accesibilă angajatorilor conformi, inclusiv IMM-urilor.	NU	Forma actualizată a proiectului a preluat deja, la nivel de principiu, instituția angajatorului autorizat, ca excepție de la regula generală a intermedierei prin agenție pentru categoria D/AM2. Solicitarea FPSC vizează însă o recalibrare de fond a acestui mecanism, în sensul lărgirii semnificative a accesului și al atenuării condițiilor de eligibilitate, ceea ce ar modifica raportul dintre regulă și excepție și ar slăbi chiar instrumentul de control pe care proiectul îl construiește pentru categoriile vulnerabile de lucrători. În logica notei de fundamentare, recrutarea directă este permisă numai în condiții stricte, tocmai pentru a asigura capacitate administrativă reală, trasabilitate și asumarea unei răspunderi sporite de către angajator.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
30	FPSC	Observație de principiu nr. 2	Existența unui risc de instabilitate și de presiune disproporționată asupra angajatorilor și necesitatea introducerii unor obligații corelative pentru lucrătorul străin.	NU	Proiectul conține deja un set de obligații explicite în sarcina lucrătorului străin, precum și un mecanism de stabilitate minimală a raportului de muncă, corelat cu excepții în cazuri justificate și cu obligații de diligență pentru identificarea unui nou angajator. Solicitarea formulată de FPSC rămâne, în această formă, generică și insuficient determinată normativ, iar transformarea OUG într-un instrument de detaliere exhaustivă a conducerii lucrătorului ar produce suprapuneri cu Codul muncii și cu regimul general al răspunderii contractuale. Din perspectiva proiectului, echilibrul dintre protecția lucrătorului și stabilitatea raportului de muncă este deja stabilit prin art. 28, art. 40 și prin regimul sancționator aferent.
31	FPSC	Art. 7 alin. (1) lit. e) pct. (i), propunere corelativă privind Codul muncii art. 56 și introducerea art. 7 ¹	Transformarea absenței nemotivate de la muncă și de la cazare, timp de 3 zile consecutive, într-o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă și instituirea unei proceduri simplificate, fără cercetare disciplinară prealabilă.	NU	Soluția propusă ar introduce, pe cale specială, o derogare majoră de la regimul general al încetării contractului individual de muncă și de la garanțiile procedurale prevăzute de Codul muncii, fără o fundamentare suficientă în raport cu principiile securității raporturilor de muncă și ale dreptului la apărare. Absența de la locul de muncă și părăsirea spațiului de cazare pot justifica obligații de notificare și reacții administrative rapide, dar nu pot fi transformate, în forma propusă, într-o nouă cauză autonomă de încetare de drept, constatată exclusiv pe baza unui proces-verbal unilateral al angajatorului. Proiectul actual rezolvă în mod adecvat problema prin instituirea obligației de notificare a absenței și prin corelarea acesteia cu regimul șederii, fără a afecta structura de bază a dreptului muncii.
32	FPSC	Articol nou propus – art. 7 ²	Reglementarea expresă a obligației lucrătorului străin de a utiliza și preda corespunzător spațiul de cazare pus la dispoziție de angajator și clarificarea răspunderii materiale pentru deteriorări.	NU	Aspectele privind utilizarea spațiului de cazare, respectarea regulamentelor interne și răspunderea materială pentru prejudiciile imputabile salariatului sunt deja acoperite de dreptul comun al raporturilor de muncă, de regulamentul intern, de convențiile contractuale și de dispozițiile Codului muncii privind răspunderea patrimonială. Introducerea unei reglementări speciale în prezenta OUG ar genera paralelisme normative și ar încălca inutil actul cu dispoziții care nu sunt specifice exclusiv raporturilor de muncă ale străinilor. Regimul primar trebuie să stabilească obligații esențiale de protecție și control, nu să reia, în oglindă, instituții deja consacrate de legislația muncii.
33	FPSC	Articol nou propus – art. 7 ³	Instituirea posibilității de a obliga lucrătorul străin să contribuie, printr-o sumă fixă, la cheltuielile de utilități aferente cazării asigurate de angajator.	NU	Regimul actual al proiectului impune deja transparență deplină cu privire la condițiile de cazare și repartizarea costurilor în oferta fermă și în contractul individual de muncă, iar costul chiriei este plafonat expres pentru a preveni abuzurile. Introducerea unei contribuții fixe suplimentare pentru utilități, în forma propusă, ar crea riscul unor rețineri indirecte și al transferării către lucrător a unor costuri greu verificabile, contrar logicii protective a proiectului. În plus, trimiterea propusă la OUG nr. 25/2014 este neadevădată în contextul noii arhitecturi normative, care abrogă și înlocuiește vechiul cadru în materia admiterii și încadrării în muncă a lucrătorilor din state terțe.
34	FPSC	Art. 12 alin. (1) lit. e) și art. 19 alin. (1) lit. c)	Limitarea pragului de 20% doar la situațiile imputabile angajatorului și excluderea cazurilor care țin exclusiv de voința lucrătorului străin ori de îndeplinirea la timp a obligațiilor de notificare.	NU	În economia proiectului, pragul de 20% nu are exclusiv natura unei sancțiuni de culpă, ci funcționează ca indicator obiectiv de fiabilitate și conformare a angajatorului autorizat în raport cu capacitatea acestuia de a menține legalitatea și stabilitatea circuitului de admitere și angajare. Limitarea sa doar la ipoteze strict imputabile, probate individual, ar goli de eficiență mecanismul preventiv și ar transforma verificarea într-un proces litigios permanent, dificil de administrat. În plus, statutul de angajator autorizat este unul excepțional și presupune asumarea unei răspunderi sporite, inclusiv în planul gestionării efective a raportului de muncă și al menținerii legalității șederii pe parcursul executării acestuia.
35	FPSC	Art. 11, art. 12 alin. (1) lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și art. 19 alin. (1) lit. c)	Relaxarea condițiilor pentru angajatorul autorizat: reducerea vechimii la 12 luni, eliminarea pragului de 100 de salariați, reducerea garanției la 300 euro/străin și recalibrarea condițiilor privind istoricul de conformare.	DA	Se preia parțial.
36	FPSC	Art. 40 alin. (4) și alin. (9)	Eliminarea obligativității schimbării angajatorului prin aceeași agenție după	NU	Menținerea intermedierei prin aceeași agenție pe durata stabilită de proiect servește obiectivului de continuitate a răspunderii, de trasabilitate a parcursului lucrătorului și de menținere a unui punct unic de contact pentru autorități

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
			expirarea perioadei inițiale și extinderea expresă a categoriilor de costuri recuperabile de la lucrătorul străin.		și pentru persoana recrutată. Eliminarea acestei reguli ar slăbi tocmai mecanismul de protecție post-plasare pe care proiectul îl instituie. În ceea ce privește recuperarea costurilor, forma actuală a proiectului preia deja, într-o manieră limitată și proporțională, posibilitatea recuperării unor cheltuieli clar determinate, însă nu poate valida o formulare amplă, susceptibilă să includă costuri administrative și de recrutare ce ar putea fi transferate, în mod indirect, asupra lucrătorului, contrar logicii protective a actului normativ.
37	FPSC	Art. 8 alin. (1) lit. b)	Restrângerea cazurilor relevante pentru suspendarea înregistrării în platformă doar la ipoteza revocării dreptului de ședere și excluderea celorlalte situații în care lucrătorul ajunge în ședere nelegală.	NU	Forma actuală a proiectului nu sancționează arbitrar angajatorul, ci utilizează un indicator obiectiv privind pierderea legalității șederii într-un procent semnificativ al lucrătorilor, tocmai pentru a evalua dacă mecanismul de angajare funcționează în parametri de conformare acceptabili. Limitarea textului doar la cazurile de revocare ar exclude ipoteze relevante, precum expirarea dreptului de ședere după neîndeplinirea obligațiilor corelate raportului de muncă, și ar reduce considerabil eficiența mecanismului preventiv. Obligația de notificare în termen și cooperarea cu autoritățile rămân relevante, dar nu pot transforma într-o situație neutră, din perspectiva sistemului, pierderea recurentă a legalității șederii în cadrul unei relații de muncă inițiate și gestionate de angajator.
38	FPSC	Art. 27 ² alin. (1)-(2) din OUG nr. 194/2002	Corelarea expresă a procedurii D/AM2 cu instituția angajatorului autorizat și clarificarea faptului că, în această ipoteză, nu se încarcă în platformă contractul de prestări servicii și contractul de plasare.	DA	Observația este acoperită în forma actualizată a proiectului. Textul actual reglementează distinct, la art. 27 ² alin. (1) și alin. (2), atât ipoteza în care cererea unică D/AM2 este completată de agenția de plasare, pe baza contractului de plasare și a contractului de prestări servicii, cât și ipoteza în care aceasta este completată direct de angajatorul autorizat, exclusiv pe baza contractului individual de muncă și a documentelor justificative aplicabile. În consecință, din perspectiva proiectului actualizat, solicitarea FPSC este deja preluată și operaționalizată procedural.
39	FPSC	Art. 12 lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și alin. (11), art. 19 alin. (1) lit. c)	Recalibrarea suplimentară a regimului angajatorului autorizat: reducerea vechimii și a cerințelor de structură, reducerea garanției la 300 euro/străin, instituirea unui termen de remediere de 30 de zile și limitarea pierderii dreptului la cazurile culpabile și repetate.	NU	Aceasta reia, sub o altă formulare, aceeași logică de transformare a mecanismului angajatorului autorizat, dintr-o excepție strictă într-o cale alternativă generalizată de recrutare directă. Din perspectiva inițiatorului, această recalibrare ar slăbi garanțiile de conformare, ar diminua caracterul selectiv al accesului la regimul excepțional și ar reduce capacitatea autorităților de a reacționa prompt la indicii de neconformare. În special, instituirea unui termen general de remediere pentru situații relevante de integritate și pierderea dreptului doar în cazuri repetate ar dilua eficiența mecanismului și ar amâna consecințele unor neîndepliniri incompatibile cu statutul privilegiat de angajator autorizat.
40	FPSC	Art. 48 și termenele tranzitorii corelate din art. 49-52	Prorogarea termenelor tranzitorii și amânarea intrării efective în funcțiune a noului mecanism până la 01.11.2026.	NU	Proiectul este fundamentat pe existența unei situații extraordinare și pe necesitatea instituirii urgente a unui cadru normativ care să permită controlul efectiv al recrutării și plaserii lucrătorilor din state terțe. Calendarul tranzitoriu actual urmărește să asigure, în paralel, testarea platformei, înregistrarea actorilor relevanți și trecerea către noul regim, fără a perpetua pe termen excesiv cadrul normativ considerat insuficient. O amânare până la 01.11.2026 ar prelungi în mod semnificativ intervalul în care obiectivele de protecție și control urmărite de ordonanță rămân parțial suspendate și ar afecta chiar caracterul urgent al intervenției legislative.
41	FPTR	Observație de principiu	Necesitatea unei căi de recrutare directă, accesibile angajatorilor conformi, inclusiv IMM-urilor.	NU	Soluția de principiu a recrutării directe a fost deja valorificată prin instituirea angajatorului autorizat, astfel cum rezultă din proiect și din nota de fundamentare, însă s-a configurat această cale ca excepție strictă de la regula intermedierei, nu ca mecanism larg de acces. Menținerea unor condiții consolidate de eligibilitate urmărește să asigure că derogarea operează numai în favoarea angajatorilor cu capacitate administrativă, stabilitate operațională și istoric verificabil de conformare, în acord cu obiectivul de prevenire a migrației ilegale, a exploatarei și a utilizării abuzive a procedurilor de angajare în muncă.
42	FPTR	Observație de principiu	Existența unui risc de instabilitate contractuală și de presiune disproporționată asupra angajatorilor, coroborat cu necesitatea introducerii unor obligații corelative pentru lucrătorul străin	NU	Arhitectura proiectului privilegiază în mod deliberat protecția lucrătorului străin și trasabilitatea raportului de muncă în perioada inițială de integrare, în considerarea vulnerabilității specifice a acestei categorii. Regimul obligațiilor și sancțiunilor nu are caracter arbitrar, ci este construit pentru a asigura admisia controlată, menținerea raportului de muncă în condiții legale și intervenția rapidă a autorităților în caz de abatere. Introducerea unor obligații

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					suplimentare, distincte de cele deja prevăzute de Codul muncii, de OUG nr. 194/2002 și de contractul individual de muncă, ar conduce la paralelisme și la o complicare inutilă a regimului juridic.
43	FPTR	Art. 7 alin. (1) lit. e) pct. (i)	Absența nemotivată de la locul de muncă și de la spațiul de cazare să determine încetarea de drept a contractului individual de muncă.	NU	Absența nemotivată constituie, în sistemul dreptului muncii, o problemă de executare a raportului de muncă, care nu poate fi transformată, prin lege specială, într-un caz autonom de încetare de drept, independent de garanțiile procedurale ale Codului muncii. Proiectul actual reglementează deja obligația angajatorului de notificare a absenței nemotivate către agenția de plasare și către Inspectoratul General pentru Imigrări, mecanism suficient pentru activarea pârgھیilor administrative de control. Instituirea unei încetări de drept întemeiate pe o prezumție de abandon ar afecta previzibilitatea și coerența regimului general al încetării contractului individual de muncă.
44	FPTR	Modificarea Codului muncii, art. 56 alin. (1)	Introducerea unui nou caz de încetare de drept pentru lucrătorul străin care părăsește cazarea și absentează 3 zile lucrătoare consecutive.	NU	Un asemenea caz nou de încetare de drept ar avea impact sistemic asupra dreptului comun al muncii și nu se justifică în cadrul prezentului proiect, care are ca obiect principal reglementarea admisiei și a accesului lucrătorilor străini pe piața muncii, nu rescrierea structurii generale a cazurilor de încetare a contractului individual de muncă. În plus, regimul încetării de drept trebuie interpretat restrictiv, iar extinderea sa la situații susceptibile de apreciere subiectivă și probatorie ar genera dificultăți de aplicare și potențiale litigii privind legalitatea măsurii.
45	FPTR	Articol nou propus: Art. 7 ¹	Procedură simplificată de încetare, fără cercetare disciplinară prealabilă, pentru salariații străini care abandonează locul de muncă și cazarea.	NU	Eliminarea cercetării disciplinare prealabile și substituirea acesteia cu un simplu proces-verbal de constatare ar contraveni garanțiilor minime ale dreptului la apărare și regimului general al răspunderii disciplinare consacrat de Codul muncii. Specificul raporturilor de muncă cu lucrători străini nu justifică instituirea unei proceduri derogatorii care să reducă standardele de protecție procedurală aplicabile salariaților. Necesitatea informării rapide a autorităților poate fi satisfăcută prin obligațiile de notificare deja prevăzute în proiect, fără a transforma procedura administrativă într-un substitut al regimului juridic al sancțiunilor disciplinare.
46	FPTR	Articol nou propus: Art. 7 ²	Reglementarea expresă a obligației lucrătorului străin de a utiliza corespunzător și de a preda spațiul de cazare pus la dispoziție de angajator.	NU	Aspectele referitoare la folosirea, conservarea și predarea spațiului de cazare pot fi reglementate în mod adecvat prin contractul individual de muncă, actele adiționale, regulamentul intern, convențiile de cazare și normele generale de drept civil și al muncii, fără a fi necesară introducerea unei norme speciale în ordonanță. Proiectul urmărește stabilirea obligațiilor esențiale privind accesul pe piața muncii, informarea și protecția lucrătorilor, iar extinderea sa către o codificare detaliată a tuturor incidentelor locative ar depăși nivelul adecvat de reglementare primară.
47	FPTR	Articol nou propus: Art. 7 ³	Posibilitatea stabilirii unei contribuții fixe a lucrătorului străin la cheltuielile de utilități aferente cazării asigurate de angajator.	NU	Regimul costurilor de cazare și al elementelor ce pot fi suportate de angajator ori de lucrător este deja circumscris prin dispozițiile proiectului referitoare la oferta fermă și la condițiile de muncă, precum și prin normele generale de dreptul muncii. Instituirea prin ordonanță a unei contribuții fixe la utilități ar putea genera practici neuniforme și ar crea riscul transferării necontrolate asupra lucrătorului a unor costuri care, în substanță, țin de organizarea activității angajatorului. Menținerea unei reglementări-cadru, completate prin instrumentele contractuale și prin legislația generală, este mai adecvată.
48	FPTR	Art. 12 alin. (1) lit. e) și art. 19 alin. (1) lit. c)	Art. 12 alin. (1) lit. e) și art. 19 alin. (1) lit. c) Luarea în calcul numai a situațiilor imputabile angajatorului, cu excluderea cazurilor ce țin exclusiv de voința lucrătorului sau de neprelungirea dreptului de ședere.	NU	Pragul de 20% este configurat de proiect ca indicator obiectiv de risc și de conformare a mecanismului de recrutare, nu exclusiv ca instrument de sancționare a culpei dovedite în sens strict. Angajatorul autorizat își asumă integral răspunderea pentru legalitatea și stabilitatea procesului de încadrare în muncă, iar s- a apreciat că și situațiile de eșec operațional care se reflectă în pierderea legalității șederii sunt relevante pentru menținerea autorizației. Limitarea expresă doar la cazurile imputabile ar slăbi semnificativ funcția preventivă a mecanismului și ar crea dificultăți probatorii incompatibile cu cerința unei monitorizări administrative eficiente.
49	FPTR	Art. 12 alin. (1) lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și art. 19 alin. (1) lit. c)	Reducerea vechimii la 12 luni, eliminarea pragului de 100 salariați, flexibilizarea criteriilor privind experiența anterioară cu lucrători străini și diminuarea garanției la 300 euro/străin.	DA	Se preia partial.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
50	FPTR	Art. 40 alin. (4) și alin. (9):	Eliminarea intermedierei exclusive prin aceeași agenție după expirarea perioadei minime și extinderea categoriilor de cheltuieli recuperabile de angajator de la lucrător.	NU	Menținerea, pentru perioada reglementată, a legăturii cu aceeași agenție de plasare urmărește asigurarea continuității responsabilității administrative și a trasabilității parcursului lucrătorului, inclusiv în ceea ce privește obligațiile post-angajare și ofertele alternative de muncă. În ceea ce privește recuperarea costurilor, proiectul a optat deja pentru o formulă limitată, care vizează exclusiv anumite cheltuieli expres determinate. Extinderea la „formalități administrative” ori la alte cheltuieli similare ar crea riscul transferării către lucrător a unor costuri de recrutare incompatibile cu rațiunea protectivă a proiectului și cu interdicția perceperii de taxe sau sarcini mascate.
51	FPTR	Art. 8 alin. (1) lit. b):	Excluderea din sfera suspendării a cazurilor de pierdere a dreptului de ședere prin împlinirea termenului, părăsirea voluntară a locului de muncă ori alte situații considerate neimputabile angajatorului.	NU	Suspendarea înregistrării în platformă este concepută ca măsură administrativă temporară de protecție a integrității mecanismului, iar criteriul actual are în vedere rezultatul obiectiv al nefinalizării sau al menținerii nelegale a șederii, indiferent de cauza imediată. Limitarea textului doar la revocare ar restrânge excesiv sfera de monitorizare și ar exclude situații relevante pentru evaluarea eficienței procesului de recrutare și integrare. În plus, proiectul valorifică deja obligațiile de notificare și cooperare ale angajatorului, astfel încât nu se justifică restrângerea suplimentară a indicatorului de risc prevăzut de art. 8.
52	FPTR	Art. 27 ² alin. (1)	Corelarea cu instituția angajatorului autorizat, astfel încât depunerea cererii unice pentru viza D/AM2 să fie reglementată expres și procedural și pentru această categorie.	DA	Se preia.
53	FPTR	Art. 12 lit. c)-e), art. 13 alin. (2) și alin. (11), art. 19 alin. (1) lit. c)	Reducerea suplimentară a barierelor de acces pentru angajatorul autorizat, extinderea termenului de remediere și condiționarea sancțiunii de o neconformare culpabilă și repetată.	NU	Termenele și consecințele prevăzute pentru ipoteza în care angajatorul autorizat nu mai îndeplinește condițiile legale sunt deliberate și urmăresc reacția rapidă a autorităților în contextul unui mecanism derogatoriu, bazat tocmai pe prezumția unei conformări superioare. Extinderea termenului de remediere la 30 de zile și limitarea sancțiunilor la neconformarea „culpabilă și repetată” ar relativiza exigențele de menținere continuă a condițiilor de autorizare și ar reduce eficacitatea controlului administrativ. Diferența de regim față de agențiile de plasare se justifică prin natura distinctă a excepției și prin răspunderea directă a angajatorului autorizat.
54	FPTR	Art. 48	Termenele tranzitorii corelate: prorogarea calendarului de implementare și a termenelor de tranziție până la 01.11.2026.	NU	Calendarul tranzitoriu prevăzut de proiect este strâns legat de caracterul urgent al reglementării și de necesitatea intrării rapide în funcțiune a noului mecanism de control, autorizare și procesare electronică. O prorogare extinsă ar menține pentru o perioadă suplimentară regimul anterior, pe care inițiatorul îl apreciază ca insuficient pentru a răspunde disfuncționalităților deja documentate în nota de fundamentare. De asemenea, arhitectura tranzitorie a proiectului este etapizată și permite operaționalizarea platformei, în paralel cu derularea procedurilor de înregistrare și autorizare, fără a justifica o amânare generală până în luna noiembrie 2026.
55	CRJ	Art. 8	Menținerea profilului străinului activ în platformă timp de 30 de zile, cu păstrarea dreptului de ședere și de muncă, precum și posibilitatea substituirii angajatorului inițial fără reluarea procedurii cererii unice.	NU	Propunerea nu poate fi preluată, întrucât contravine arhitecturii juridice a cererii unice, care este construită pe un angajator determinat, pe o ofertă fermă individualizată și pe verificări efectuate punctual cu privire la acel angajator și la acele condiții de încadrare în muncă. Radierea angajatorului sau anularea contului acestuia afectează însăși baza juridică a cererii aflate în curs de soluționare, astfel încât menținerea automată a efectelor procedurii în favoarea unui alt angajator ar echivala cu eludarea verificărilor obligatorii privind legalitatea noii oferte, îndeplinirea condițiilor de către noul angajator și trasabilitatea datelor din platformă. Protecția lucrătorului străin este deja reglementată de proiect în etapa ulterioară dobândirii dreptului de ședere și muncă, prin mecanismele privind schimbarea angajatorului și termenul de 90 de zile de menținere a șederii legale, fără a afecta legalitatea procedurii administrative inițiale.
56	CRJ	Art. 18	Introducerea obligației angajatorului autorizat de a prelua străinul de la punctul de trecere a frontierei și, dacă nu mai poate onora oferta fermă, de a facilita transferul imediat către un alt angajator sau către o agenție de plasare autorizată, asigurând subzistența timp de până la 15 zile.	NU	Întrucât creează un mecanism paralel de transfer al lucrătorului între angajatori, incompatibil cu logica procedurii de admitere și încadrare în muncă. Noul angajator nu poate prelua în mod valabil străinul fără reluarea verificărilor legale privind oferta fermă, înregistrarea, condițiile de încadrare și documentele justificative aferente. O asemenea soluție ar transforma procedura de admitere într-un mecanism de substituție rapidă între operatori economici, fără baza factuală și juridică necesară. În plus, proiectul reglementează deja obligații clare privind organizarea transportului și, după caz, diligențele pentru identificarea unui nou angajator în condițiile prevăzute de actul

