

1. Șomerii

Drepturile șomerilor și modalitățile de stimulare a angajării acestora sunt reglementate prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, ulterior repetat modificată.

reglementare

Șomerul este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
- nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;
- este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.



Agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă. De aceea, legea instituie **obligația angajatorilor** de comunicare a locurilor de muncă vacante.



În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot oferi, în urma procedurii de mediere, un loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale și nivelului studiilor, se va emite o **dispoziție de repartizare**, în vederea prezentării persoanei în căutarea unui loc de muncă, înregistrată în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la angajator, pentru a participa la selecția organizată de acesta, cu respectarea prevederilor legale, pentru ocuparea unui loc de muncă vacant.

Ulterior participării persoanei repartizate la selecția pentru post, angajatorul va transmite către agenția de ocupare a forței de muncă înștiințarea privind încadrarea sau neîncadrarea în muncă a persoanei repartizate prin dispoziție.

În situația în care un angajator încadrează în muncă șomeri care beneficiază de indemnizație de șomaj, el are obligația de a anunța agenția de ocupare a forței de muncă la care este înregistrat beneficiarul indemnizației de șomaj, în termen de cel mult 3 zile de la data angajării.

Nerespectarea acestei obligații de către angajator constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.



2. Completarea veniturilor salariale ale angajaților

Există riscul ca persoana să rămână în pasivitate, mulțumindu-se să beneficieze de indemnizație de șomaj și să nu își mai caute de lucru. De aceea, legea prevede unele stimulente pentru cei care reușesc să se angajeze, pe care le prezentăm în tabelul următor.

Legea nr. 76/2002	Denumirea stimulentei	Beneficiari	Cuantiu	Perioada	Observații
a) Art. 72	Prima de încadrare	Șomerii care se angajează cu normă întreagă și cărora, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj	30% din cuantiu indemnizației de șomaj	Din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care ar fi primit indemnizație de șomaj	Prima se acordă și celor cărora le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează, cu normă întreagă, în termen de 30 de zile, la un alt angajator.
b) Art. 73 ¹	Prima de inserție	Absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni	De 3 ori valoarea indicatorului social de referință (adică, în prezent, de 3 x 660 lei)	Două tranșe: a) 50% la data angajării; b) 50% după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.	
c) Art. 73 ²	Prima de activare	Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni	1.000 lei, neimpozabil.	Două tranșe: a) 50% la data angajării; b) 50% după expirarea perioadei de 3 luni de la angajare	Se poate cumula cu prima de încadrare, nu și cu prima de inserție sau prima de instalare.
d) Art. 74	Prima de încadrare în condiții de mobilitate	Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința	O primă neimpozabilă calculată la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoanele în cauză	12 luni	

e)	Art. 75	Prima de instalare în condiții de mobilitate	Șomerii care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia	desfășoară efectiv activitatea la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă. a) 12.500 lei pentru șomerii care se încadrează în muncă într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința; angajare. b) 15.500 lei pentru șomerii care, ca urmare a angajării, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința într-o altă localitate, fiind însoțiți de membrii familiei	Două tranșe: a) 50% la data instalării; b) 50% după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.	Nu se cumulează cu prima de încadrare. Dacă ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare, unul va primi suma integrală, iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei.
f)	Art. 76 ²	Prima de relocare	Șomeri care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, dacă veniturile nete realizate împreună cu familia nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.	O primă neimpozabilă, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei.	O singură dată	Nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare.

Aceste prime **vor fi restituite** dacă, după caz:

- a intervenit concedierea salariatului pentru indisciplină sau arest preventiv;
- contractul de muncă a încetat prin acordul părților;
- salariatul a fost condamnat definitiv la închisoare sau i s-a interzis exercitarea profesiei, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară;
- contractul de muncă a încetat în perioada de probă;
- salariatul revine la vechiul domiciliu la mai puțin de 12 luni de la mutare (în cazul primei de relocare) etc.

În plus, prevederile referitoare la prime sunt însoțite de o serie de norme de natură să asigure îndepărtarea riscului utilizării abuzive sau frauduloase a acestor dispoziții, cum ar fi exceptarea persoanelor:

excepții

- care se angajează la angajatori la care au mai fost angajați în ultimii 2 ani;
- care se angajează la angajatori care aveau oricum obligația, potrivit legii, de a-i primi la muncă;
- care au mai beneficiat de o primă de încadrare sau de o primă de instalare în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de mobilitate;
- care se încadrează la angajatori unde au calitatea de administrator/asociat;
- al/a căror soț/soție a beneficiat de prima de relocare în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de mobilitate;
- care dețin deja locuințe în localitatea în care se încadrează în muncă sau în localitățile învecinate acesteia, în cazul primei de încadrare în condiții de mobilitate sau a primei de instalare;
- căroro angajatorul sau autoritățile administrației publice locale sau centrale le asigură transportul sau le suportă cheltuielile aferente acestuia, în cazul primei de încadrare, respectiv le asigură locuința de serviciu sau suportarea cheltuielilor aferente chiriei din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, în cazul primei de instalare etc.

