

Avizul de angajare este reglementat prin Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, aprobată prin Legea nr. 318/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.308 din 23 decembrie 2024.

reglementare

Potrivit acestor acte normative, avizul de angajare reprezintă documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție.



În contextul scrisorii de punere în întârziere formulată de Comisia Europeană în cauza 2024/2007, ce vizează procedura de infringement referitoare la transpunerea incorectă a Directivei 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ieșire a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, a fost adoptată Legea 53/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 395 din 5 mai 2025. Legea nr. 53/2025 introduce un nou set de criterii, care restrâng dreptul angajatorilor de a angaja cetățeni străini.

Noua lege vizează modificarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 referitoare la încadrarea în muncă a străinilor.

1. Condiții generale pentru obținerea avizului de angajare

Mai întâi trebuie observat că cererea pentru obținerea avizului de angajare se depune de către angajator, nu de către lucrătorul străin.

Astfel, angajatorul depune la Inspectoratul General pentru Imigrări o cerere însoțită de:

- a) copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului pe care intenționează să îl încadreze în muncă și, după caz, copia permisului de ședere temporară în România al acestuia;
- b) două fotografii tip 3/4 ale străinului;
- c) declarația pe propria răspundere a străinului că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română sau cunoaște o limbă de circulație internațională;
- d) fișa postului pentru locul de muncă vacant;
- e) documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor generale de angajare a străinului, anume:

dosar

- angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară pe teritoriul României **activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului.**

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală a următoarelor documente:

- certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor, în copie și în original;

dovada

dovada

– certificatul constatator din care să rezulte că în registrul comerțului sau, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului, ori a lichidării.

Astfel, ca urmare a modificărilor intervenite prin legea nr. 53/2025, din certificatul constatator trebuie să rezulte că în registrul comerțului sau, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au fost înregistrate mențiuni cu privire la o procedură de lichidare a angajatorului, nu doar la faliment;

Prin Decizia nr. 62 din 24 februarie 2025, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat: „Pentru îndeplinirea condiției prevăzute de aceste dispoziții în vederea eliberării avizului de angajare, nu este suficientă înscrierea în certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori în certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor a codurilor CAEN aferente activităților compatibile cu funcția pentru care se solicită încadrarea în muncă a străinului, fiind necesară și **desfășurarea efectivă de către angajator a activității** compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului”.



- activitatea angajatorului nu a fost înființată sau nu se derulează în scopul principal de a facilita intrarea străinilor pe teritoriul României;
- angajatorul are achitate obligațiile către bugetul de stat. Dovada îndeplinirii acestei condiții se face cu certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional ori, după caz, domiciliul angajatorului, privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat;
- angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Codul penal;
- în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii, angajatorul nu a fost sancționat pentru contravenții privind munca la negru (prevăzute de Codul muncii) sau pentru primirea la muncă a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare ori a unui străin cu ședere ilegală. De asemenea, angajatorul trebuie să nu fi fost sancționat pentru nerespectarea prevederilor privind înscrierea în Registrul de evidență a salariaților a contractelor de muncă în preziua începerii activității;
- contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat;
- străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la șederea legală în România.

viză

100 euro

La eliberarea avizului de angajare, angajatorul plătește un tarif în lei, echivalent a 100 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României la data efectuării plății. Face excepție avizul de angajare pentru lucrătorii sezonieri (pentru care tariful este de 25 de euro).

Refuzul eliberării avizului de angajare se comunică în scris angajatorului împreună cu motivele care au stat la baza acestei decizii, de către Inspectoratul General pentru Imigrări, prin formațiunile sale teritoriale.

Refuzul eliberării avizului de angajare poate fi contestat la curtea de apel în a cărei rază de competență se află formațiunea teritorială care a dispus această măsură, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul în care un străin angajat legal în România se angajează la un alt angajator, există două ipoteze:

1. **Schimbarea angajatorului** (cu încetarea primului contract). În acest caz, noul angajator trebuie să obțină un aviz de angajare. Dacă nu a trecut un an de la data începerii activității la primul angajator, este necesar și acordul scris al fostului angajator, potrivit art. 17 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014.
2. **Angajarea în cumul** (cu menținerea primului contract). În acest caz, străinul care deține aviz de angajare poate ocupa un al doilea loc de muncă, fără a necesita un nou aviz, dacă încheie un contract individual de muncă cu timp parțial, pe o durată de maximum 4 ore pe zi, în baza art. 3 alin. (4) din O.G. nr. 25/2014.

2. Avizul de angajare pentru încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători permanenți

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată.

ATENȚIE!

Dacă condițiile de angajare la locul de muncă nu se schimbă, nu este necesar un nou aviz de angajare la prelungirea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători permanenți sunt următoarele:

- a) angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al UE sau SEE sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României.