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					normativ, astfel încât instituirea unui transfer imediat, anterior îndeplinirii condițiilor legale, nu este compatibilă cu exigențele de legalitate și control urmărite de inițiator.
57	CRJ	Art. 7	Introducerea, la nivelul actului primar, a unor standarde tehnice minime obligatorii privind cazarea asigurată lucrătorului străin: suprafață utilă minimă, plafon de persoane pe cameră, dotări individuale, raport grup sanitar/persoane, spațiu separat pentru prepararea și servirea hranei.	NU	Proiectul stabilește deja obligația angajatorului de a preciza fără echivoc condițiile de cazare și plafonează costul chiriei la maximum 25% din salariul net al străinului, în completarea obligațiilor generale privind tratamentul egal, securitatea și sănătatea în muncă și respectarea condițiilor asumate prin oferta fermă și contractul individual de muncă. Introducerea unor parametri tehnici exhaustivi în ordonanța de urgență ar depăși nivelul adecvat de reglementare al actului primar și ar genera riscuri de paralelism sau necorelare cu legislația incidentă în materie sanitară, de locuire, securitate la incendiu și control administrativ. Reglementarea propusă ar avea un caracter excesiv de detaliu, incompatibil cu cerințele de claritate și sistematizare prevăzute de Legea nr. 24/2000.
58	CRJ	Art. 42	Completarea regimului contravențional prin sancționarea expresă a nerespectării standardelor tehnice propuse pentru cazare și includerea repetării acestei fapte printre temeiurile de retragere a autorizației.	NU	Fiind subsecventă unei soluții de fond care nu a fost preluată. În absența introducerii în actul primar a standardelor tehnice detaliate de cazare, nu este oportună instituirea unui nou regim contravențional construit în jurul unor parametri care nu fac parte din configurarea actuală a obligațiilor legale. Pe de altă parte, proiectul conține deja mecanisme sancționatorii pentru nerespectarea condițiilor asumate prin oferta fermă, contractul individual de muncă, obligațiile angajatorului și situațiile de încălcare constatate de autoritățile competente. Extinderea suplimentară a regimului sancționator, în forma propusă, ar conduce la o suprapunere nejustificată de sancțiuni și la o rigidizare excesivă a reglementării.
59	CRJ	Art. 52, alin. (2)	Prelungirea de la 60 la 90 de zile a termenului tranzitoriu în care străinii trebuie să se prezinte la formațiunile teritoriale ale IGI pentru declararea adresei la care locuiesc efectiv.	NU	Termenul de 60 de zile are un caracter tranzitoriu și excepțional, fiind conceput tocmai pentru regularizarea într-un interval rezonabil a unei situații de fapt existente și pentru actualizarea rapidă a evidențelor administrative privind șederea efectivă a străinilor. Extinderea la 90 de zile ar prelungi nejustificat perioada de incertitudine administrativă și ar întârzia operaționalizarea integrală a mecanismelor de evidență și control instituite prin proiect. În plus, obligația are un conținut clar, unic și limitat, iar termenul prevăzut de actul normativ este suficient pentru conformare, raportat la scopul măsurii și la caracterul său punctual.
60	CRJ	Art. 52, alin. (3)	Eliminarea condiției referitoare la inexistența semnalărilor în Sistemul de Informații Schengen sau în Sistemul informatic național de semnalări în scopul returnării, menținându-se numai relevanța semnalărilor privind refuzul intrării.	NU	Existența unei semnalări în scopul returnării este relevantă pentru regimul juridic al străinului și pentru coerența cu normele privind returnarea și cooperarea Schengen. Eliminarea acestei condiții ar permite regularizarea unor situații în pofida existenței unor măsuri administrative deja dispuse de autoritățile competente și ar afecta eficacitatea mecanismului de control al șederii. Diferențierea dintre semnalările în scopul returnării și cele privind refuzul intrării nu poate fi ignorată normativ în procedura de prelungire a dreptului de ședere, întrucât ambele au semnificație juridică în evaluarea legalității și oportunității menținerii șederii pe teritoriul României, în cadrul prevăzut de OUG nr. 194/2002 și de Legea nr. 76/2023.
61	CRJ		Eliminarea noului motiv de revocare a dreptului de ședere în cazul în care contractul individual de muncă al străinului este suspendat, în condițiile art. 52 din Codul muncii, pentru mai mult de 3 luni consecutive sau 6 luni cumulate pe durata valabilității permisului de ședere.	NU	Dreptul de ședere temporară în scop de muncă trebuie să rămână legat de existența efectivă a finalității pentru care a fost acordat, respectiv desfășurarea unei activități lucrative reale și actuale. O suspendare îndelungată a contractului individual de muncă rupe, pentru o perioadă semnificativă, legătura factuală dintre scopul șederii și situația profesională care a justificat acordarea dreptului. Proiectul nu vizează suspendările scurte sau obișnuite, ci numai situațiile în care durata suspendării depășește un prag de relevanță juridică apt să pună în discuție subzistența scopului șederii. Menținerea nelimitată a dreptului de ședere în astfel de situații ar permite conservarea artificială a unui statut de muncă în lipsa prestării efective a activității, contrar logicii regimului special al șederii în scop de muncă.
62	CRJ	Art. 40, alin (9)	Eliminarea posibilității angajatorului de a recupera de la lucrătorul străin sumele investite pentru cursuri de limbă și acomodare culturală, cazare și transport, în situația în care acesta nu respectă perioada minimă prevăzută de lege.	NU	Dispoziția criticată urmărește un echilibru între protecția lucrătorului străin și necesitatea protejării investițiilor rezonabile și determinabile ale angajatorului, efectuate exclusiv pentru integrarea inițială a lucrătorului și pentru executarea obligațiilor legale instituite de proiect. Măsura nu are natura unui comision de recrutare și nu instituie o garanție interzisă în sarcina lucrătorului, ci consacră posibilitatea recuperării unor costuri efective în ipoteza nerespectării perioadei minime de stabilitate a raportului de muncă. Eliminarea completă a acestei posibilități ar încuraja mobilitatea oportunistă imediată și ar transfera integral asupra angajatorului costurile inițiale ale integrării, în detrimentul funcționalității mecanismului legal de recrutare.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
63	CRJ	Art. 40, alin. (2)	Eliminarea restricției temporale de 6 luni privind inițiativa schimbării angajatorului și eliminarea sintagmei „încălcare gravă” din excepția care permite schimbarea anterioară a angajatorului.	NU	Perioada minimă de 6 luni reprezintă un element central al echilibrului urmărit de proiect între protecția lucrătorului și necesitatea asigurării unei stabilități minime a raportului de muncă, în special pentru prevenirea migrației secundare și a utilizării speculative a procedurii de admitere. Excepția formulată pentru cazuri justificate de încălcare gravă păstrează o supapă de protecție pentru lucrător în situațiile în care angajatorul nesocotește în mod serios clauzele și condițiile contractuale sau raporturile de muncă. Eliminarea sintagmei „gravă” ar relativiza standardul de protecție și ar transforma excepția în regulă, afectând previzibilitatea și stabilitatea raporturilor juridice pentru care inițiatorul a instituit mecanismul special.
64	CRJ	Art. 30	Obligativitatea ca ofertele alternative de loc de muncă și documentele privind refuzul lor să fie întocmite, în mod obligatoriu, într-o limbă pe care lucrătorul străin o înțelege sau să fie însoțite de traducere autorizată, iar la notificarea către IGI să fie anexate ambele exemplare, în română și în limba străină.	NU	Proiectul conține deja garanții substanțiale privind informarea străinului într-o limbă pe care acesta o înțelege, atât prin contractul de plasare și contractul individual de muncă redactate bilingv, cât și prin obligațiile de informare prealabil stabilite în sarcina agenției de plasare și a angajatorului. Extinderea obligației la fiecare ofertă alternativă și la fiecare document de refuz, cu impunerea unei traduceri autorizate și a anexării exemplarelor bilingve la fiecare notificare, ar introduce un formalism excesiv și o sarcină administrativă disproporționată, susceptibilă să întârzie nejustificat procedura de reintegrare profesională. Cerința legală trebuie să rămână una de informare efectivă și documentare suficientă, nu de suprabirocrațizare a unei etape operative.
65	CRJ	Art. 45	Suspendarea curgerii termenului de 90 de zile în care dreptul de ședere se menține după încetarea raportului de muncă, în situația în care lucrătorul străin inițiază sau devine parte într-un litigiu de muncă împotriva angajatorului.	NU	Termenul de 90 de zile instituit de proiect are rolul de a asigura un interval clar și previzibil pentru regularizarea situației profesionale și a șederii, fără a transforma dreptul de ședere într-o situație incertă și dependentă de durata, inerent variabilă, a unui litigiu. Suspendarea acestui termen pe durata judecății ar face ca regimul șederii să devină imprezvizibil și ar crea un mecanism susceptibil de utilizare strategică, prin simpla declanșare a unui litigiu. Accesul la justiție nu este înlăturat prin reglementarea termenului de 90 de zile, iar litigiile de muncă își urmează propriul regim procedural. Regimul străinilor trebuie să păstreze criteriile clare și operabile de menținere sau încetare a șederii, iar nu să fie suspendat automat până la soluționarea definitivă a oricărui conflict individual de muncă.
66	Concordia	Art. 3 alin. (2) lit. n)	Limitarea oferirii de informații și a înregistrării străinilor în platformă exclusiv prin agenție de plasare sau angajator autorizat.	NU	Platforma electronică are, potrivit proiectului, și o funcție de informare și de facilitare a accesului la date relevante pentru străinii aflați în căutarea unui loc de muncă, fără ca această etapă preliminară să echivaleze cu prestarea serviciilor de plasare sau cu inițierea procedurii de angajare. Efectele juridice specifice plasării și încadrării în muncă rămân deja rezervate, în mod expres, agențiilor de plasare autorizate și, după caz, angajatorilor autorizați, în condițiile art. 10-12 și ale dispozițiilor corespondente din OUG nr. 194/2002. Instituirea unei exclusivități încă din etapa accesului la informație și a unei simple înregistrări în platformă ar restrânge nejustificat funcția de transparență a instrumentului digital, fără a adăuga garanții reale suplimentare de protecție.
67	Concordia	Art. 5 alin. (1) lit. f)-g) și alin. (2)	Eliminarea pragului de 10% din acțiuni pentru verificarea asociațiilor/acționarilor angajatorilor și extinderea controlului asupra tuturor participațiilor, inclusiv sub prag.	DA	S-a preluat
68	Concordia	Art. 8 alin. (1) lit. b)	Introducerea unei excepții de la criteriul de 20% în situațiile în care angajatorul și-a îndeplinit obligațiile de notificare sau nu are culpă în pierderea dreptului de ședere de către lucrători.	NU	Criteriul de 20% este configurat în proiect ca indicator administrativ obiectiv de risc și de conformare, menit să permită o reacție rapidă și uniformă a autorității în raport cu situații care afectează buna funcționare a mecanismului de admitere și ședere în scop de muncă. Transformarea acestui criteriu într-un test de culpă, de la caz la caz, ar reduce previzibilitatea și eficiența aplicării sale și ar transfera în faza administrativă o analiză probatorie complexă, incompatibilă cu finalitatea preventivă a măsurii. Totodată, angajatorul are deja obligații exprese de notificare, beneficiază de căi de contestare a actelor administrative și poate valorifica împrejurările concrete în procedura de control și în contencios administrativ. Prin urmare, menținerea unei reguli obiective este justificată de necesitatea unei administrări coerente și efective a riscurilor aferente migrației pentru muncă.
69	Concordia	Art. 11 alin. (5)	Reformularea textului pentru a preciza expres că încadrarea în muncă de către angajatorul autorizat se realizează în beneficiul propriu al acestuia și nu în beneficiul altor angajatori.	NU	Textul actual este clar asupra faptului că încadrarea în muncă de către angajatorul autorizat se realizează în beneficiul propriu al acestuia și nu în beneficiul altor angajatori.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
70	Concordia	Art. 12 alin. (1) lit. i)-j) și alin. (2)	Eliminarea pragului de 10% din acțiuni și la nivelul condițiilor aplicabile angajatorului autorizat.	DA	Se preia.
71	Concordia	Art. 24 alin. (1) lit. e)-g), alin. (3) și lit. k)	Eliminarea pragului de 10% din acțiuni pentru agențiile de plasare, respectiv completarea incompatibilităților de la lit. k) prin extinderea la rude și afini ai persoanelor relevante.	DA	Se preia.
72	Concordia	Art. 25 alin. (2) și alin. (4)	Reconfigurarea garanției financiare a agenției de plasare la 200.000 euro pentru până la 1.000 de străini plasați, cu majorări la fiecare 1.000 de străini, precum și excluderea utilizării garanției în situațiile în care agenția dovedește că și-a îndeplinit obligațiile și a notificat autoritățile.	NU	Arhitectura actuală a garanției financiare este concepută gradual, pe tranșe mai restrânse, tocmai pentru a menține o corelare mai strânsă între volumul activității, expunerea la risc și capacitatea efectivă de acoperire a costurilor publice și a obligațiilor legale. Soluția propusă ar dilua garanția raportat la numărul de străini plasați și ar reduce capacitatea de intervenție în fazele incipiente ale creșterii activității. De asemenea, introducerea unei exonerări generale condiționate de dovada îndeplinirii obligațiilor ar muta în faza executării garanției litigiul de culpă incompatibile cu rolul acesteia de instrument de garantare administrativă și de acoperire rapidă a unor costuri publice. Proiectul prevede deja garanții procedurale suficiente, inclusiv caracterul executoriu al actelor de stabilire a creanței și posibilitatea contestării acestora în condițiile Legii nr. 554/2004.
73	Concordia	Art. 30 alin. (1) lit. f) și g)	Clarificarea aplicării criteriului de 20% privind refuzurile de viză și soluționările negative ale cererilor unice, în sensul excluderii situațiilor fără legătură cu culpa agenției.	DA	Se preia partial.
74	Concordia	Cererea unică / lipsa unei norme exprese de retragere voluntară	Reglementarea posibilității retragerii voluntare a unei cereri unice de către agenție, angajator sau străin.	DA	Se preia.
75	Concordia	Art. 30 alin. (4)	Completarea textului pentru a permite, pe durata suspendării autorizației, gestionarea activității privind străinii plasați anterior măsurii de suspendare.	NU	Suspendarea autorizației trebuie să producă un efect clar și efectiv asupra prestării serviciului pentru care autorizația a fost acordată, fără introducerea unor formule generale susceptibile să permită continuarea, de facto, a activității suspendate. În același timp, nepreluarea nu înseamnă lipsa obligațiilor față de persoanele deja plasate: acestea decurg direct din lege și continuă să subziste în măsura în care sunt obligații născute anterior măsurii administrative. Prin urmare, nu este necesară și nici oportună consacrarea unei excepții largi de „gestionare a activității”, care ar afecta claritatea și forța juridică a măsurii de suspendare.
76	Concordia	Art. 32 alin. (1) lit. d)	Excluderea din criteriul de 20% a situațiilor în care agenția și-a îndeplinit obligațiile, inclusiv pe cele de notificare către autorități.	NU	Similar art. 8 și art. 30, norma de la art. 32 alin. (1) lit. d) utilizează un indicator obiectiv de risc pentru a evalua dacă activitatea agenției de plasare se desfășoară în parametri compatibili cu scopul legii, respectiv menținerea unor fluxuri legale, controlabile și neabuzive de recrutare și plasare. Introducerea unor excepții bazate pe lipsa culpei sau pe îndeplinirea obligațiilor de notificare ar muta analiza din zona criteriilor administrative obiective în zona unui examen individualizat complex, cu efect direct de slăbire a capacității de control și reacție a autorității. Cadrul actual rămâne proporțional și adecvat, cu atât mai mult cu cât agenția dispune de remedii administrative și judiciare împotriva măsurilor dispuse.
77	Concordia		Introducerea unei reguli tranzitorii potrivit căreia dispozițiile referitoare la suspendare, retragere, anulare și criteriile procentuale să nu se aplice anterior datei de 31.12.2026.	NU	Proiectul conține deja un regim tranzitoriu explicit, corelat cu etapa de înregistrare a angajatorilor, autorizarea agențiilor și testarea funcționalității platformei electronice până la data de 30.06.2026, precum și reguli tranzitorii distincte pentru procedurile aflate în curs. O amânare suplimentară, până la 31.12.2026, a mecanismelor de suspendare, retragere și anulare ar crea, în mod nejustificat, o perioadă extinsă în care noile obligații ar exista fără un regim efectiv de sancțiune și control, ceea ce ar contraveni chiar finalității preventive a actului normativ. Nota

