

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. 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;
- 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

fără aviz
de angajare

fără aviz
de angajare

- 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 conformitate 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 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 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.

condiții

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. 968/2019 privind stabilirea contingentului pe tipuri*
- *de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2020, publicată în Monitorul*
- *Oficial nr. 1.031 din 23 decembrie 2019, pentru anul 2020 s-a stabilit un contingent de*
- *30.000 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. Potrivit Ordinului ANAF nr. 3.654/2015 privind aprobarea procedurii de eliberare a certificatului de atestare fiscală, a certificatului de obligații bugetare, precum și a modelului și conținutului acestora, publicat în Monitorul Oficial nr. 954 din 23 decembrie 2015, modificată prin ordinul nr. 3.008/2019, publicat în Monitorul Oficial nr. 945 din 26 noiembrie 2019, certificatul de atestare fiscală se poate utiliza 30 de zile de la data eliberării, de către persoanele juridice, sau 90 de zile, de către persoanele fizice.

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. Quantumul 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 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.

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

Anumite activități specifice în domeniul raporturilor de muncă pot fi desfășurate fie de către angajator în mod direct, prin persoanele desemnate din firmă, fie pot fi externalizate. Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2020, prevede trei modalități de desfășurare a activităților specifice raporturilor de muncă.



Astfel, potrivit art. 34¹ din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare în următoarele moduri:

- a) prin asumarea de către angajator a atribuțiilor specifice. Aceasta este opțiunea cea mai frecventă în firmele mici, cu un număr mic de salariați;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare. De exemplu, pot fi desemnate persoane aparținând departamentului juridic sau departamentului de resurse umane;
- c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare. Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislația muncii.

opțiuni

Cu privire la această din urmă opțiune, art. 231¹ din Codul muncii prevede că poate fi consultant extern specializat în legislația muncii:

- un avocat,
- un expert în legislația muncii sau, după caz,
- un mediator specializat în legislația muncii.

consultant
extern

Cu privire la **experții în legislația muncii**, menționăm că, potrivit Standardului ocupațional – cod COR 242220, aceștia au următoarele atribuții:

- Aplicarea legislației naționale, europene și internaționale a muncii și securității sociale
- Redactarea și/sau avizarea contractelor individuale/colective de muncă, precum și a tuturor actelor specifice legislației muncii și securității sociale
- Aplicarea legislației cu privire la egalitatea de șanse, precum și combaterea hărțuirii la locul de muncă
- Asistarea lucrătorilor la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual/colectiv de muncă, inclusiv pe timpul cercetării disciplinare
- Reprezentarea angajatorilor/patronatelor/sindicatelor la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor individuale/colective de muncă
- Organizarea muncii și elaborarea sistemelor de salarizare la nivelul unității
- Aplicarea procedurilor privind concedierea pentru motive care țin sau nu țin de persoana lucrătorului
- Realizarea cercetării disciplinare, precum și aplicarea procedurilor legale privind răspunderea patrimonială

atribuții

- Aplicarea procedurilor privind soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale lucrătorilor
- Concilierea conflictelor de muncă
- Acordarea de consultanță/consiliere de specialitate în legislația muncii și securității sociale
- Reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor/patronatelor/sindicatelor în relația cu autoritățile din domeniul muncii și securității sociale.

Consultanții externi vor putea participa la desfășurarea următoarelor categorii de activități:

- a) asistența oricăreia dintre părți la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă;
- b) asistența oricăreia dintre părți pe durata concilierii unui conflict individual de muncă;
- c) concilierea conflictelor individuale de muncă (a se vedea și *tema C 52*). În acest caz, consultantul extern, prin rolul său activ, va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă.
Conciliatorul – consultant extern este ales în mod liber de către părți, iar onorariul său va fi suportat de către părți, conform înțelegerii acestora. Conciliatorul – consultant extern va acționa în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților;
- d) desfășurarea cercetărilor disciplinare. Potrivit art. 251 alin. (1)¹, pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.
Așadar, și cercetarea disciplinară se poate desfășura atât intern, cât și prin apel la consultantul extern;
- e) acordarea de asistență salariatului cercetat disciplinar. Astfel, în cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

În sfârșit, menționăm că în ceea ce privește activitățile de înregistrare în ReviSal sau de salarizare, acestea vor putea fi desfășurate în continuare de contabili autorizați și, după caz, experți contabili. Astfel, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată în Monitorul Oficial nr. 13 din 8 ianuarie 2008:

- contabilul autorizat poate să efectueze activități de evidență electronică a personalului și de salarizare (art. 10);
- expertul contabil poate să desfășoare activități de evidență electronică a personalului, de salarizare, de organizare administrativă și informatică (art. 6 lit. e).

