

- 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. condiții
- 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.

- 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. condiții
- 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. 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 C.O.R., respectiv cu standardele ocupaționale ale acelei funcții;
 - 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.



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 U.E. gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului/beneficiarului prestării de servicii pe o perioadă de până la 12 luni;
- 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;
- 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 amenzile administrative corespunzătoare;
- c) oricăror cheltuieli determinate de transferul plăților restante în țara în care străinul s-a întors de bunăvoie sau a fost returnat.

3. 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 subgrupei 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.

IT

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).

6 luni

Perioada de prelungire a dreptul 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).



4. Angajarea cetățenilor ucraineni

reglementare

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2024 privind acordarea de sprijin și asistență umanitară de către statul român cetățenilor străini sau apatrizilor aflați în situații deosebite, proveniți din zona conflictului armat din Ucraina, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 616 din 29 iunie 2024, a abrogat precedentele acte în materie, dar prevede continuarea anumitor măsuri de sprijin al lucrătorilor ucraineni care se angajează în România.

Astfel, persoanele care provin din zona conflictului armat din Ucraina și care nu sunt solicitante de azil:

- pot fi încadrate în muncă, până la încetarea protecției temporare, **fără avizul de angajare;**
- li se prelungește dreptul de ședere în scop de muncă potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, **fără obligativitatea obținerii unei vize de lungă ședere pentru angajare în muncă,** până la expirarea perioadei pentru care Comisia Europeană stabilește asigurarea protecției temporare.

declarație pe propria răspundere

Încadrarea în muncă a cetățenilor ucraineni și a apatrizilor care provin din zona conflictului armat din Ucraina, care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate necesare ocupării unui loc de muncă, se poate realiza, până la încetarea conflictului armat din Ucraina, în baza declarației pe propria răspundere a acestora că îndeplinesc condițiile de calificare profesională și experiență în activitate necesare ocupării locului de muncă pe care urmează să fie încadrați și nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

Încadrarea în muncă se realizează cu respectarea prevederilor art. 29 și 31 din Codul muncii, în ceea ce privește verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, respectiv stabilirea unei perioade de probă pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă.

Mai mult, prin derogare de la prevederile art. 554 din Codul administrativ, autoritățile administrației publice locale pot angaja, fără concurs, asistenți sociali sau alt personal de specialitate, după caz, inclusiv din rândul cetățenilor ucraineni care cunosc limba română, în cadrul serviciilor publice de asistență socială de la nivel local și județean și în cadrul serviciilor sociale în care sunt beneficiari care provin din zona conflictului armat din Ucraina, în funcție de nevoile acestora, pentru o durată determinată, dar nu mai mult de 3 ani.

Fac excepție, și nu pot fi exercitate pe baza simplei declarații pe propria răspundere, profesiile:

excepții

- medic,
- medic dentist,
- farmacist,
- asistent medical generalist,
- moașă,
- medic veterinar,
- arhitect,
- profesiile prevăzute în anexele nr. 2, 4 și 8 la Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare. Este vorba despre profesiile reglementate care necesită cel puțin 3 ani de studii superioare și profesiile reglementate în România care necesită cunoașterea dreptului român.

IV. Comparație între detășarea cetățenilor străini și detășarea cetățenilor europeni pe teritoriul României

Legislația din România nu conține reglementări similare referitoare la drepturile și condițiile de muncă în cazul detășării cetățenilor europeni și a cetățenilor extra-europeni. Doar pentru o categorie aparte de lucrători detășați din state din afara UE, și anume străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de detășare în calitate de lucrători ICT, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 prevede în art. 80¹ alin. (5) că aceștia beneficiază de tratamentul aplicat salariaților detășați din state UE.

Lucrătorul ICT este străinul care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detășare și care face obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii.



În cele ce urmează vom prezenta cele mai semnificative diferențe dintre detășarea unui cetățean UE și a unui cetățean străin, pe teritoriul României.

- a) Astfel, în privința salariaților detășați din state UE se menționează în legislație că aceștia beneficiază de egalitate de tratament între femei și bărbați precum și de alte dispoziții **în materie de nediscriminare**.