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
					de fundamentare justifică expres necesitatea unei operaționalizări rapide a cadrului de control și responsabilizare, în paralel cu testarea platformei și emiterea actelor subsecvente.
78	Concordia		Completarea normei tranzitorii în sensul că noul angajator ar putea încadra în muncă străini fără contract cu agenția doar sub condiția obținerii calității de angajator autorizat.	NU	Art. 51 alin. (2) are natura unei norme tranzitorii speciale, menite să permită absorbția în noul cadru a străinilor care au obținut deja un drept de ședere în scop de muncă în baza vechii legislații și care își schimbă angajatorul. Condiționarea suplimentară a acestei ipoteze de obținerea prealabilă a statutului de angajator autorizat ar goli în mare măsură de conținut mecanismul tranzitoriu și ar reintroduce, în faza de tranziție, o barieră pe care proiectul a ales să o înlăture tocmai pentru a asigura continuitatea raporturilor de muncă și mobilitatea controlată a lucrătorilor deja existenți în sistem. Limitarea cantitativă deja instituită prin raportarea la numărul mediu anual de salariați este suficientă, în această etapă, pentru a păstra caracterul excepțional și controlat al soluției.
79	Office People Romania S.R.L.	Art. 10-13 și art. 55 din proiect; Nota de fundamentare, Secțiunea 6.4 și 6.5.1	Se menționează că versiunea publicată la 30.03.2026 nu aduce modificări reale de fond, ci menține aceeași arhitectură materială: intermedierea prin agenție ca regulă și recrutarea directă doar ca excepție sever condiționată.	NU	Menținerea regulii generale a intermedierei prin agenție pentru fluxul D/AM2 reprezintă o opțiune de politică legislativă asumată în mod explicit de inițiator, justificată în nota de fundamentare prin nevoia de trasabilitate, responsabilizare și protecție a unui segment de lucrători considerați vulnerabili. Faptul că soluția normativă își păstrează nucleul de reglementare nu constituie, în sine, un viciu al proiectului, ci expresia consecvenței opțiunii legislative asumate.
80	Office People Romania S.R.L.	Art. 10-13; Nota de fundamentare, Secțiunea 2.4, 5.3 și 3.5	Se invocă lipsa testului de proporționalitate, utilizarea neadekvată a argumentelor de securitate și lipsa unei evaluări comparative ori a unui impact real asupra IMM-urilor.	NU	Proiectul și nota de fundamentare identifică un interes public major legat de integritatea mecanismului de migrație legală, prevenirea migrației ilegale/secundare, combaterea exploatării și protejarea ordinii publice. Lipsa unei analize comparative detaliate cu alte state membre nu echivalează, prin ea însăși, cu nelegalitatea soluției normative, cât timp reglementarea este justificată prin particularitățile disfuncționalităților documentate la nivel național.
81	Office People Romania S.R.L.	Art. 10-13	Se afirmă că proiectul elimină de facto recrutarea directă, întrucât excepția angajatorului autorizat ar fi inaccesibilă pentru IMM-uri.	NU	Proiectul nu suprimă recrutarea directă, ci o supune unui regim derogatoriu strict, rezervat angajatorilor care demonstrează capacitate administrativă, stabilitate economică și conformare anterioară. În economia actului normativ, această soluție este deliberată: recrutarea directă nu este configurată ca regulă alternativă echivalentă, ci ca excepție limitată, destinată operatorilor cu profil de risc redus și cu capacitate reală de a prelua integral obligațiile post-admisie.
82	Office People Romania S.R.L.	Art. 11 alin. (1), art. 12 alin. (1) lit. c)-e), art. 13 alin. (2), art. 6 alin. (6)	Se solicită relaxarea criteriilor pentru angajatorul autorizat: reducerea vechimii, eliminarea pragului de 100 de salariați, reducerea garanției și înlăturarea limitării raportate la numărul mediu de salariați.	DA	Se preia partial.
83	Office People Romania S.R.L.	Art. 25-26	Se susține că garanția financiară de 75.000 euro pentru primele 250 de persoane rămâne structural disproporționată, că ar trebui redusă la 20.000-30.000 euro și că ar trebui permisă constituirea prin asigurare de răspundere profesională.	NU	Garanția financiară are natura unui instrument administrativ de asigurare a executării obligațiilor și de acoperire parțială a costurilor publice și nu a fost concepută ca un mecanism actuarial menit să acopere integral, în orice scenariu, totalitatea costurilor posibile. Cuantumul stabilit urmărește să combine funcția de responsabilizare ex ante cu existența unei resurse imediat executabile, certe și lichide. O asigurare de răspundere civilă profesională nu oferă, în mod necesar, aceeași certitudine și aceeași executabilitate imediată în raport cu statul.
84	Office People Romania S.R.L.	Art. 24-26, art. 30 și art. 32	Se afirmă că proiectul favorizează concentrarea pieței agențiilor, exclude operatorii mici și generează un risc de cartelizare și de creștere artificială a costurilor.	NU	Aserțiunea privind concentrarea pieței are un caracter preponderent predictiv și nu este susținută prin date certe ori printr-o analiză concurențială concretă din care să rezulte inevitabilitatea unui astfel de efect. Proiectul nu instituie un numerus clausus al autorizațiilor și nici nu rezervă activitatea unui număr determinat de operatori, ci stabilește criterii generale și impersonale de acces la activitate. În absența unor date obiective care să demonstreze un efect anticoncurențial direct și inevitabil, simpla posibilitate teoretică a unei concentrări nu justifică modificarea arhitecturii normative.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
85	Office People Romania S.R.L.	Art. 30 lit. f)-g) și art. 32 alin. (1) lit. d)	Se solicită ca pragul de 20% să opereze numai pentru situații imputabile agenției, să fie probată culpa și să existe, în mod obligatoriu, un termen de remediere de minimum 15 zile lucrătoare.	NU	Regimul instituit de proiect are în vedere indicatori obiectivi de funcționare a mecanismului de plasare și nu este limitat exclusiv la ipoteza unei culpe contravenționale clasice. În plus, pentru suspendare, proiectul conține deja un mecanism de remediere, inclusiv obligația de înlăturare a cauzelor care au condus la suspendare și o perioadă administrativă provizorie de 45 de zile. În ceea ce privește retragerea, aceasta intervine în ipoteze de persistență, repetitivitate sau gravitate, în care s-a ales în mod justificat să privilegieze protecția mecanismului și interesul public față de menținerea formală a autorizației.
86	Office People Romania S.R.L.	Art. 40 alin. (2)-(4)	Se solicită eliminarea restricției de mobilitate a lucrătorului străin sau alinierea integrală a regimului său la cel al lucrătorului național.	NU	Regimul juridic al lucrătorului admis în baza fluxului D/AM2 este parte a unui mecanism special de admitere, diferit de situația lucrătorului național și justificat de specificul recrutării transnaționale, de riscul migrației secundare și de necesitatea stabilității inițiale a plasării. Proiectul nu consacră o interdicție absolută de schimbare a angajatorului, ci instituie o perioadă minimă de stabilitate, urmată de un mecanism controlat de schimbare și o excepție pentru situații de încălcare gravă a obligațiilor de către angajator.
87	Office People Romania S.R.L.	Art. 40 alin. (7)-(8)	Se solicită clarificarea expresă a faptului că transportul și costurile aferente revin străinului, cu excepția situației în care angajatorul și le asumă expres.	NU	Observația nu se preia, ca fiind deja acoperită de textul proiectului. Articolul 40 alin. (8) stabilește în mod expres că costurile privind obținerea vizei, transportul din țara de origine sau de reședință în România, transportul intern și cazarea cad în sarcina străinului, cu excepția situației în care se stabilește altfel de către angajator prin oferta fermă. În consecință, completarea propusă este redundantă.
88	Office People Romania S.R.L.	Titlul II - art. 44 alin. (13) și (16) din OUG nr. 194/2002, astfel cum se modifică prin proiect	Se critică imposibilitatea contestării respingerii cererii unice în prima etapă și se solicită introducerea unei căi de atac efective împotriva acestei soluții.	NU	În arhitectura procedurii unice, prima etapă are caracter de filtrare administrativă și de verificare preliminară a admisibilității, în timp ce efectele juridice finale asupra dreptului de intrare sau de ședere se produc prin actele finale emise în cadrul procedurii. Se poate opta, fără a încălca exigențele generale de acces la justiție, pentru necontestarea separată a fiecărei secvențe intermediare sau a fiecărui act preparator, atât timp cât controlul judiciar rămâne deschis față de actele administrative finale care produc efecte juridice proprii.
89	Office People Romania S.R.L.	NF secț. 2.2; art. 10-13, art. 25-26	Se susține că datele privind retenția (100.000 avize, 36.350 vize, 14.334 drepturi de ședere valabile) sunt interpretate eronat și nu sunt un indicator pentru culpa agențiilor de plasare.	NU	Nota de fundamentare utilizează datele statistice ca indicator al disfuncționalităților sistemice și al nevoii de intervenție legislativă, nu ca fundament exclusiv pentru imputarea unei culpe individuale agențiilor de plasare. Tocmai caracterul structural al decalajului dintre avize, vize și reglementarea efectivă a șederii este cel care justifică, în viziunea inițiatorului, trecerea la un regim normativ mai strict, mai trasabil și mai responsabil.
90	Office People Romania S.R.L.	NF secț. 3.4.2 și 3.5; ansamblul proiectului	Se afirmă că persistă riscuri de neconformitate cu dreptul Uniunii Europene și că nota de fundamentare nu tratează în mod adecvat impactul asupra IMM-urilor și mediului concurențial.	NU	Sușinerile privind neconformitatea europeană sunt formulate în termeni generali și nu răspund, prin ele însele, prezumția de legalitate și marja de apreciere în configurarea unui regim special de admitere pe piața muncii. În ceea ce privește critica îndreptată împotriva notei de fundamentare, aceasta privește mai ales gradul de detaliere al justificării și nu impune, în mod necesar, modificarea textului normativ. Soluția legislativă rămâne ancorată în obiective de ordine publică, protecție a lucrătorilor și trasabilitate administrativă.
91	Office People Romania S.R.L.	Art. 7 lit. e)	Se solicită prelungirea de la 5 la 10 zile lucrătoare a termenului pentru notificarea absențelor și a încetării raporturilor de muncă.	NU	Natura situațiilor care fac obiectul notificării - absență nemotivată, încetare a raportului de muncă, pericol de exploatare sau neîndeplinirea condițiilor de ședere și muncă - impune o reacție administrativă rapidă, iar un termen mai scurt servește tocmai funcției preventive a mecanismului. Extinderea termenului ar diminua promptitudinea cooperării instituționale și ar întârzia intervenția autorităților competente în materie de imigrație și control.
92	Office People Romania S.R.L.	Art. 7 lit. g)	Se solicită precizarea expresă că obligația privind cursurile de limba română poate fi îndeplinită și în format online sau prin forme echivalente.	NU	Textul actual are o formulare suficient de flexibilă, permițând realizarea obligației direct, prin furnizori acreditați sau în colaborare cu alte entități, fără a impune o singură modalitate tehnică de executare. În consecință, nu este necesară consacrarea la nivel de act primar a formatului online ori a altor modalități concrete, acestea putând fi organizate practic în funcție de specificul activității și de resursele disponibile, fără modificarea textului.
93	Office People Romania S.R.L.	Art. 3 și art. 48	Se solicită instituirea unei proceduri de backup, în format fizic sau hibrid, pentru ipoteza unor erori tehnice ale platformei electronice la lansare.	NU	Regimul platformei electronice și măsurile administrative de organizare, funcționare și utilizare urmează a fi detaliate prin actele administrative subsecvente și prin specificațiile tehnice de implementare. Introducerea în actul primar a unor proceduri tehnice de continuitate operațională ar exceda nivelului adecvat de reglementare și ar reduce flexibilitatea administrativă necesară remedierii operative a eventualelor disfuncționalități.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
94	Office People Romania S.R.L.	Art. 10-13	Se recomandă menținerea recrutării directe, fără intermediar obligatoriu, pentru toate categoriile de lucrători, cu obligații de înregistrare și raportare în platformă.		Proiectul distinge în mod deliberat între categoria D/AM1 și fluxul D/AM2, pentru acesta din urmă fiind menținută regula generală a intermedierei sau, în mod excepțional, a angajatorului autorizat. Extinderea recrutării directe ca regulă generală ar înlătura însăși opțiunea de politică publică urmărită prin proiect și ar diminua nivelul de protecție și de trasabilitate pe care inițiatorul urmărește să îl asigure în cazul recrutării transnaționale a lucrătorilor permanenți, sezonieri și transfrontalieri.
95	Office People Romania S.R.L.	Art. 10-13	Se recomandă exceptarea de la utilizarea agențiilor pentru angajatorii care au adus sub 50 de lucrători străini în ultimii 3 ani și nu au sancțiuni înregistrate.	NU	Criteriul numeric propus este arbitrar și nu rezultă din logica internă a proiectului, care condiționează recrutarea directă de o evaluare complexă a capacității administrative, economice și reputațiunile, nu de un simplu prag cantitativ istoric. Introducerea unei excepții suplimentare pentru operatorii sub un anumit plafon ar fragmenta regimul juridic, ar complica aplicarea uniformă și ar crea o derogare insuficient fundamentată obiectiv.
96	Office People Romania S.R.L.	Art. 2 din proiect și definițiile din Titlul II al OUG nr. 194/2002	Se solicită introducerea definițiilor pentru agentul de muncă temporară și contractul de muncă temporară.	NU	Proiectul nu urmărește extinderea mecanismului de admitere D/AM2 către modelul muncii temporare și nici nu configurează activitatea de plasare în logica leasingului de personal. În aceste condiții, introducerea unor definiții suplimentare specifice muncii temporare nu este necesară pentru aplicarea textului și ar risca să inducă o deschidere interpretativă contrară opțiunii de politică publică asumate prin proiect.
97	Office People Romania S.R.L.	Art. 25-26, art. 30, art. 32, art. 39-40	Se solicită limitarea răspunderii agenției la obligații de diligență rezonabilă, cu excluderea răspunderii pentru fapte generate exclusiv de angajatorul beneficiar sau de lucrătorul străin.	NU	Regimul proiectat acordă agenției de plasare un rol central în selecție, documentare, informare, încărcarea cererilor, punerea în legătură și asistența post-admisie; în mod corelativ, s-a optat pentru un standard de responsabilitate consolidat, adecvat poziției acesteia în mecanism. Reducerea expresă a răspunderii la un simplu standard de diligență rezonabilă ar slăbi efectul preventiv al reglementării și ar diminua capacitatea statului de externalizare în mod legitim o parte din riscul operațional către actorul privat care gestionează recrutarea transnațională.
98	Office People Romania S.R.L.	Art. 26 alin. (1)	Se solicită înlocuirea executării forfetare de 2.000 euro/persoană cu un mecanism bazat pe costuri reale dovedite de îndepărtare.	NU	Suma forfetară asigură un mecanism simplu, previzibil și rapid de acoperire parțială a costurilor suportate de autorități, evitând litigiile probatorii și întârzieri administrative. Quantumul nu este conceput ca acoperire integrală a tuturor costurilor posibile, ci ca instrument standardizat de recuperare imediată, în cadrul unui regim administrativ special.
99	Transilvania Solutions	Observație generală la Art. 25-27	Se susține că proiectul nu realizează simple ajustări administrative, ci afectează fundamental funcționarea pieței recrutării de lucrători din state terțe.	NU	Observația are caracter general și axiologic, fără a identifica o normă concretă susceptibilă de corectare tehnico-legislativă. Proiectul instituie un nou cadru de autorizare, control și responsabilizare tocmai pentru a corecta disfuncționalități structurale documentate în nota de fundamentare, respectiv operarea fără capacitate financiară minimă, abandonul lucrătorilor, migrația secundară și transferul costurilor către autorități. În consecință, simplul fapt că reglementarea produce efecte de reasezare a pieței nu constituie, în sine, un argument pentru modificare, ci expresia finalității urmărite de legiuitor.
100	Transilvania Solutions	Art. 25 alin. (2)-(4)	Se contestă nivelul garanției financiare de 75.000 EUR pentru agențiile de plasare, apreciat ca excesiv și generator al eliminării operatorilor de pe piață.	NU	Proiectul configurează garanția financiară ca instrument de solvabilitate și de acoperire parțială a costurilor publice și private generate de neexecutarea obligațiilor legale ale agenției, iar nota de fundamentare justifică expres necesitatea unei capacități financiare minime în contextul cazurilor repetate de abandon, imposibilitate de asigurare a cazării și refuz de suportare a costurilor de returnare. Quantumul ales are natura unei garanții returnabile, nu a unei taxe, și se înscrie în marja de apreciere în configurarea condițiilor de autorizare pentru o activitate cu risc ridicat de vulnerabilizare a lucrătorilor și de externalizare a costurilor asupra statului.
101	Transilvania Solutions	Art. 26 alin. (1) coroborat cu art. 25 alin. (4) și art. 27 lit. k)	Se contestă obligația corelativă de acoperire a sumei forfetare de 2.000 EUR pentru fiecare lucrător care părăsește România, apreciindu-se că aceasta transferă nejustificat un risc sistemic asupra agenției.	NU	Suma forfetară nu este instituită ca sancțiune automată pentru simpla părăsire a teritoriului, ci ca mecanism de execuție a garanției în limitele și pentru destinațiile expres prevăzute de proiect, în raport cu costurile generate de procedurile de îndepărtare, cazare, sprijin și vulnerabilitate. Reglementarea urmărește evitarea situațiilor în care costurile publice sunt suportate integral de autorități, deși procesul de plasare a fost inițiat și gestionat de un operator economic autorizat. În plus, proiectul corelează această răspundere cu obligațiile agenției de monitorizare, notificare și diligență post-plasare, ceea ce exclude teza unei răspunderi complet desprinse de rolul juridic al operatorului.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
102	Transilvania Solutions	Art. 25 alin. (4), art. 26 alin. (1), art. 27 lit. k)	Se afirmă că migrația secundară este un fenomen european care nu poate fi controlat de un operator economic și, prin urmare, nu poate fundamenta consecințe financiare automate.	NU	Argumentul nu poate conduce la modificarea textului. Este exact că migrația secundară are o componentă sistemică, însă proiectul și nota de fundamentare nu pleacă de la premisa că agenția controlează integral conduita individuală a lucrătorului, ci de la aceea că operatorul care intermediază accesul pe piața muncii trebuie să dispună de capacitate financiară și obligații de cooperare suficiente pentru a acoperi consecințele unor situații recurente și previzibile asociate activității sale. Prin urmare, nu se impută agenției fenomenul în abstract, ci instituie un mecanism de responsabilizare și absorbție a costurilor corelate activității de plasare.
103	Transilvania Solutions	Art. 25-27	Se susține că externalizarea responsabilității către mediul privat pentru factori care exced controlului efectiv al operatorului nu poate constitui un mecanism eficient de control.	NU	Proiectul nu transferă către agenții atribuții de autoritate publică, ci stabilește condiții de acces, obligații legale și garanții aferente unei activități economice reglementate, în acord cu competența statului de a stabili cerințe de autorizare pentru sectoare cu risc ridicat. Controlul rămâne în sarcina autorităților publice, iar obligațiile agenției au caracter complementar: informare, documentare, cooperare, notificare, identificare de oferte și suport logistic. În acest cadru, nu se poate susține că reglementarea ar substitui controlul public cu un regim de răspundere arbitrar privatizat.
104	Transilvania Solutions	Art. 25-27	Se arată că măsurile propuse vor conduce la eliminarea unui număr semnificativ de operatori de pe piață.	NU	Afirmația are caracter predictiv și nu este susținută prin date concrete de piață, studii economice ori propuneri normative alternative calibrate. În dreptul administrativ al reglementării economice, faptul că anumite condiții de autorizare pot conduce la ieșirea de pe piață a operatorilor care nu întrunesc standardele de solvabilitate și conformare nu echivalează, prin el însuși, cu o disproporție. Dimpotrivă, din perspectiva proiectului, acesta este unul dintre efectele asumate ale instituirii unui regim de filtrare a operatorilor care nu pot gestiona corespunzător obligațiile legale asociate plasării lucrătorilor străini.
105	Transilvania Solutions	Art. 25-27	Se susține că noul cadru va majora costurile pentru angajatori.	NU	Observația nu poate fi valorificată ca atare. Orice reglementare care trece de la un cadru insuficient controlat la unul bazat pe autorizare, garanții și obligații exprese implică, în mod inerent, costuri de conformare. Acestea nu sunt, însă, prin ele însele, motive de nelegalitate sau de oportunitate negativă. Nota de fundamentare asumă explicit faptul că măsurile urmăresc protecția lucrătorilor, trasabilitatea procesului de recrutare și internalizarea costurilor pe care, în lipsa reglementării, le suportă adesea autoritățile ori angajatorii de bună-credință. Prin urmare, simpla invocare a unui cost economic suplimentar nu justifică revizuirea regimului normativ.
106	Transilvania Solutions	Art. 25-27	Se afirmă că proiectul va reduce capacitatea economiei de a atrage forță de muncă și poate produce efecte contrare obiectivului declarat al reglementării.	NU	Critica nu se preia. Proiectul nu urmărește maximizarea cantitativă a fluxurilor de lucrători din state terțe cu orice preț, ci instituirea unui mecanism controlat, predictibil și mai sigur de acces pe piața muncii. Din această perspectivă, obiectivul declarat nu este doar atragerea de forță de muncă, ci atragerea acesteia în condiții de legalitate, trasabilitate și protecție. Eventuala reducere a accesului pentru operatorii care nu pot respecta standardele de autorizare nu reprezintă un efect contrar scopului, ci o consecință admisă a selecției normative între recrutarea legală conformă și intermedierea insuficient responsabilizată.
107	Transilvania Solutions	Art. 25 alin. (2)-(4); art. 26 alin. (1); art. 27 lit. k)	Se solicită reanalizarea cadrului propus în privința nivelului garanțiilor financiare, a imputării costurilor de returnare și a corelării obligațiilor cu controlul efectiv al operatorului.	NU	Solicitarea are caracter generic și nu este însoțită de o formulare alternativă de text și nici de o demonstrație juridică aptă să răstoarne fundamentarea actuală a proiectului. În măsura în care vizează o reconfigurare de ansamblu a arhitecturii privind garanția financiară și răspunderea post-plasare, aceasta contrazice opțiunea de politică legislativă deja asumată de inițiator și reafirmată în nota de fundamentare, potrivit căreia tocmai existența unor operatori fără capacitate financiară minimă și fără asumarea consecințelor plasării a generat disfuncționalitățile pe care ordonanța urmărește să le elimine.
108	Work Team Transylvania	Preambul; art. 10-13, art. 25-26; Nota de fundamentare	Se susține că fundamentarea juridică este viciată, întrucât Nota de fundamentare utilizează în mod neadecvat cauza C-145/09 Tsakouridis a Curții de Justiție a Uniunii Europene și nu ar realiza un test real de proporționalitate pentru regimul de intermediere obligatorie, garanții și autorizare.	NU	Fundamentarea proiectului nu se întemeiază exclusiv și nici determinant pe cauza Tsakouridis, ci pe un ansamblu de elemente factuale și juridice: lipsa unui cadru specific de control, proliferarea intermedierei neautorizate, riscurile de exploatare și trafic de persoane, migrația ilegală secundară și datele statistice privind nefinalizarea procedurilor de reglementare a șederii. În dreptul Uniunii, art. 9-10 din Directiva 2006/123/CE permit instituirea unor regimuri de autorizare justificate de motive imperative de interes general, inclusiv protecția lucrătorilor, ordinea publică și prevenirea fraudei, iar libertatea economică consacrată de art. 16 din Carta drepturilor fundamentale a UE și art. 45 din Constituție nu are caracter absolut. Critica punctuală a unei referințe jurisprudențiale nu răstoarnă, în sine, caracterul legitim al arhitecturii normative propuse.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
109	Work Team Transylvania	Nota de fundamentare – secțiunea privind impactul asupra mediului de afaceri	Se reproșează omisiunea unei evaluări reale a impactului economic asupra IMM-urilor și a mediului concurențial.	NU	Observația nu vizează în mod direct textul normativ propus, ci modul de prezentare și sistematizare a argumentelor în nota de fundamentare. În planul proiectului de act normativ, soluțiile legislative urmăresc prevenirea unui risc public calificat și instituirea unor mecanisme de trasabilitate și responsabilizare, iar opțiunea normativă nu poate fi infirmată prin simpla invocare a unui impact economic general, nesuținut prin date concrete raportate la fiecare instituție juridică criticată. De altfel, însăși existența mecanismului angajatorului autorizat demonstrează că proiectul nu consacră o interdicție absolută a recrutării directe, ci o supune unor condiții de eligibilitate. Eventualele completări descriptive ale notei de fundamentare țin de planul intern al expunerii de motive, nu de preluarea unei modificări normative propriu-zise.
110	Work Team Transylvania	Art. 25-26	Se solicită reducerea garanției financiare a agențiilor la 20.000 euro și permiterea constituirii acesteia prin poliță de asigurare de răspundere civilă profesională.	NU	Regimul garanției financiare are o funcție dublă: pe de o parte, asigură o minimă capacitate financiară a operatorului care intermediază accesul lucrătorilor din state terțe pe piața muncii, iar pe de altă parte, permite acoperirea rapidă a unor costuri publice și a unor obligații legale expres prevăzute de ordonanță. Cuantumul a fost deja recalibrat față de variantele anterioare, tocmai pentru a tempera caracterul restrictiv, fără a lipsi mecanismul de efect util. O reducere la 20.000 euro ar diminua în mod vădit caracterul disuasiv și capacitatea reală de garantare. Totodată, substituirea depozitului ori a scrisorii de garanție bancară cu o poliță de asigurare nu oferă același grad de certitudine, lichiditate și executabilitate imediată, esențiale într-un mecanism cu finalitate de protecție și control administrativ.
111	Work Team Transylvania	Art. 25 alin. (4)-(7) și art. 26 alin. (1)-(3)	Se contestă imputarea către agenție a costurilor de returnare și caracterul forfetar al sumei de 2.000 euro/persoană, susținându-se că fenomenul migrației secundare excede controlului operatorului economic.	NU	Proiectul nu instituie o răspundere civilă nelimitată pentru orice rezultat negativ, ci un mecanism administrativ de garantare aferent unei activități care presupune intermediere, selecție, informare, completarea cererilor unice și urmărirea post-plasare pe perioada stabilită de lege. Suma forfetară are rol de simplificare administrativă și de asigurare a unei executări previzibile și uniforme, fără a obliga autoritățile să probeze, de fiecare dată, punctualitatea fiecărui cost component. În plus, actul administrativ prin care se stabilește creanța bugetară are natura unui act administrativ contestabil, ceea ce oferă garanții procedurale suficiente. Faptul că anumite riscuri au și o dimensiune sistemică nu exclude instituirea unor obligații de garantare pentru operatorii care participă profesional și remunerat la lanțul de recrutare și plasare.
112	Work Team Transylvania	Art. 30 și art. 32	Se solicită ca pragul de 20% să se aplice numai faptelor imputabile agenției și să nu opereze pentru situații statistice sau pentru conduite ale terților.	NU	Pragurile de 20% prevăzute de proiect nu configurează un regim clasic de răspundere subiectivă, ci un indicator obiectiv de risc sistemic, utilizat pentru evaluarea conformării și a viabilității operatorului într-un domeniu cu impact ridicat asupra ordinii publice și a integrității migrației legale. Tocmai pentru că mecanismul urmărește identificarea unor disfuncționalități recurente, s-a optat pentru un criteriu procentual verificabil, aplicat pe o perioadă de referință determinată. Introducerea unei condiționări generale de dovedire a culpei subiective pentru fiecare situație ar face mecanismul dificil de administrat și ar neutraliza funcția sa preventivă. În plus, agenția beneficiază de dreptul de a contesta actele administrative de suspendare, retragere, anulare și executare, ceea ce permite verificarea legalității măsurii și a particularităților fiecărui caz.
113	Work Team Transylvania	Art. 39 lit. j) pct. (i)	Se solicită extinderea termenului de sesizare de la 3 zile la 7-10 zile lucrătoare.	NU	Termenul scurt are o justificare funcțională evidentă: sesizarea rapidă a autorităților este indispensabilă în situații care pot afecta legalitatea șederii, securitatea persoanei ori continuitatea raportului de muncă al străinului. Prelungirea termenului la 7-10 zile ar întârzia intervenția autorităților competente și ar slăbi tocmai componenta de reacție timpurie urmărită de proiect. În plus, obligația nu presupune clarificarea exhaustivă a tuturor împrejurărilor de fapt, ci notificarea promptă a unor situații constatate ori sesizate, urmând ca detaliile suplimentare să fie furnizate ulterior, la solicitarea instituțiilor competente. În acest context, termenul de 3 zile lucrătoare rămâne proporțional cu scopul normei și cu nevoia de operativitate administrativă.
114	Work Team Transylvania	Art. 39 lit. j) pct. (ii)	Se solicită reformularea obligației privind prezentarea a două oferte de muncă în sensul unei simple obligații de diligență rezonabilă, fără garantarea rezultatului plasării.	NU	Observația pornește de la o premisă care nu rezultă din textul proiectului. Norma nu obligă agenția să garanteze efectiv încheierea unui nou raport de muncă, ci să identifice și să prezinte cel puțin două oferte de loc de muncă și să documenteze refuzul, după caz. Cu alte cuvinte, obligația actuală este deja una de diligență calificată, nu de rezultat. Tocmai de aceea, reformularea propusă nu aduce o clarificare utilă, ci ar diminua caracterul verificabil al obligației, transformând-o într-o formulă prea vagă pentru controlul administrativ și pentru protecția efectivă a lucrătorului. Menținerea standardului actual este mai adecvată, întrucât permite verificarea obiectivă a conduitei agenției și conservă finalitatea de protecție a textului.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
115	Work Team Transylvania	Art. 39 lit. j) pct. (iii)-(iv)	Se solicită exonerarea agenției de la suportarea costurilor de întoarcere atunci când lucrătorul refuză ofertele prezentate sau când încetarea raportului anterior s-a produs exclusiv din culpa acestuia; se solicită și înlocuirea sumelor forfetare cu costuri strict dovedite.	NU	Arhitectura proiectului a ales deliberat să lege obligația post-plasare de un standard ridicat de responsabilizare a agenției pe perioada stabilită de lege, tocmai pentru a evita practicile de abandon și externalizarea costurilor către stat ori către lucrătorul vulnerabil. Textul actual conține deja mecanisme de diferențiere: agenția trebuie să prezinte oferte, să consemneze refuzul și să notifice autoritățile în caz de refuz nejustificat. Aceste conduite sunt relevante în analiza legalității măsurilor administrative ulterioare, fără a fi necesară introducerea unei cauze generale și abstracte de exonerare în chiar corpul ordonanței. În plus, revenirea la un regim bazat exclusiv pe costuri individual dovedite ar afecta eficiența mecanismului de recuperare și ar complica nejustificat procedura administrativă.
116	Work Team Transylvania	Art. 10-13; art. 44 din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificată	Se susține că proiectul elimină de facto recrutarea directă și exclude IMM-urile, prin menținerea intermedierei obligatorii și prin condițiile excesive impuse angajatorului autorizat.	NU	Proiectul consacră o opțiune de politică legislativă clară: pentru categoriile cu vulnerabilitate ridicată și volum mare, regula este intermedierea prin agenție autorizată, iar recrutarea directă este admisă ca excepție pentru angajatorii care demonstrează un nivel superior de capacitate administrativă, stabilitate economică și conformare. Această diferențiere este coerentă cu scopul actului normativ și nu echivalează cu o eliminare absolută a recrutării directe, ci cu o limitare calificată a acesteia, justificată de nevoia de control și protecție. Art. 10 din Directiva 2006/123/CE nu interzice asemenea condiții de acces atunci când sunt justificate prin motive imperative de interes general, iar art. 16 din Carta drepturilor fundamentale a UE nu împiedică să se reglementeze accesul la o activitate economică în sectoare sensibile.
117	Work Team Transylvania	Art. 40 alin. (2)-(4) din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificată	Se critică restricția de mobilitate a lucrătorului, apreciindu-se că aceasta ar încălca principiul egalității de tratament și dreptul la schimbarea angajatorului.	NU	Regimul instituit de proiect nu anulează posibilitatea schimbării angajatorului, ci o supune, pentru o perioadă determinată și în anumite condiții, unor reguli procedurale menite să prevină folosirea speculativă a mecanismului de migrație pentru muncă și migrația secundară imediată. Nici Directiva 2011/98/UE, nici versiunea sa reformată nu exclud posibilitatea statelor membre de a stabili condiții privind schimbarea angajatorului în cadrul procedurii de permis unic, atât timp cât nu este negată substanța drepturilor conferite. Excepțiile deja prevăzute de proiect pentru încălcări grave ori încetări ale raportului de muncă confirmă că măsura nu este una absolută, ci una de echilibrare între protecția lucrătorului, stabilitatea raportului de muncă și integritatea sistemului de admitere.
118	Work Team Transylvania	Art. 44 alin. (13) din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificată	Se solicită introducerea unei căi de atac împotriva soluționării negative a cererii unice în prima etapă, invocându-se art. 47 din Carta drepturilor fundamentale a UE și art. 13 CEDO.	NU	În economia proiectului, etapa inițială de verificare a condițiilor de admisibilitate și a condițiilor speciale are natura unui filtru administrativ preliminar, integrat procedurii de acordare a vizei/permisului unic, iar calea de atac este menținută în raport cu soluția negativă a cererii unice în etapa finală de procesare, potrivit regulilor speciale din OUG nr. 194/2002. Se poate structura procedura administrativă în etape succesive și poate stabili momentul în care intervine actul administrativ susceptibil de control jurisdicțional, fără ca aceasta să echivaleze automat cu negarea unui remediu efectiv. Din această perspectivă, critica nu este de natură să impună, în mod necesar, modificarea textului, cu atât mai mult cu cât proiectul urmărește simplificarea și eficientizarea unui mecanism administrativ complex, cu puternică componentă tehnico-documentară.
119	Work Team Transylvania	Art. 7 alin. (1) lit. g)	Se solicită precizarea expresă a posibilității organizării cursurilor de limba română și în format online sau prin forme echivalente.	NU	Propunerea nu este necesară. Redactarea actuală a art. 7 alin. (1) lit. g) este suficient de largă pentru a permite, în practică, modalități diverse de organizare a cursurilor, atât timp cât sunt respectate conținutul minim, durata și finalitatea normei. Textul nu impune exclusiv o formă fizică și nici nu interzice explicit formule online sau hibride, astfel încât o asemenea precizare ar avea un caracter redundant. În plus, detaliile privind modalitatea concretă de desfășurare a programelor de integrare pot fi dezvoltate la nivel de implementare sau prin instrucțiuni administrative, fără a încălca inutil textul actului normativ primar.
120	Work Team Transylvania	Art. 3 alin. (2), art. 30, art. 32 și art. 3 alin. (7)	Se solicită instituirea în OUG a unor mecanisme tehnice de back-up, a unor rapoarte statistice avansate și a unui sistem de monitorizare în timp real a pragurilor de risc și a notificărilor automate.	NU	Observația nu se preia la nivel de reglementare primară. Aspectele invocate țin în mod preponderent de arhitectura tehnică, de specificațiile funcționale și de modul de administrare a platformei electronice, domeniu în care proiectul stabilește deja competențele instituționale, funcționalitățile generale și cadrul pentru adoptarea unei hotărâri a Guvernului privind categoriile de date și măsurile tehnice și organizatorice necesare. Detalierea în corpul ordonanței a unor funcționalități precum back-up-ul operațional, tablourile de bord ori notificările automate ar rigidiza nejustificat cadrul normativ și ar transforma textul de lege într-un caiet tehnic de sarcini. Aceste elemente pot fi valorificate în etapa de implementare, fără a impune modificarea proiectului.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
121	Euro Job Hub	Art. 10-13, art. 55; Nota de fundamentare secțiunea 2.2 și 6.4	Observație generală privind lipsa unei modificări reale de fond și caracterul pretins doar „argumentativ” al revizuirii proiectului.	NU	Proiectul nu urmărește o ajustare marginală a cadrului existent, ci instituirea unui regim normativ nou, expres și sistematic, pentru accesul străinilor pe piața muncii, autorizarea agențiilor și digitalizarea procedurilor. Abrogarea Titlului I din OG nr. 25/2014 este chiar expresia opțiunii legislative asumate, nu dovada unui viciu de concepție. Totodată, nota de fundamentare descrie explicit caracterul structural al intervenției și justifică menținerea regulii intermedierei prin agenție autorizată pentru D/AM2, concomitent cu configurarea excepției angajatorului autorizat.
122	Euro Job Hub	Art. 10-13, art. 24-25; Nota de fundamentare secțiunea 2.2 și 6.4	Se susține că nota de fundamentare nu realizează un veritabil test de proporționalitate, iar invocarea contextului de securitate și a jurisprudenței CJUE ar fi insuficientă.	NU	Critica nu poate fi primită. Testul de proporționalitate rezultă din ansamblul arhitecturii normative și al fundamentării: existența unui obiectiv legitim de interes public major, documentarea disfuncționalităților sistemice, alegerea unui regim mixt de autorizare, raportare, trasabilitate și garanții, precum și configurarea unei excepții strict reglementate pentru angajatorul autorizat. Chiar dacă trimiterea la jurisprudența CJUE nu epuizează fundamentarea, aceasta nu este utilizată izolat, ci împreună cu date obiective privind retenția scăzută, migrația secundară, exploatarea și vulnerabilizarea lucrătorilor.
123	Euro Job Hub	Art. 10-12; Nota de fundamentare secțiunea 6.4	Se afirmă că proiectul elimină de facto recrutarea directă, deoarece excepția angajatorului autorizat ar fi inaccesibilă pentru IMM-uri.	NU	Proiectul nu elimină recrutarea directă, ci o supune unui regim excepțional, justificat de specificul categoriilor D/AM2 și de riscurile documentate în nota de fundamentare. Condițiile de eligibilitate economică și operațională aferente angajatorului autorizat nu reprezintă o interdicție de principiu, ci un filtru de conformare pentru operatorii care solicită acces la o derogare de la regula generală.
124	Euro Job Hub	Art. 25 alin. (2)-(4), art. 26; art. 13 alin. (2); Nota de fundamentare secțiunea 2.2 și 6.4	Se critică garanția financiară ca fiind insuficient redusă și structural disproporționată, inclusiv prin raportarea aritmetică la suma forfetară de 2.000 euro/lucrător.	NU	Critica nu poate fi preluată. Comparația exclusiv aritmetică între quantumul garanției și suma forfetară de 2.000 euro/lucrător pornește de la ipoteza maximală și nerealistă a activării concomitente pentru întregul efectiv de lucrători. În realitate, garanția nu are funcția unei rezerve actuariale integrale pentru cel mai sever scenariu, ci pe aceea de mecanism de solvabilitate, disciplină financiară și acoperire parțială a costurilor publice și a obligațiilor legale. În plus, proiectul diferențiază între regimul agențiilor de plasare și cel al angajatorilor autorizați, în funcție de rolul și intensitatea obligațiilor asumate..
125	Euro Job Hub	Art. 24-25, Art. 30-32	Se susține că proiectul va conduce la concentrare excesivă a pieței, excluderea operatorilor mici și apariția unor structuri de tip oligopol.	NU	Observația are caracter în principal predictiv și nu este susținută prin date verificabile care să permită concluzia că proiectul instituie o concentrare anticoncurențială inevitabilă. Actul normativ nu rezervă piața unor operatori determinați, nu plafonează numărul de autorizații și nu instituie un monopol legal, ci stabilește condiții generale și impersonale de autorizare. Posibilitatea ca unii operatori să nu poată accede la piață în lipsa îndeplinirii condițiilor nu echivalează cu o distorsiune concurențială ilicită, ci reflectă opțiunea de a condiționa accesul la o activitate sensibilă de garanții minime de probitate și capacitate operațională.
126	Euro Job Hub	Art. 40 alin. (2)-(4) și (7)-(9); art. 56 din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificată	Se apreciază că restricția de mobilitate a lucrătorului și schimbarea angajatorului prin aceeași agenție între 6 luni și 2 ani ar încălca egalitatea de tratament și libertatea de muncă.	NU	Regimul prevăzut de art. 40 nu suprimă mobilitatea lucrătorului, ci o disciplinează într-o perioadă limitată, în scopul asigurării stabilității raportului de muncă, trasabilității recrutării și prevenirii migrației secundare imediat după intrarea în sistem. Egalitatea de tratament a lucrătorilor din state terțe nu exclude posibilitatea stabilirii unor condiții specifice de menținere a dreptului de ședere și de schimbare a angajatorului, atunci când acestea sunt inerente regimului special de admisie și urmăresc un interes public legitim. Mecanismul nu echivalează cu o interdicție absolută, iar schimbarea angajatorului rămâne posibilă în condițiile și termenele stabilite de proiect și de OUG nr. 194/2002.
127	Euro Job Hub	Art. 44 alin. (13) și (16) din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificată	Se critică imposibilitatea contestării soluționării negative a cererii unice în prima etapă, considerându-se că ar încălca dreptul la o cale de atac efectivă.	NU	Soluția legislativă privind lipsa unei căi de atac distincte împotriva filtrului administrativ preliminar ține de arhitectura procedurală aleasă de legiuitor și nu poate fi calificată, prin ea însăși, ca incompatibilă cu dreptul la un remediu efectiv. Prima etapă are rolul unui examen tehnico-administrativ de admisibilitate și completitudine în cadrul procedurii unice și nu epuizează, în sine, toate efectele juridice finale ale procedurii de admisie. În plus, proiectul nu exclude, în ansamblu, accesul la justiție pentru actele administrative finale care produc efecte juridice proprii. În lipsa unei demonstrații concrete a unui vid absolut de protecție jurisdicțională, nu se impune modificarea textului.
128	Euro Job Hub	Nota de fundamentare secțiunea 2.2	Se susține că rata de retenție este utilizată eronat, întrucât ar reflecta în principal	NU	Datele privind diferența dintre avizele emise, vizele acordate și drepturile de ședere efectiv reglementate constituie un indicator obiectiv al disfuncționalităților sistemice, chiar dacă acestea pot avea cauze multiple. Dimpotrivă,