In România, starea de alertă a fost prelungită din nou prin Hotărârea Guvernului nr. 782/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 septembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 842 din 14 septembrie 2020.

Pentru a diminua impactul negativ produs în această perioadă de criză asupra firmelor și a salariaților, în prezent sunt în vigoare următoarele măsuri:

- Reducerea timpului de lucru – Kurzarbeit;
- Șomajul tehnic în domeniile care continuă să fie restricționate;
- Facilități pentru firmele care reiau activitatea după șomajul tehnic;
- Sprijinirea firmelor care angajează salariați pe durată determinată, zilieri sau șomeri la început și la sfârșit de carieră;
- Subvenții pentru telesalariați;
- Zile libere plătite, pentru părinții copiilor ale căror unități de învățământ desfășoară activitățile online.

Măsurile pentru care pot opta firmele produc efecte după cum urmează:

Temei legal	Măsură	Condiții speciale	Cât plătește statul?	Cât plătește angajatorul?	Cât primește salariatul?	Durata aplicării măsurii
OUG nr. 132/2020	Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ● reducerea normei de muncă cu maximum 50% ● cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității 	37,5% (maxim)	50% (minim)	87,5%	Minimum 5 zile
Art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii, OUG nr. 30/202; OUG nr. 92/2020	Șomaj tehnic	Desfășurarea activității în domenii restricționate	75% din salariul de bază, maximum 4.072 lei.	0%	75%	Până la ridicarea restricțiilor
OUG nr. 92/2020	Mentținerea în activitate, la revenirea din șomaj tehnic	<ul style="list-style-type: none"> ● Salariat în șomaj tehnic minimum 15 zile ● Contracte menținute până la 31 dec. 2020 	41,5% din salariul de bază, maximum 2.253 lei.	58,5%	100%	3 luni
OUG nr. 92/2020	Angajarea de șomeri la început sau la final de carieră	Angajare până la 31 dec. 2020, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, de: <ul style="list-style-type: none"> ● șomeri de 16 – 29 de ani ● șomeri de peste 50 de ani 	50% din salariul angajatului, maximum 2.500 lei	50%	100%	12 luni de la angajare
Art. 52 alin. (3) din Codul muncii	Reducerea săptămânii de lucru	● salariatul lucrează 4 zile/săptămână	–	80%	80%	Minimum 30 de zile
OUG nr. 132/2020	Angajare sezonieri	Angajare până la 31 dec. 2020	41,5% din salariul de bază, maximum 2.253 lei.	58,5%	100%	3 luni

În cele ce urmează vom analiza aceste măsuri, precum și alte reguli aplicabile după 1 octombrie 2020.

1. Reducerea timpului de lucru – Kurzarbeit



Inspirată din dreptul german, această măsură este o combinație între șomajul tehnic și munca part-time. Ea presupune reducerea normei de muncă, pe perioada crizei COVID 19, salariatul urmând a fi plătit potrivit normei lucrate. Diferența până la 8 ore se plătește de la bugetul asigurărilor pentru șomaj – în proporție de 75%.

Această nouă măsură a fost adoptată prin **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020** privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020.



Măsura constă în **posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 50%** din durata prevăzută în contractul individual de muncă, în cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, iar pe această durată, în care timpul de muncă este redus, salariații să beneficieze de o **indemnizație de 75%** din diferența dintre salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă.

Indemnizația este suportată de angajator și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea.

procedura
de decontare

Procedura de decontare a sumelor a fost stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 794 din 31 august 2020.

În vederea aplicării acestei măsuri, angajatorul trebuie să urmeze următorii pași:

a) Analiza îndeplinirii condițiilor legale pentru reducerea programului de lucru

Astfel, angajatorul trebuie să verifice dacă:

– face parte dintre categoriile de angajatori pe care Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, le exclude de la aplicare.

angajatori
excluși

Categoriile de angajatori excluse de la aplicarea ordonanței sunt: instituții publice, astfel cum sunt acestea definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare; angajatorii care se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau restricționate, potrivit legii; angajatorii care sunt înregistrați în jurisdicții necooperante în scopuri fiscale.

Jurisdicțiile necooperante în scopuri fiscale pe lista UE sunt: Samoa Americană, Belize, Fiji, Guam, Insulele Marshall, Oman, Samoa, Trinidad și Tobago, Emiratele Arabe Unite, Insulele Virgine Americane și Vanuatu;