

PELIFILIP

SKYTOWER BUILDING
246C CALEA FLOREASCA • 15TH FLOOR
014476 - BUCHAREST • 1ST DISTRICT • ROMANIA
PHONE +40 21 527 2000 • FAX +40 21 527 2001
OFFICE@PELIFILIP.COM • WWW.PELIFILIP.COM

CUM ANGAJĂM PERSOANE DIN AFARA UE, SEE SAU A CONFEDERAȚIEI ELVEȚIENE

15 septembrie 2015

Ecaterina Maria Burlacu, Avocat senior

Nicolae Olariu, Avocat asociat

Din cele mai recente date statistice furnizate de [EUROSTAT](#), în Uniunea Europeană s-au emis 535.478 de permise de ședere în scop de muncă pentru cetățeni ai statelor din afara Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European sau a Confederației Elvețiene în anul 2013, având loc o creștere de aproximativ 22,7% față de anul 2012.

Din totalul menționat mai sus, România a emis 1.542 de permise de ședere în scop de muncă, în creștere cu 13,8% față de anul 2012. Tot în anul 2013, România înregistra în total 4.814 de permise de ședere în scop de muncă, în ușoară scădere față de anul 2012 când înregistra 5.009 astfel de permise.

Cine poate fi angajat și cine poate angaja?

Expații

Persoanele care nu au cetățenia unui stat al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European sau a Confederației Elvețiene (denumite în continuare “**Expați**”) pot fi încadrate în muncă în temeiul legii române.

În acest scop, printre altele, Expații trebuie să îndeplinească următoarele condiții generale: (i) au un document valabil de trecere a frontierei, (ii) nu sunt introduse semnalări pe numele lor în sistemul național sau sistemul Schengen în scopul refuzului intrării acestora, (iii) nu prezintă pericol pentru apărarea și siguranța națională, ordinea, sănătatea ori morala publică, (iv) nu există vreo alertă privind refuzul eliberării vizei pe numele acestora, (v) nu există motive să se considere că solicită viza pentru migrare ilegală, (vi) nu există semnalări sau motive să se considere că sunt implicați în activități de terorism, activități infracționale transnaționale ori că au săvârșit infracțiuni contra păcii și omenirii, crime de război sau contra umanității.

În ceea ce privește regimul de muncă al Expaților, acesta va trebui să respecte prevederile Codului muncii în toate privințele, neputându-se crea diferențe față de angajații români.

Angajatorii

Potrivit legii, prin angajator se înțelege orice persoană juridică sau fizică cu sediul social ori profesional, respectiv cu domiciliul în România, ori o filială din România a unei persoane juridice străine.

Înainte de a angaja Expați, angajatorii au obligația de a obține un aviz de angajare în muncă de la Inspectoratul General pentru Imigrări, care va verifica dacă sunt îndeplinite următoarele condiții generale cu privire la angajator: (i) acesta desfășoară efectiv activitatea pentru care dorește să-l încadreze în muncă pe Expat, (ii) are achitate obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru anterior depunerii solicitării, (iii) nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, (iv) nu a fost sancționat în ultimii trei ani în legătură cu primirea până la cinci angajați fără îndeplinirea condițiilor legale ori pentru netransmiterea registrului general de evidență a salariaților în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză.

În plus, față de condițiile impuse privind Expatul și angajatorul, angajarea unui Expat este posibilă numai dacă nu s-a depășit contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă stabilit prin hotărâre de Guvern.

Principalele opțiuni pentru angajarea unui Expat

În funcție de nevoile lor operaționale, angajatorii pot încadra în muncă Expați ca lucrători permanenți, stagiați, sezonieri, transfrontalieri, înalt calificați sau detașați. Dintre aceste variante, doar încadrarea Expaților ca lucrători permanenți, transfrontalieri sau înalt calificați permite prelungirea succesivă a șederii acestora în România pentru perioade mai lungi.

Întrucât cele mai întâlnite în practică sunt situațiile de încadrare ca lucrător permanent sau ca înalt calificat, vom intra în continuare în câteva detalii cu privire la acestea.

Încadrarea ca lucrător permanent

Încadrarea ca lucrător permanent este echivalentul angajării obișnuite în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată. În plus, indiferent de durata contractului individual de muncă, legea obligă ca Expatul să fie încadrat cu normă întreagă de lucru și, în cazul în care intenționează să își prelungească șederea peste termenul inițial de 3 luni, să primească un salariu cel puțin egal cu salariul mediu brut pe țară, adică în 2015 cel puțin 2.415 RON, cu excepția cazului în care este angajat în sistemul public, când se aplică legislația relevantă.

Pentru a angaja un Expat ca lucrător permanent, angajatorul are obligația ca, prealabil încadrării în muncă a acestuia, să depună diligențe pentru ocuparea postului vacant de către un cetățean român, al unui alt stat membru al UE sau SEE sau al Confederației Elvețiene.