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
			disfuncționalități administrative și nu conduita agențiilor sau a angajatorilor.		proiectul pornește tocmai de la constatarea că fragmentarea responsabilităților și absența trasabilității integrale impun un cadru mai riguros. Faptul că timpii de procesare administrativă contribuie la fenomen nu exclude nevoia de responsabilizare suplimentară a intermediarilor și operatorilor implicați.
129	Euro Job Hub	Ansamblul proiectului; art. 10-13, art. 25, art. 40, art. 44 alin. (13); Nota de fundamentare secțiunea 3.4.2 și 3.5	Se reiterează teza persistenței unor riscuri de neconformitate cu dreptul Uniunii Europene și a unui posibil risc de infringement.	NU	Observația nu poate fi reținută ca temei de modificare. Posibilitatea abstractă a unor critici de compatibilitate europeană nu echivalează cu demonstrarea unei neconformități actuale și certe. Măsurile instituite de proiect sunt nediscriminatorii în plan formal, urmăresc obiective de interes general clar identificate și se înscriu în marja de apreciere a statului în configurarea regimului de admisie și a activităților de intermediere cu impact asupra ordinii publice, pieței muncii și protecției persoanei. Lipsa unei analize comparative exhaustive ori a unei aprobări unanim favorabile din partea mediului de afaceri nu conduce, prin ea însăși, la concluzia neconformității cu dreptul Uniunii.
130	Euro Job Hub	Art. 7 alin. (1) lit. e)	Se solicită prelungirea de la 5 la 10 zile lucrătoare a termenului de notificare a absențelor și a încetării raporturilor de muncă.	NU	Termenul de 5 zile lucrătoare curge de la data constatării și este calibrat pentru a permite intervenția rapidă a autorităților competente în situații susceptibile de a afecta regimul șederii, trasabilitatea persoanei și protecția lucrătorului. Prolungirea termenului ar reduce eficiența mecanismului de monitorizare timpurie și ar întârzia reacția instituțională tocmai în cazurile cu potențial ridicat de vulnerabilizare sau de migrație secundară. Din perspectiva tehnică, termenul actual este rezonabil și proporțional cu natura obligației, neimpunând operatorului o sarcină imposibil de executat.
131	Euro Job Hub	Art. 7 alin. (1) lit. g)	Se propune ca obligația de a asigura cursuri de limba română să permită expres forme online sau echivalente.	NU	Observația nu necesită preluare expresă. Textul actual este suficient de flexibil, întrucât permite organizarea cursurilor direct de către angajator sau prin furnizori acreditați, instituții publice, ONG-uri, organizații internaționale ori instituții de învățământ, fără a impune exclusiv o modalitate fizică de predare. În aceste condiții, enumerarea expresă a cursurilor online nu adaugă o veritabilă clarificare normativă și riscă să rigidizeze inutil textul prin exemplificări care pot deveni incomplete în timp. Modalitatea concretă de furnizare poate fi stabilită la nivel de implementare și de practică administrativă.
132	Euro Job Hub	Art. 3, art. 41 și funcționarea platformei electronice WorkinRomania.gov.ro	Se solicită instituirea, în actul primar, a unei proceduri de back-up fizic/hibrid pentru ipoteza unor disfuncționalități tehnice ale platformei.	NU	în actul normativ primar. Reglementarea detaliată a mecanismelor tehnice de continuitate operațională și a soluțiilor de back-up ține de organizarea administrativă și de implementarea tehnologică a platformei, nu de conținutul esențial al normei primare. Proiectul cuprinde deja dispoziții tranzitorii, termene de testare și obligații instituționale de operaționalizare, iar eventualele proceduri alternative temporare pot fi stabilite prin acte administrative, instrucțiuni ori protocoale tehnice, fără a încălca excesiv textul ordonanței.
133	Euro Job Hub	Art. 10-12	Recomandare privind menținerea posibilității de recrutare directă de către angajatori, fără intermediar obligatoriu, pentru toate categoriile de lucrători.	NU	Recomandarea nu poate fi preluată. Soluția normativă a proiectului diferențiază în mod deliberat între categoriile de lucrători și traseele procedurale, menținând intermedierea prin agenție autorizată ca regulă pentru D/AM2 și rezervând recrutarea directă unui cadru derogatoriu controlat – angajatorul autorizat. Această opțiune este justificată în nota de fundamentare prin vulnerabilitatea sporită a anumitor categorii de lucrători, prin necesitatea trasabilității în recrutarea transnațională și prin riscurile de migrație secundară și exploatare documentate la nivel administrativ.
134	Euro Job Hub	Art. 13 alin. (2), art. 25 alin. (2) și (4), art. 26	Recomandare privind reducerea garanțiilor financiare, introducerea unei scalări bazate pe conformare și acceptarea asigurării de răspundere civilă profesională ca alternativă.	NU	Cuantumurile și instrumentele de garantare reținute de proiect exprimă opțiunea pentru un mecanism cu grad ridicat de certitudine, apt să acopere rapid costurile publice și obligațiile legale asociate eșecului procesului de plasare sau angajare. Substituirea printr-o asigurare profesională ori reducerea semnificativă a quantumurilor ar diminua capacitatea efectivă de acoperire și ar transfera suplimentar riscul către autorități. Introducerea unui regim de scalare pe baza istoricului de conformare ține de o politică legislativă distinctă și nu se impune ca soluție obligatorie în forma actuală a proiectului.
135	Euro Job Hub	Art. 40 alin. (2)-(4)	Recomandare privind eliminarea restricției de mobilitate a lucrătorului ori alinierea sa explicită la un regim identic cu cel aplicabil lucrătorilor naționali.	NU	Recomandarea nu poate fi preluată. Regimul de mobilitate al lucrătorului străin este indisolubil legat de condițiile admisionale, ale menținerii dreptului de ședere și ale trasabilității raportului de muncă. Nu se poate susține că aceste elemente ar trebui să fie, în mod absolut, identice cu regimul aplicabil lucrătorilor naționali, întrucât situațiile juridice nu sunt comparabile sub toate aspectele relevante. Restricția temporală limitată și mecanismul de schimbare a angajatorului prin trasee controlate urmăresc prevenirea abuzurilor, a plasărilor speculative și a migrației secundare imediate, fiind integrate coerent în logica proiectului.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
136	Euro Job Hub	Art. 44 alin. (13)	Recomandare privind introducerea unei căi de atac efective împotriva respingerii cererii unice în prima etapă.	NU	pentru aceleași considerente care justifică nepreluarea observației formulate la pct. III.6. Etapa preliminară a cererii unice face parte din configurarea administrativă a procedurii și nu trebuie duplicată prin căi de atac separate pentru fiecare verificare intermediară. Se pot concentra mijloacele de protecție juridică asupra actelor administrative finale sau asupra măsurilor care produc efecte juridice proprii și definitive, fără a fi obligat să instituie contestații autonome pentru fiecare filtru procedural.
137	Euro Job Hub	Art. 10-12, art. 24-25	Recomandare privind reglementarea și monitorizarea intermediarilor printr-un sistem scalabil de licențiere, fără obligativitatea utilizării agențiilor.	NU	Recomandarea nu poate fi preluată, întrucât ea vizează în realitate înlocuirea filosofiei întregului proiect. Actul normativ nu se limitează la licențierea intermediarilor, ci reorganizează raportul dintre angajator, intermediar, autorități și lucrător într-o logică de responsabilizare extinsă și trasabilitate integrală. Eliminarea obligativității utilizării agențiilor pentru categoriile față de care proiectul o menține ar goli de conținut însăși opțiunea normativă centrală și ar reveni la deficiențele sistemice pe care nota de fundamentare le documentează în mod expres.
138	Euro Job Hub	Nota de fundamentare secțiunea 3.4.2 și 3.5	Recomandare privind completarea unei analize de impact reale asupra IMM-urilor și asupra mediului concurențial.	NU	Recomandarea nu se transpune în textul ordonanței, iar absența unei analize suplimentare în nota de fundamentare nu constituie, prin ea însăși, un argument pentru modificarea normelor de fond. Evaluările de impact din nota de fundamentare au caracter instrumental și susțin rațiunea reglementării, însă nu determină automat validitatea fiecărei opțiuni normative prin simpla lor extensie sau concizie. În plus, proiectul este fundamentat pe date administrative privind retenția, traseul vizelor și deficiențele de control, ceea ce oferă un suport factual suficient pentru intervenția legislativă.
139	Euro Job Hub	Art. 10-12, art. 51 alin. (2)	Recomandare privind scutirea de la utilizarea agențiilor pentru angajatorii care au adus sub 50 de lucrători în ultimii 3 ani și nu au sancțiuni.	NU	Introducerea unui prag cantitativ arbitrar de exceptare ar crea o categorie privilegiată nefundamentată în economia proiectului și ar relativiza tocmai regula generală pe care ordonanța urmărește să o instituie pentru anumite fluxuri de recrutare. Lipsa sancțiunilor anterioare și volumul redus al recrutărilor nu oferă, prin ele însele, garanții suficiente privind capacitatea operațională, protecția lucrătorilor sau prevenirea migrației secundare. Proiectul a ales deja un mecanism derogatoriu – angajatorul autorizat – bazat pe criterii cumulative, nu pe simple praguri cantitative.
140	Euro Job Hub	Art. 2 și dispozițiile privind raportul cu Codul muncii	Recomandare privind introducerea definițiilor pentru agentul de muncă temporară și contractul de muncă temporară.	NU	Recomandarea nu se preia. Proiectul nu urmărește extinderea sau adaptarea regimului muncii temporare pentru lucrătorii străini din categoriile vizate, ci dimpotrivă, configurează un cadru în care angajarea și beneficiul activității trebuie să rămână direct corelate, pentru a evita disocierea dintre angajatorul formal și beneficiarul real al muncii. Introducerea definițiilor solicitate ar sugera o deschidere a actului către modelul leasingului de personal, contrară opțiunii de fond asumate de proiect și deja reflectată în interdicția de a angaja în beneficiul altor angajatori în cadrul regimului angajatorului autorizat.
141	Euro Job Hub	Art. 25 alin. (4), art. 30-32, art. 39-40	Recomandare privind limitarea răspunderii agenției la obligații de diligență rezonabilă, fără consecințe pentru încălcări generate exclusiv de angajatorul beneficiar sau de lucrătorul străin.	NU	Regimul actual nu poate fi redus la o simplă obligație de diligență generică, deoarece activitatea agenției de plasare este una profesionistă, remunerată și cu impact direct asupra întregului lanț de recrutare transnațională. Limitarea radicală a răspunderii ar neutraliza efectul preventiv al întregii construcții normative.
142	Euro Job Hub	Art. 26	Recomandare privind înlocuirea sumei forfetare de 2.000 EUR cu costuri efectiv dovedite de îndepărtare.	NU	Stabilirea unei sume forfetare urmărește tocmai asigurarea unui mecanism clar, previzibil și administrabil de recuperare a costurilor, evitând disputele probatorii extinse și întârzierile aferente individualizării fiecărui caz concret. În materia unor proceduri cu volum ridicat și necesitate de reacție rapidă, se poate recurge la cuantumuri standardizate, atât timp cât acestea sunt stabilite în mod general și impersonal și nu depind de arbitrarul autorității. Trecerea integrală la costuri efectiv dovedite ar slăbi eficiența mecanismului și ar transfera asupra autorităților o sarcină administrativă disproporționată.
143	Nestlers&Partners	Art. 6 alin. (3); propunere de introducere a art. 6 alin. (3 ¹)	Eliminarea obligației prealabile de declarare a locului vacant la AJOFM pentru ocupațiile deja cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare” și permiterea depunerii directe a ofertei ferme în platforma electronică.	NU	„Lista ocupațiilor deficitare” și declararea locului vacant la agențiile pentru ocuparea forței de muncă îndeplinesc funcții normative distincte, complementare, nu redundante. Lista are natura unui instrument de politică publică și de calibrare macro a accesului pe piața muncii, întemeiat pe date agregate privind deficitul de personal, în timp ce declararea locului vacant la AJOFM, potrivit Legii nr. 76/2002, individualizează postul concret, permite verificarea existenței reale a nevoii de recrutare și alimentează circuitul instituțional de evidență și mediere a

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					locurilor de muncă. Menținerea ambelor filtre este coerentă cu arhitectura proiectului, care urmărește trasabilitate completă, prevenirea ofertelor fictive și corelarea între platforma electronică, evidențele ANOFM și procedura cererii unice. Simplul fapt că o ocupație figurează pe lista ocupațiilor deficitare nu exonerează angajatorul de obligația de a proba existența postului concret și nici nu înlătură interesul public al evidenței administrative prevăzute de lege.
144	Nestlers&Partners	Art. 6 alin. (6); propunere de introducere a art. 6 alin. (6 ¹)	Instituirea unei excepții de la plafonul raportat la numărul mediu de salariați pentru lucrătorii înalt calificați, precum și pentru străinii titulari ai unui drept de ședere în scopul cercetării științifice ori al studiilor.	NU	Plafonul prevăzut de art. 6 alin. (6) nu are ca finalitate diferențierea în funcție de nivelul de calificare al lucrătorului, ci verificarea substanței economice reale a angajatorului și corelarea capacității de recrutare cu dimensiunea operațională efectivă a entității. Acest criteriu are rol preventiv în raport cu utilizarea abuzivă a mecanismului de admitere în muncă de către entități fără activitate economică suficientă ori fără capacitate reală de integrare a personalului recrutat. În plus, categoriile prevăzute la art. 27 ¹ din OUG nr. 194/2002 beneficiază deja, în economia proiectului, de un regim distinct și mai flexibil sub alte aspecte, inclusiv prin necondiționarea de „Lista ocupațiilor deficitare”. Directiva (UE) 2021/1883 privind Cartea Albastră a UE nu interzice statelor membre instituirea unor condiții obiective privind consistența angajatorului și capacitatea sa reală de încadrare, atât timp cât acestea urmăresc un scop legitim și se aplică nediscriminatoriu. O derogare generală, la nivelul actului primar, ar slăbi unul dintre instrumentele esențiale de prevenție ale proiectului.
145	Nestlers&Partners	Art. 6 alin. (7)	Extinderea excepției de la plafonul raportat la numărul mediu de salariați și la persoanele juridice care încadrează în muncă străini prin procedura vizei de lungă ședere D/AM1, în categoriile prevăzute la art. 27 ¹ din OUG nr. 194/2002.	NU	Excepția prevăzută la art. 6 alin. (7) are un caracter strict și este justificată de existența unor activități solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale, inclusiv în cadrul unor proiecte de interes strategic privind dezvoltarea și modernizarea infrastructurii economice naționale. Această derogare este, așadar, întemeiată pe un criteriu de interes public calificat și pe nevoia unei flexibilități punctuale pentru proiecte de importanță majoră. Categoriile D/AM1 reglementate la art. 27 ¹ din OUG nr. 194/2002 sunt eterogene și nu pot fi asimilate, în bloc, unor situații excepționale de același tip. Extinderea propusă ar generaliza derogarea și ar diminua substanțial efectul util al art. 6 alin. (6), golind de conținut un instrument de control cantitativ conceput pentru a corela recrutarea cu dimensiunea efectivă a angajatorului. În plus, aceste categorii beneficiază deja de un regim procedural distinct în Titlul II al proiectului, astfel încât nu se justifică o nouă derogare cumulativă în materia plafonului.
146	Nestlers&Partners	Art. 49 alin. (2) și alin. (3)	Prelungirea termenului până la care cererile pentru avize de angajare sau detașare programate ori depuse se soluționează potrivit legislației anterioare și corelarea termenului-limită pentru solicitarea vizei de lungă ședere.	DA	Se preia parțial.
147	Nestlers&Partners	Art. 27 alin. (7) din OUG nr. 194/2002; propunere de introducere a art. 27 alin. (7 ¹)	Permiterea depunerii cererii de viză de lungă ședere D/AM1, respectiv pentru lucrătorul ICT, și la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României din statul pe al cărui teritoriu solicitantul se află legal, fără condiția existenței unui caz deosebit sau urgent.	NU	Regula actuală din art. 27 alin. (7) din OUG nr. 194/2002 stabilește, ca principiu, depunerea cererii de viză la misiunea diplomatică ori oficiul consular competent în raport cu domiciliul sau reședința solicitantului, păstrând totodată o excepție expresă pentru situații deosebite și urgente, în cazul persoanelor aflate legal pe teritoriul unui alt stat. Această soluție reflectă o opțiune de echilibru între nevoia de flexibilitate și necesitatea menținerii unei competențe consulare predictibile, aptă să permită verificarea adecvată a documentelor, a traseului de mobilitate și a elementelor de fapt relevante pentru evaluarea cererii. Generalizarea derogării pentru toate situațiile D/AM1 și ICT ar transforma excepția în regulă, ar crea premise de forum shopping consular și ar putea complica verificările administrative necesare. În plus, pentru ipotezele în care mobilitatea profesională a solicitantului justifică depunerea cererii în alt stat decât cel de domiciliu ori de reședință, textul în vigoare oferă deja un mecanism suficient prin categoria „cazurilor deosebite, urgente”, fără a fi necesară o derogare generală în actul normativ primar.
148	Patronatul Importatorilor de Forță de	Art. 19 și art. 22 din proiect; art. 45 din	Se susține că art. 19 instituie o „sanțiune capitală” administrativă, constând într-o decădere permanentă din dreptul de a solicita	NU	Regimul prevăzut la art. 19 privește exclusiv angajatorul autorizat, adică operatorul care beneficiază de o derogare de la regula generală a intermediarii prin agenție, astfel încât exigențele de eligibilitate și de menținere a autorizării sunt, în mod legitim, mai stricte. Pierderea dreptului de a solicita o nouă autorizație nu operează arbitrar, ci numai

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
	Muncă (P.I.F.M.)	Constituție (invocat în observație)	o nouă autorizație, fără gradualitate, fără prezumția bunei-credințe și fără garanții procedurale suficiente.		în ipoteze expres și limitativ prevăzute de lege, care vizează neîndeplinirea condițiilor esențiale de autorizare, depășirea unor indicatori obiectivi de risc ori conduita incompatibilă cu scopul regimului derogatoriu. Totodată, proiectul nu suprimă garanțiile procedurale: art. 22 prevede atât contestație administrativă, cât și control judiciar în contencios administrativ. În aceste condiții, calificarea măsurii drept o decădere „automată” sau „capitală” este excesivă și nu corespunde arhitecturii juridice efective a proiectului.
149	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 14, art. 22 și art. 36 din proiect; Legea nr. 554/2004	Se invocă încălcarea dreptului la apărare și a accesului efectiv la justiție, întrucât executarea sumelor și a măsurilor administrative nu este suspendată de drept prin formularea contestației.	NU	Lipsa efectului suspensiv automat nu echivalează cu lipsa unui remediu efectiv, întrucât proiectul trimite expres la mecanismele prevăzute de Legea nr. 554/2004 pentru suspendarea executării actului administrativ, în condițiile existenței unui caz bine justificat și a unei pagube iminente. Aceasta este, de altfel, soluția de principiu a contenciosului administrativ român, în care suspendarea de drept reprezintă excepția, nu regula. În materie de migrație pentru muncă și de autorizare a intermediarilor, se poate acorda prevalență protecției imediate a ordinii publice, a legalității șederii și a interesului lucrătorilor vulnerabili, fără a goli de conținut dreptul la apărare. Atât angajatorul autorizat, cât și agenția de plasare dispun de cale administrativă și judiciară de atac, iar contestarea legalității actelor administrative rămâne pe deplin deschisă.
150	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 14, art. 25-26 și art. 36 din proiect	Se afirmă că executarea garanției financiare și utilizarea acesteia inclusiv pentru contravaloarea amenzilor ar transforma garanția într-o confiscare automată, cu funcție fiscală, incompatibilă cu dreptul de proprietate și cu principiul proporționalității.	NU	Garanția financiară nu are natura unei confiscări, ci a unui instrument administrativ de asigurare a executării obligațiilor asumate într-un domeniu cu risc ridicat, în care operatorul privat participă la configurarea legală a unui lanț de admitere, muncă și ședere. Proiectul delimitează expres destinația garanției: acoperirea parțială a costurilor de întoarcere, a cheltuielilor suportate de autorități pentru situații de vulnerabilitate și, distinct, a amenzilor contravenționale neachitate, cuprinse în titluri executorii. Executarea nu se produce prin simplă apreciere informală, ci prin emiterea unui act administrativ contestabil, urmat, după caz, de executare potrivit regulilor dreptului public. Prin urmare, nu este vorba despre o sancțiune patrimonială fără bază legală ori fără control jurisdicțional, ci despre o garanție legal reglementată, adecvată scopului de protecție și trasabilitate pe care îl urmărește ordonanța.
151	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 14, art. 19, art. 25-26, art. 30-32 și art. 39 din proiect	Se susține că proiectul instituie o răspundere pentru fapta unui terț, agenția sau angajatorul autorizat fiind sancționați pentru conduita străinului, a angajatorului beneficiar ori pentru acte ale autorităților.	NU	Proiectul nu construiește o răspundere civilă clasică pentru fapta altuia, ci un regim administrativ special de responsabilizare a operatorului care inițiază, intermediază sau derulează direct accesul lucrătorului din stat terț pe piața muncii din România. Într-un asemenea cadru, se poate corela menținerea autorizării nu doar cu culpa subiectivă strictă, ci și cu indicatori obiectivi de conformare, retenție, legalitate a șederii și continuitate a raporturilor de muncă. În plus, proiectul nu ignoră complet sfera de control a agenției: spre exemplu, în materia exploatarei, art. 32 alin. (1) lit. e) exceptează cazurile sesizate autorităților competente de către agenție. Așadar, regimul nu este unul de sancționare oarbă, ci unul de repartizare legală a riscului în funcție de rolul activ și central pe care operatorul îl are în mecanismul de recrutare și plasare.
152	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 1 alin. (2)-(4) și art. 54 alin. (1) și alin. (3) lit. a) din proiect	Se critică instituirea „Listei ocupațiilor deficitare”, arătându-se că accesul la muncă nu poate fi condiționat de un ordin de ministru și că, spre deosebire de alte state membre, proiectul român folosește lista ca instrument restrictiv, nu facilitant.	NU	Proiectul nu delegă prin ordin ministerial restrângerea unui drept în lipsa unei baze legale, ci instituie prin norma primară însăși existența listei, scopul acesteia, periodicitatea actualizării, sursele de date și consultările obligatorii. Ordinul ministrului are doar rol de aplicare și actualizare tehnică, în limitele stabilite prin lege. De asemenea, comparația cu alte state membre nu are caracter decisiv, întrucât dreptul Uniunii lasă statelor membre o marjă de apreciere semnificativă în configurarea politicilor de admisie a resortisanților statelor terțe pe piața muncii, în funcție de propriile vulnerabilități, capacități administrative și obiective de politică publică. Opțiunea pentru filtrarea prin „Lista ocupațiilor deficitare” este coerentă cu logica proiectului, care urmărește o orientare controlată a fluxurilor D/AM2 către segmentele de piață în care deficitul este constat și documentat.
153	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 11 alin. (5), art. 18 lit. l), art. 39 lit. c) și i), art. 42 alin. (2) lit. c), art. 3 alin. (1) lit. e) și alin. (6)	Se susține că proiectul blochează modelul legal de afaceri al agenților de muncă temporară și anulează în substanță regimul muncii temporare prevăzut de Codul muncii, prin impunerea identității dintre angajator și beneficiarul real al activității.	NU	Nu există o contradicție normativă reală între proiectul de ordonanță și Codul muncii, ci o delimitare a sferei lor de aplicare. Codul muncii reglementează, ca drept comun, instituția muncii temporare; în schimb, proiectul de OUG instituie, ca normă specială, un regim particular pentru admiterea și menținerea pe piața muncii a lucrătorilor din state terțe, în special pentru fluxurile D/AM2, considerate de inițiator ca prezentând un nivel ridicat de vulnerabilitate și risc de deturnare a scopului șederii. În această logică, opțiunea legislativă pentru un raport mai transparent și mai direct între angajatorul din acte și beneficiarul efectiv al muncii este una deliberată și urmărește trasabilitatea, facilitarea controlului și reducerea intermediarilor succesive. Prin urmare, menținerea posibilității de