3. Facilități pentru încadrarea de absolvenți



Prin absolvent al unei instituții de învățământ se înțelege persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii.

2.250 lei

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei.

persoane
cu handicap

În cazul angajării de absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, suma este plătită pe o perioadă de 18 luni. Încadrarea în grad de handicap se dovedește cu certificat eliberat de comisia de expertiză medicală a persoanelor cu handicap.

condiții

Pentru acordarea acestor sume, trebuie să fie îndeplinite următoarele condiții:

- a) la data absolvirii studiilor, absolvenții nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- b) absolvenții de învățământ superior au promovat examenul de licență sau de diplomă;
- c) în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor, angajatorul încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, o convenție.

Termenul de 12 luni se calculează de la data de întâi a lunii următoare celei înscrise în diplomă sau, după caz, în certificatul de studii eliberat de către instituția de învățământ, dacă în cuprinsul acestora nu se specifică, în mod expres, o anumită dată de absolvire. Termenul de 12 luni este un termen de decădere. Dacă în termen de 12 luni nu se încheie convenția, angajatorul nu mai poate beneficia de subvenția de 2.250 lei;

d) absolvenții sunt încadrați în muncă pe perioadă nedeterminată numai pe posturi vacante.

Nu sunt considerate posturi vacante posturile care au fost reînființate după mai puțin de 6 luni de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu pe motivul reducerii personalului.

Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de absolvenți în luna respectivă;

e) angajatorii depun:

- formularul 112 până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite veniturile salariale;
- un tabel nominal la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, însoțit de extras în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul după pontaj și după statul de plată.

DATE DE IDENTIFICARE A ANGAJATORULUI

Angajatorul (denumirea/numele)

Codul de identificare fiscală

Cod CAEN

Județul

Sediul/Adresa

Contul IBAN/Banca

Telefon/Fax

E-mail/Pagină de internet

TABEL NOMINAL cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă conform prevederilor art. 80 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, pentru stabilirea sumelor cuvenite angajatorilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj

Luna anul

Nr. crt.	Convenția numărul	Data convenției	Numele și prenumele	Codul numeric personal	Categoria de absolvenți	Numărul orelor efectiv lucrate	Suma cuvenită pentru timpul efectiv lucrat	Observații
0	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2								
...								
TOTAL:							A1	

Angajatorul (denumirea/numele)

Director general sau altă persoană autorizată,

.....



posturi
vacante

Coloana 1 și 2 se completează cu numărul și data convenției încheiate cu AJOFM/AMOFM.

Coloana 5 se completează după cum urmează:

- cod A – absolvenți de învățământ secundar inferior, ciclul inferior al liceului sau de învățământ profesional, școală de arte și meserii;
- cod B – absolvenți de învățământ secundar superior sau liceal ori învățământ postliceal;
- cod C – absolvenți de învățământ superior.

În situația în care absolvenții provin din rândul persoanelor cu handicap, codurile corespunzătoare studiilor absolvite vor fi însoțite de litera „H”.

Coloana 6 se completează cu numărul de ore efectiv lucrate de absolvent în lună (inclusiv orele aferente concediului de odihnă), pentru care se acordă suma convenită lunar din cuantumul subvenției.

Coloana 8 se completează, dacă e cazul, cu data și motivul încetării/suspendării/reluării după suspendare a raporturilor de muncă sau de serviciu.

Angajatorul nu va beneficia de suma de 2.250 lei în luna în care:

- nu depune formularul 112 și tabelul cu numele absolvenților până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale;
- depune formularul 112 altfel decât potrivit prevederilor legale sau cu date eronate.

Totuși, dacă formularul este corectat și depus până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale, angajatorul va beneficia de suma de 2.250 lei.

ATENȚIE!

Dacă se depune declarația rectificativă a formularului 112 după data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale, subvenția nu mai este plătită în luna respectivă.

Nu beneficiază de suma de 2.250 lei:

- a) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ;
- b) angajatorii care, în ultimii 2 ani, au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ, cu excepția situației în care pentru persoanele respective au fost încheiate contracte individuale de muncă pe perioada vacanțelor în condițiile Legii nr. 76/2017, cu modificările ulterioare, indiferent dacă au beneficiat sau nu de stimulente financiar;
- c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de facilități pentru angajarea de absolvenți sau tineri NEET, dacă raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani. Excepția cazului în care contractul a încetat prin acordul părților a intervenit prin Ordonanța de urgență nr. 95/2017;
- d) angajatorii care la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

cine nu
beneficiază

Aceste măsuri de stimulare nu se acordă pe perioadele în care raporturile de muncă sau de serviciu sunt suspendate, ci se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de absolvent (inclusiv concediul de odihnă).

