Procedura legala a angajarii cetaţenilor straini în România. Modificari legislative recente



În contextul deficitului actual de forţa de munca cu care se confrunta România, cauzat de fluxul continuu de emigrari, tot mai mulţi angajatori români gasesc drept o soluţie viabila angajarea cetaţenilor straini pentru derularea curenta a activitatii pe care o desfasoara.

Prin conceptul de „cetaţean strain", înţelegem potrivit art. 2 al Ordonanţei de Urgenţa a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul strainilor în România („**OUG 194/2002**") acea persoana care nu are cetatenia româna, cetatenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spatiului Economic European ori cetatenia Confederatiei Elvetiene.

Pentru a putea însa sa angajeze un cetaţean strain, angajatorul trebuie sa dovedeasca ca a depus toate diligentele necesare pentru ocuparea, cu prioritate, a locului de munca vacant de catre un cetatean român, de catre un cetatean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spatiului Economic European, de catre un cetatean al Confederatiei Elvetiene sau de catre un strain titular al dreptului de sedere pe termen lung pe teritoriul României.

În ipoteza în care angajatorul român doreşte angajarea unor cetaţeni straini, acesta trebuie sa urmeze procedura instituita prin Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în munca si detasarea strainilor pe teritoriul României si pentru modificarea si completarea unor acte normative privind regimul strainilor în România („**OG 25/2014**"), coroborata cu prevederile OUG 194/2002.

Primul pas îl constituie alegerea profilului angajatului care se pliaza cel mai bine pe necesitaţile şi business-ul angajatorului, existând astfel urmatoarele opţiuni, conform art. 2, alin. (1) din OG 25/2014:

1) lucrator permanent - strainul încadrat în munca pe teritoriul României cu contract individual de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

2) lucrator stagiar - strainul încadrat în munca pe teritoriul României în baza avizului de angajare, titular al unei diplome de învatamânt superior sau care urmeaza o forma de învatamânt superior într-o tara terta, care participa pe teritoriul României la un program de stagiu, cu durata determinata, în scopul îmbunatatirii pregatirii profesionale sau obtinerii unei calificari profesionale, precum si al îmbunatatirii cunostintelor lingvistice si culturale;

3) lucrator au pair - strainul încadrat în munca temporar de o familie-gazda, pe teritoriul României, pentru a-si îmbunatati cunostintele si competentele lingvistice în schimbul unor activitati casnice usoare si de îngrijire a copiilor;

4) lucrator sezonier - strainul care își mentine resedinta principala într-un stat tert, dar locuieste legal si temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în munca pe teritoriul României cu contract individual de munca pe durata determinata, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare, pentru a presta o activitate care se desfasoara în functie de succesiunea anotimpurilor;

5) lucrator transfrontalier - strainul, cetatean al unui stat ce are frontiera comuna cu România si care locuieste în zona de frontiera a statului respectiv, încadrat în munca într-o localitate de frontiera de pe teritoriul României cu contract individual de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

6) lucrator înalt calificat - strainul încadrat în munca pe teritoriul României pe un loc de munca înalt calificat, cu contract individual de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata de cel putin un an, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

7) lucrator detasat - strainul calificat, detasat temporar de la întreprinderea stabilita într-o tara terta, la care este si ramâne angajat cu contract de munca valabil, la un beneficiar al prestarii de servicii care apartine acelei întreprinderi sau aceluiasi grup de întreprinderi cu întreprinderea de la care se face detasarea ori cu care întreprinderea a încheiat un contract care presupune detasarea unui angajat al acesteia pe teritoriul României.

I. Obtinerea avizului de angajare în munca. Modificari legislative recente

În ultimii ani, se observa o tendința asupra angajarii cu preponderența a lucratorilor permanenți, în special în sectorul logistic sau comercial. Astfel, angajatorii români ce doresc cooptarea unor lucratori permanenți, trebuie sa obțina un aviz de angajare de la formatiunea teritoriala a Inspectoratului General pentru Imigrari în a carei raza de competenta îsi are sediul angajatorul, prin care sa fie atestat dreptul de a încadra în munca un strain pe un anumit post vacant.