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					„leasing de personal” pentru aceste categorii de străini nu se impune juridic și nici nu poate fi dedusă din simpla existență a regimului general al muncii temporare.
154	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 3 alin. (1) lit. e) și alin. (6), art. 11 alin. (5), art. 18 lit. 1) și art. 42 alin. (2) lit. c)	Se critică definiția „beneficiarului real al activității” și efectul ei de a sancționa orice disociere între angajatorul din acte și entitatea în folosul căreia se prestează munca, cu impact direct asupra structurilor triunghiulare de muncă.	NU	Definiția beneficiarului real al activității este un element central al mecanismului de control instituit de proiect și nu poate fi diluată fără afectarea întregii arhitecturi normative. Tocmai prin raportarea la beneficiarul efectiv al muncii, independent de titulatura contractuală, autoritățile pot identifica entitatea care profită în concret de utilizarea lucrătorului străin și pot verifica respectarea destinației admisei pe piața muncii. În contextul specific al lucrătorilor din state terțe, această abordare răspunde riscurilor de subintermediere, mascarea beneficiarului final și dificultăți de control. Faptul că noțiunea este una funcțională, iar nu pur formală, nu constituie un viciu al proiectului, ci o opțiune de tehnică normativă adecvată scopului urmărit.
155	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 6 alin. (6)-(7)	Se susține că plafonarea numărului de străini ce pot fi încadrați în muncă prin raportare la numărul mediu de salariați din anul anterior reprezintă o barieră abuzivă pentru IMM-uri, start-up-uri și companiile aflate în expansiune, ignorând contractele comerciale noi.	NU	Criteriul prevăzut la art. 6 alin. (6) este un filtru obiectiv de capacitate economică și administrativă, menit să coreleze volumul recrutării din state terțe cu dimensiunea reală, verificabilă, a angajatorului. Este relevant că textul actual se raportează la certificatul constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului, iar nu la simple estimări sau la declarații unilaterale privind contracte viitoare. O asemenea calibrare urmărește prevenirea recrutării speculative și a supra-dimensionării artificiale a nevoilor de personal în raport cu capacitatea reală de integrare și control. În plus, proiectul prevede o excepție expresă la alin. (7) pentru activitățile solicitate de ministere ori alte organe ale administrației publice centrale, inclusiv proiecte de infrastructură. Pentru operatorii noi sau aflați în expansiune, s-a ales să păstreze o abordare prudentă, ceea ce ține de marja de apreciere a politicii publice în materie de migrație pentru muncă.
156	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 48-55	Se susține că perioada tranzitorie este excesiv de scurtă, că războiul din Orientul Mijlociu și blocajele logistice fac imposibilă respectarea termenelor, iar practica IGI de blocare a portalului agravează impactul economic asupra proiectelor de recrutare deja inițiate.	NU	Deși dificultățile logistice invocate sunt reale la nivel operațional, ele nu infirmă coerența juridică a regimului tranzitoriu instituit de proiect. Dimpotrivă, art. 49-52 conțin un set amplu de norme tranzitorii care permit finalizarea, potrivit legislației anterioare, a cererilor de aviz deja depuse sau programate, a solicitărilor de viză întemeiate pe asemenea avize, precum și a primei prelungiri a dreptului de ședere pentru persoanele intrate în baza vechiului regim. De asemenea, art. 52 creează un mecanism distinct de regularizare până la 31.12.2026 pentru anumite situații de ședere. Prin urmare, teza unui „vid legislativ” sau a imposibilității absolute de continuare a procedurilor nu este susținută de chiar textul proiectului. Aspectele privind funcționarea portalurilor, rutele aeriene ori timpii de procesare țin în principal de implementare administrativă și nu justifică, prin ele însele, reconfigurarea normei primare.
157	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 30 alin. (1) lit. f)-g) și art. 32 alin. (1) lit. d)	Se propune ca, la calculul pragului de 20%, să nu fie luate în considerare refuzurile de viză, soluționările negative ale cererii unice sau neprezentarea străinului pe teritoriul României atunci când acestea sunt imputabile exclusiv autorităților ori deciziei suverane a străinului.	NU	Indicatorii prevăzuți la art. 30 alin. (1) lit. f)-g), respectiv la art. 32 alin. (1) lit. d), nu au fost concepuți ca simple teste de culpă civilă, ci ca repere obiective de conformare și performanță administrativă a actorilor care gestionează recrutarea și plasarea lucrătorilor din state terțe. În etapa anterioară intrării în România, agenția are un rol central în selecție, pregătirea documentației și configurarea lanțului contractual, astfel încât nu este lipsit de justificare ca rata ridicată a refuzurilor sau a soluționărilor negative să producă efecte asupra autorizării. De asemenea, formularea propusă este prea largă și ar transfera practic asupra autorității obligația de a reconstitui, caz cu caz, întregul lanț causal, ceea ce ar slăbi excesiv eficiența mecanismului de control. S-a optat în mod deliberat pentru indicatori obiectivi, iar această opțiune se încadrează în logica preventivă a proiectului.
158	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 32 alin. (1) lit. d) și alin. (3)	Se propune redefinirea situațiilor luate în calcul la pragul de 20%, prin excluderea încetării de drept a contractului, a plecărilor voluntare legale, a notificărilor făcute la timp și a oricăror cauze neimputabile agenției.	NU	O parte dintre ipotezele evocate de emitent nu intră, în realitate, în sfera de aplicare a textului criticat: de exemplu, simpla încetare de drept a contractului ori plecarea voluntară legală din România nu echivalează, prin ele însele, cu absența unui drept de ședere valabil în sensul art. 32 alin. (1) lit. d). Norma devine incidentă atunci când, după încetarea raportului de muncă și după intervalul de menținere a șederii prevăzut de OUG nr. 194/2002, persoana nu mai are un drept de ședere valabil ori nu mai deține viză valabilă. În plus, proiectul nu reduce evaluarea la culpa directă a agenției, ci urmărește un indicator sistemic privind menținerea legalității șederii în raport cu fluxurile intermediare. Excluderea generalizată a tuturor situațiilor declarate „neimputabile” ar goli de conținut mecanismul de retragere a autorizației pentru disfuncționalități sistemice.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
159	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 32 alin. (3), art. 8 alin. (1) lit. b) și art. 19 alin. (1) lit. c)	Se propune înlocuirea sintagmei „oricare 6 luni consecutive” cu intervale fixe semestriale și instituirea obligației ANOFM de a notifica la atingerea pragului de 15%, cu acordarea unui termen de 45 de zile pentru măsuri corective.	NU	Formula „oricare 6 luni consecutive” este folosită deliberat pentru a permite surprinderea continuă a evoluției indicatorilor și pentru a evita concentrarea neconformă a situațiilor la limita unor intervale fixe predeterminate. O raportare exclusivă la semestre calendaristice ar introduce rigiditate și ar favoriza comportamente de evitare a pragului. De asemenea, instituirea prin lege a unui sistem de alertă la 15% și a unor dashboard-uri operaționale ține mai degrabă de configurarea platformei și de procedurile administrative subsecvente decât de nivelul adecvat de reglementare al actului primar. În plus, proiectul cuprinde deja mecanisme de remediere pentru anumite situații de suspendare a autorizației, astfel încât nu se poate susține că ordonanța este complet lipsită de logică graduală.
160	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 39 lit. j) pct. (ii) și (iii)	Se solicită restrângerea obligației agenției de a suporta costurile de întoarcere numai la situațiile în care străinul refuză nejustificat ofertele prezentate și numai dacă încetarea contractului nu s-a produs prin expirare, faliment sau alte situații neimputabile agenției.	NU	Regimul prevăzut la art. 39 lit. j) exprimă opțiunea legislativă de a menține, pentru o perioadă limitată de doi ani de la începerea activității în România, o responsabilitate post-plasare a agenției, tocmai pentru a evita abandonarea lucrătorului într-o zonă de vulnerabilitate juridică și socială. Textul actual nu obligă agenția să suporte în mod instantaneu și necondiționat costurile, ci numai după ce aceasta a încercat, fără rezultat, reintegrarea lucrătorului prin identificarea și prezentarea de oferte alternative. În plus, reglementarea propusă de emitent ar fragmenta excesiv răspunderea între agenție, angajator și autorități și ar introduce în norma primară un mecanism prea complex de distribuire a culpei, cu risc ridicat de blocaj administrativ și litigios. În configurația actuală, ordonanța menține o regulă clară și operabilă, consonantă cu obiectivul protecției lucrătorului și al prevenirii șederii ilegale.
161	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 32 alin. (1) lit. d), art. 39 lit. j) și art. 56 alin. (6) din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificată	Se solicită introducerea unei exonerări exprese a agenției atunci când contractul individual de muncă încetează de drept la expirarea duratei determinate, dacă agenția a prezentat oferte alternative și a notificat autoritățile.	NU	Încetarea de drept a contractului la termen nu este, prin ea însăși, echivalentă cu o situație sancționabilă pentru agenție. Relevanța juridică apare abia dacă, ulterior încetării raportului de muncă și după termenul de menținere a șederii prevăzut de art. 56 alin. (6) din OUG nr. 194/2002, lucrătorul nu mai are un drept de ședere valabil ori nu mai deține viză valabilă. În acest interval, art. 39 lit. j) instituie obligații clare de diligență pentru agenție, inclusiv identificarea unor oferte alternative și notificarea autorităților. A introduce o exonerare generală pentru toate ipotezele de expirare la termen ar slăbi tocmai mecanismul prin care proiectul urmărește să prevină transformarea încetării unor contracte determinate într-un factor de ședere ilegală sau migrație secundară. Textul actual permite deja evaluarea indicatorului prin raportare la efectul juridic final relevant, iar nu la simpla expirare a contractului.
162	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 42 alin. (2)-(5)	Se solicită plafonarea cumulului amenzilor contravenționale pe control/procedură și introducerea expresă, în textul ordonanței, a unor criterii de individualizare a sancțiunii.	NU	Regimul contravențional general prevăzut de OG nr. 2/2001 se aplică și faptelor reglementate de ordonanță, inclusiv sub aspectul individualizării sancțiunilor, care se realizează în funcție de împrejurările concrete ale săvârșirii faptei, modul și mijloacele de comitere, scopul urmărit, urmarea produsă și circumstanțele personale ale contravenientului. Nu este necesară și nici oportună reluarea acestor criterii, într-o formă paralelă, în actul special. În ceea ce privește cuantificarea „per lucrător”, aceasta corespunde logicii potrivit căreia fiecare lucrător străin afectat reprezintă un interes juridic distinct protejat de lege. Plafonarea globală la nivelul unor sume fixe, indiferent de numărul persoanelor afectate, ar diminua semnificativ caracterul efectiv și descurajator al sancțiunilor și ar avantaja operatorii de volum mare în raport cu cei care respectă legea.
163	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 30 alin. (1) și art. 32 din proiect	Se solicită obligativitatea unui avertisment prealabil și a unui termen de remediere înainte de suspendarea sau retragerea autorizației, pentru toate situațiile prevăzute de proiect.	NU	Pentru agențiile de plasare, proiectul conține deja o logică graduală în materia suspendării: art. 30 stabilește suspendarea ca măsură administrativă provizorie pentru 45 de zile și permite înlăturarea cauzelor care au stat la baza suspendării, cu încetarea anticipată a măsurii în cazul remedierii. Retragerea autorizației intervine, în principal, fie pentru neîndeplinirea unor condiții esențiale de autorizare, fie pentru neînlăturarea cauzelor suspendării, fie pentru situații grave, precum exploatarea sau depășirea unor indicatori sistemici de risc. Extinderea unui avertisment obligatoriu la toate cazurile, inclusiv la cele grave sau repetitive, ar întârzia reacția administrativă într-un domeniu în care protecția lucrătorilor și controlul migrației pentru muncă reclamă intervenție promptă. Prin urmare, textul actual păstrează un echilibru adecvat între prevenție și eficiența măsurii administrative.
164	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 36 alin. (4) din proiect	Se solicită ca formularea acțiunii în contencios administrativ să suspende de drept executarea măsurilor de suspendare și retragere a autorizației până la soluționarea în primă instanță.	NU	Soluția consacrată de art. 36 alin. (4) este concordantă cu regimul general al contenciosului administrativ, în care simpla formulare a acțiunii nu suspendă executarea actului, dar partea interesată poate obține suspendarea pe cale judecătorească, în condițiile art. 14 și 15 din Legea nr. 554/2004. A admite suspendarea de drept pentru orice măsură de suspendare sau retragere ar însemna, în practică, neutralizarea eficienței mecanismelor administrative de protecție într-un domeniu caracterizat prin necesitatea reacției rapide la disfuncționalități cu impact asupra legalității șederii

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
					și a protecției lucrătorilor. Remediu efectiv nu este suprimat; el este supus, în mod legitim, unui control judecătoresc punctual asupra aparenței de nelegalitate și a pagubei iminente.
165	Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă (P.I.F.M.)	Art. 48 și art. 55 din proiect	Se propune menținerea unui paralelism normativ real între vechiul regim și noul cadru până la 01.01.2027, cu amânarea abrogării Titlului I din OG nr. 25/2014 până la aceeași dată.	NU	Deși proiectul abrogă Titlul I din OG nr. 25/2014 la data intrării în vigoare, el nu lasă procedurile fără temei juridic, întrucât art. 49-52 instituie un mecanism tranzitoriu detaliat: cererile de aviz depuse ori programate până la termenele stabilite se soluționează potrivit vechii legislații; solicitările de viză bazate pe asemenea avize se examinează tot potrivit vechiului regim; iar prima prelungire a dreptului de ședere pentru persoanele intrate în baza avizelor emise sub vechiul cadru se realizează tot conform legislației anterioare. În plus, art. 48 rezervă până la 30.06.2026 o perioadă pentru înregistrarea angajatorilor, autorizarea agențiilor și testarea platformei electronice, iar art. 54 fixează termene pentru emiterea actelor subsecvente. Prin urmare, proiectul conține deja un regim tranzitoriu funcțional, iar prelungirea paralelismului până la 01.01.2027 ar întârzia nejustificat intrarea efectivă în operare a noului mecanism.
166	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 3 alin. (2) lit. n)	Completarea definiției activității de plasare cu oferirea de informații străinilor aflați în căutarea unui loc de muncă în România și posibilitatea înregistrării acestora exclusiv prin agenție de plasare sau angajator autorizat.	NU	Ar extinde obiectul reglementării de la mecanismul de admitere și încadrare în muncă întemeiat pe ofertă fermă și pe cerere unică la un registru general al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, fără ancorare suficientă în procedura specială prevăzută de proiect. O asemenea soluție ar crea un canal paralel de recrutare, dificil de verificat din perspectiva autenticității datelor, a scopului șederii și a protecției datelor personale, fără a aduce un plus real de trasabilitate față de arhitectura deja instituită prin platformă, agenție de plasare și angajator autorizat. Menținerea textului actual este mai conformă cu finalitatea actului normativ și cu exigențele de claritate și previzibilitate ale Legii nr. 24/2000.
167	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 5 alin. (1) lit. f) și g); art. 5 alin. (2)	Eliminarea sintagmei „care dețin cel puțin 10% din acțiuni” din condițiile privind condamnările relevante și semnalările de securitate națională, pentru extinderea verificărilor la orice acționar/asociat.	DA	S-a preluat
168	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 8 alin. (1) lit. b)	Instituirea unei excepții de la criteriul procentual de 20% în situațiile în care angajatorul înregistrat și-a îndeplinit obligațiile de notificare ori lipsa dreptului de ședere nu îi este imputabilă.	NU	Criteriul prevăzut de art. 8 alin. (1) lit. b) are funcția unui indicator obiectiv de conformare și retenție în cadrul mecanismului de migrație legală, relevant pentru evaluarea riscului sistemic asociat activității angajatorului. Transformarea sa într-un criteriu dependent de o analiză generală a culpei în fiecare situație individuală ar diminua caracterul operabil și predictibil al instrumentului și ar muta evaluarea de la un standard verificabil ex ante la o casuistică dificil de administrat. Îndeplinirea obligațiilor de notificare rămâne, desigur, relevantă în aprecierea factuală a conduitei angajatorului, însă nu justifică instituirea unei excepții generale care ar goli de conținut mecanismul preventiv al reglementării.
169	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 11 alin. (5)	Reformularea textului în sensul precizării exprese că încadrarea în muncă de către angajatorul autorizat se poate realiza numai în beneficiul propriu al acestuia, iar nu în beneficiul altor angajatori.	NU	Propunerea se poate prelua, întrucât are caracter exclusiv de clarificare tehnico-legislativă și nu modifică soluția de fond a proiectului. Precizarea expresă a sintagmei „în beneficiul propriu al angajatorului autorizat” consolidează distincția dintre angajatorul autorizat și agenția de plasare și înlătură orice ambiguitate privind imposibilitatea utilizării acestui mecanism pentru furnizarea de forță de muncă către terți. O asemenea reformulare este compatibilă cu economia Titlului I și cu finalitatea de trasabilitate și responsabilizare directă a angajatorului autorizat.
170	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 12 alin. (1) lit. i) și j); art. 12 alin. (2)	Eliminarea sintagmei „care dețin cel puțin 10% din acțiuni” din condițiile referitoare la angajatorul autorizat, pentru identitate de rațiune cu observația formulată la art. 5.	DA	S-a preluat

