



TAX focus

nr. 46/3 septembrie 2016

DOMENIU: LEGISLAȚIA MUNCII

SUBIECT: REGIMUL STRĂINILOR ÎN ROMÂNIA

OG nr. 25/2016 aduce modificări următoarelor acte normative care reglementează regimul străinilor: OG nr. 25/2014, OUG nr. 194/2002, Legea nr. 122/2006.

1. OG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privin regimul străinilor în România (cu intrare în vigoare la 3 septembrie 2016, cu excepțiile semnalate în text).

Prin Ordonanța nr. 25/2016:

a) se modifică definițiile unor termeni: *beneficiar al prestării de servicii, aviz de detașare, lucrător sezonier, lucrător detașat.*

b) se introduc termeni noi:

- *persoană transferată în cadrul aceleiași companii ("lucrător ICT"),*
- *transfer în cadrul aceleiași companii,*
- *grup de întreprinderi,*
- *cadru de conducere,*
- *specialist,*
- *angajat stagiar,*
- *activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor,*
- *fară terță;*
- *întreprindere afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi,*
- *beneficiar al prestării de servicii care aparține întreprinderii de la care se face detașarea..*

c) se precizează că nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României pentru străinii, posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei și care au beneficiat anterior de un drept de ședere în România în calitate de membri de familie ai unui cetățean român și care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 64 alin. (2) din OUG nr. 194/2002:

- a fost pronunțată desfacerea căsătoriei,
- a încetat relația de parteneriat,
- sponsorul/cetățeanul român a decedat,
- a devenit major sau a împlinit vârsta de 21 de ani).

d) se introduce posibilitatea încadrării în muncă la un alt angajator, cu contract individual de muncă (denumit în continuare **CIM**) cu timp parțial al unui străin titular al dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrat cu CIM cu normă întreagă, *fără a obține avizul de angajare.* În acest caz, durata muncii în contractul cu timp parțial va fi de maxim 4 ore/zi.

Dacă se dispune măsura de returnare a unui străin care are drept de ședere legal în România și are încheiat CIM cu normă întreagă, contractul se suspendă de drept de la data la care angajatorul ia la cunoștință despre obligația de returnare. Angajatorul este informat desore această măsură de către Inspectoratul General pentru Imigrări (denumit în continuare **IGI**) în maxim 10 zile de la dispunerea măsurii.

CUPRINS

Ordonanța Guvernului nr. 25/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor , publicată în M. Of. nr. 670 din data de 31 august 2016.

**intrare în vigoare: 3 septembrie 2016 (cu unele excepții menționate în text)*

NOTĂ

Această publicație are un scop pur informativ. Prin urmare, nu ne asumăm nicio responsabilitate pentru eventualele pierderi rezultate ca urmare a acțiunilor întreprinse pe baza informațiilor conținute de aceasta publicație. Vă recomandăm să luați decizii numai după consultarea unui specialist.

© Tax&Business Solutions SRL 2016

e) Pentru eliberarea avizului de angajare:

- angajatorul trebuie să desfășoare pe teritoriul României activități compatibile cu funcția pentru care se solicită încadrarea în muncă (anterior, se solicita desfășurarea efectivă a activității pentru care se solicita încadrarea străinului).
- nu mai sunt obligatorii cunoștințele minime de limba română, străinul poate cunoaște o limbă de circulație internațională.

f) În cazul lucrătorilor sezonieri:

- *Avizul de angajare* se eliberează pentru încadrarea în muncă a acestora pe durată determinată în vederea prestării de activități care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, iar în avizul de angajare se va menționa durata preconizată a CIM (anterior, durata contractului nu putea depăși 6 luni într-un interval de 12 luni).
- Lista sectoarelor cu activități care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor se stabilește, prin raportare la codurile CAEN, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Afacerilor Interne. Hotărârea de Guvern se va emite în 60 zile de la data publicării OG nr. 25/2016 (până la 30 octombrie 2016).
- Se stabilesc elementele ce trebuie incluse în oferta fermă de angajare pentru a dovedi îndeplinirea condiției speciale de la art. 11 alin. (2) lit. a) din OG nr. 25/2014 ("*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*").
- Angajatorul poate asigura cazarea lucrătorului sezonier, fără plată, caz în care cererea pentru eliberarea avizului de angajare va fi însoțită și de declarația autenticată a acestuia privind asigurarea condițiilor de cazare de natură să asigure un nivel de trai adecvat pentru străin. Dacă angajatorul va asigura condiții de cazare, contra cost, cererea va fi însoțită de un contract de închiriere prin care străinul dobândește dreptul de folosință a unei locuințe pe toată durata șederii în România.
- Străinul încadrat în muncă ca lucrător sezonier în baza avizului de angajare se poate încadra la un nou loc de muncă dacă perioada maximă de ședere în calitate de lucrător sezonier nu a fost epuizată. Străinul va fi încadrat în baza unui nou aviz de angajare, pentru eliberarea acestuia fiind necesar și cazierul judiciar al străinului.