Având în vedere prevederile art. 7, alin. (1) al OG 25/2014, avizul de angajare pentru lucratori permanenti se elibereaza angajatorului în vederea încadrarii în munca a unui strain cu contract individual de munca cu norma întreaga pe durata nedeterminata sau determinata. Contractul individual de munca pe perioada determinata se prelungeste în conditiile prevazute de Codul muncii, fara obtinerea unui nou aviz de angajare, în situatia în care se mentin conditiile de angajare pe postul respectiv.

În contextul modificarilor legislative recente prevazute de Legea 200/2020 pentru completarea OUG 194/2002 si a OG 25/2014, cetațenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrati în munca pe teritoriul României cu contract individual de munca cu norma întreaga, pe o perioada de maximum 9 luni într-un an calendaristic, sunt exceptați de la procedura obținerii avizului de angajare de la Inspectoratul General de Imigrari.

Așadar, cetațenii celor 3 state enumerate mai sus care au în plan angajarea pe teritoriul României pot face acest lucru în baza vizei de lunga ședere pentru angajare în munca si a permisului de ședere, fara a mai fi necesara obtinerea avizului de angajare.

În cazul în care cetațenii straini nu se încadreaza în enumerarea exhaustiva prevazuta de art. 3, alin. (2) din OG 25/2014 a cazurilor de exceptare a deținerii avizului de angajare, obținerea acestui aviz este necesara și presupune parcurgerea unor proceduri în mare parte birocratice atât de catre angajator, cât și de catre cetațeanul strain, în acord cu prevederile legale instituite de OG 25/2014, respectiv OUG 194/2002 și cu instrucțiunile Inspectoratului General de Imigrari.

Conform art. 2 din OG 25/2014, anterior depunerii cererii pentru eliberarea avizului de angajare de catre Inspectoratul General de Imigrari, angajatorul trebuie sa îndeplineasca urmatoarele condiții, în mod cumulativ:

(i) desfaşurarea pe teritoriul României a unor activitati compatibile cu functia pentru care solicita încadrarea în munca a strainului;
(ii) achitarea obligatiilor catre bugetul de stat pe ultimul trimestru;
(iii) sa nu fi fost condamnat definitiv pentru o infractiune prevazuta de Codul Muncii ori pentru o infractiune contra persoanei savârsita cu intentie, prevazuta de Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal;
(iv) sa nu fi fost sanctionat anterior pentru urmatoarele fapte prevazute în art. 36, alin. (1) din OG 25/2014, respectiv: a) primirea la munca pe teritoriul României a unui strain fara aviz de angajare sau de detasare, cu sau fara contract individual de munca încheiat în forma scrisa; b) primirea la munca pe teritoriul României a unui strain cu sedere ilegala, cu sau fara contract individual de munca încheiat în forma scrisa;
(v) sa nu fi fost sancţionat anterior pentru urmatoarele fapte prevazute în Codul Muncii la art. 260 alin. (1) lit. e) privind primirea la munca a uneia sau a mai multor persoane fara încheierea unui contract individual de munca sau lit. e1) ilustrând primirea la munca a uneia sau a mai multor persoane fara transmiterea elementelor contractului individual de munca în registrul general de evidenta a salariatilor cel târziu în ziua anterioara începerii activitatii;
(vi) sa nu fi fost sancţionat anterior pentru fapta prevazuta la art. 8 alin. (1) din Hotarârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, în ultimele 6 luni anterioare solutionarii cererii. Aceasta fapta presupune netransmiterea datelor prevazute în registrul general de evidenţa a salariaţilor cel târziu în ziua anterioara începerii activitatii de catre fiecare persoana care urmeaza sa se afle într-un raport de munca cu angajatorul în baza unui contract individual de munca;
(vii) contingentul anual pe tipuri de lucratori nou-admisi pe piata fortei de munca stabilit potrivit prevederilor art. 29 alin. (1) din OG 25/2014 nu a fost epuizat.