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
171	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 13 alin. (2)	Majorarea garanției pentru angajatorul autorizat la 2.000 euro/străin, prin raportare la suma forfetară prevăzută la art. 26.	NU	Cuantumul garanției prevăzut de proiect pentru angajatorul autorizat răspunde unei logici proprii de garantare, distinctă de suma forfetară reglementată pentru anumite costuri de îndepărtare, și a fost deja recalibrat în cadrul versiunii actualizate a proiectului pentru a păstra caracterul funcțional al excepției angajatorului autorizat. O dublare a garanției la 2.000 euro/străin ar accentua caracterul restrictiv al mecanismului și ar afecta în mod disproporționat accesibilitatea acestuia, fără a rezulta din nota de fundamentare necesitatea unui asemenea cuantum. Proiectul nu urmărește un transfer integral al tuturor riscurilor teoretice asupra angajatorului autorizat, ci instituirea unei garanții rezonabile și operaționale.
172	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 19, prin corelare cu art. 30–33	Completarea regimului suspendării/retragerii/anulării pentru angajatorul autorizat, în oglindă cu regimul aplicabil agențiilor de plasare, pe considerentul unei preținse „duble răspunderi” a angajatorului autorizat.	NU	Angajatorul autorizat și agenția de plasare sunt instituții juridice distincte, cu funcții, obligații și riscuri normative diferite, motiv pentru care proiectul reglementează separat condițiile de autorizare, obligațiile și efectele pierderii autorizării. Transpunerea „în oglindă” a regimului agenției de plasare asupra angajatorului autorizat ar altera chiar opțiunea de politică legislativă de a menține distinctă recrutarea directă autorizată de activitatea profesională de plasare. Regimul actual al art. 19–20 este special și suficient, iar o dublare mimetică a cazurilor de suspendare, retragere sau anulare ar genera paralelisme și incoerențe interne contrare cerințelor Legii nr. 24/2000.
173	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 24 alin. (1) lit. e), f), g), k); art. 24 alin. (3)	Eliminarea pragului de 10% pentru cetățenia persoanelor relevante și pentru condițiile de integritate ale agenției de plasare; completarea lit. k) prin includerea rudelor până la gradul IV și a afinelor.	DA	Preluat parțial
174	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 25 alin. (2) și alin. (4)	Reconfigurarea garanției agenției de plasare la 200.000 euro pentru până la 1.000 de străini, cu majorări succesive de 100.000 euro, și completarea destinației garanției cu excluderea situațiilor în care agenția dovedește îndeplinirea propriilor obligații și notificarea autorităților.	NU	Versiunea actualizată a proiectului a recalibrat deja regimul garanției agențiilor de plasare tocmai în considerarea criticilor de proporționalitate formulate în consultare, iar revenirea la o arhitectură diferită ar afecta coerența noii soluții legislative. Totodată, configurarea destinației garanției trebuie menținută într-un cadru normativ clar și unitar, fără a multiplica excepții formulate generic, dificil de transpus operațional. Eventualele situații neimputabile pot fi valorificate în mecanismele procedurale și în aprecierea probelor, însă nu justifică rescrierea integrală a art. 25 în formula propusă.
175	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 30 alin. (1) lit. f) și g)	Clarificarea criteriului de 20% privind refuzul vizei ori soluționarea negativă a cererii unice, prin excluderea situațiilor fără culpă a agenției (renunțarea lucrătorului, schimbarea contextului economic etc.).	NU	Pragurile prevăzute de art. 30 au rolul de a reflecta performanța procedurală și calitatea operațională a activității agenției de plasare, prin raportare la rezultatele concrete ale dosarelor inițiate. Instituirea unor excluderi ample și greu verificabile pentru motive personale ale lucrătorului sau pentru fluctuații economice ale beneficiarului ar reduce considerabil eficiența indicatorului și ar face aplicarea sa dependentă de evaluări subiective și dificil de standardizat. Necesitatea clarității nu impune, în sine, preluarea soluției propuse, în condițiile în care mecanismul actual urmărește tocmai stabilirea unor repere obiective și controlabile.
176	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 44 din OUG nr. 194/2002, astfel cum este modificat prin proiect; prin corelare cu dispozițiile privind cererea unică	Reglementarea posibilității de retragere voluntară a cererii unice de către agenție, angajator sau străin.	DA	Se preia.
177	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 30 alin. (4)	Completarea textului pentru a preciza că, în perioada suspendării autorizării, agenția nu mai poate presta servicii noi, dar poate continua gestionarea activității privind străinii plasați anterior măsurii de suspendare.	DA	Se preia.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
178	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 32 alin. (1) lit. d)	Clarificarea faptului că la calculul și evaluarea criteriului de 20% nu se includ situațiile în care agenția și-a îndeplinit obligațiile față de lucrători și a notificat autoritățile.	NU	Ca și în cazul observației înregistrată la punctul J, criteriul procentual de la art. 32 este conceput ca indicator obiectiv de conformare și de rezultat, necesar pentru evaluarea menținerii autorizării agenției. Generalizarea unor excluderi întemeiate pe susținerea îndeplinirii obligațiilor de notificare ar complica excesiv mecanismul de monitorizare și ar reduce eficiența instrumentului de control. Îndeplinirea obligațiilor legale rămâne relevantă în plan probator și în analiza factuală, însă nu justifică transformarea regulii într-un sistem larg derogatoriu.
179	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 48	Introducerea unui alineat potrivit căruia dispozițiile referitoare la suspendare, retragere, anulare și criteriile procentuale nu s-ar aplica anterior datei de 31.12.2026.	NU	O amânare generală până la 31.12.2026 a mecanismelor esențiale de control și sancționare ar neutraliza pe o perioadă semnificativă efectele utile ale reglementării tocmai în materia unde proiectul urmărește intervenția cea mai fermă: trasabilitate, conformare și prevenirea disfuncționalităților sistemice. Regimul tranzitoriu trebuie să permită operaționalizarea etapizată a noului cadru, dar nu poate conduce la suspendarea aproape integrală a instrumentelor de disciplină administrativă. O asemenea soluție ar afecta caracterul efectiv al actului normativ și ar contraveni chiar rațiunii urgenței invocate în nota de fundamentare.
180	Patronatul Forței de Muncă Străine (P.F.M.S.)	Art. 51	Completarea regimului pentru noul angajator, în sensul posibilității de a încadra străini fără contract cu agenție și de a completa cereri unice, în limita numărului mediu anual de salariați, cu condiția obținerii calității de angajator autorizat.	NU	Mecanismul angajatorului autorizat este deja reglementat prin dispozițiile dedicate din proiect și presupune îndeplinirea integrală a condițiilor și a obligațiilor specifice aceluia statut. Inserarea, în art. 51, a unei noi căi de acces la recrutare directă ar suprapune regimuri juridice distincte și ar transforma o dispoziție cu funcție punctuală sau tranzitorie într-un vehicul de derogare de la arhitectura generală a Titlului I. Dacă s-a ales ca recrutarea directă să fie permisă numai în condițiile stricte ale autorizării, această opțiune nu poate fi relativizată printr-o completare care ar muta excepția în afara cadrului său sistematic.
181	AmCham România	Art. 1 alin. (3)	Introducerea unor excepții de la condiția includerii ocupației în „Lista ocupațiilor deficitare” pentru grupuri de întreprinderi, lucrători înalt calificați, personal strategic și alte categorii stabilite ulterior.	NU	Condiționarea prevăzută la art. 1 alin. (3) reprezintă unul dintre filtrele structurale ale noului regim pentru categoriile vizate de art. 27 [^] 2 din OUG nr. 194/2002. Categoriile speciale – inclusiv lucrătorii înalt calificați, ICT și alte ipoteze deja exceptate – sunt reglementate distinct în Titlul II, prin raportare la art. 27 [^] 1 din OUG nr. 194/2002. Introducerea unor excepții largi și deschise în corpul Titlului I ar dilua funcția Listei ocupațiilor deficitare și ar afecta coerența arhitecturii normative.
182	AmCham România	Art. 1 alin. (4)	Actualizarea trimestrială a Listei ocupațiilor deficitare și includerea expresă a solicitărilor motivate formulate de angajatori printre sursele avute în vedere la actualizare.	NU	Forma actuală permite deja actualizarea semestrială sau ori de câte ori se impune, ceea ce conferă suficientă flexibilitate administrativă. Lista ocupațiilor deficitare este concepută ca instrument de politică publică întemeiat pe date agregate și pe consultarea partenerilor sociali, nu ca mecanism de validare punctuală a interesului economic individual. Introducerea unei proceduri de completare la cererea angajatorilor ar particulariza excesiv un instrument macroeconomic și ar afecta caracterul obiectiv, comparabil și predictibil al listei.
183	AmCham România	Art. 2	Introducerea unor definiții exprese pentru agentul de muncă temporară, lucrătorul temporar străin și contractul de muncă temporară.	NU	Proiectul distinge deliberat între activitatea de plasare a străinilor și regimul muncii temporare reglementat de Codul muncii. Inserarea acestor definiții în Titlul I ar crea paralelisme normative și ar sugera, pe cale indirectă, compatibilitatea generală a modelului triunghiular de muncă temporară cu regimul nou instituit pentru categoriile vizate de art. 27 [^] 2, opțiune pe care proiectul nu o consacră. Regimul muncii temporare rămâne cel de drept comun, iar proiectul urmărește o trasabilitate directă a raportului dintre lucrător, angajator și beneficiarul real al activității.
184	AmCham România	Art. 2 alin. (2) lit. b) pct. i)-ii)	Permiterea autorizării ca agenție de plasare a persoanelor juridice care au codul CAEN 7810 ca activitate principală sau secundară autorizată, inclusiv pentru operatorii din sfera muncii temporare.	NU	Cerința ca activitatea principală să fie cod CAEN 7810 are caracter deliberat și urmărește specializarea operatorului, trasabilitatea activității și delimitarea clară față de alte modele de intermediere sau furnizare de forță de muncă. Activitatea agenților de muncă temporară are un regim juridic distinct, centrat pe alt tip de relație contractuală și pe alt obiect economic. Extinderea autorizării pe baza unei activități secundare ar reduce exigențele de profesionalizare și ar relativiza tocmai distincțiile pe care proiectul urmărește să le stabilească.
185	AmCham România	Art. 3 / Art. 4	Completarea art. 3 și art. 4 cu trimiteri exprese la categoriile de străini prevăzute la art. 27 [^] 1 din OUG nr. 194/2002.	NU	Regimul categoriilor exceptate sau reglementate distinct pentru traseul D/AM1 este deja consacrat în Titlul II, prin modificările aduse OUG nr. 194/2002. Reluarea acestor ipoteze în art. 3 sau art. 4 ar genera dublări și ar afecta tehnica legislativă, fără valoare normativă suplimentară. Din perspectiva Legii nr. 24/2000 este preferabilă menținerea unei distribuiri clare a normelor între dispozițiile generale ale ordonanței și normele speciale de drept al străinilor.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
186	AmCham România	Art. 5 alin. (1) lit. b)	Completarea condiției privind activitatea de minimum un an, astfel încât, pentru agenții de muncă temporară, aceasta să fie considerată îndeplinită dacă au avut salariați temporari puși la dispoziția utilizatorilor pentru ocupații deficitare.	NU	Condiția prevăzută la art. 5 alin. (1) lit. b) privește stabilitatea și experiența efectivă a angajatorului care urmează să încadreze direct străini ori să opereze în cadrul noului regim, iar nu experiența unui model triangular de punere la dispoziție. Echivalarea automată a activității de muncă temporară cu activitatea compatibilă în sensul proiectului ar eluda opțiunea legislativă de a nu întemeia noul mecanism pe leasing de personal. În plus, modificarea HG nr. 1256/2011 excede obiectului prezentei ordonanțe.
187	AmCham România	Art. 5 alin. (1) lit. c)	Nuanțarea condiției referitoare la sancțiuni, astfel încât să fie avute în vedere numai încălcările grave și imputabile, iar încălcările formale remediate, inclusiv cele din materia REGES-ONLINE, să nu împiedice înregistrarea.	NU	Criteriul de conformare de la art. 5 alin. (1) lit. c) funcționează ca filtru obiectiv și verificabil de integritate juridico-administrativă pentru accesul la mecanism. Introducerea unor aprecieri suplimentare privind gravitatea, imputabilitatea sau caracterul formal al fiecărei sancțiuni ar transforma procedura într-una excesiv de casuistică și ar reduce previzibilitatea aplicării. Mai mult, obligațiile de evidență a salariaților și de respectare a regimului muncii au relevanță directă pentru trasabilitatea lucrătorilor străini și nu pot fi tratate ca simple exigențe marginale.
188	AmCham România	Art. 5 alin. (1) lit. e)	Limitarea interdicției bazate pe condamnări definitive numai la infracțiuni intenționate aflate în legătură directă cu activitatea de angajare sau cu domeniul pentru care se solicită încadrarea în muncă.	NU	Condiția de integritate prevăzută de proiect urmărește evaluarea unui standard ridicat de încredere pentru operatorii care participă la recrutarea și încadrarea în muncă a străinilor, categorie expusă unor riscuri sporite de vulnerabilizare. Restrângerea filtrului exclusiv la infracțiuni direct legate de activitatea de angajare ar introduce un criteriu de relevanță dificil de aplicat uniform și ar diminua caracterul preventiv al dispoziției. În economia proiectului, analiza de integritate are un rol reputațional și sistemic, nu exclusiv unul sectorial.
189	AmCham România	Art. 6 alin. (6)	Instituirea posibilității de depășire a plafonului raportat la numărul mediu de salariați, pe baza aprobării ANOFM și a unor documente care atestă creșterea activității economice sau existența unor proiecte specifice.	NU	Plafonul prevăzut la art. 6 alin. (6) este conceput ca instrument obiectiv de corelare între capacitatea administrativă dovedită a angajatorului și volumul recrutării de lucrători străini. Introducerea unei derogări individuale acordate discreționar de ANOFM ar afecta predictibilitatea regimului, ar crea riscuri de tratament neuniform și ar relativiza criteriul de absorbție operațională pe care proiectul îl valorifică. Excepția de la alin. (7) are deja caracter special și este rezervată unor situații expres determinate de interes public major.
190	AmCham România	Art. 7 alin. (1) lit. e) și g); art. 7 alin. (2)	Prelungirea termenului de notificare la 10 zile lucrătoare, condiționarea situațiilor de exploatare de constatări ale autorităților și de culpa angajatorului, flexibilizarea cursurilor de limba română și relativizarea plafonului de 25% privind chiria.	NU	Termenul de 5 zile urmărește asigurarea unei reacții administrative rapide într-un domeniu cu impact direct asupra legalității șederii și asupra prevenirii exploatării. Condiționarea notificării situațiilor de risc de o constatare prealabilă a autorităților ar întârzia tocmai mecanismul de alertă pe care angajatorul trebuie să îl activeze. În privința cursurilor de limbă, textul actual este suficient de flexibil pentru a permite organizarea lor direct sau prin furnizori, fără a fi necesară detalierea modalităților în actul primar. În fine, plafonul de 25% al costului chiriei are funcție protectivă clară și trebuie să rămână un standard obiectiv, nu o limită negociabilă în funcție de piață ori de acordul individual al lucrătorului.
191	AmCham România	Art. 8 alin. (1) lit. b)-c)	Reconfigurarea regimului suspendării astfel încât măsura să fie dispusă numai proporțional cu gravitatea faptelor, cu termene de remediere și doar pentru situații imputabile angajatorului, constatate de autoritățile competente.	NU	Suspendarea înregistrării în platformă are caracter preventiv și este întemeiată pe criterii obiective, verificabile și relevante pentru funcționarea sigură a regimului juridic. Textul actual operează deja prin raportare la constatări ale autorităților competente și la indicatori normativi suficient de preciși. Introducerea unui test general de proporționalitate, a unui drept la remediere pentru toate ipotezele și a unei limitări generale la culpa angajatorului ar reduce eficiența mecanismului și ar întârzia intervenția statului în situații care privesc legalitatea șederii și executarea obligațiilor esențiale.
192	AmCham România	Art. 8 alin. (6)	Instituirea unui termen de grație de 60 de zile pentru obligațiile bugetare restante, anterior suspendării înregistrării în platformă.	NU	Condiția de a nu înregistra obligații restante la bugetul general consolidat reprezintă un criteriu minimal de bonitate și conformare fiscală pentru accesul la un mecanism special de recrutare. Textul actual prevede deja încetarea suspendării la data constatării achitării sau eşalonării conform legii, ceea ce oferă o cale de remediere suficientă. Introducerea unui termen suplimentar de grație ar relativiza un filtru de eligibilitate esențial și ar slăbi caracterul preventiv al regimului.
193	AmCham România	Art. 10	Completarea textului pentru a se preciza expres că obligația de a încheia contract de prestări servicii cu agenția de plasare privește	NU	În forma actuală a textului reiese faptul că obligația de a încheia contract de prestări servicii cu agenția de plasare privește angajatorul înregistrat nu și angajatorul autorizat.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
			angajatorul înregistrat, nu și angajatorul autorizat.		
194	AmCham România	Art. 11 alin. (5)	Introducerea unei excepții pentru utilizatori, astfel încât agenții de muncă temporară înregistrați ca angajatori autorizați să poată pune la dispoziție salariați temporari cetățeni străini.	NU	Art. 11 alin. (5) exprimă opțiunea de fond a proiectului potrivit căreia angajatorul autorizat poate recruta direct numai pentru propriul beneficiu, fără a utiliza lucrători în beneficiul altor angajatori. Admiterea excepției pentru utilizatori ar reintroduce, pe cale indirectă, modelul de leasing de personal pentru categoria de străini reglementată prin acest mecanism și ar goli de conținut distincția dintre angajatorul autorizat și agenția de plasare. În plus, proiectul urmărește o trasabilitate 1:1 între angajatorul juridic și beneficiarul efectiv al activității.
195	AmCham România	Art. 12 alin. (1) lit. c)	Reducerea vechimii necesare de la 36 la 12 luni și echivalarea, pentru agenții de muncă temporară, a acestei condiții cu existența unor salariați temporari puși la dispoziția utilizatorilor pentru ocupații deficitare.	DA	Se preia partial.
196	AmCham România	Art. 12 alin. (1) lit. d)	Reducerea pragului minim de 100 de salariați la 20 de salariați sau, alternativ, acceptarea apartenenței la un grup de întreprinderi care îndeplinește această condiție.	DA	Se preia partial.
197	AmCham România	Art. 12 alin. (1) lit. f)	Limitarea noțiunii de „sanctiune” la amenziile contravenționale și, implicit, excluderea avertismentelor ori a altor măsuri cu gravitate redusă din sfera impedimentelor la autorizare.	NU	Filtrul instituit de art. 12 alin. (1) lit. f) urmărește verificarea unui standard de conformare ridicat în materii direct relevante – muncă nedeclarată, securitate și sănătate în muncă și încălcări specifice regimului străinilor. O excludere generală a altor forme de sancționare ar diminua rolul preventiv al normei și ar crea dificultăți suplimentare de calificare juridică a situațiilor relevante. Textul actual este deja delimitat material și temporal și nu justifică o restrângere suplimentară.
198	AmCham România	Art. 12 alin. (1) lit. f), h) și l)	Nuanțarea condițiilor de autorizare prin limitarea lor la încălcări grave sau relevante și prin corelarea garanției cu numărul efectiv de străini pentru care se solicită autorizarea.	NU	Condițiile de autorizare prevăzute la art. 12 au fost configurate cumulativ și strict tocmai pentru că mecanismul angajatorului autorizat derogă de la regula generală a intermediarii prin agenție. Introducerea unor formule largi de tip „încălcări grave”, „relevante” ori „fapte imputabile” ar reduce caracterul obiectiv și verificabil al filtrului. De asemenea, garanția financiară este deja stabilită în raport cu numărul de străini pentru care se solicită autorizarea, iar nu în abstract.
199	AmCham România	Art. 13 alin. (2)	Completarea regimului garanției astfel încât aceasta să se actualizeze în funcție de numărul efectiv de cetățeni străini cu care angajatorul autorizat are raporturi de muncă în derulare, cu excluderea foștilor angajați pentru care nu s-a executat garanția.	NU	Garanția instituită pentru angajatorul autorizat nu acoperă exclusiv situația contractelor aflate în executare la un moment dat, ci întreaga expunere juridică rezultată din operațiunile de recrutare derulate în baza autorizației. O recalibrare permanentă, exclusiv prin raportare la numărul actual de salariați activi, ar diminua garanția în raport cu obligații care pot subzista și după încetarea unor contracte individuale de muncă. În plus, o astfel de soluție ar complica excesiv administrarea mecanismului și ar slăbi funcția preventivă a garanției.
200	AmCham România	Art. 13 alin. (3)-(6)	Limitarea executării garanției la situațiile imputabile angajatorului autorizat, consacrarea executării proporțional cu prejudiciul efectiv și eliberarea de drept a garanției în 60 de zile de la încetarea ultimului raport de muncă.	NU	Garanția financiară are, în economia proiectului, o funcție mixtă: de acoperire a unor costuri publice și de garantare a obligațiilor speciale asumate de angajatorul autorizat într-un regim derogatoriu. Reducerea ei exclusiv la ipoteze de culpă civilă dovedită și la prejudiciu efectiv ar altera mecanismul și i-ar reduce aptitudinea de a acoperi prompt costurile generate de nefuncționarea lanțului legal de migrație pentru muncă. De asemenea, eliberarea automată după 60 de zile de la ultimul raport de muncă nu ține seama de eventualele obligații sau consecințe ulterioare.
201	AmCham România	Art. 13 alin. (5)	Eliminarea executării integrale a garanției în situația prevăzută la art. 20 alin. (1).	NU	În configurația proiectului, executarea integrală a garanției în ipoteza anulării autorizației răspunde gravității juridice a situației și are funcție nu doar reparatorie, ci și de protecție a interesului public și de descurajare a utilizării neconforme a regimului derogatoriu. Menținerea unei simple executări parțiale ar relativiza consecințele juridice ale unor cauze de anulare care privesc însăși legalitatea accesului la statutul de angajator autorizat.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
202	AmCham România	Art. 13 alin. (6)	Completarea textului pentru a preciza că garanția trebuie să acopere numai numărul de străini cu contracte în derulare și pe cei pentru care angajatorul autorizat intenționează să angajeze suplimentar.	NU	Prima parte a textului este redundantă, întrucât art. 13 reglementează în mod evident garanția angajatorului autorizat. În ceea ce privește limitarea materială a garanției la contractele în derulare și la viitoarele angajări, aceasta nu este compatibilă cu logica proiectului, care asociază garanția și unor obligații care pot continua să producă efecte după momentul încetării unor raporturi individuale de muncă.
203	AmCham România	Art. 14 alin. (1)	Înlocuirea executării forfetare de 2.000 euro/persoană cu executarea sumelor efectiv necesare pentru acoperirea cheltuielilor dovedite de îndepărtare, numai în situația în care îndepărtarea este imputabilă angajatorului autorizat și constatată prin act administrativ motivat.	NU	Mecanismul sumei forfetare plafonate urmărește operativitatea administrativă și previzibilitatea recuperării costurilor publice, într-un domeniu în care promptitudinea intervenției este esențială. Înlocuirea sa cu un sistem integral bazat pe costuri efectiv dovedite și pe constatări individualizate de imputabilitate ar complica excesiv procedura și i-ar diminua eficiența. Proiectul reglementează o garanție administrativă, nu o răspundere civilă clasică.
204	Manpower Group	Art. 15 alin. (1) și (2)	Permiterea depunerii unei singure cereri de autorizare pentru una sau mai multe oferte ferme și limitarea declarațiilor pe propria răspundere la reprezentantul legal.	NU	În cazul angajatorului autorizat, autorizarea este corelată cu oferta fermă și cu numărul de străini pentru care se solicită accesul la mecanism, tocmai pentru a asigura trasabilitatea și calibrul garanției. Permiterea unei cereri care să vizeze în mod generic mai multe oferte ar reduce claritatea procedurii și ar complica verificarea condițiilor. De asemenea, menținerea declarațiilor semnate de persoanele vizate de condițiile de integritate corespunde naturii personale a acelor verificări.
205	Manpower Group	Art. 18 lit. c), g), h), i), j)	Limitarea obligațiilor angajatorului autorizat la ipotezele aplicabile și imputabile, condiționarea transportului de asumarea contractuală, extinderea termenului de sesizare la 7 zile și reducerea obligației de sprijin la o simplă obligație de a pune în legătură, fără garantarea rezultatului.	NU	Regimul angajatorului autorizat este construit ca excepție de la regula intermedierei prin agenție și presupune, în mod corelativ, un pachet sporit de obligații de diligență, cooperare și acoperire a riscurilor post-recrutare. Reducerea acestor obligații la formule generale de tipul „dacă este imputabil” sau „fără garantarea rezultatului” ar muta riscul sistemic înapoi asupra statului și asupra lucrătorului. Menținerea caracterului ferm al obligațiilor este justificată de faptul că angajatorul autorizat beneficiază de acces direct la mecanism.
206	APT	Art. 18 lit. j)	Limitarea la 2 ani, calculați de la data încheierii contractului de muncă, a perioadei în care angajatorul autorizat suportă cheltuielile generate de returnare sau expulzare.	NU	Legarea ex ante a răspunderii de un termen fix de 2 ani ar putea lăsa neacoperite situații relevante care decurg din aceeași operațiune de recrutare și care se produc ulterior, independent de voința autorității. Textul actual nu urmărește o garanție nelimitată în abstract, ci una corelată obligațiilor speciale asumate în cadrul regimului derogatoriu. Stabilirea unui termen fix ar diminua protecția urmărită de proiect.
207	APT	Art. 18 lit. l)	Excepția agenților de muncă temporară înregistrați ca angajatori autorizați de la interdicția de a angaja străini în beneficiul altor angajatori.	NU	Interdicția prevăzută la art. 18 lit. l), coroborată cu art. 11 alin. (5), este una structurală și exprimă opțiunea de a nu permite folosirea mecanismului angajatorului autorizat pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor către utilizatori. Admiterea excepției solicitate ar reintroduce în sistem, prin intermediul unei derogări, exact modelul triangular pe care proiectul nu îl validează pentru această categorie de străini. În plus, ar exista o ruptură între angajatorul juridic și beneficiarul efectiv al muncii, contrară logicii de trasabilitate a proiectului.
208	APT	Art. 19 alin. (1)	Limitarea la 12 luni a perioadei în care angajatorul autorizat pierde dreptul de a solicita o nouă autorizație.	NU	Pierderea dreptului de a solicita o nouă autorizație este corelată gravității unor situații care compromit încrederea necesară funcționării unui regim derogatoriu de recrutare directă. Stabilirea unui termen unic și relativ scurt de 12 luni ar relativiza consecințele neconformării și ar transforma sancțiunea într-una standardizată, indiferent de gravitatea conduitei. În economia proiectului, excepția recrutării directe este condiționată de un standard ridicat, iar pierderea acestui drept nu trebuie banalizată.
209	APT	Art. 19 alin. (1) lit. c)	Majorarea de la 100 la 40% a pragului referitor la străinii angajați aflați în situații relevante pentru pierderea dreptului de a solicita o nouă autorizație.	NU	Pragul de 20% are funcție preventivă și semnalizează apariția unui nivel de neconformare incompatibil cu statutul de angajator autorizat. Majorarea sa la 40% ar însemna acceptarea unui volum foarte ridicat de disfuncții înainte de declanșarea consecințelor legale. Pentru un mecanism excepțional, o asemenea toleranță nu este justificată.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
210	Manpower Group	Art. 19 alin. (1) lit. d)-e)	Limitarea pierderii dreptului de a solicita o nouă autorizație la încălcări grave, repetate sau definitive, imputabile angajatorului și, după caz, după acordarea unui termen de remediere.	NU	În materia exploataării și a nerespectării obligațiilor esențiale legate de verificarea entităților străine cu care angajatorul contractează, proiectul urmărește menținerea unui nivel ridicat de protecție și reacție. Introducerea ca regulă generală a unor condiții suplimentare precum definitivitatea, repetitivitatea ori termenul obligatoriu de remediere ar putea întârzia nejustificat intervenția juridică. Textul trebuie să rămână suficient de ferm pentru a descuraja utilizarea defectuoasă a mecanismului derogatoriu.
211	APT	Art. 20 alin. (2)	Executarea garanției doar pentru cazurile prevăzute la art. 13 alin. (3) și (4), nu transformarea integrală a acesteia în venit la bugetul de stat în cazul anulării autorizației.	NU	În logica proiectului, anularea autorizației reflectă o situație de gravitate care privește însăși legalitatea menținerii în regim a angajatorului autorizat. Pentru această ipoteză, s-a ales să atașeze o consecință patrimonială distinctă și mai severă, tocmai pentru a proteja interesul public și pentru a preveni utilizarea formală a mecanismului. Menținerea doar a unei executări punctuale, strict cazuale, ar diminua efectul preventiv al reglementării.
212	APT	Art. 20 – propunere de introducere a alin. (4) și (5)	Menținerea efectelor contractelor de muncă ale străinilor angajați anterior anulării autorizației și continuarea obligațiilor/răspunderilor angajatorului autorizat până la încetarea acestora.	NU	Protecția lucrătorilor deja încadrați nu trebuie realizată prin prelungirea, pe cale normativă, a efectelor unui statut juridic anulat. O asemenea soluție ar crea incoerență între anularea autorizației și continuarea implicită a avantajelor sau efectelor sale. Situațiile lucrătorilor existenți trebuie gestionate prin instrumentele specifice regimului muncii și al șederii, nu prin menținerea fictivă a unui regim care a încetat.
213	APT	Art. 23 alin. (3)	Completarea textului pentru a considera îndeplinită condiția de un an și în cazul angajatorilor agenți de muncă temporară care au avut salariați temporari puși la dispoziția utilizatorilor pentru ocupații deficitare.	NU	Regula de la art. 23 alin. (3) privește compatibilitatea activității beneficiarilor serviciilor de plasare cu ocupațiile deficitare, în cadrul modelului asumat de proiect. Echivalarea cu activitatea de muncă temporară ar introduce, pe cale indirectă, posibilitatea utilizării forței de muncă străine într-un mecanism triunghiular pe care proiectul nu îl consacră pentru aceste categorii. În plus, o eventuală revizuire a HG nr. 1256/2011 nu poate fi realizată prin prezenta ordonanță.
214	Manpower Group	Art. 24 alin. (1) lit. d) și alin. (3)	Nuanțarea condițiilor de autorizare a agențiilor de plasare prin limitarea condamnărilor la cele relevante direct pentru activitatea de plasare și restrângerea verificărilor pentru persoanele juridice la persoanele cu rol decizional efectiv.	NU	Regimul agențiilor de plasare se întemeiază pe cerințe sporite de integritate, justificate de rolul central pe care acestea îl au în accesul străinilor pe piața muncii. Introducerea unui criteriu de „relevanță directă” a infracțiunilor ar deschide o marjă de apreciere excesiv de largă și ar reduce previzibilitatea normei.
215	Manpower Group	Art. 25 alin. (4)-(7)	Corelarea utilizării și executării garanției financiare numai cu situațiile imputabile agenției, limitarea executării la prejudiciul efectiv și eliberarea de drept în 60 de zile de la stingerea obligațiilor.	NU	Garanția financiară a agenției de plasare este un instrument administrativ de protecție a regimului și a lucrătorilor, nu o simplă garanție de drept comun limitată la culpa civilă dovedită. Proiectul urmărește să asigure acoperirea promptă a unor costuri publice și a unor situații de risc rezultate din funcționarea lanțului de plasare. În aceste condiții, restrângerea ei doar la prejudiciul efectiv și la ipoteze strict imputabile ar submina rolul său preventiv și operațional.
216	APT	Art. 25 alin. (7)	Actualizarea și completarea garanției agenției de plasare prin raportare la numărul de cetățeni străini plasați și gestionați efectiv, cu excluderea celor pe care agenția nu îi mai gestionează și pentru care nu s-a executat garanția.	NU	Garanția agenției nu poate fi redusă exclusiv la numărul de străini aflați la un moment dat în gestiune activă, întrucât obligațiile prevăzute de proiect se pot întinde și dincolo de executarea imediată a raportului de muncă. O actualizare exclusiv descrescătoare, centrată pe numărul de persoane „gestionate efectiv”, ar slăbi substanțial acoperirea mecanismului și ar permite diminuarea garanției înainte de stingerea reală a tuturor riscurilor și obligațiilor asociate plasărilor anterioare.
217	Manpower Group	Art. 26 alin. (1)	Înlocuirea executării forfetare de 2.000 euro/persoană cu executarea costurilor efectiv suportate de autorități, doar în situații imputabile agenției de plasare și în limita maximă de 2.000 euro.	NU	Ca și în cazul garanției angajatorului autorizat, suma forfetară plafonată urmărește asigurarea unei proceduri administrative rapide, previzibile și ușor de aplicat. Trecerea la un model exclusiv bazat pe costuri efective și pe constatări individualizate de imputabilitate ar complica excesiv mecanismul și i-ar diminua eficacitatea. Reglementarea actuală are caracter administrativ și preventiv, nu caracter de lichidare detaliată a unui prejudiciu civil.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
218	KPMG România	Art. 27 [^] 1 alin. (1) lit. e) din OUG nr. 194/2002	Clarificarea expresă a regimului juridic aplicabil cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia, în sensul delimitării dintre traseul D/AM1 și eventualul raport cu D/AM2.	NU	Regimul juridic aplicabil cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia menționat în Art. 27 [^] 1 alin. (1) lit. e) din OUG nr. 194/2002 se aplică indiferent de nivelul de calificare sau de studii și ntră exclusiv sub incidența vizei D/AM1.
219	Manpower Group	Art. 27 alin. (2)	Limitarea documentației pentru autorizarea agenției la o singură declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal, în locul declarațiilor semnate și de alte persoane relevante.	NU	Condițiile de autorizare ale agenției de plasare includ elemente care privesc personal reprezentanții legali, administratorii, asociații și acționarii relevanți. În consecință, menținerea declarațiilor asumate de persoanele vizate este proporțională cu natura verificărilor și contribuie la seriozitatea procedurii. Limitarea tuturor declarațiilor la reprezentantul legal ar slăbi caracterul personal al asumării și ar complica ulterior verificarea veridicității celor declarate.
220	Manpower Group	Art. 30 alin. (1)-(2)	Reconfigurarea suspendării autorizației agenției astfel încât aceasta să intervină numai pentru încălcări grave, repetate și imputabile, iar pentru cazurile remediabile numai după notificare și acordarea unui termen de 15 zile lucrătoare.	NU	Regimul suspendării urmărește să permită intervenția rapidă în ipoteze care afectează legalitatea și fiabilitatea activității de plasare. Textul actual distinge deja între ipoteze remediabile și alte situații relevante, iar introducerea ca regulă generală a unor condiții cumulative de gravitate, repetitivitate și imputabilitate ar restrânge excesiv câmpul de intervenție al autorității. Pentru un domeniu cu impact direct asupra șederii legale a străinilor, standardul de conformare trebuie să rămână ridicat.
221	APT	Art. 30 alin. (1) lit. f)-g)	Majorarea de la 20% la 40% a pragurilor referitoare la refuzul vizelor de lungă ședere și la soluționarea negativă a cererilor unice.	DA	Se preia parțial.
222	Manpower Group	Art. 32 alin. (1) lit. a) și d)	Limitarea retragerii autorizației la încălcări grave, definitive și imputabile agenției, după acordarea dreptului la remediere, după caz.	NU	Retragerea autorizației este deja rezervată unor ipoteze considerate de proiect incompatibile cu menținerea pe piață a unui operator autorizat. Introducerea, ca regulă generală, a cerințelor suplimentare de definitivitate, gravitate și remediere pentru toate situațiile ar întârzia sau chiar ar bloca aplicarea unor măsuri necesare pentru protejarea lucrătorilor și a ordinii de drept. Mecanismul actual rămâne mai adecvat finalității urmărite.
223	APT	Art. 32 alin. (1) lit. d)	Majorarea de la 20% la 40% a pragului privind lucrătorii străini plasați care își pierd dreptul de ședere sau viza de lungă ședere valabilă.	NU	Pragul de 20% are rolul de a delimita un nivel de disfuncționalitate semnificativ, incompatibil cu păstrarea statutului de agenție autorizată. Majorarea sa la 40% ar tolera un volum excesiv de situații neregulate înainte de declanșarea consecinței juridice. Pentru un domeniu cu puternic impact asupra legalității șederii, o asemenea relaxare nu este justificată.
224	APT	Art. 32 alin. (4)	Înlocuirea transformării garanției financiare în venit la bugetul de stat cu menținerea în vigoare a contractelor de muncă și a obligațiilor agenției pentru o perioadă de 2 ani de la încetarea acestora.	NU	Retragerea autorizației și consecințele sale patrimoniale fac parte din regimul sancționator ales de legiuitor pentru ipotezele de neconformare gravă. Menținerea contractelor de muncă și a obligațiilor agenției poate fi reglată, după caz, prin normele generale de muncă și de ședere, însă nu poate înlătura consecințele juridice proprii retragerii autorizației. Soluția propusă ar relativiza efectele măsurii și ar crea o suprapunere improprie între sancțiuni și continuarea implicită a regimului autorizat.
225	APT	Art. 33 alin. (1) lit. a)	Modificarea cauzei de încetare a autorizației în sensul raportării la eliminarea CAEN 7810 din obiectul de activitate autorizat, nu la schimbarea activității principale.	NU	Deoarece proiectul condiționează autorizarea agenției de existența codului CAEN 7810 ca activitate principală, schimbarea activității principale are relevanță juridică directă pentru menținerea autorizației. Raportarea exclusiv la eliminarea totală a CAEN 7810 din obiectul de activitate ar fi insuficientă și ar relativiza cerința de specializare a operatorului. Prin urmare, soluția actuală trebuie menținută.
226	APT	Art. 34 alin. (2)	Înlocuirea transformării garanției în venit la bugetul de stat, în cazul anulării autorizației, cu menținerea efectelor contractelor și a obligațiilor agenției pentru o perioadă de 2 ani de la încetarea contractelor de muncă ale lucrătorilor plasați anterior.	NU	Aceleași considerente avute în vedere la observația privind art. 32 alin. (4) se aplică și în ipoteza anulării autorizației. Anularea are o natură juridică proprie, iar regimul patrimonial asociat nu poate fi neutralizat prin prelungirea convențională a unor efecte conexe. Protejarea situației lucrătorilor trebuie realizată prin normele generale aplicabile, nu prin golirea de conținut a consecinței legale expres prevăzute de proiect.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
227	Manpower Group	Art. 39 lit. a), c), d), e), f), j) și k)	Redefinirea obligațiilor agenției de plasare în termenii unei obligații de diligență rezonabilă și ai răspunderii doar pentru fapte imputabile agenției, cu limitarea sau eliminarea unor obligații de rezultat ori de acoperire a costurilor.	NU	Proiectul nu tratează agenția de plasare ca pe un simplu intermediar neutru, ci ca pe un operator profesionist care asumă un rol central în legalitatea și trasabilitatea procesului de recrutare și post-recrutare. Din acest motiv, obligațiile sale sunt concepute într-o manieră mai robustă decât o simplă obligație de diligență generală. Reducerea lor sistematică la ipoteze de culpă strict imputabilă ar diminua protecția lucrătorilor și eficiența mecanismului de supraveghere.
228	Manpower Group	Art. 40 alin. (6) și (7)	Eliminarea alin. (6) și consacarea expresă a regulii potrivit căreia costurile obținerii vizei, transportului și cazării revin străinului, cu excepția ipotezei în care angajatorul își asumă altfel prin oferta fermă.	NU	În forma actuală a proiectului, art. 40 alin. (6) și (7) reglementează ipoteza încetării timpurii a raportului de muncă și obligațiile de sprijin post-contractual, în timp ce regula privind costurile de viză, transport și cazare este deja reglementată distinct la alin. (8). Eliminarea alin. (6) ar afecta chiar mecanismul de protecție a străinului în intervalul de 90 de zile, iar completarea propusă este, în mare măsură, redundantă față de textul existent.
229	Manpower Group	Art. 42 alin. (2) lit. c), alin. (3), alin. (5) lit. a)-b)	Corelarea contravențiilor și a sancțiunilor cu imputabilitatea faptei, excluderea situațiilor generate de terți și limitarea sancțiunilor severe la fapte săvârșite cu intenție sau din culpă gravă.	NU	Regimul contravențional instituit de proiect trebuie citit împreună cu OG nr. 2/2001 și cu regulile generale ale dreptului contravențional, care guvernează deja individualizarea sancțiunilor și analiza situației de fapt. Inserarea în fiecare text contravențional a unor formule generale privind imputabilitatea, intenția ori fapta terților ar crea redundanțe și ar putea afecta claritatea regimului. Soluția actuală rămâne mai adecvată, fără a exclude aplicarea principiilor generale în procedura de constatare și sancționare.
230	APT	Art. 45 pct. 2 lit. cc), ee), ff), gg) din OUG nr. 194/2002	Completarea definițiilor lucrătorului permanent, sezonier, transfrontalier și înalt calificat, astfel încât acestea să includă și contractul de muncă temporară.	NU	Introducerea contractului de muncă temporară în definițiile categoriilor vizate ar modifica substanțial modelul normativ asumat de proiect și ar redeschide, pe cale indirectă, utilizarea muncii temporare pentru categoriile de străini reglementate prin noul mecanism. Proiectul urmărește o legătură directă între angajatorul care încheie contractul și beneficiarul real al activității. În consecință, definirea acestor categorii prin raportare și la munca temporară nu este compatibilă cu opțiunea legislativă consacrată.
231	APT	Art. 45 pct. 11; art. 27 [^] 1 alin. (3) lit. a) și alin. (4) lit. a) din OUG nr. 194/2002	Completarea regimului lucrătorului înalt calificat astfel încât și contractul de muncă temporară cu normă întreagă să fie apt să susțină acordarea vizei și a dreptului de ședere.	NU	Regimul lucrătorului înalt calificat și al Cărții Albaste a UE este construit pe ideea unei relații directe și stabile dintre angajator și persoana calificată, cu garanții salariale și profesionale specifice. Extinderea sa la contractul de muncă temporară ar modifica substanțial natura juridică a acestui traseu de admitere și nu este susținută de arhitectura proiectului. Opțiunea proiectului de a nu integra munca temporară în acest regim trebuie menținută.
232	APT	Art. 45 pct. 11; art. 27 [^] 2 alin. (5), alin. (6) lit. a), alin. (7) lit. a) și alin. (11) lit. a) din OUG nr. 194/2002	Completarea regimului lucrătorilor permanenți, sezonieri și transfrontalieri astfel încât contractul de muncă temporară să poată fundamenta cererea unică și accesul pe piața muncii.	NU	Pentru aceleași rațiuni expuse cu privire la art. 11 alin. (5), art. 18 lit. 1) și definițiile din Titlul II, proiectul nu validează utilizarea muncii temporare ca model general de acces la piața muncii pentru categoriile vizate de art. 27 [^] 2. Acceptarea expresă a contractului de muncă temporară ar contrazice opțiunea de fond privind trasabilitatea relației de muncă și ar reintroduce, indirect, modelul triangular pe care proiectul îl exclude.
233	KPMG România	Art. 27 [^] 1 alin. (1) lit. e) din OUG nr. 194/2002	Clarificarea regimului juridic aplicabil cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia, pentru a rezulta fără echivoc dacă aceștia intră exclusiv sub incidența vizei D/AM1 sau și a regimului D/AM2.	NU	Regimul juridic aplicabil cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia menționat în Art. 27 [^] 1 alin. (1) lit. e) din OUG nr. 194/2002 se aplică indiferent de nivelul de calificare sau de studii și ntră exclusiv sub incidența vizei D/AM1.
234	KPMG România	Art. 27 [^] 1 alin. (6) din OUG nr. 194/2002	Completarea definiției competențelor profesionale superioare cu enumerarea unor mijloace de probă – contracte individuale de muncă, adeverințe de la foști angajatori sau alte documente justificative echivalente.	NU	Definiția este cuprinzătoare.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
235	KPMG România	Art. 132 ¹ alin. (1) lit. n) din OUG nr. 194/2002	Clarificarea expresă a faptului că străinii cu permis de ședere temporară pentru reîntregirea familiei, în calitate de membri ai familiei unui cetățean străin, pot fi încadrați în muncă atât cu normă întreagă, cât și cu timp parțial, pe întreaga durată de valabilitate a permisului.	NU	Forma actuală a art. 132 ¹ alin. (1) lit. n) stabilește dreptul categoriei respective de a fi încadrată în muncă pe teritoriul României, iar, în absența unei restricții exprese, se aplică formele de contract prevăzute de Codul muncii. O precizare suplimentară privind norma întreagă sau timpul parțial este, prin urmare, redundantă. În plus, inserarea unei asemenea mențiuni numai pentru această categorie ar putea genera argumente a contrarior pentru alte ipoteze deja reglementate.
236	KPMG România	Art. 49 alin. (2)	Prelungirea termenului până la 31.12.2026 pentru cererile programate sau înregistrate sub vechiul regim, astfel încât acestea să se soluționeze potrivit legislației anterioare.	NU	Regimul tranzitoriu a fost calibrat printr-un ansamblu de dispoziții – art. 49-52 – care urmăresc tranziția ordonată către noul mecanism fără a menține pe termen excesiv un paralelism normativ extins. Extinderea până la 31.12.2026 a sferei cererilor care se soluționează după vechea lege ar întârzia nejustificat intrarea în efectivitate a reformei și ar prelungi insecuritatea juridică inerentă coexistenței a două regimuri. În forma actuală, proiectul oferă deja o perioadă tranzitorie suficientă.
237	KPMG România	Art. 49 alin. (3)	Prelungirea termenului-limită calendaristic pentru solicitarea vizei de lungă ședere de la 31.08.2026 la 30.06.2027.	NU	Termenul-limită prevăzut la art. 49 alin. (3) trebuie analizat împreună cu calendarul general al tranziției și cu interesul legitim de a evita prelungirea excesivă a vechiului regim. Stabilirea unui termen până la 30.06.2027 ar amâna prea mult convergența spre noua arhitectură normativă și ar menține o perioadă îndelungată de dualitate procedurală. Soluția actuală răspunde mai bine exigenței de predictibilitate și de punere rapidă în aplicare a noii reglementări.
238	Manpower Group	Titlul II al proiectului / OUG nr. 194/2002	Completarea expresă a Titlului II pentru a permite agenților de muncă temporară să acționeze în calitate de angajatori ai lucrătorilor străini în procedurile privind viza și dreptul de ședere.	NU	O asemenea completare ar presupune o reconfigurare structurală a întregului mecanism instituit prin ordonanță, nu o simplă clarificare tehnică. Proiectul este construit pe o logică de trasabilitate directă a raportului juridic dintre angajatorul care își asumă recrutarea și beneficiarul efectiv al muncii, iar introducerea expresă a muncii temporare ar contrazice această opțiune. În consecință, modificarea nu poate fi preluată în cadrul actualei arhitecturi normative.
239	Ford Otosan România SRL	Articol nou – raportare la art. 1 alin. (3)	Introducerea unei dispoziții exprese privind căreia străinii care dețin un drept valabil de ședere și muncă la data intrării în vigoare a ordonanței nu intră sub incidența condiției privind Lista ocupațiilor deficitare, pe întreaga durată a raportului de muncă.	NU	Situațiile tranzitorii privind procedurile și drepturile deja născute sub vechea reglementare sunt deja reglementate prin art. 49-52 din proiect. Introducerea unei clauze generale și nelimitate temporal, raportate la „întreaga durată a raportului de muncă”, ar crea un regim paralel de excepție și ar risca să genereze dificultăți suplimentare de interpretare în materia prelungirilor, schimbării angajatorului și a cererilor ulterioare. Regimul tranzitoriu trebuie să rămână unul expres și limitat.
240	Ford Otosan România SRL	Coroborarea art. 8, art. 10, art. 12 și art. 13 alin. (2)	Introducerea unui termen general de remediere de minimum 30 de zile înainte de aplicarea oricărei măsuri restrictive – refuz, suspendare sau retragere – în vederea respectării principiului proporționalității.	NU	Un termen general și uniform de remediere pentru toate ipotezele de refuz, suspendare sau retragere nu este compatibil cu diversitatea situațiilor reglementate de proiect. Unele dintre acestea privesc condiții obiective de eligibilitate, altele vizează consecințe legale directe ale unor neconformări grave, iar aplicarea automată a unei perioade de 30 de zile ar întârzia nejustificat reacția normativă. Proiectul prevede punctual remedii și termene acolo unde natura situației le justifică; generalizarea lor nu este oportună.
241	PREMIUM WORKFORCE RECRUITMENT INTERNATIONAL S.R.L.	Proiectul OUG în ansamblu; Nota de fundamentare – Secțiunea 2 și 6	Se solicită retragerea și regândirea fundamentală a proiectului de OUG aflat în transparență decizională.	NU	Din economia proiectului și a Notei de fundamentare rezultă existența unui interes public major pentru continuarea reglementării: deficit structural de forță de muncă, disfuncționalități grave ale mecanismului actual de admisie și plasare, riscuri de migrație ilegală secundară, muncă nedeclarată, exploatare și lipsă de trasabilitate. În plus, forma republicată a proiectului a fost deja recalibrată prin introducerea unui cadru specializat de autorizare, control, digitalizare și tranziție. În consecință, retragerea integrală nu se justifică juridic și nici din perspectiva oportunității guvernamentale.
242	Asociația Angajaților Străini din	Titlul V – ansamblul reglementării privind	Clarificarea modelului economic al agențiilor de plasare și consacrarea expresă a unor mecanisme economice legitime de	NU	Propunerea nu vizează o corecție normativă punctuală, ci solicită consacrarea în actul normativ primar a unui model de afaceri al agențiilor de plasare. OUG trebuie să reglementeze condițiile de acces pe piață, obligațiile, interdicțiile și mecanismele de control, nu sursele comerciale de venit ale operatorilor. În arhitectura proiectului, modelul