În privința salariaților detășați din state din afara UE, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România prevede în art. 80¹ că străinii, titulari ai dreptului de ședere pe termen lung, beneficiază, în condițiile legii, de tratament egal cu cetățenii români în ceea ce privește accesul la piața muncii, inclusiv în privința condițiilor de angajare și de muncă, la activități economice în mod independent și la activități profesionale, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor legislației speciale privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, cu condiția ca activitatea desfășurată să nu presupună, chiar și ocazional, exercitarea unor prerogative ale autorității publice.

tratament
egal

- b) În privința **salarizării**, salariații detășați din state din afara UE pot obține prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de detășare dacă prezintă dovada deținerii mijloacelor de întreținere cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, acest aspect fiind menționat în art. 56¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002: străinilor intrați în România în scopul detășării li se prelungeste dreptul de ședere temporară de la data depunerii cererii, dacă prezintă dovada deținerii mijloacelor de întreținere cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

salarizare

Spre deosebire de salariații detășați din alte state membre UE, nu este prevăzută plata sporului pentru munca suplimentară. Mai mult, în privința salariaților detășați din state UE, Legea nr. 16/2017 prevede expres că, în cazul în care durata efectivă a detășării depășește 12 luni, angajatorii care îi detășează pe salariați în România din state UE garantează acestora, suplimentar, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile potrivit legislației naționale și contractelor colective de muncă aplicabile.

- c) În privința **dreptului de sindicalizare și acțiuni colective**, din punct de vedere legislativ este posibilă sindicalizarea atât a salariaților din state UE, cât și a salariaților din state din afara UE întrucât Legea nr. 367/2022 a dialogului social prevede că lucrătorul este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea

unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

Practic însă, întrucât drepturile salariaților detașați din alte state sunt acordate de angajatorii nerezidenți, este dificil pentru sindicat să apere drepturile acestora în raport cu angajatorii lor.

concedii medicale

d) În România, dreptul la **concedii medicale** este condiționat de plata contribuției asiguratorie de muncă în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Atât salariații detașați din state UE cât și cei detașați din state din afara UE au dreptul la concedii medicale în România:

- fie pentru că angajatorii plătesc în România contribuția asiguratorie de muncă,
- fie pentru că au asigurări în statele din care sunt detașați care produc efecte pe teritoriul României, cum ar fi documentul portabil S1 ori documentele eliberate în baza convențiilor ori acordurilor de securitate socială încheiate de România cu anumite state din afara UE.

concediul paternal

e) În ceea ce privește **concediile parentale**, în baza Legii nr. 210/1999 a concediului paternal, tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 10 zile lucrătoare sau 15 zile lucrătoare în cazul în care tatăl a obținut atestatul de puericultură. Acest tip de concediu se acordă salariaților detașați din state UE, în timp ce pentru salariații detașați din state din afara UE nu există reglementare.

concediul de maternitate

Cadrul legislativ pentru protecția maternității este cuprins în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, iar pentru lucrătorii detașați din state din afara UE nu se aplică, întrucât aceștia nu au raporturi de muncă cu angajatorul din România. Totodată, în privința acestor lucrători nu este prevăzut, așa cum este prevăzut în privința lucrătorilor detașați din state UE, că beneficiază de reglementările privind protecția maternității.

contribuții

f) **Contribuțiile sociale**, inclusiv contribuția angajatorului se datorează în România dacă salariații detașați din state UE nu dețin documentul portabil A1.

În cazul salariaților detașați din state din afara UE, contribuțiile sociale, inclusiv contribuția angajatorului, se datorează în România, cu excepția situației în care salariații sunt detașați din state cu care România a încheiat convenții sau acorduri în domeniul securității sociale și dețin documente eliberate de instituțiile competente din statele respective eliberate în baza acordurilor/convențiilor respective.

pensii

g) Conform art. 19 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii, **în privința drepturilor de pensie**, atât în cazul lucrătorilor din state UE, cât și în cazul celor din state din afara UE, la stabilirea drepturilor de pensie pe teritoriul României se iau în considerare stagiile de cotizare realizate pe teritoriul României.

Stagiul de cotizare realizat pe teritoriile altor state UE, precum și pe teritoriile statelor din afara UE cu care România a încheiat convenție sau acord în domeniul securității sociale se iau în considerare la stabilirea pensiei. Nu se ia în considerare la stabilirea pensiei stagiul de cotizare realizat pe teritoriile statelor din afara UE cu care România nu a încheiat convenție sau acord în domeniul securității sociale.

h) În ceea ce privește **înregistrarea, notificarea și declararea** către autoritățile locale a lucrătorilor detașați din țări terțe, regulile sunt, de asemenea, diferite de cele aplicabile în cazul lucrătorilor detașați din interiorul UE:

