Noi reguli: încadrarea în muncă și detașarea străinilor în România

Autori:

- ***Cosmin Ștefănescu, Managing Partner, Duncea, Ștefănescu & Associates***
- ***Florina Voicu, Associate, Duncea, Ștefănescu & Associates***

În Monitorul Oficial al României nr. 1049 din 28 octombrie 2022 a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din 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 („OUG 143/2022”).

Modificările aduse art. 17 din OG 25/2014 vizează condițiile în care un lucrător străin, cu excepția lucrătorilor sezonieri, poate ocupa un nou loc de muncă, *(i)* la acelaşi angajator sau *(ii)* la alt angajator, pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărţii albastre a Uniunii Europene.

I. Eliberarea unui aviz de muncă la același angajator. Condiții

În cazul în care lucrătorul străin schimbă locul de muncă, dar rămâne la același angajator care a obținut avizul de angajare inițial, pentru eliberarea noului aviz angajatorul este scutit de la îndeplinirea anumitor condiţiilor generale şi, după caz, anumitor condiţii speciale ce trebuie, de regulă, îndeplinite pentru eliberarea unui astfel de document în cazul lucrătorilor permanenți sau stagiari.

Într-o atare situație, angajatorul nu mai trebuie să dovedească următoarele:

- faptul că a achitat obligaţiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;
- faptul că a depus diligenţe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetăţean român, de către un cetăţean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European, de către un cetăţean al Confederaţiei Elveţiene sau de către un străin titular al dreptului de şedere pe termen lung pe teritoriul României;
- faptul că contingentul anual pe tipuri de lucrători nou admişi pe piaţa forţei de muncă nu trebuie să fi fost epuizat ori
- faptul că lucrătorul străin:

(a) posedă un document valabil de trecere a frontierei de stat, care este acceptat de statul român;
(b) pe numele acestuia nu sunt introduse semnalări în Sistemul informatic naţional de semnalări în scopul refuzului intrării pe teritoriul statului român sau privind refuzul eliberării vizei în Sistemul informatic integrat pe probleme de migraţie, azil şi vize;
(c) nu este semnalat de autorităţile competente că prezintă un pericol pentru apărarea şi securitatea naţională, ordinea şi sănătatea publică;
(d) nu este semnalizat de organizaţii internaţionale la care România este parte, precum şi de instituţii specializate în combaterea terorismului că finanţează, pregătește, sprijină în orice mod sau comit acte de terorism, nu există indicii că face parte din grupuri infracţionale organizate cu caracter transnaţional sau că sprijină în orice mod activitatea acestor grupuri, respectiv nu există motive serioase să se considere că a săvârşit sau a participat la săvârşirea unor infracţiuni contra păcii şi omenirii ori a unor crime de război sau crime contra umanităţii, prevăzute în convenţiile internaţionale la

care România este parte.

II. Eliberarea unui aviz de muncă la alt angajator. Condiții

În cazul în care lucrătorul străin schimbă atât locul de muncă, cât și angajatorul, pentru obținerea unui nou aviz de angajare noul angajator trebuie să îndeplinească toate condițiile generale sau speciale, după caz, prevăzute de OG 25/2014.

Oricând pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărţii albastre a Uniunii Europene, un lucrător străin, care a încheiat și înregistrat un contract individual de muncă cu angajatorul anterior de mai puțin de un an, va putea ocupa un nou loc de muncă la un alt angajator doar în baza acordului scris exprimat de angajatorul inițial.

Documentul trebuie depus de noul angajator la Inspectoratul General pentru Imigrări. Aceste prevederi nu se aplică în cazul în care încetarea contractului individual de muncă a intervenit *(i)* din iniţiativa angajatorului anterior sau *(ii)* ca urmare a acordului părţilor ori *(iii)* prin demisia străinului.

Intrare în vigoare

Modificările aduse de OUG 143/2022 au intrat în vigoare începând cu data de 28 octombrie 2022.