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
	România (AASR)	agențiile de plasare; art. 2, art. 23–39	funcționare, în contextul limitării comisionării lucrătorilor.		economic rezultă deja din raportul contractual dintre agenția autorizată și angajatorul beneficiar, întemeiat pe contractul de prestări servicii și pe obligațiile specifice instituite în sarcina agenției. În plus, nota de fundamentare plasează în centrul reglementării protecția lucrătorului străin și trasabilitatea circuitului de recrutare, nu configurarea normativă a marjei comerciale a intermediarului. O completare în sensul solicitat ar avea un grad ridicat de generalitate, ar rigidiza nejustificat piața și ar genera paralelism normativ.
243	Asociația Angajaților Străini din România (AASR)	Art. 13–14 și art. 25–26, după caz	Reanalizarea mecanismului de garantare financiară prin introducerea unor criterii diferențiate, precum volumul de activitate și istoricul de conformare, pentru a asigura proporționalitatea.	NU	Garanția financiară are, în logica proiectului și a notei de fundamentare, natura unui instrument de protecție ex ante, menit să asigure solvabilitatea minimă a operatorului și posibilitatea acoperirii costurilor publice și private aferente situațiilor expres prevăzute de lege. O diferențiere extensivă a cuantumului în funcție de istoric sau de criterii variabile de conformare ar diminua previzibilitatea regimului și ar slăbi funcția preventivă a garanției, în special în raport cu operatorii nou intrați pe piață. Totodată, proiectul operează deja o diferențiere structurală între regimul angajatorului autorizat și cel al agenției de plasare, în raport cu rolul și riscurile asumate de fiecare categorie. În aceste condiții, soluția propusă nu este irefutabil necesară pentru construcția actului normativ, iar recalibrarea solicitată ar afecta coerența mecanismului de garantare în forma actuală.
244	Asociația Angajaților Străini din România (AASR)	Titlul I și Titlul II – ansamblul obligațiilor privind angajatorii, angajatorii autorizați și agențiile de plasare	Evaluarea cumulului de obligații financiare și operaționale impuse angajatorilor, pentru a evita efecte disproporționate asupra accesului la forță de muncă din state terțe.	NU	Observația exprimă o preocupare de politică publică legitimă, însă nu formulează o modificare normativă determinată, susceptibilă de a fi preluată punctual. Nota de fundamentare inventariază deja deficitul structural de forță de muncă, nivelul redus de retenție, timpii administrativi mari și nevoia de consolidare a mecanismelor de control, justificând tocmai instituirea unui cadru mai riguros de acces și monitorizare. Reglementarea urmărește să echilibreze interesul economic al angajatorilor cu obiectivul de ordine publică și de protecție a lucrătorilor străini vulnerabili. O reevaluare generică a „cumulului de obligații”, nesuținută de o propunere de text concretă și determinată, nu poate fi transpusă în mod util în corpul OUG și nu justifică revizuirea opțiunii normative asumate de inițiator.
245	Asociația Angajaților Străini din România (AASR)	Art. 2 alin. (2) lit. a), art. 7 alin. (1) lit. g), art. 18 și art. 39; art. 80 ¹ din OUG nr. 194/2002	Introducerea unei componente de informare și prevenție, inclusiv prin mecanisme adaptate lingvistic, pentru informarea inițială a lucrătorilor străini cu privire la drepturi și obligații.	NU	Propunerea nu se preia ca amendament distinct, întrucât substanța sa este deja reflectată în proiect. Definiția serviciilor de plasare include furnizarea de informații privind intrarea și șederea în România, precum și privind riscurile de exploatare, într-o limbă pe care străinul o înțelege. De asemenea, proiectul instituie obligații concrete atât pentru angajatori, cât și pentru agențiile de plasare, în materia comunicării informațiilor relevante anterior sosirii în România, precum și a asigurării cursurilor de limba română și a unor elemente de integrare culturală și socială, inclusiv în colaborare cu organizații neguvernamentale, organizații internaționale ori instituții de învățământ. În consecință, finalitatea urmărită de observație este deja acoperită normativ, iar o nouă reglementare distinctă ar fi redundantă.
246	Asociația Angajaților Străini din România (AASR)	Titlul II – dispozițiile OUG nr. 194/2002 privind membrii de familie ai cetățenilor din state terțe; art. 132 ¹ din OUG nr. 194/2002	Instituirea posibilității eliberării unei adeverințe care să ateste dreptul de muncă pentru membrii de familie ai cetățenilor din state terțe aflați legal în România, pe durata permisului de ședere pentru reîntregirea familiei.	NU	Regimul juridic al membrilor de familie ai cetățenilor din state terțe care se află în România în scop de reîntregire a familiei este deja reglementat în cadrul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002, iar eventuala dovadă a dreptului de muncă rezultă din titlul de ședere și din încadrarea legală a persoanei în categoria corespunzătoare. Emiterea unei adeverințe suplimentare ar dubla inutil mecanismele existente de verificare, ar crea o sarcină administrativă nouă pentru autorități și ar risca să genereze paralelisme normative și procedurale, contrare exigențelor de claritate și simplitate a reglementării. Dacă în practică sunt necesare clarificări operaționale, acestea pot fi asigurate la nivel administrativ, fără modificarea actului normativ primar.
247	Asociația Angajaților Străini din România (AASR)	Art. 7 alin. (1) lit. g) și ansamblul măsurilor de integrare și informare	Introducerea unor mecanisme de colaborare operațională între autorități și organizații relevante pentru implementarea programelor de informare și integrare.	NU	Proiectul permite deja, în mod explicit, realizarea unor activități de integrare prin colaborare cu instituții publice, organizații neguvernamentale, organizații internaționale și instituții de învățământ. În plus, cooperarea instituțională și partenerială reprezintă o chestiune de implementare administrativă și de bune practici operaționale, care nu reclamă în mod necesar o consacrare suplimentară în corpul OUG. Introducerea unei clauze generale de colaborare, lipsită de delimitări de competență și de efecte juridice concrete, nu ar aduce valoare normativă suplimentară și ar păstra un caracter mai degrabă programatic decât operațional. Din această perspectivă, observația poate fi valorificată la nivelul practicii instituționale, dar nu impune modificarea textului proiectului.
248	A.C.	Art. 10	Se solicită eliminarea obligativității intermedierei prin agenție pentru D/AM2 și	NU	Art. 10 exprimă opțiunea de politică legislativă potrivit căreia, pentru categoria D/AM2, regula este recrutarea prin agenție autorizată, iar recrutarea directă rămâne o excepție strictă, rezervată angajatorului

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
			recunoașterea unei căi de recrutare directă accesibile angajatorului înregistrat, pe baza unei simple dovezi a capacității proprii.		autorizat, în condițiile art. 11–12. Distincția este justificată de vulnerabilitatea ridicată a lucrătorilor permanenți, sezonieri și transfrontalieri, de necesitatea trasabilității complete a lanțului de recrutare și de obiectivul declarat în nota de fundamentare privind prevenirea exploatării, a intermediarilor nereglementate și a migrației ilegale. Transformarea recrutării directe într-o opțiune generală, reglementată ulterior prin ordin de ministru, ar dilua garanțiile stabilite prin actul primar și ar contraveni arhitecturii restrictive asumate de inițiator pentru această categorie de admisie.
249	A.C.	Art. 12 alin. (1) lit. c)	Se contestă condiția de minimum 36 de luni de activitate neîntreruptă pentru angajatorul autorizat și se propune reducerea la 12 luni, respectiv exceptarea operatorilor auditați.	DA	Se preia partial.
250	A.C.	Art. 12 alin. (1) lit. d)	Se critică pragul de minimum 100 de salariați pentru angajatorul autorizat, apreciat ca o barieră discriminatorie pentru IMM-uri, și se propune eliminarea ori înlocuirea cu un criteriu proporțional.	DA	Se preia partial.
251	A.C.	Art. 12 alin. (1) lit. e)	Se solicită eliminarea condiției privind istoricul anterior al străinilor angajați, pe motiv că aceasta ar crea un cerc vicios pentru operatorii care nu au mai angajat direct străini.	NU	Criteriul prevăzut la art. 12 alin. (1) lit. e) are rolul de a introduce un indicator obiectiv de comportament anterior și de capacitate de retenție/compliance a operatorului care solicită acces la regimul derogatoriu al angajatorului autorizat. Acesta nu produce un blocaj absolut, întrucât operatorul poate accesa în continuare piața muncii prin mecanismul general al angajatorului înregistrat și al contractării unei agenții de plasare autorizate. Prin urmare, nu este vorba despre un cerc vicios juridic, ci despre o condiție de performanță anterioară, relevantă pentru acordarea unei facilități normative excepționale.
252	A.C.	Art. 12 alin. (1) lit. f)	Se critică termenul de 24 de luni privind antecedentele sancționatorii ale angajatorului autorizat și se propune reducerea acestuia, respectiv excluderea încălcărilor SSM remediate.	DA	Se preia partial.
253	A.C.	Art. 12 alin. (1) lit. k) și alin. (2)	Se susține că verificarea beneficiarilor reali și extinderea condițiilor asupra persoanelor juridice asociate este redundantă față de registrul ONRC și excesiv birocratică.	NU	Împrejurarea că anumite informații există deja în evidențele ONRC nu înlătură dreptul și obligația autorității de autorizare de a verifica, la momentul soluționării cererii, îndeplinirea tuturor condițiilor de integritate și transparență stabilite de actul normativ special. Regimul beneficiarului real din legislația privind prevenirea spălării banilor și regimul autorizării pentru recrutarea directă urmăresc finalități distincte. În plus, proiectul OUG operează într-un domeniu sensibil din perspectiva migrației, exploatării și traficului de persoane, ceea ce justifică un standard de verificare mai riguros asupra structurii de control efectiv.
254	A.C.	Art. 12 alin. (3)	Se contestă răspunderea integrală a angajatorului autorizat pentru legalitatea procesului de recrutare, inclusiv în raport cu agențiile partenere din străinătate, și se propune limitarea la cazurile în care acesta cunoaște ori trebuie să cunoască practica ilegală.	NU	În modelul angajatorului autorizat, recrutarea directă fără intermedierea unei agenții de plasare autorizate este permisă tocmai în considerarea faptului că angajatorul își asumă integral lanțul de conformitate, inclusiv selecția și supravegherea partenerilor externi implicați în proces. O eventuală limitare a răspunderii doar la cazurile dovedite de cunoaștere efectivă ar reduce considerabil eficiența interdicțiilor privind perceperea de comisioane sau taxe de la lucrători și ar crea un spațiu larg pentru externalizarea riscului către entități terțe greu controlabile. Regimul special justifică o obligație accentuată de diligență și de control contractual asupra partenerilor utilizați.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
255	A.C.	Art. 13 alin. (2), (5) și corelarea cu art. 14 / art. 26	Se invocă o pretinsă contradicție între garanția de 1.000 euro/străin și suma forfetară de 2.000 euro/străin executabilă pentru îndepărtare, solicitându-se alinierea valorilor și consacrarea unui drept de regres.	NU	Mecanismul garanției nu operează în logica unui cont individual și rigid, aferent fiecărui lucrător, ci a unei garanții administrative globale, constituite pentru acoperirea parțială a unor riscuri și obligații legale asociate portofoliului de lucrători gestionați. Prin urmare, faptul că actul normativ stabilește o valoare de constituire per străin și, distinct, un plafon/sumă forfetară de executare pentru anumite costuri nu echivalează, prin el însuși, cu o contradicție normativă. Proiectul urmărește configurarea unei garanții de conformare și protecție, nu a unei asigurări integrale și individualizate pentru fiecare situație posibilă.
256	A.C.	Art. 13 alin. (4)	Se solicită eliminarea posibilității utilizării garanției financiare și pentru acoperirea amenzilor contravenționale neachitate, apreciindu-se că ar exista o dublă sancționare.	NU	Utilizarea garanției pentru acoperirea unor amenzi contravenționale definitive și neachitate nu reprezintă o a doua sancțiune pentru aceeași faptă, ci un mecanism de executare a unei obligații bănești deja stabilite potrivit legii. Garanția are natura unei afectări speciale de patrimoniu destinată să asigure, printre altele, eficacitatea obligațiilor legale care decurg din autorizare. În domeniul vizat, unde riscul decapitalizării rapide sau al retragerii de pe piață este real, o asemenea soluție este aptă să prevină eludarea executării sancțiunilor și să protejeze interesul public al conformării efective.
257	A.C.	Art. 13 alin. (5)	Se propune înlocuirea executării integrale a garanției în anumite situații cu o executare strict proporțională cu prejudiciul efectiv și cu numărul de străini afectați.	NU	Nu se preia. Reglementarea executării integrale a garanției nu este construită exclusiv în cheia reparării unui prejudiciu individualizat, ci în logica unui instrument administrativ de garanție aferent unui regim excepțional de autorizare. În momentul în care intervine o încălcare de natură să conducă la anularea ori pierderea autorizării, se apreciază că încrederea instituțională necesară continuării acestui regim este compromisă în ansamblu. În acest cadru, soluția executării integrale nu are exclusiv funcție compensatorie, ci și funcție de securizare a obligațiilor reziduale și a costurilor publice potențiale.
258	A.C.	Art. 13 alin. (6)	Se critică menținerea garanției pe toată perioada existenței obligațiilor față de străinii angajați și se propune restituirea în termen fix de 90 de zile de la încetarea raporturilor de muncă.	NU	Stabilirea unui termen fix și automat de restituire nu este compatibilă cu realitatea juridică variabilă a obligațiilor post-contractuale asumate de angajatorul autorizat. Încetarea formală a contractului individual de muncă nu epuizează, în mod necesar, toate obligațiile prevăzute de ordonanță, inclusiv cele privind returnarea, sprijinul în situații de vulnerabilitate ori eventualele cheltuieli deja angajate de autorități. Formula actuală, care condiționează menținerea garanției de durata efectivă a obligațiilor legale, este mai adecvată scopului de protecție și de acoperire a riscurilor reziduale.
259	A.C.	Art. 9 alin. (5) și art. 22 alin. (4)	Se critică lipsa efectului suspensiv de drept al acțiunii în contencios administrativ împotriva măsurilor dispuse, apreciindu-se că operatorul este exclus de pe piață înaintea unei hotărâri definitive.	NU	Soluția legislativă este concordantă cu regimul general al contenciosului administrativ, potrivit căruia introducerea acțiunii principale nu suspendă de drept executarea actului administrativ, suspendarea putând fi solicitată instanței în condițiile art. 14 și 15 din Legea nr. 554/2004. O suspendare automată ar lipsi de eficacitate măsurile administrative într-un domeniu sensibil, în care protecția lucrătorilor și interesul public impun intervenție promptă. Dreptul la un remediu efectiv nu presupune, prin el însuși, suspendare ope legis, ci existența unei căi judiciare reale de a obține suspendarea, pe care ordinea juridică națională o asigură deja.
260	A.C.	Art. 20 alin. (1)	Se contestă caracterul definitiv al pierderii dreptului de a solicita o nouă autorizație și se propune transformarea sancțiunii într-una temporară, pe 3 ani.	NU	Măsura are în vedere consecințele unor abateri incompatibile cu menținerea încrederii instituționale pe care se întemeiază regimul angajatorului autorizat. Nu este vorba despre o sancțiune care interzice în mod absolut desfășurarea oricărei activități economice, ci despre excluderea de la accesul la un regim derogatoriu și privilegiat de recrutare directă. Operatorul rămâne liber să desfășoare activitate economică și să acceseze mecanismul general al angajatorului înregistrat și al agenției de plasare autorizate. În acest context, se poate menține un standard sever de excludere pentru ipotezele de pierdere a autorizării.
261	A.C.	Art. 21 alin. (1) lit. b)	Se susține că neplata amenzilor nu poate constitui distinct motiv de pierdere a dreptului de autorizare, întrucât garanția financiară poate acoperi deja aceste sume.	NU	Neplata amenzilor aplicate potrivit ordonanței nu reprezintă doar o problemă de executare patrimonială, ci și un indicator autonom de neconformare și de neîndeplinire a condițiilor de bonitate și seriozitate cerute unui operator care beneficiază de regim derogatoriu. Executarea din garanție și consecința asupra statutului de autorizare nu se suprapun ca natură juridică: prima vizează recuperarea creanței, iar cea de-a doua reflectă concluzia autorității că operatorul nu mai oferă garanțiile de disciplină juridică necesare menținerii autorizării.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
262	A.C.	Art. 15 alin. (1)	Se solicită posibilitatea depunerii cererii de autorizare și prin reprezentant convențional, nu exclusiv prin reprezentantul legal.	NU	S-ar schimba construcția tehnică a platformei.
263	A.C.	Art. 15 alin. (2)	Se solicită ca declarațiile pe propria răspundere să fie semnate numai de reprezentantul legal al societății, nu și de administratorii/asociații/acționarii vizați de condițiile de autorizare.	NU	Proiectul OUG nu condiționează autorizarea exclusiv de situația juridică a persoanei juridice, ci și de conduita și integritatea anumitor persoane determinate expres de lege. În acest context, asumarea individuală a declarațiilor pe propria răspundere de către persoanele direct vizate este coerentă cu structura condițiilor de autorizare și permite o corectă angajare a răspunderii pentru eventuale declarații neadevărate. Limitarea declarației la reprezentantul legal ar dilua mecanismul de verificare și ar transfera asupra unei singure persoane asumarea unor împrejurări personale aparținând altor subiecți.
264	A.C.	Art. 15 alin. (4)	Se critică lipsa unei precizări exprese privind statul din care trebuie să provină certificatul de cazier judiciar pentru persoanele fără cetățenie română.	NU	Este suficient reglementat.
265	A.C.	Art. 6 alin. (6) și (7)	Se contestă plafonul egal cu numărul mediu de salariați din anul anterior și excepția în favoarea contractorilor publici, solicitându-se înlocuirea cu un criteriu al necesarului real de forță de muncă.	NU	Limitarea numărului de străini prin raportare la dimensiunea medie anterioară a angajatorului constituie un instrument de calibrare a creșterii recrutării externe în funcție de capacitatea deja demonstrată a operatorului de a integra și administra raporturi de muncă. Excepția pentru anumite proiecte de interes public și infrastructură răspunde nevoii de continuitate a unor activități de importanță strategică și nu are semnificația unui privilegiu arbitrar, ci a unei derogări justificate de interesul public specific. În consecință, nu se impune generalizarea excepției și nici înlocuirea criteriului legal cu o apreciere administrativă larg discreționară asupra „necesarului real”.
266	A.C.	Art. 3 alin. (4)	Se apreciază că sintagma privind prelucrarea datelor în alte scopuri, cu asigurarea „garanțiilor necesare”, este insuficient de determinată în raport cu exigențele GDPR.	NU	Reglementarea specială nu trebuie să reproducă exhaustiv ansamblul obligațiilor și garanțiilor care decurg direct din Regulamentul (UE) 2016/679 și din legislația națională de punere în aplicare. Textul proiectului stabilește regula limitării scopului și condiționează orice utilizare în alte scopuri de existența unui temei legal expres și de respectarea garanțiilor necesare, acestea fiind deja definite și dezvoltate de cadrul general în materie de protecția datelor. Detaliile tehnice și organizaționale pot fi dezvoltate în actele de implementare ale platformei, fără a fi necesară rescrierea normei primare.
267	A.C.	Art. 8 alin. (1) lit. b)	Se solicită excluderea din mecanismul de suspendare a situațiilor în care dreptul de ședere expiră după perioada de 90 de zile de la încetarea raportului de muncă, considerându-se că angajatorul nu mai poate fi ținut răspunzător.	NU	În economia proiectului, indicatorul privind procentul de lucrători care nu mai au drept de ședere valabil nu urmărește exclusiv sancționarea unei culpe punctuale, ci funcționează și ca instrument de evaluare a performanței de retenție și de conformare a operatorului. S-a apreciat că, într-un anumit procent, pierderea statutului legal al lucrătorilor după încetarea raportului de muncă reflectă și calitatea procesului de recrutare, integrare și gestionare a resursei umane. Pragul de 20% limitează consecința la ipotezele în care fenomenul devine sistemic, iar nu accidental.
268	A.C.	Art. 4 alin. (2) coroborat cu art. 132 ¹ alin. (1) lit. i) și n)	Se solicită extinderea excepției de la obligația de înregistrare în platformă și la angajatorii care încadrează străini part-time sau membri de familie ai cetățenilor străini.	NU	Înregistrarea în platformă răspunde unui obiectiv de trasabilitate și evidență unitară a tuturor raporturilor de muncă relevante pentru accesul și menținerea străinilor pe piața muncii din România. Faptul că anumite categorii de străini dețin deja un titlu de ședere ori un drept derivat nu înlătură interesul legitim al statului de a avea vizibilitate asupra angajatorilor care îi încadrează în muncă. Extinderea suplimentară a excepțiilor ar fragmenta mecanismul de evidență și ar reduce coerența platformei electronice ca instrument unic de monitorizare.
269	A.C.	Art. 5 alin. (1) lit. b)	Se reiterează critica privind condiția de minimum un an de activitate compatibilă,	NU	Condiția unui an de activitate efectivă în domenii compatibile are rolul de a verifica existența unei legături reale între profilul economic al angajatorului și tipul de forță de muncă solicitată. Raportarea la Lista ocupațiilor deficitare nu introduce o dependență circulară nepermisă, ci corelează accesul la recrutarea