g) Străinii pot desfășura activități în calitate de lucrători detașați sau lucrători ICT în baza *avizului de detașare*. Condițiile generale necesare pentru eliberarea avizului de detașare se completează cu solicitarea ca beneficiarul prestării de servicii să desfășoare pe teritoriul României activități compatibile cu activitatea în muncă pentru care se solicită detașarea străinului. De

asemenea, se completează lista documentelor ce însoțesc cererea depusă de beneficiarul prestării de servicii pentru eliberarea avizului de detașare. Dacă beneficiarul este persoană fizică, acesta va depune și copia actului de identitate **[intrare în vigoare la 30 septembrie 2016]**.

15. Se introduce o secțiune specială referitoare la avizul de detașare pentru lucrători detașați (condiții speciale pentru eliberarea avizului de detașare, calculul perioadei de detașare și prelungirea acesteia, dovezi pentru îndeplinirea condițiilor) **[intrare în vigoare la 30 septembrie 2016]**.

h) Se stabilesc condițiile speciale necesare pentru eliberarea avizului de detașare pentru lucrători ICT, precum și modalitatea prin care se dovedește îndeplinirea acestor condiții.

i) Se introduce o secțiune nouă, dedicată eliberării avizului de detașare în situații speciale pentru:

- străini cu implicare directă și necesară în cadrul unor proiecte desfășurate în România prin care contribuie la dezvoltarea și modernizarea infrastructurii economice, determinând un efect pozitiv de antrenare în economie;
- lucrători ICT din alte state membre UE ce vor fi detașați pe teritoriul României pentru maxim 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile (*mobilitate pe termen scurt*). Se stabilesc condițiile ce trebuie îndeplinite și procedura pentru eliberarea avizului de detașare, cazuri în care **IGI** poate formula obiecții privind detașarea.
- lucrători ICT din alte state membre UE ce vor fi detașați pe teritoriul României pentru o perioadă ce depășește 90 de zile (*mobilitate pe termen lung*). Se stabilesc condițiile ce trebuie îndeplinite și procedura pentru eliberarea avizului de detașare.

j) Se stabilește obligația beneficiarului prestării de servicii de a informa **IGI** asupra oricărei modificări de fapt sau de drept ce afectează îndeplinirea condițiilor de eliberare a avizului de detașare solicitat, precum și obligația **IGI** de a informa beneficiarul prestării de servicii referitor la anularea/revocarea dreptului de ședere temporară a străinului.

k) În cazul în care documentele sau informațiile ce însoțesc cererea pentru eliberarea avizului de angajare/detașare sunt necorespunzătoare, **IGI** stabilește un termen de maxim 30 zile pentru transmiterea informațiilor suplimentare necesare. Până la primirea informațiilor, termenul de soluționare a cererii se suspendă, iar dacă informațiile nu sunt transmise, cererea poate fi respinsă.

l) Avizul de angajare/detașare se anulează și dacă angajatorul/beneficiarul prestării de servicii solicită în mod expres anularea avizului înainte de obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă sau detașare de către străin.

m) Se introduc noi contravenții:

(i) nerespectarea de către angajator a obligațiilor privind asigurarea cazării lucrătorului sezonier sau reținerea automată din salariu a chiriei (sanționată cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei); și

(ii) neîndeplinirea de către beneficiarul prestării de servicii a obligației de a comunica modificările de fapt sau de drept ce pot afecta eliberarea avizului de detașare ori netransmiterea către IGI a modificării elementelor comunicării (sanționată cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei).

OG nr. 25/2014, modificată prin OG nr. 25/2016, transpune parțial Directiva 2014/36/UE și Directiva 2014/66/UE.

2. OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România (cu intrare în vigoare la 3 septembrie 2016).

Prin Ordonanța nr. 25/2016:

a) Se introduc termeni noi:

- *permis pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii ("permis ICT")*,
- *permis pentru mobilitate pe termen lung ("mobile ICT")*

b) Se modifică unii termeni: *primul stat membru* (definiția include și permisul ICT).

c) Cererile de viză de lungă ședere se soluționează în maxim 60 zile de la data depunerii (acordare/refuz) și se eliberează de către misiunile diplomatice și oficiile consulare. Viza de lungă ședere se acordă pe o perioadă egală cu durata preconizată a contractului plus 5 zile, dar nu poate depăși 90 zile și va fi însoțită de o informare scrisă privind drepturile și obligațiile titularului de viză.