În masura în care aceste conditii sunt îndeplinite, angajatorul trebuie sa depuna o cerere motivata pentru obtinerea avizului de angajare prin care sa expuna motivele necesitaţii angajarii cetaţeanului strain şi experienţa profesionala a acestuia, susţinuta de urmatoarele documente solicitate de catre Inspectoratul General de Imigrari:

(i) dovada împuternicirii legale a angajatorului;
(ii) certificatul de înmatriculare la oficiul registrului comertului, în copie si în original;
(iii) certificatul constatator emis de oficiul registrului comertului, din care sa rezulte ca nu au fost înregistrate menţiuni privind deschiderea procedurii falimentului;
(iv) certificatul de atestare fiscala emis de administratia finantelor publice în a carei raza teritoriala îşi are sediul social angajatorul, privind achitarea obligatiilor catre bugetul de stat pe ultimul trimestru;
(v) adeverinţa eliberata de agentia pentru ocuparea fortei de munca în a carei raza teritorialã îşi are sediul angajatorul, cu privire la forţa de munca disponibila pentru locul de munca vacant comunicat de angajator potrivit dispozitiilor legale, cu cel mult 60 de zile anterioare depunerii cererii;
(vi) fisa postului, organigrama angajatorului cu prezentarea functiilor ocupate si vacante;
(vii) dovada publicarii prin mijloace de informare în masa din România a unui anunt pentru ocuparea locului de munca vacant;
(viii) oferta ferma de angajare;
(ix) copia procesului-verbal întocmit în urma selectiei realizate pentru ocuparea posturilor vacante din care sa rezulte şi faptul ca strainul pe care angajatorul intenţioneaza sa-l încadreze în munca îndeplineşte condiţiile de pregatire profesionala şi experienţa în activitate prevazute de legislaţia în vigoare pentru ocuparea acelui loc de munca;
(x) declaratia pe propria raspundere a strainului ca este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în munca si ca are cunostinte minime de limba româna sau cunoaşte o limba de circulaţie internaţionala;
(xi) curriculum vitae şi doua fotografii tip 3/4 ale strainului, care poate contine si declaratia pe propria raspundere a strainului ca este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în munca şi ca are cunostinte minime de limba româna sau cunoaşte o limba de circulaţie internaţionala;

(xii) documentul de autorizare prevazut de lege (atunci când este cazul);
(xiii) cazierul judiciar al strainului sau alt document cu aceeaşi valoare juridica eliberat de autoritaţile din ţara de origine sau reşedinţa, tradus si legalizat;
(xiv) cazierului judiciar al angajatorului;
(xv) copia documentului de trecere a frontierei (e.g., pasaport), valabil, al strainului.

Cererea se solutioneaza în termen de 30 de zile de la data înregistrarii acesteia, conform art. 28, alin. (2) din OG 25/2014. În cazurile în care, pentru constatarea îndeplinirii conditiilor de obtinere a avizului de angajare, sunt necesare verificari suplimentare, termenul de solutionare a cererii poate fi prelungit cu cel mult 15 zile.

Solutionarea cererilor pentru eliberarea avizului de angajare se realizeaza cu luarea în considerare a circumstantelor specifice fiecarui caz în parte, respectând principiul proportionalitatii.

Potrivit dispozitiilor legale instituite prin OG 25/2014, exista doua categorii de cauze ce pot genera refuzul eliberarii avizului de angajare de catre Inspectoratul General de Imigrari. Pe de-o parte, în ipoteza neîndeplinirii prevederilor acestei ordonanţe şi, pe de alta, în considerarea epuizarii contingentului anual pe tipuri de lucratori nou-admisi pe piata fortei de munca.

In ambele situaţii, refuzul eliberarii avizului de angajare se comunica în scris angajatorului împreuna cu motivele care au stat la baza acestei decizii, de catre Inspectoratul General pentru Imigrari, prin formatiunile sale teritoriale.

Refuzul eliberarii avizului de angajare poate fi contestat la Curtea de Apel în a carei raza de competenta se afla formatiunea teritoriala care a dispus aceasta masura, în conditiile Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

În cazul în care se aproba eliberarea avizului de angajare, angajatorul plateste un tarif în lei, echivalent a 100 euro raportat la cursul oficial al Bancii Nationale a României la data efectuarii platii. Avizul de angajare se pastreaza de catre angajator pe durata întregii perioade de angajare.