Pe de o parte, dacă au beneficiat de aceste subvenții, angajatorii sunt obligați să mențină raporturile de muncă cel puțin 18 luni de la data încheierii. Astfel, angajatorii au obligația de a restitui aceste subvenții, dacă încetează raporturile de muncă mai devreme de 18 luni prin acordul părților, pentru nulitatea contractului, ca urmare a reînțegrării salariatului anterior, pentru necorespondere profesională sau din motive economice.



În plus, ei nu mai pot beneficia de o nouă subvenție din bugetul asigurărilor pentru șomaj pe o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă.

Pe de altă parte, angajatorii care mențin raporturile de muncă cu absolvenții încadrați în aceste condiții primesc, pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă (după expirarea termenului de 18 luni), un ajutor financiar egal cu suma aferentă contribuțiilor sociale datorate de angajatori pentru aceste persoane și virate, conform legii. Acest ajutor financiar poate fi acordat pe o perioadă de cel mult 2 ani de la finele termenului de 18 luni.

4. Facilități pentru încadrarea de șomeri cu grad scăzut de angajabilitate

Potrivit art. 85 din Legea șomajului nr. 76/2002, cu modificările ulterioare, angajatorii primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, dacă încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată:

a) șomeri în vârstă de peste 45 de ani;

b) șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale;

Conform Legii nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, familia monoparentală este familia formată din persoana singură și copilul/copiii aflați în întreținere, în vârstă de până la 18 ani sau de până la 26 de ani pentru cei care urmează o formă de învățământ – cursuri de zi, organizată potrivit legii, și care locuiesc și gospodăresc împreună.



c) șomeri de lungă durată, adică:

- șomerii de lungă durată care sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani;
- șomerii de lungă durată care sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani;

d) tineri NEET (tinerii cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu au loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională). Vârsta maximă a tinerilor NEET („Not in Education, Employment, or Training”) a fost majorată de la 26 de ani la **30 de ani** prin Ordonanța de urgență nr. 101/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 890 din 16 septembrie 2021;

- e) **persoane cu handicap** dacă sunt angajate de angajatori care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și de angajatori care nu au această obligație legală;
- f) șomeri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita **pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă**, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei. Calculul datelor la care persoana îndeplinește condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă revine angajatorului, care va avea în vedere condițiile existente la data angajării și își asumă răspunderea pentru datele comunicate. Subvenția nu se acordă în acest caz dacă șomerii, la data angajării, îndeplinesc condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială.

ATENȚIE!

Este necesar ca șomerii să fie înregistrați în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Subvenția se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de persoanele angajate din aceste categorii, precum și pentru perioadele în care acestea se află în concediu de odihnă.

Nu beneficiază de subvenție:

- angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu persoanele pentru care primesc subvenția;
- angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de una dintre aceste facilități, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- angajatorii care la data solicitării acordării facilității se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora;
- angajatorii care încadrează în muncă persoane cu handicap pe locuri de muncă devenite vacante ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu prin acordul părților, la inițiativa angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana angajatului ori, după caz, prin eliberare din funcție, în ultimele 12 luni anterioare încadrării în muncă a acestor persoane.

cine nu
beneficiază

Pentru acordarea subvenției, angajatorii vor încheia cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 12 luni de la data angajării persoanelor, o convenție. Termenul de 12 luni este un termen de decădere. Dacă în termen de 12 luni nu se încheie convenția, angajatorul nu mai poate beneficia de subvenție.

1. Noțiunea de străin. Reglementare

Ca stat membru al Uniunii Europene, vom înțelege prin „străin” persoana care nu are cetățenia vreunui dintre statele membre UE.



Reglementarea actuală a angajării străinilor este cuprinsă în:

- 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în Monitorul Oficial nr. 421 din 5 iunie 2008, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

reglementare

Alături de aceste prevederi, raporturile de muncă ale cetățenilor străini în România rămân supuse Codul muncii, ca drept comun. Codul muncii prevede în art. 2 că dispozițiile sale se aplică, între alții, cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României, precum și persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii.

2. Condiții de angajare a străinilor

Potrivit art. 36 din Codul muncii, cetățenii străini și apatrizii pot fi încadrați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberate în condițiile legii. Prin aceste sintagme vom înțelege, în condițiile legislației actuale, avizul de angajare.

