Cum vor fi impactați angajatorii din România de noile reglementări recent integrate în legislația națională privind Cartea Albastră UE

Autori:

- ***Corina Mîndoiu, Partener, Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România***
- ***Iulian Pasniciuc, Director, Servicii imigrare, Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România***

Legea nr. 28/2024, care a intrat în vigoare din 8 martie a.c., rezolvă câteva aspecte importante în legislația românească privind regimul forței de muncă străine înalt calificate, în acord cu prevederile Directivei UE 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare şi de ședere a cetățenților țărilor terțe în vederea ocupării unor locuri de muncă înalt calificate.

Este vorba despre cinci modificări importante aduse legislației actuale, prin care se instituie noi termene și noi condiții de avut în vedere de către companiile care au angajați din afara țării, cu înaltă calificare pe domeniilor lor de expertiză. Astfel:

1. **Dublarea perioadei de valabilitate a permiselor de ședere**. Până acum, permisele de ședere pentru lucrătorii permanenți puteau fi emise cu o valabilitate de până la un an, perioadă care se dublează prin Legea 28, la doi

ani. Pentru lucrătorii înalt calificați, valabilitatea a fost extinsă până la un maximum de trei ani, de la doi ani anterior.

2. **Reducerea salariului minim lunar de încadrare pentru lucrătorii înalt calificați**, de la „cel puțin de două ori câștigul salarial mediu brut” la „cel puțin câștigul salarial mediu brut”.
3. **Scurtarea timpului de reîntregire a familiei pentru străinii înalt calificați care aplică pentru o Carte albastră a UE**, în sensul că solicitarea de reîntregire poate fi depusă acum în același timp cu solicitarea de emitere a Cărții albastre a UE pentru străini.
4. **Introducerea unei noi categorii de lucrător**, aceea de lucrător înalt calificat în cadrul unei mobilități. Astfel, cetățeanul străin care deține o Carte albastră a UE valabilă, eliberată de un stat membru, poate intra și rămâne în România în vederea desfășurării unei activități economice pentru o perioadă de 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile, fără a fi necesară obligația deținerii avizului de angajare eliberat în condițiile legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

Este important de știut aici că, după 12 luni de ședere legală în primul stat membru sau după 6 luni de ședere legală în al doilea stat membru, ca posesor de Carte albastră a UE, străinul are dreptul să intre, să își stabilească reședința și să lucreze în România ca lucrător înalt calificat, fără a fi necesară deținerea avizului de angajare sau a vizei de lungă ședere. În termen de cel mult o lună de la intrarea în România, cetățeanul respectiv are obligația de a solicita eliberarea unei Cărți albastre a UE. Membrii de familie ai acestui cetățean, care a venit în România după 12 luni de ședere legală în primul stat membru sau după 6 luni de ședere legală în al doilea stat membru, ca posesor de Carte Albastră a UE, au obligația de a-și solicita prelungirea dreptului de ședere în termen de cel mult o lună de la intrarea în România.

5. **Noi condiții pentru obținerea avizului de angajare pentru lucrătorii înalt calificați**. Principala modificare este introducerea condiției ca angajatorul să fi depus diligențele pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, al unui stat membru UE sau de către un străin cu drept de ședere pe termen lung, condiție ce se aplica înainte doar pentru lucrătorii permanenți. O altă modificare se referă la competențele profesionale necesare, acum necesitând cel puțin cinci ani de experiență profesională pentru obținerea acestui tip de aviz de angajare. Totuși, la ocuparea posturilor aparținând grupei minore 133 „Conducători în servicii de tehnologia informației și comunicațiilor” și subgrupei majore 25 „Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor” se vor solicita doar trei ani de experiență profesională relevantă, în termen de șapte ani anteriori depunerii cererii.

Nu mai puțin importante sunt noile termene pe care le prevede legea, în sensul extinderii unora dintre acestea, astfel: a termenului de valabilitate al avizelor de detașare, de la 60 de zile la 180 de zile, și a termenelor pentru soluționarea cererilor de viză de lungă ședere în scop de detașare, de la 10 zile la 20 de zile. De asemenea, a fost redus termenul pentru notificarea Oficiului de Imigrări despre încetarea sau suspendarea relației legale cu străinul, de la 30 zile la 10 zile.

Noile reglementări, care au intrat în vigoare pe 8 martie 2024, vor schimba semnificativ modul în care angajatorii din România recrutează și gestionează lucrătorii foarte calificați din țările terțe. Aceste schimbări ar putea face din România o destinație mai atractivă pentru lucrătorii străini cu înaltă calificare, dat fiind pragul salarial redus şi valabilitatea crescută a permiselor de ședere.

Introducerea noii categorii de „lucrător înalt calificat în

cadrul unei mobilități” va oferi angajatorilor o mai mare flexibilitate, permițându-le să aducă experți din alte state membre ale UE pentru până la 90 de zile, fără a avea nevoie de un permis de muncă separat, beneficiind de un astfel de potențial afacerile care depind de misiuni de scurtă durată, cu un nivel ridicat de calificări.

Cu toate acestea, introducerea cerințelor de experiență profesională ar putea face procesul de recrutare mai riguros, deoarece adaugă o altă calificare pe care oamenii în căutarea unui loc de muncă trebuie să o îndeplinească. Pe de altă parte, acest lucru ar putea duce și la o calitate mai înaltă a candidaților recrutați. În plus, cu perioadele de notificare reduse, atunci când încetează ori se suspendă angajarea unui resortisant al unei țări terțe, angajatorii vor trebui să-și ajusteze procesele de resurse umane și cele legate de imigrație.

În general, aceste modificări marchează o schimbare semnificativă către o abordare mai cuprinzătoare și flexibilă în gestionarea lucrătorilor străini cu înaltă calificare în cadrul forței de muncă din România.

Cele patru acte legislative modificate prin Legea 28/2024 sunt: Ordonanța de urgență a Guvernului nr.194/2002 privind regimul străinilor în România, Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 204/2020 privind stabilirea unor măsuri de aplicare a Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice, în materie de reglementare a dreptului de intrare și ședere pe teritoriul României.