O atenţie sporita trebuie întreprinsa asupra cauzelor ce pot genera anularea avizului de angajare. Aceste cauze sunt relevate în art. 31 al OG 25/2014: (i) se constata ulterior ca la data eliberarii avizului de angajare nu erau îndeplinite conditiile prevazute de OG 25/2014 în acest sens; (ii) se constata ulterior ca avizul de angajare a fost obtinut pe baza unor documente false sau falsificate; (iii) angajatorul nu se prezinta la Inspectoratul General pentru Imigrari în vederea ridicarii avizului de angajare, în termen de 30 de zile de la data programata pentru solutionarea cererii, sau solicita în mod expres anularea avizului de angajare înainte de obtinerea vizei de lunga sedere pentru angajare în munca; (iv) se constata ca pâna la obtinerea vizei de lunga sedere pentru angajare în munca nu mai sunt îndeplinite conditiile de eliberare a avizului de angajare.

II. Obtinerea vizei de lunga sedere pentru angajare în munca

Dupa obtinerea avizului de angajare în munca, angajatorul trebuie sa îl transmita viitorului salariat cetatean strain, iar acesta din urma trebuie sa obtina viza de lunga sedere pentru angajare în munca de la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României.

Cetateanul strain poate solicita viza de lunga sedere pentru angajare în munca în termen de 60 de zile de la data obtinerii avizului de angajare de catre angajator, în temeiul urmatoarelor documente:

(i) Avizul de angajare eliberat de catre Inspectoratul General pentru Imigrari, în copie;
(ii) Dovada mijloacelor de întretinere la nivelul salariului minim brut garantat în plata pentru întreaga perioada

înscrisa în viza;
(iii) Certificat de cazier judiciar sau alt document cu aceeasi valoare juridica, eliberat de autoritatile din statul de domiciliu sau de resedinta; si
(iv) Asigurare medicala pe perioada valabilitatii vizei.

Viza de lunga sedere se acorda pentru o perioada de 90 de zile, cu una sau mai multe calatorii. Taxa de viza este de 120 Euro si se achita în statul în care se face solicitarea.

III. Obtinerea permisului de sedere în scop de munca (permisul unic)

Permisul unic atesta dreptul de sedere în România si confera drept de munca persoanelor care îndeplinesc conditiile legale de munca.

Pentru obtinerea acestuia se depun la Inspectoratul General pentru Imigrari competent urmatoarele documente, cu cel putin 30 de zile înainte de expirarea dreptului de sedere acordat de viza:

(i) Cerere-tip, în original;
(ii) Document de trecere a frontierei (pasaportul, titlul de calatorie etc.), în original si în copie;
(iii) Dovada detinerii legale a spatiului de locuit, în original si în copie;
(iv) Contractul individual de munca cu angajatorul român, în original;
(v) Print screen din REVISAL, în original;
(vi) Adeverinta medicala, în original; si
(vii) Dovada platii taxelor aferente, în original (i.e., 250 lei si echivalentul în lei a 120 Euro, la cursul Bancii Nationale a României din ziua platii – acestea trebuie platite la orice sucursala CEC Bank).

Cererea de acordare a permisului de sedere va fi solutionata în termen de 30 de zile de la data depunerii acesteia. În cazurile în care sunt necesare verificari suplimentare, termenul de solutionare a cererii poate fi prelungit cu cel mult 15 zile. Permisul unic se reînnoieste anual, cu cel putin 30 de zile înainte de expirarea termenului acestuia.

Concluzionând, având în vedere contextul socio-economic şi necesitatea de forţa de munca existenta în prezent în România, se observa o tendiţa ascendenta a angajatorilor de a apela la resurse umane din afara Uniunii Europene, a Spaţiului Economic European şi a Confederaţiei Elveţiene, cu respectarea pasilor procedurali prevazuti de legislatia aplicabila în vigoare.