Codul
muncii

Pot lucra fără aviz de angajare următoarele categorii de străini:

- străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
- străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de ședere temporară pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;
- străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformi-

fără aviz
de angajare

fără aviz
de angajare

- tate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovada în acest sens;
- străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
 - străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;
 - străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii;
 - străinii titulari ai dreptului de ședere temporară acordat potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002;
 - străinii, posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de ședere pe teritoriul României în calitate de membri de familie ai unui cetățean român și care se află într-una dintre situațiile prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002;
 - străinii care au dobândit o formă de protecție în România;
 - solicitanții de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piața forței de muncă potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție;
 - străinii tolerați, pe perioada cât li s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României;
 - străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pentru încadrarea în muncă la un alt angajator, cu contract individual de muncă cu timp parțial;
 - străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru activități religioase care urmează să fie încadrați în muncă pe teritoriul României, în cadrul unităților de cult;
 - cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de **maximum 9 luni** într-un an calendaristic (această categorie de străini a fost adăugată prin Legea nr. 200/2020).

Legea
nr. 200/2020

Celelalte categorii de străini au nevoie de aviz de angajare pentru a lucra (pentru modul de eliberare a acestuia, *a se vedea tema A 16*). Dar chiar și dacă au aviz de angajare, ei se pot angaja în România **numai cu îndeplinirea următoarelor condiții:**

condiții

- a) Locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai statelor membre UE/SEE sau de rezidenți permanenți pe teritoriul României.
- b) Sunt îndeplinite condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare.
- c) Se face dovada faptului că străinul este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă. Astfel, străinul este supus (ca orice candidat la angajare) unui examen medical.

ATENȚIE!

Examenul medical se va realiza numai după obținerea avizului de angajare, dar anterior încheierii contractului individual de muncă.

condiții

- d) Nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României.
- Străinul este obligat să prezinte un certificat de cazier judiciar eliberat în condițiile prevăzute de Legea nr. 290/2004 privind cazierul judiciar, cu modificările ulterioare.

Cetățenii străini care nu au reședința pe teritoriul României vor trebui să prezinte un document similar, emis în condițiile legii de către autoritățile statului din țara de origine sau domiciliu a străinului, tradus și legalizat în condițiile legii.

cazier

e) Se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Exemplu

- Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.338/2023 privind stabilirea contingentului pe tipuri
- de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2024, publicată în Monitorul
- Oficial nr. 7 din 4 ianuarie 2024, pentru anul 2024 s-a stabilit un contingent de 100.000
- de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

f) Angajatorul are achitate la zi obligațiile către bugetul de stat.

Dovada achitării obligațiilor față de bugetul de stat pe ultimul trimestru, de către angajatorul care solicită eliberarea avizului de angajare pentru străin, se face prin prezentarea certificatului de atestare fiscală pentru persoane juridice sau certificatului de atestare fiscală pentru persoane fizice, în situația în care angajatorul este persoană fizică autorizată în condițiile legii.

certificat
de atestare
fiscală

g) Angajatorul desfășoară efectiv activitatea pentru care se solicita eliberarea avizului de angajare.

Îndeplinirea acestei condiții presupune:

- existența autorizării legale a angajatorului de a desfășura activitatea respectivă;
- funcția pentru a cărei încadrare se solicită autorizarea să aibă prevăzute, în fișa postului, atribuții specifice activității pe care angajatorul este autorizat să o desfășoare și care să corespundă cu descrierea/încadrarea din Nomenclatorul Clasificării Ocupațiilor din România, respectiv cu standardele ocupaționale ale acelei funcții (acolo unde ele există);
- existența identității între activitatea angajatorului și activitatea pe care urmează să o desfășoare angajatul;
- efectivitatea activității desfășurate de angajator.

h) Angajatorul nu a fost sancționat în ultimii 3 ani pentru muncă nedeclarată sau angajare ilegală.

Condițiile referitoare la intrarea și șederea străinilor al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri bilaterale încheiate cu alte state sunt prevăzute în aceste acorduri. Angajatorul sau beneficiarul prestării de servicii, după caz, are obligația ca, în termen de 5 zile de la intrarea în România a acestei categorii de străini, să comunice, în scris, formațiunii Inspectoratului General pentru Imigrări competente teritorial situația nominală a acestora. Dacă nu o face, sancțiunea aplicabilă este amenda de la 2.000 lei la 3.000 lei.

Semnalăm că următoarele fapte constituie contravenții:

- primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Fapta se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată;
- primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Fapta se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată.



În cazul în care aceste contravenții privesc primirea la muncă a unor străini cu ședere ilegală pe teritoriul României, se poate aplica și una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni contravenționale complementare:

- pierderea totală ori parțială a dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale U.E. gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
- interzicerea dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv a fondurilor Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului/beneficiarului prestării de servicii pe o perioadă de până la 12 luni înainte de constatarea faptei;
- închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a săvârșit contravenția sau retragerea temporară ori definitivă a licenței de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.



În plus, angajatorul este răspunzător pentru plata:

- a) oricărei remunerații restante datorate străinilor angajați ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumului tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă străinul ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenziile administrative corespunzătoare;
- c) oricăror cheltuieli determinate de transferul plăților restante în țara în care străinul s-a întors de bunăvoie sau a fost returnat.