Solicitarea vizei pentru lucrători sezonieri va fi însoțită de dovada asigurării condițiilor de cazare, dacă în avizul de angajare nu se menționează de către angajator că va asigura cazarea solicitantului.

d) Reîntregirea familiei poate fi solicitată și de către posesorul unui permis ICT sau al unui permis "mobile ICT", inclusiv dacă valabilitatea permisului de ședere temporară este mai mică de un an.

e) Dreptul de ședere temporară se poate prelungi pe perioade de până la un an și pentru străinii care solicită acest lucru în scop de muncă. La prima prelungire a dreptului de ședere, străinii pot prezenta o asigurare de sănătate pentru toate riscurile acoperite în mod obișnuit pentru cetățenii români.

f) Dacă raportul de muncă al unui străin încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic/Cartea albastră a UE, acestea rămân valabile maxim 90 zile (anterior, 60 zile) de la data încetării raportului de muncă, în situația în care străinul nu beneficiază de indemnizație de șomaj.

g) Se stabilesc categoriile de străini care pot solicita prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă (dacă prezintă CIM cu normă întregă și îndeplinesc condițiile privind salariul), cu prezentarea copiei avizului de angajare și fără obligativitatea obținerii

unei vize de lungă ședere pentru angajare în muncă. Prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă pentru lucrătorii sezonieri se face pe o perioadă egală cu valabilitatea contractului plus 5 zile, fără a depăși o durată totală de ședere de 180 zile în decursul oricărei perioade de 365 zile precedente fiecărei zile de ședere a străinului pe teritoriul României.

h) Sunt introduse secțiuni noi dedicate prelungirii:

- (i) dreptului de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT (condiții, comunicare cu/de la IGI, prelungire) și
- (ii) dreptului de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT în cadrul unei mobilități pe termen lung/pe termen scurt (condiții, perioadă de ședere, prelungire, comunicare la/către IGI).

i) Prelungirea dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei se acordă și copiilor cetățeanului român care se află în continuarea studiilor și nu au depășit vârsta de 26 ani.

j) IGI revocă dreptul de ședere temporară dacă posesorul unui permis ICT sau al unui permis unic pentru lucrători sezonieri solicită asistență socială sau nu are resurse suficiente pentru întreținerea sa și a familiei la nivelul salariului minim brut garantat în plată.

k) Străinii, titulari ai unui drept de ședere temporară, încadrați în muncă sau șomeri înregistrați, beneficiază de tratament egal cu cetățenii români și în ceea ce privește:

- echivalarea studiilor și recunoașterea diplomelor,
- securitatea socială, asistența și protecția socială,
- asistența de sănătate publică,
- deduceri de impozit pe venitul global și scutiri de taxe,
- accesul la bunuri și servicii publice, inclusiv obținerea de locuințe,
- libertatea de asociere, afiliere și apartenență la o organizație sindicală sau profesională, inclusiv în ceea ce privește drepturile și avantajele conferite de astfel de organizații.

De asemenea, străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT beneficiază de tratamentul aplicat salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

l) Măsura returnării nu se poate dispune împotriva străinului care a depășit vârsta de 65 ani (anterior, 80 ani). Pentru străinii care prezintă risc de sustragere de la executarea voluntară a obligației de returnare, în cazul unei șederi ilegale de până la 30 zile, se stabilește o durată a interdicției de intrare de la 6 luni la un an.

m) Străinului căruia i s-a acordat/prelungit dreptul de ședere în România i se eliberează de către IGI un permis de ședere temporară/permis unic/carte albastră

a UE/permis de detașare/permis ICT/permis "mobile ICT".

Permisul ICT nu face dovada adresei de reședință pe teritoriul României în situația în care prima ședere a străinului se efectuează pe teritoriul altui stat membru UE și nu se înscrie în acest permis o adresă de reședință a străinului pe teritoriul României.

n) Anularea permisului ICT se comunică în termen de 5 zile statelor membre pe teritoriul cărora străinul este sau urmează să fie detașat.

o) Readmisia străinilor posesori ai unui permis ICT și ai membrilor de familie se face imediat, fără formalități, la

solicitarea statului membru UE pe teritoriul căruia se află străinul în cadrul unei mobilități.

OUG nr. 194/2002, modificată prin OG nr. 25/2016, transpune parțial Directiva 2014/36/UE și Directiva 2014/66/UE.

III. Legea nr. 122/2006 privind azilul în România (cu intrare în vigoare la 3 septembrie 2016).

Principalele modificări aduse OUG nr. 194/2002 se referă la luarea în custodie publică în cadrul procedurii de determinare a statului membru responsabil. În acest sens, este definitivă hotărârea instanței pronunțată asupra plângerii depusă de străinii împotriva cărora s-a luat măsura de luare în custodie publică.