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Preluare	Motivare
			apreciată ca discriminatorie și dependentă circular de Lista ocupațiilor deficitare.		lucrătorilor din state terțe cu nevoile de personal pe care statul le-a identificat ca deficitare. Diferența de regim față de categoriile D/AM1 este justificată de specificul acestora și de obiectivele distincte de mobilitate și atragere a lucrătorilor înalt calificați.
270	A.C.	Art. 50 alin. (2) / dispozițiile tranzitorii	Se susține că cererile înregistrate online înainte de intrarea în vigoare a noii ordonanțe, dar programate ulterior datei-limită, trebuie să rămână supuse legislației vechi, pentru a evita retroactivitatea.	DA	Se preia parțial.
271	A.C.	Art. 23 alin. (2)	Se solicită ca Lista ocupațiilor deficitare să aibă pentru agențiile de plasare caracter consultativ, nu prohibitiv, permițând recrutarea și în afara listei cu adeverință ANOFM.	NU	Caracterul obligatoriu al Listei ocupațiilor deficitare reprezintă una dintre opțiunile centrale ale proiectului de act normativ și reflectă voința de a condiționa inițierea procedurilor de recrutare de existența unui deficit de forță de muncă formal identificat. Transformarea listei într-un instrument pur consultativ ar goli de conținut această opțiune normativă și ar readuce mecanismul, în fapt, la logica generală a verificărilor individuale dispersate, incompatibilă cu noua arhitectură legislativă bazată pe planificare, trasabilitate și control unitar.
272	A.C.	Art. 24 alin. (1) lit. e)	Se contestă condiția ca reprezentanții, administratorii și acționarii relevanți ai agenției de plasare să fie cetățeni români, UE/SEE sau elvețieni, cerându-se eliminarea acesteia.	NU	Domeniul plasării străinilor pe piața muncii implică o expunere ridicată la riscuri de migrație ilegală, intermediere frauduloasă, exploatare și utilizare a unor rețele transnaționale opace. În acest context, se poate stabili cerințe sporite privind structura de control și proximitatea juridică a persoanelor care dețin influență semnificativă asupra agențiilor de plasare. Condiția urmărește un scop legitim de siguranță și control administrativ într-un sector sensibil și se înscrie în marja de apreciere a statului în configurarea unui regim special de autorizare, fără a împiedica desfășurarea în general a altor activități economice de către resortisanți ai statelor terțe.
273	A.C.	Art. 24 alin. (1) lit. k)	Se solicită reducerea de la 3 ani la 1 an a interdicției privind foștii funcționari/publici demnitari și restrângerea sferei persoanelor vizate.	NU	Având în vedere atribuțiile sensibile exercitate de persoanele vizate – autorizare, control, monitorizare, gestionare de baze de date și soluționare de cereri în materia străinilor –, intervalul de 3 ani urmărește prevenirea efectivă a conflictelor de interese, a capturii instituționale și a valorificării imediate în mediul privat a unor informații și relații dobândite în exercitarea funcției. Domeniul are o sensibilitate aparte, iar soluția normativă este compatibilă cu obiectivul de integritate administrativă. Reducerea la 1 an ar diminua semnificativ eficiența mecanismului preventiv.
274	A.C.	Art. 30 alin. (1) lit. f) și g)	Se contestă suspendarea autorizației agenției de plasare în funcție de rata refuzurilor de viză sau a cererilor unice, apreciindu-se că agenția nu poate controla deciziile autorităților consulare ori ale IGI.	NU	Indicatorul prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. f) și g) are caracter obiectiv și urmărește să identifice un nivel sistemic de neperformanță a proceselor de recrutare și documentare, nu să sancționeze un caz singular. Atingerea pragului legal într-o perioadă de 6 luni semnalează disfuncționalități structurale privind selecția candidaților, calitatea documentației, realismul ofertelor sau managementul procedurilor. Regimul de autorizare al agențiilor este construit tocmai pe ideea asumării unui rol profesionist și calificat în filtrarea și pregătirea dosarelor; de aceea, performanța agregată rămâne relevantă pentru menținerea autorizației.
275	A.C.	Art. 32 alin. (4)	Se contestă confiscarea integrală a garanției la retragerea autorizației agenției de plasare și se solicită restituirea soldului neutilizat după acoperirea obligațiilor efective.	NU	Garanția financiară aferentă agenției de plasare este concepută ca instrument de siguranță al întregului regim de autorizare, iar retragerea autorizației semnifică tocmai constatarea unei neconformări incompatibile cu menținerea acestui statut. În această logică, consecința asupra garanției nu se reduce la acoperirea matematică a unor costuri deja individualizate, ci reflectă și necesitatea asigurării resurselor publice pentru gestionarea obligațiilor reziduale și a riscurilor generate de ieșirea din piață a operatorului. Soluția se încadrează în opțiunea legislativă de a menține un regim sever de responsabilizare a agențiilor autorizate.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
276	Jordan River Recruitment SRL	Art. 2 lit. d)	Eliminarea noțiunii de „angajator autorizat”, pe motiv că ar crea o discriminare față de agențiile de plasare și ar diminua posibilitatea identificării abuzurilor săvârșite de angajator.	NU	Definirea angajatorului autorizat nu instituie o discriminare față de agențiile de plasare, ci consacră o categorie juridică distinctă, justificată de diferența obiectivă dintre operatorul care recrutează exclusiv în interes propriu și răspunde direct în raporturile de muncă și operatorul care prestează servicii de intermediere pentru terți. Arhitectura proiectului actualizat urmărește tocmai introducerea unei excepții strict controlate de la regula intermediării prin agenție, fără abandonarea mecanismelor de trasabilitate, garanție și control. Eliminarea noțiunii ar lipsi de efect util întregul regim al angajatorului autorizat și ar contraveni opțiunii de politică legislativă deja asumate în proiect și în nota de fundamentare, respectiv existența unei căi limitate de recrutare directă, supuse unor condiții cumulative mai stricte decât cele aplicabile angajatorului înregistrat.
277	Jordan River Recruitment SRL	Art. 8 alin. (1) lit. b)	Eliminarea suspendării din platformă în ipoteza în care peste 20% dintre străinii încadrați nu mai au drept de ședere valabil, pe motiv că această situație poate depinde de conduita lucrătorului străin și nu s-ar afla sub controlul angajatorului.	NU	Indicatorul prevăzut la art. 8 alin. (1) lit. b) reprezintă un mecanism de monitorizare a conformării și retenției, justificat de disfuncționalitățile sistemice documentate în nota de fundamentare sub aspectul șederii neregulate, al mobilității necontrolate și al utilizării ineficiente a rutelor legale de muncă. Suspendarea nu are natura unei sancțiuni obiective pentru orice conduită individuală a lucrătorului, ci operează în cadrul unui regim administrativ de supraveghere a angajatorului înregistrat, care are obligații proprii de selecție, informare, monitorizare și notificare. Menținerea pragului este justificată de necesitatea protejării integrității mecanismului de admitere în muncă și a ordinii publice în materia migrației legale. Proiectul poate fi aplicat numai în corelație cu regimul juridic al OUG nr. 194/2002, iar aprecierea situațiilor concrete se realizează de autoritățile competente în funcție de împrejurările fiecărui caz.
278	Jordan River Recruitment SRL	Art. 8 alin. (1) lit. c)	Definirea concretă, în actul primar, a faptelor reprezentând încălcări ale contractelor individuale de muncă pentru care se poate dispune suspendarea din platformă.	NU	Textul actual face deja trimitere la „condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractelor individuale de muncă” și la „obligațiile asumate prin respectivele contracte”, reperi care sunt suficient de determinabile prin raportare la Codul muncii, la legislația conexasă și la constatările Inspecției Muncii. O enumerare exhaustivă în actul primar ar rigidiza nejustificat norma, ar crea riscul unor omisiuni și ar genera paralelisme cu dreptul muncii. Din perspectiva tehnicii legislative, soluția adoptată de proiect este adecvată, întrucât permite sancționarea numai a unor încălcări constatate de autoritatea de control competentă, fără a reproduce inutil întregul cadru normativ din materia raporturilor de muncă.
279	Jordan River Recruitment SRL	Secțiunea II – Autorizarea și obligațiile angajatorilor autorizați	Eliminarea integrală a secțiunii dedicate angajatorilor autorizați, pe motiv că ar crea un avantaj economic nejustificat față de agențiile de plasare și un regim discriminatoriu în raport cu IMM-urile.	NU	Secțiunea II reprezintă una dintre opțiunile centrale ale proiectului actualizat și răspunde chiar criticilor anterioare privind absența unei căi limitate de recrutare directă. Regimul angajatorului autorizat nu dublează regimul agenției de plasare și nu instituie un privilegiu economic arbitrar, ci creează o derogare strictă, rezervată unui operator care recrutează exclusiv în beneficiu propriu și care suportă, în mod direct, obligații și garanții specifice. Diferența de tratament față de agențiile de plasare este justificată de diferența de funcție juridică și economică dintre cele două categorii. Eliminarea acestei secțiuni ar dezechilibra arhitectura proiectului și ar anula mecanismul de compromis legislativ prin care s-a urmărit evitarea atât a intermediării exclusive, cât și a liberalizării necontrolate a recrutării directe.
280	Jordan River Recruitment SRL	Art. 23 alin. (6)	Explicitarea situațiilor în care agenția de plasare ar putea percepe de la cetățeanul străin remunerații pentru servicii suplimentare, precum deschiderea contului bancar, traduceri autorizate sau alte activități auxiliare.	NU	Interdicția de a percepe de la străinii plasați comisioane, tarife, taxe ori garanții reprezintă un element esențial al filozofiei protective a proiectului și este consonantă cu standardele internaționale privind eliminarea costurilor de recrutare suportate de lucrător. Enumerarea unor excepții pentru servicii auxiliare ar crea o breșă normativă susceptibilă să fie utilizată pentru transferarea indirectă a costurilor recrutării către lucrătorul străin, contrar obiectivelor urmărite de proiect și notei de fundamentare. În măsura în care asemenea servicii sunt necesare pentru realizarea plasării, costurile aferente trebuie absorbite în raportul contractual dintre agenție și angajator, nu externalizate către lucrătorul aflat într-o poziție structural vulnerabilă.

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
281	Jordan River Recruitment SRL	Art. 30 alin. (1) lit. a)	Eliminarea suspendării autorizației în ipoteza în care peste 10% dintre străinii plasați nu îndeplinesc cerințele privind calificarea și/sau aptitudinile profesionale necesare ocupării locului de muncă.	NU	Verificarea compatibilității dintre profilul candidatului și cerințele locului de muncă reprezintă chiar una dintre obligațiile profesionale esențiale ale agenției de plasare, care desfășoară activități de selecție, preselecție, documentare și punere în legătură a străinilor cu angajatorii. Faptul că aptitudinile concrete se confirmă integral în executarea raportului de muncă nu înlătură obligația agenției de a asigura un minim standard de adecvare profesională, verificabil prin documente, experiență și criterii obiective. Menținerea acestei cauze de suspendare este justificată de necesitatea combaterii recrutării fictive sau formale și de protejarea atât a lucrătorilor, cât și a angajatorilor împotriva plasărilor neconforme.
282	Jordan River Recruitment SRL	Art. 30 alin. (1) lit. b)	Eliminarea suspendării autorizației în ipoteza în care contractul individual de muncă nu conține elementele prevăzute în oferta fermă de locuri de muncă.	NU	Corelarea dintre oferta fermă și contractul individual de muncă este una dintre garanțiile substanțiale ale proiectului, menită să prevină substituirea condițiilor promise lucrătorului străin cu condiții inferioare după sosirea în România. Chiar dacă agenția nu este parte în contractul individual de muncă, aceasta participă profesional la construcția raportului de plasare și are obligația legală de a asigura coerența documentației și de a nu facilita plasări în condiții divergente față de oferta fermă. Eliminarea acestei cauze de suspendare ar slăbi tocmai mecanismul prin care proiectul urmărește combaterea inducției în eroare și a practicilor abuzive la recrutare.
283	Jordan River Recruitment SRL	Art. 30 alin. (1) lit. f)	Eliminarea suspendării autorizației pentru rata de refuz a vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, pe motiv că decizia aparține autorităților competente și poate avea cauze neaccesibile agenției.	NU	Proiectul utilizează rata refuzurilor de viză ca indicator obiectiv de supraveghere a calității și conformității fluxului de recrutare, nu ca sancțiune automată pentru fiecare refuz individual. Menținerea mecanismului este consonantă cu obiectivul de a crește credibilitatea rutelor legale de recrutare și de a descuraja practicile speculative sau nefundamentate. Caracterul administrativ al măsurii și aprecierea sa de către autoritatea competentă exclud interpretarea potrivit căreia agenția ar fi răspunzătoare, în mod civil sau contravențional, pentru fiecare motiv concret de refuz consular.
284	Jordan River Recruitment SRL	Art. 30 alin. (1) lit. g)	Eliminarea suspendării autorizației în ipoteza în care pentru mai mult de 20% dintre străinii plasați a fost soluționată negativ cererea unică.	NU	Și această ipoteză servește drept indicator de conformare al mecanismului de plasare, fiind justificată de necesitatea identificării operatorilor cu rată ridicată de nefinalizare a procedurilor. Nu se sancționează simpla existență a unor decizii nefavorabile, ci persistența unui nivel semnificativ de neconformitate într-un interval relevant, apt să indice deficiențe în selecție, documentare sau pregătirea dosarelor. Eliminarea textului ar lipsi autoritatea de un instrument rezonabil de supraveghere a performanței și regularității procedurilor gestionate de agenții.
285	Jordan River Recruitment SRL	Art. 32 alin. (1) lit. c)	Eliminarea retragerii autorizației în cazul în care agenția nu înlătură cauzele suspendării prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. b)-f) și nu face dovada plății amenzilor aplicate.	NU	Retragerea autorizației pentru neremedierea cauzelor suspendării exprimă logica graduală a proiectului: mai întâi constatarea neconformității și suspendarea, ulterior retragerea doar dacă operatorul nu înlătură deficiențele constatate. În lipsa unei asemenea consecințe, suspendarea ar deveni lipsită de eficiență practică. Menținerea textului este compatibilă cu necesitatea protejării lucrătorilor străini și a bunei-credințe a angajatorilor beneficiari, în raport cu operatorii care dovedesc incapacitate sau refuz de conformare.
286	Jordan River Recruitment SRL	Art. 32 alin. (1) lit. d)	Eliminarea retragerii autorizației pentru situația în care peste 20% dintre lucrătorii străini plasați se află în situații de pierdere a dreptului de ședere sau a vizei.	NU	Textul criticat urmărește să permită retragerea autorizației în cazul unui nivel sistemic de eșec al plasărilor, incompatibil cu obligațiile profesionale și protective care incumbă agenției. În economia proiectului, agenția nu este un simplu intermediar neutru, ci un actor autorizat, căruia i se atribuie obligații extinse de selecție, informare, monitorizare și sprijin post-plasare. Din această perspectivă, menținerea unui prag procentual de evaluare a rezultatelor este justificată de necesitatea filtrării operatorilor care generează în mod repetat trasee nefinalizate sau situații de ședere neconformă. Norma trebuie interpretată în corelație cu întregul regim legal, nu ca o răspundere civilă automată pentru orice conduită individuală a străinului.
287	Jordan River Recruitment SRL	Art. 32 alin. (1) lit. e)	Eliminarea retragerii autorizației în situația în care străinii plasați s-au aflat în situații de exploatare, cu excepția cazurilor	NU	Din contră, menținerea acestei ipoteze de retragere este esențială pentru coerența proiectului. Protecția lucrătorilor străini împotriva exploatării constituie unul dintre scopurile explicite ale OUG și ale notei de fundamentare, iar autorizarea agenției presupune tocmai asumarea unui rol activ de prevenire, detectare și

Nr.	Emitent	Articol vizat	Sinteza observației	Prelua re	Motivare
			sesizate autorităților competente de către agenție.		sesizare a situațiilor de risc. Norma criticată nu sancționează agenția care sesizează autoritățile, ci pe aceea care, în cadrul activității sale, contribuie la menținerea unor plasări asociate exploatații sau nu își exercită obligațiile de diligență. Eliminarea textului ar slăbi nejustificat caracterul preventiv al întregului mecanism.
288	Jordan River Recruitment SRL	Art. 32 alin. (1) lit. g)	Eliminarea retragerii autorizației în cazul în care autorizația de funcționare a fost suspendată de două ori în condițiile art. 30 alin. (1) lit. a), pe toată perioada de funcționare.	NU	Repetarea unei cauze de suspendare pentru aceleași tipuri de deficiențe structurale justifică, în mod rezonabil, concluzia că operatorul nu poate menține standardul minim de conformare cerut pentru exercitarea unei activități autorizate cu impact social ridicat. Retragerea după suspendări repetate nu este excesivă, ci reflectă o tehnică legislativă uzuală de escaladare a consecințelor în cazul persistenței neconformităților. În lipsa acestui mecanism, caracterul autorizat al activității ar fi golit de conținut.
289	Jordan River Recruitment SRL	Art. 32 alin. (4)	Eliminarea dispoziției privind căreia, în cazul retragerii autorizației, garanția financiară se face venit la bugetul de stat.	NU	În logica proiectului, garanția financiară nu are exclusiv o funcție de acoperire a unor cheltuieli individualizate, ci și o funcție de siguranță, solvabilitate și responsabilizare a operatorului autorizat, în raport cu riscurile sistemice generate de funcționarea neconformă. Retragerea autorizației pentru motive prevăzute de lege justifică și consecința asupra garanției, în măsura în care se urmărește descurajarea unor conduite incompatibile cu standardul ridicat de autorizare. Soluția este coerentă cu arhitectura actului normativ și cu caracterul de instrument administrativ de protecție al garanției, astfel cum este configurat în proiect.
290	Jordan River Recruitment SRL	Art. 39 lit. j) pct. (ii) și (iii)	Eliminarea obligației agenției de a prezenta cel puțin două oferte de muncă și, în caz de eșec, de a suporta cheltuielile de întoarcere a străinului în țara de origine.	NU	Regimul obligațiilor post-plasare pentru perioada de doi ani constituie una dintre garanțiile-cheie prin care proiectul încearcă să evite abandonarea lucrătorului străin după intrarea pe piața muncii și transformarea sa într-o persoană expusă șederii nelegale, exploatații sau excluziunii. Obligația de a prezenta oferte alternative și, în ultimă instanță, de a suporta costurile întoarcerii se înscrie în această logică de protecție continuă, proporțională cu rolul central pe care agenția îl are în aducerea lucrătorului în România. Eliminarea acestor obligații ar transfera integral asupra statului sau asupra lucrătorului riscuri pe care proiectul a ales, în mod deliberat, să le internalizeze în sarcina operatorilor profesioniști.
291	Jordan River Recruitment SRL	Art. 40 alin. (7)	Eliminarea obligației agenției de plasare sau a angajatorului autorizat de a suporta contravaloarea costurilor ocazionate de întoarcerea străinului în țara de origine atunci când, în 90 de zile, nu este identificat un nou angajator și nu se încheie un nou contract individual de muncă.	NU	Textul criticat reprezintă consecința logică a mecanismului de protecție instituit de proiect pentru perioada ulterioară încetării raportului de muncă. Dacă, în intervalul de 90 de zile, nu se reușește reintegrarea lucrătorului într-un nou raport de muncă legal, proiectul instituie o soluție clară de alocare a costurilor întoarcerii, pentru a evita transferarea acestora către stat și pentru a menține responsabilitatea operatorului care a facilitat accesul inițial pe piața muncii. Eliminarea textului ar crea un gol normativ exact în materia în care proiectul urmărește să prevină acumularea de situații de ședere neconformă și vulnerabilitate.
292	Jordan River Recruitment SRL	Art. 40 alin. (9)	Clarificarea textului privind recuperarea sumelor investite pentru cursuri de limba română, cazare și transport, în special cu privire la persoana de la care se recuperează și la condițiile exercitării acestui drept.	NU	În forma actuală, textul nu generează dificultăți de interpretare cu privire la titularul obligației de restituire, natura sumelor recuperabile și condițiile concrete de exercitare a dreptului de regres. O clarificare este nu utilă pentru evitarea conflictelor de interpretare și pentru corelarea cu principiile dreptului muncii și ale dreptului civil și nu există intenția de a transforma textul într-un mecanism general de recuperare a oricărui costuri de recrutare sau integrare de la lucrătorul străin, întrucât aceasta ar fi contrară liniei protective a proiectului.
293	Jordan River Recruitment SRL	Art. 49 alin. (1) și (2)	Completarea dispozițiilor tranzitorii pentru a se preciza expres că inclusiv cererile deja înregistrate în platforma electronică a IGI, chiar dacă nu au încă programare, se soluționează potrivit vechii proceduri.	DA	Observația se preia partial.