Inspecția Muncii efectuează controale frecvente ale regimului de muncă al străinilor, în colaborare cu Inspectoratul General pentru Imigrări.

3. Angajarea cetățenilor ucraineni

Reglementare

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de sprijin și asistență umanitară, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 martie 2022;
- Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 301 din 9 martie 2022 pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina, publicat în Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022.

De regulă, angajarea în România a cetățenilor statelor din afara UE se realizează în baza avizului de angajare. În anumite situații expres prevăzute de lege, angajarea cetățenilor statelor din afara UE se realizează fără aviz de angajare.

fără aviz

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 s-a reglementat posibilitatea de angajare a cetățenilor ucraineni fără aviz de angajare.

viza de lungă ședere

O altă excepție de la condițiile în care pot fi angajați cetățenii statelor din afara UE constă în angajarea cetățenilor ucraineni fără să fie necesară viza de lungă ședere pentru

angajare în muncă. Prolungirea dreptului de ședere se va realiza fără a fi necesară viza de lungă ședere pentru angajare în muncă.

viza de
lungă ședere

Angajarea cetățenilor ucraineni care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 prevede că încadrarea în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina și nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate necesare ocupării unui loc de muncă se poate realiza, pentru o perioadă de 12 luni cu posibilitatea de prelungire cu perioade de 6 luni, pentru maximum un an.

fără
documente

Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale prin modalitățile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern.

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

perioada
de probă

Angajarea cetățenilor ucraineni poate fi făcută fie prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, fie în mod direct.

a) Angajarea prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă

Cetățenii ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina și doresc să se încadreze în muncă, dar nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate se pot prezenta la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, pentru a fi înregistrați.

AJOFM

Înregistrarea la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, se face în baza actului de identitate, pașaportului sau a altui document care atestă identitatea.

După înregistrare, persoanele au acces gratuit la serviciile și măsurile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

În cadrul serviciilor de informare și consiliere profesională, persoana completează, cu sprijinul și sub îndrumarea consilierului de orientare în carieră o declarație pe proprie răspundere al cărei model este prevăzut în Anexa la Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 301/2022.

După parcurgerea activităților din cadrul serviciilor de informare și consiliere profesională, persoana este mediată în muncă pe un loc de muncă vacant care corespunde calificărilor și experienței declarate de aceasta și primește dispoziția de repartizare în vederea prezentării la angajator.

Susținerea interviului sau probei de lucru se efectuează la angajatorul pentru care persoana a primit dispoziția de repartizare.

b) Angajarea în mod direct, fără intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă

declarație

În cazul în care cetățeanul ucrainean contactează direct un angajator, fără a mai solicita serviciile agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, acesta completează declarația pe propria răspundere împreună cu angajatorul la care urmează să se încadreze.

Modelul declarației pe proprie răspundere este următorul:

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE
privind îndeplinirea condițiilor de calificare profesională și experiență în activitate
necesare ocupării locului de muncă

Subsemnatul Data nașterii

Cetățenia Reședința în România.....

Date de contact: telefon e-mail

Declar pe propria răspundere, sub sancțiunile prevăzute de Codul penal al României pentru declarații neadevărate, că:

a) Am absolvit:

Învățământ primar

Învățământ gimnazial

Școală profesională cu calificarea

Liceu, cu calificarea

Învățământ superior, cu specializarea

b) Dețin următoarele calificări:

.....

c) Am ocupat următoarele locuri de muncă:

Loc de muncă ocupat Perioada

Loc de muncă ocupat Perioada

Loc de muncă ocupat Perioada

d)

Da, sunt apt de muncă

Nu sunt apt de muncă

Da, sunt apt de muncă cu restricțiile

e)

Nu am antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășor sau urmează să o desfășor pe teritoriul României

Am antecedente penale care sunt incompatibile cu activitatea pe care o desfășor sau urmează să o desfășor pe teritoriul României

f) Vorbesc următoarele limbi:

Am completat și am citit cu atenție conținutul declarației de mai sus, fiind conștient de consecințele săvârșirii infracțiunii de fals în declarații prevăzute la art. 292 din Codul penal al României, după care am semnat.

Data

Semnătura

ATENȚIE!

Declarația pe proprie răspundere stă la baza încheierii contractului de muncă.

Cetățenii ucraineni nu pot fi angajați fără documente care să probeze calificarea profesională pe următoarele funcții:

- medic;
- medic dentist;
- farmacist;
- asistent medical generalist;
- moașă;
- medic veterinar;
- arhitect.

De asemenea, cetățenii ucraineni nu pot fi angajați pe o funcție care implică exercitarea uneia dintre profesiile prevăzute la anexele nr. 2, 4 și 8 din Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și a calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Este vorba despre profesii reglementate în România:

- care necesită cel puțin 3 ani de studii superioare (cum ar fi profesia de auditor financiar, avocat sau expert contabil);
- care necesită o durată de studii inferioară duratei de 3 ani (cum ar fi profesia de marinar, asistent social sau grefier).