	Lucrători din state terțe	Lucrători din state UE
Cadrul legal	O.U.G. 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	– Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale – H.G. nr. 337/2017
Cine transmite notificarea?	Beneficiarul din România la care sunt detașați lucrătorii	Angajatorul din statul UE care detașează lucrătorii în România
În ce termen se transmite notificarea?	În cel mult 5 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României	Cel târziu anterior începerii activității salariaților detașați
Conținutul notificării	a) datele de identificare ale beneficiarului prestării de servicii la care s-a făcut detașarea: în cazul persoanei juridice – denumirea, adresa completă, codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare, iar în cazul persoanei fizice – numele și prenumele, adresa completă, codul numeric personal sau un alt număr de identificare; b) datele de identificare ale angajatorului străin care face detașarea: denumirea, adresa completă, codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare a angajatorului, și, după caz, numele/ denumirea și adresa completă ale reprezentantului legal în România; c) numele și prenumele străinului detașat, data nașterii, cetățenia, seria și numărul documentului de călătorie, perioada detașării, funcția și locul desfășurării activității.	a) instituția destinatară (inspectoratul teritorial de muncă); b) identitatea întreprinderii la care sunt detașați salariații; b ¹) măsura cu caracter transnațional corespunzătoare situației de detașare; c) numărul anticipat de salariați detașați; d) datele de identificare ale salariaților detașați; e) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării; f) adresa (adresele) locului de muncă; g) natura serviciilor care justifică detașarea transnațională, respectiv scopul detașării.

Nu este reglementată legislativ modalitatea de transmitere a notificării pentru niciuna dintre cele două categorii de lucrători.

În practică, în ambele situații, notificarea poate fi transmisă prin e-mail, poștă sau la sediul instituției.

- i) Există o serie de **cerințe administrative** specifice în cazul detașării străinilor. Astfel, spre deosebire de lucrătorii din state UE, lucrătorii din state terțe pot fi detașați în România în baza unui document denumit aviz de detașare.

Avizul de detașare reprezintă documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui beneficiar al prestării de servicii de a primi la muncă pe teritoriul României un străin detașat pe o anumită funcție.

avizul de detașare

Avizul de detașare se eliberează la cererea beneficiarului de servicii din România la care sunt detașați lucrători din state terțe cu o serie de excepții (a se vedea *tema A 15*).

De asemenea, lucrătorii detașați din state terțe trebuie să obțină viza de lungă ședere pentru detașare valabilă 90 de zile și să își prelungească șederea prin obținerea unui permis de ședere în scop de detașare.

- j) În ceea ce privește **drepturile de securitate socială**, în ceea ce îi privește pe cetățenii europeni se aplică Regulamentul UE 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. În privința străinilor detașați este foarte important de văzut dacă străinul detașat provine dintr-o țară cu care România are un Acord bilateral în acest domeniu

Lucrătorii detașați din state membre cu care România a încheiat acord în domeniul securității sociale pot să rămână afiliați la sistemul de securitate socială din statul de origine în perioada de timp prevăzută în convenție, de regulă 24 de luni. Ei nu plătesc contribuții sociale în România, dar beneficiază de prestații în baza contribuțiilor plătite în statul de unde au fost detașați.

Lucrătorii detașați din state terțe își pierd dreptul la prestații în baza contribuțiilor sociale plătite în România când se întorc în țara lor, cu excepția situațiilor reglementate prin acorduri de securitate socială încheiate de România.

În vederea stabilirii și acordării drepturilor de securitate socială în cazul lucrătorilor detașați din state cu care România a încheiat acord în domeniul securității sociale se totalizează perioadele de asigurare, în sensul că se iau în considerare atât perioadele de asigurare realizate în statul din care sunt detașați, cât și perioadele realizate în România.

În cazul salariaților detașați dintr-un stat cu care România a încheiat acord în domeniul securității sociale se aplică o singură legislație, regula fiind aceea că se aplică legislația pe teritoriul căruia lucrătorii prestează activitate. Prin excepție, dacă durata preconizată a detașării nu depășește un anumit termen stabilit prin acordul de securitate socială (de regulă 24 de luni), lucrătorii detașați rămân supuși legislației din statul din care au fost detașați.

Acordurile de securitate socială funcționează după același principiu cu Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, și anume: regula este că lucrătorul este supus legislației de securitate socială din statul în care prestează activitate. Regulamentul 883/2004 prevede un termen de 24 de luni în care salariatul poate să rămână supus legislației de securitate socială din statul de origine. În mod similar este prevăzut și în acordurile de securitate socială. Există însă acorduri de securitate socială care prevăd o perioadă mai mare de 24 de luni.

Spre exemplu, Acordul în domeniul securității sociale între România și Statele Unite ale Americii, ratificat prin Legea nr. 3/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 7 din 4 ianuarie 2024, prevede un termen de 5 ani. Menționăm că prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 570 din 19 iunie 2024, Guvernul a aprobat aranjamentul administrativ dintre autoritățile competente din România și din SUA pentru aplicarea acordului în domeniul securității sociale dintre cele două țări.

SUA