Diligențele sus-menționate constau, în principal, în contactarea agenției pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială se află angajatorul și obținerea unui aviz cu privire la forța de muncă disponibilă pentru postul vacant și publicarea într-un cotidian de largă circulație din România a cel puțin unui anunț pentru ocuparea postului vacant sau a cel puțin trei anunțuri consecutive, în cazul în care există forță de muncă disponibilă.

Ca excepție, angajatorul nu are obligația să depună diligențe pentru ocuparea postului de către un cetățean român sau al UE, SEE sau Confederației Elvețiene în cazul în care Expatul este angajat ca administrator, iar societatea nu are deja un administrator Expat.

Încadrarea ca lucrător înalt calificat

Pentru încadrarea în muncă a unui Expat ca înalt calificat legea impune o serie de condiții suplimentare, legate de durata contractului de muncă, salariul minim ce se va asigura Expatului, dar mai ales de competențele și calificarea Expatului.

Astfel, un contract de muncă încheiat pentru încadrarea unui înalt calificat trebuie să aibă o durată de cel puțin 1 an și să prevadă un salariu de cel puțin patru ori câștigul salarial mediu brut pe țară. Prin raportare la legislația bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2015, salariul

brut minim pentru un post de lucrător înalt calificat trebuie să fie de 9.660 RON (aproximativ 2.170 EUR) pe lună pentru anul 2015.

Locul de muncă înalt calificat poate fi atribuit doar unui Expat care demonstrează competențe adecvate și specifice, în principal, prin studii postliceale sau superioare de minimum trei ani după finalizarea studiilor liceale.

Pentru încadrarea pe un astfel de post, angajatorul nu are obligația de a depune diligențe prealabile pentru ocuparea postului vacant cu un cetățean român, al unui alt stat membru al UE sau SEE sau al Confederației Elvețiene.

Un alt avantaj îl constituie durata mai mare pentru care poate fi prelungit dreptul de ședere al angajatului. Astfel, prelungirile dreptului de ședere ca urmare a încadrării ca lucrător înalt calificat pot avea loc pentru perioade de cel mult doi ani, spre deosebire de prelungirea șederii pentru lucrătorii permanenți care pot avea loc pentru perioade de cel mult un an.

Durata obținerii avizului de angajare

De principiu, în măsura în care nu apar complicații, avizul de angajare se obține cu celeritate. Cererea pentru eliberarea avizului de angajare se depune de către angajator la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări în a cărei rază de competență își are sediul angajatorul și se soluționează într-un termen de 30 de zile. În măsura în care sunt necesare verificări suplimentare, termenul poate fi prelungit pentru cel mult 15 zile.

Refuzul de a elibera avizul de angajare se comunică în scris și se poate contesta la curtea de apel în a cărei rază de competență se află formațiunea teritorială care a dispus această măsură.

În orice caz, procedurile prealabile, cum ar fi obținerea vizei de lungă ședere, recunoașterea studiilor și obținerea permisului de ședere pot duce la creșterea semnificativă a perioadei în care se obține prelungirea dreptului de ședere. Astfel, în cazul unui lucrător permanent, durata totală a procedurilor poate ajunge la 6-7 luni, iar în cazul unui lucrător înalt calificat la 4-5 luni.

Sanțiuni aplicabile angajatorilor

În cazul în care se primesc la muncă cel mult cinci Expați fără ca aceștia să aibă dreptul de a fi încadrați în muncă, respectiv dacă nu se respectă condițiile generale și/ sau speciale de încadrare în muncă (de exemplu, nu se obține un aviz de încadrare în muncă sau nu i se asigură Expatului angajat ca înalt calificat salariul minim prevăzut de lege), autoritățile pot aplica amenda contravențională de la 10.000 RON la 20.000 RON pentru fiecare astfel de Expat.

Dacă șederea Expaților este ilegală, respectiv dacă Expații nu respectă sau nu mai respectă condițiile de intrare sau de ședere în România, autoritățile pot aplica sancțiuni complementare angajatorilor cum ar fi (i) pierderea dreptului de a mai beneficia de fonduri din partea UE pe o perioadă de până la cinci ani, (ii) interzicerea dreptului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pe o perioadă de până la cinci ani, (iii) recuperarea prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor, inclusiv a fondurilor UE gestionate de autoritățile române, atribuite pe o perioadă de până la 12 luni înainte de constatarea faptei sau (iv) închiderea temporară sau definitivă a punctului sau punctelor de lucru în care s-a săvârșit contravenția ori retragerea temporară sau definitivă a licenței.

În cazul în care se depășește pragul de cinci Expați menționat mai sus, fapta poate constitui infracțiune, sancțiunea constând în pedeapsa închisorii de la trei luni la doi ani sau amendă penală.

Acest articol nu reprezintă consultanță juridică. Pentru mai multe informații vă rugăm să vă adresați office@pelifilip.com.