De asemenea, sunt avute în vedere profesiile care necesită cunoașterea dreptului român.

Cetățenii ucraineni nu pot exercita aceste profesii în România, fără documente care să ateste calificarea lor profesională.

4. Angajarea străinilor înalt-calificați

Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024, a transpus în dreptul românesc Directiva (UE) 2021/1883 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt-calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului.

Legea a modificat dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, în sensul simplificării procedurii de angajare a străinilor înalt calificați.

Noua lege definește **lucrătorul înalt-calificat** ca fiind străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt-calificat. El trebuie angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin șase luni, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare (față de termenul de minim un an, prevăzut anterior).



Locul de muncă înalt-calificat este locul de muncă al unei persoane care, în scopul exercitării unei activități salariate, reale și efective, în beneficiul sau sub coordonarea altei persoane, este plătită pentru activitatea respectivă și are calificările profesionale superioare necesare.



Calificările profesionale superioare sunt acele calificări atestate prin prezentarea unor:

a) calificări dobândite în cadrul învățământului superior. Calificare dobândită în învățământul superior este orice diplomă, certificat sau alt titlu oficial de calificare eliberat de către o autoritate competentă prin care se atestă absolvirea învățământului superior sau a unui ciclu de învățământ terțiar echivalent, și anume o serie de cursuri furnizate de o instituție de învățământ recunoscută ca instituție de învățământ superior sau instituție de învățământ terțiar echivalentă de către statul în care se află, în cazul în care studiile necesare pentru a dobândi calificările au o durată de cel puțin trei ani și corespund cel puțin nivelului 6 din clasificarea ISCED 2011 sau, după caz, nivelului 6 din clasificarea CEC, în conformitate cu legislația națională aplicabilă,

sau a unor

b) competențe profesionale superioare. Prin competențe profesionale superioare se înțelege deținerea de cunoștințe, aptitudini și competențe atestate prin cel puțin 5 ani de experiență profesională de un nivel comparabil cu calificările dobândite în cadrul învățământului superior și care sunt relevante pentru profesia sau pentru sectorul specificat în contractul de muncă sau în oferta fermă de angajare.

Prin excepție, în ceea ce privește ocupațiile aparținând grupei minore 133 «Conducători în servicii de tehnologia informației și comunicațiilor» și subgrupele majore 25 «Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor», astfel cum acestea sunt stabilite în Clasificarea ocupațiilor din România, prin **competențe profesionale superioare** se înțelege deținerea de către manageri și profesioniști în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor a unor cunoștințe, aptitudini și competențe atestate prin cel puțin **3 ani** de experiență profesională relevantă în termen de 7 ani înainte de depunerea cererii pentru eliberarea unei Cărți albastre a UE.

Un străin înalt-calificat poate fi angajat pe durată nedeterminată sau pe o durată determinată de cel puțin 6 luni (față de un an, cât se prevedea până la modificarea intervenită în 2024) și plătit cu un salariu cel puțin egal cu câștigul salarial mediu brut (față de dublul acestuia, cât se prevedea anterior). Angajarea se face pe baza avizului de angajare (vezi tema A 16).

Perioada de prelungire a dreptului de ședere temporară în scop de muncă al străinului înalt-calificat este o perioadă egală cu perioada de valabilitate a contractului de muncă plus 3 luni, dar nu mai mult de 3 ani (în loc de 2 ani, cât se prevedea anterior).



IT

6 luni



Avizul de angajare este reglementat prin 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, modificată ulterior inclusiv prin Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024.

reglementare

Potrivit acestor acte normative, avizul de angajare reprezintă documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție.



1. Condiții generale pentru obținerea avizului de angajare

Mai întâi trebuie observat că cererea pentru obținerea avizului de angajare se depune de către angajator, nu de către lucrătorul străin.

Astfel, angajatorul depune la Inspectoratul General pentru Imigrări o cerere însoțită de:

- a) copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului pe care intenționează să îl încadreze în muncă și, după caz, copia permisului de ședere temporară în România al acestuia;
- b) două fotografii tip 3/4 ale străinului;
- c) declarația pe propria răspundere a străinului că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română sau cunoaște o limbă de circulație internațională;
- d) fișa postului pentru locul de muncă vacant;
- e) documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor generale de angajare a străinului, anume:

dosar

- angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară pe teritoriul României **activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului**.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală a următoarelor documente:

- certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor, în copie și în original;
- certificatul constatator din care să rezulte că în registrul comerțului sau, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului.

dovada

- angajatorul **are achitate obligațiile către bugetul de stat** pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face cu certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional ori, după caz, domiciliul angajatorului, privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat la sfârșitul trimestrului încheiat anterior depunerii cererii.