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează fără îndeplinirea acestei condiții speciale în anumite situații, cum ar fi aceea a sportivilor profesioniști sau a administratorilor de societate.

excepții

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- organigrama angajatorului cu precizarea funcțiilor ocupate și vacante;
- adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 60 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare de agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional angajatorul;
- dovada publicării prin mijloace de informare în masă din România a unui anunț pentru ocuparea locului de muncă vacant;
- copia procesului-verbal întocmit de angajator cu privire la selecția realizată pentru ocuparea locului de muncă vacant, ca urmare a publicării anunțului/anunțurilor de ocupare, precum și faptul că străinul îndeplinește condițiile de pregătire profesională și experiență în activitate prevăzute de legislația în vigoare;

dovada

- b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a copiei ofertei ferme de angajare;

- c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

dovada

- curriculum vitae al străinului;
 - documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;
 - cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine ori reședință, tradus și legalizat în condițiile legii;
- d) angajatorul desfășoară efectiv activitate în domeniul de activitate pentru care solicită avizul de angajare de minimum 1 an.

ATENȚIE!

Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă.

3. Avizul de angajare a lucrătorilor stagiați

Avizul de angajare pentru lucrători stagiați se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale.

ATENȚIE!

Durata stagiului nu poate fi prelungită.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători stagiați sunt următoarele:

condiții
speciale

- a) angajatorul a depus diligențe pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului a unui cetățean român, a unui cetățean al altui stat membru al UE sau al SEE;
- b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;
- c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă deține o diplomă de absolvire a învățământului superior obținută în ultimii doi ani care pre-

cedă data cererii sau participă la un ciclu de studii care conduce la obținerea unei astfel de diplome și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

4. Avizul de angajare a lucrătorilor sezonieri

Avizul de angajare pentru lucrători sezonieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor. În cuprinsul avizului de angajare pentru lucrători sezonieri se menționează durata preconizată a contractului individual de muncă.

Potrivit Legii nr. 53/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, cererile de eliberare a avizelor de angajare pentru încadrarea în muncă a lucrătorilor sezonieri se soluționează în termen de 15 zile de la data înregistrării acestora.



Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri sunt următoarele:

- i) **Angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor.**

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a copieii ofertei ferme de angajare, care să precizeze, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil:

- a) locul și felul muncii;
- b) durata contractului;
- c) salariul și periodicitatea plății acestuia;
- d) programul de lucru pe săptămână sau lună;
- e) durata tuturor concediilor plătite;
- f) data începerii activității, dacă este posibil;
- g) alte condiții de muncă relevante.

dovada

- ii) **Străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă, exclusiv în cazul profesiilor reglementate.**

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- a) curriculum vitae al străinului;
- b) documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul.

dovada

Solicitarea de viză depusă în baza unui aviz de angajare pentru lucrători sezonieri, în cuprinsul căruia nu se menționează că angajatorul asigură cazarea solicitantului, trebuie să fie însoțită de dovada asigurării condițiilor de cazare de natură să îi asigure un nivel de trai adecvat pentru toată durata șederii preconizate, sub forma unei rezervări

ferme la o unitate de cazare, a unui act de proprietate ori de închiriere a unei locuințe în România pe numele solicitantului sau a unei declarații autentificate privind asigurarea condițiilor de cazare adecvată pentru solicitant, dată de titularul unui drept de proprietate sau de folosință a unei locuințe de pe teritoriul României.

ATENȚIE!

Lucrătorilor sezonieri li se poate revoca viza dacă angajatorul este în insolvență sau în lichidare. Dacă revocarea vizei a intervenit din motive neimputabile acestuia, angajatorul are obligația de a-i plăti străinului două salarii minime.

În cazul străinilor care prezintă un aviz de angajare pentru lucrători sezonieri, viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă pe o perioadă egală cu durata preconizată a contractului plus 5 zile, fără a depăși 90 de zile.

Astfel, Legea nr. 53/2025 a introdus în cuprinsul Ordonanței de urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România o nouă ipoteză de revocare a vizei străinilor sezonieri: angajatorul a fost lichidat sau se află în insolvență, nu desfășoară activități economice, nu are achitate obligațiile către bugetul de stat, a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori a fost sancționat, în ultimele 6 luni, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, sau a dispozițiilor Codului muncii privind interzicerea muncii la negru și obligația de înregistrare a elementelor contractului individual de muncă în Registrul de evidență a salariaților, în prezența începerii activității.

În situația în care viza de lungă ședere în scopul angajării în muncă sau dreptul de ședere temporară în scopul angajării în muncă a fost revocat pentru unul dintre motivele de mai sus, angajatorului îi revine răspunderea pentru plata către lucrătorul sezonier a două salarii minime brute garantate în plată, precum și a obligațiilor restante pe care angajatorul ar fi trebuit să le respecte în cazul în care viza de lungă ședere ori dreptul de ședere temporară nu ar fi fost revocat.



5. Avizul de angajare a lucrătorilor au pair

Lucrătorul au pair este străinul încadrat în muncă temporară de o familie-gazdă pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor.

Avizul de angajare pentru lucrători au pair se eliberează angajatorului, membru al familiei-gazdă, în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă parțială pe durată de cel mult un an.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători au pair sunt următoarele:

- a) străinul să aibă vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani;
- b) angajatorul, membru al familiei-gazdă, își asumă răspunderea pentru ca, pe întreaga durată a șederii străinului pe teritoriul României, să asigure cheltuielile de întreținere, cazare și asigurare socială de sănătate;

condiții
speciale