- angajatorul **nu a fost condamnat definitiv** pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Codul penal.
Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a cazierului judiciar;
- în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii, angajatorul **nu a fost sancționat** pentru contravenții privind munca la negru (prevăzute de Codul muncii) sau pentru primirea la muncă a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare ori a unui străin cu ședere ilegală. De asemenea, angajatorul trebuie să nu fi fost sancționat pentru nerespectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, în ceea ce privește înscrierea în ReviSal a contractelor de muncă în preziua începerii activității;
- contingent anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat. Epuizarea contingentului anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă constituie motive de refuz de eliberare a avizului de angajare;
- străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la șederea legală în România.

100 euro La eliberarea avizului de angajare, angajatorul plătește un tarif în lei, echivalent a 100 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României la data efectuării plății. Face excepție avizul de angajare pentru lucrătorii sezonieri (pentru care tariful este de 25 de euro).

Refuzul eliberării avizului de angajare se comunică în scris angajatorului împreună cu motivele care au stat la baza acestei decizii, de către Inspectoratul General pentru Imigrări, prin formațiunile sale teritoriale.



Refuzul eliberării avizului de angajare poate fi contestat la curtea de apel în a cărei rază de competență se află formațiunea teritorială care a dispus această măsură, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

2. Avizul de angajare pentru încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători permanenți

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată.

ATENȚIE!

Dacă condițiile de angajare la locul de muncă nu se schimbă, nu este necesar un nou aviz de angajare la prelungirea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători permanenți sunt următoarele:

- ii) Străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- a) curriculum vitae al străinului;
- b) documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul.

dovada

5. Avizul de angajare a lucrătorilor au pair

Lucrătorul au pair este străinul încadrat în muncă temporară de o familie-gazdă pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor.

Avizul de angajare pentru lucrători au pair se eliberează angajatorului, membru al familiei-gazdă, în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă parțială pe durată de cel mult un an.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători au pair sunt următoarele:

- a) străinul să aibă vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani;
- b) angajatorul, membru al familiei-gazdă, își asumă răspunderea pentru ca, pe întreaga durată a șederii străinului pe teritoriul României, să asigure cheltuielile de întreținere, cazare și asigurare socială de sănătate;
- c) străinul a absolvit o formă de învățământ secundar inferior;
- d) angajatorul, membru al familiei-gazdă, să aibă altă cetățenie decât străinul pentru care solicită eliberarea avizului de angajare pentru lucrătorul au pair și să nu aibă legături de familie cu acesta.

condiții
speciale

6. Avizul de încadrare în muncă a străinilor ca lucrători transfrontalieri

Legea nr. 209/2020 privind unele măsuri de trecere a frontierei de stat a României și de facilitare a trecerii frontierei de către lucrătorii frontaliери, republicată în Monitorul Oficial nr. 1.081 din 29 noiembrie 2023, definește lucrătorul frontalier ca fiind persoana care îndeplinește, cumulativ, următoarele condiții:

- a) își exercită activitatea profesională pe teritoriul unui stat vecin, altul decât cel de domiciliu/reședință/rezidență, în baza unui contract de muncă valabil, încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată;
- b) revine periodic, zilnic sau cel puțin săptămânal, în statul de domiciliu/reședință/rezidență.

A fost eliminată posibilitatea eliberării de legitimații de lucrător frontalier.

Avizul de angajare pentru lucrătorii transfrontalieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, a unui străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători transfrontalieri sunt următoarele:

condiții

- a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată, un străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv;
- b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare în România pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

fără aviz
de angajare

Nu au nevoie de aviz de angajare lucrătorii transfrontalieri din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de maximum 9 luni într-un an calendaristic, dacă îndeplinesc condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare în România pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României. (Legea nr. 200/2020 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și a Ordonanței 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 832 din 10 septembrie 2020)

7. Avizul de încadrare în muncă a lucrătorilor înalt-calificați



Lucrătorul înalt-calificat este străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt-calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 6 luni, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare (vezi și tema A 15).

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători înalt calificați sunt următoarele:

condiții
speciale

- a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 6 luni și să îi plătească un salariu cel puțin la nivelul câștigului salarial mediu brut;
- b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant deține competențe profesionale superioare și îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea locului de muncă înalt calificat și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României;
- c) angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean UE sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României. Pentru a dovedi depunerea acestor diligențe, angajatorul trebuie să depună următoarele documente:
 - adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 90 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare la AOFM;
 - dovada publicării prin media a unui anunț pentru ocuparea locului de muncă vacant;
 - copia procesului-verbal privind efectuarea selecției pentru ocuparea locului de muncă, ca urmare a publicării anunțului.

1. Reglementare

Prevederile Tratatului Uniunii Europene dispun faptul că:

- libertatea de circulație a lucrătorilor este garantată în rândul statelor membre;
- orice discriminare pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă este interzisă, de asemenea;
- orice restricție privind înființarea de agenții, sucursale sau filiale de către resortisanții unui stat membru stabiliți pe teritoriul altui stat membru este interzisă;
- accesul la activități independente și exercitarea acestora, precum și constituirea și administrarea întreprinderilor și societăților constituite în conformitate cu legislația unui stat membru este garantată.

Tratatul
UE

Modalitatea prestării de activități de către cetățenii europeni pe teritoriul statelor membre este guvernată de o serie de regulamente și directive europene, transpuse în legislația noastră în principal prin:

- Legea nr. 200/2004, privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, publicată în Monitorul Oficial nr. 500 din 3 iunie 2004, lege ale cărei prevederi se aplică oricărui cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene, sau al Spațiului Economic European, care dorește să exercite în România, în mod independent sau ca salariat, o profesie reglementată de legea română;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, republicată în Monitorul Oficial nr. 774 din 2 noiembrie 2011. Acest act normativ transpune în legislația națională prevederile Regulamentului (UE) nr. 492/2011 al Consiliului, Directivei 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.864/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene, republicată în Monitorul Oficial nr. 239 din 9 aprilie 2012;
- Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024.

reglementări
interne

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr. 424 din 26 iunie 2007, modificată prin Legea nr. 157/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 533 din 28 iulie 2011, cetățenilor europeni li se aplică același regim juridic ca și cetățenilor români în vederea ocupării pieței forței de muncă din România.

România, în calitate de stat membru al Uniunii Europene, nu numai că și-a adaptat legislația națională în concordanță cu prevederile legislației comunitare, dar a creat condiții de deschidere totală a pieței muncii din România pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene și ai Spațiului Economic European, cu excepția acelor profesii care, potrivit legislației naționale, sunt destinate numai cetățenilor proprii.

2. Condiții pentru angajare pe teritoriul României

surse de
informare

Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai Spațiului Economic European ori ai Confederației Elvețiene aflați în căutarea unui loc de muncă, care doresc să aplice pentru ocuparea unui loc de muncă în România se pot informa prin intermediul rețelei de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă, atunci când aceștia se află pe teritoriul altui stat membru. În situația în care cetățeanul Uniunii Europene sau Spațiului Economic European se află deja pe teritoriul României, acesta se poate adresa Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă – serviciul public de ocupare român.

O altă modalitate de a se informa și de a identifica un loc de muncă este aceea de a contacta alți furnizori de servicii din România ori proveniți din statele membre ale Uniunii Europene sau Spațiului Economic European, acreditați în condițiile prevăzute de criteriile de acreditare ori, după caz, supuși procedurii de notificare, stabilite de Hotărârea Guvernului nr. 277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 224 din 3 aprilie 2002, cu modificările ulterioare.

furnizorii
de servicii
de ocupare

Furnizorii de servicii de ocupare din statele membre ale Uniunii Europene și din Spațiul Economic European pentru care, pentru prestarea acestor servicii, în baza legislației statului de proveniență nu a fost necesară obținerea unei acreditări sau autorizări, nefiind astfel supuși unor condiții de acreditare sau autorizare, în cazul prestării acestor activități în România, se supun aceluiași condiții de acreditare ca și furnizorii din România, cu excepția furnizorilor de servicii de ocupare care intenționează să presteze transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional, și care în cazul prestării activității lor în România se supun procedurii de notificare.

Potrivit art. 3 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005, cetățenii Uniunii Europene și membrii acestora de familie care își exercită dreptul de rezidență pe teritoriul României beneficiază de egalitate de tratament cu cetățenii români în domeniul de aplicare a tratatelor Uniunii Europene, sub rezerva prevederilor acestor tratate și a dispozițiilor adoptate în aplicarea lor.

administrația
publică

Cu toate acestea, conform prevederilor art. 45 alin. (4) din Tratatul Uniunii Europene, libera circulație a lucrătorilor nu se aplică cu privire la ocuparea locurilor de muncă și încadrarea în administrația publică. Altfel spus, este posibil ca doar cetățenii români să aibă acces la acest tip de posturi.

egalitate
de tratament

Într-adevăr, în Uniunea Europeană, statele membre pot restrânge accesul la anumite posturi din administrația publică, care nu vor putea fi ocupate decât de către cetățenii țării respective. **Este o excepție de la regula** generală privind libera circulație a lucrătorilor, care trebuie interpretată după caz. În cazul locurilor de muncă care nu fac obiectul acestor restricții, cetățenii Uniunii Europene trebuie să fie tratați la fel în ceea ce privește:

- accesul la un loc de muncă (ex. procedurile de angajare);
- condițiile de muncă (ex. salariu, grad);
- recunoașterea experienței profesionale și a vechimii în muncă.