

Changes to immigration rules

Ordinance no.25 (24 August 2016) to amend certain immigration laws was published in the Official Journal of Romania on 31 August 2016.

The new Ordinance amends Ordinance no.25/2014 on the employment and secondment of foreigners to Romania and Government Emergency Ordinance no.194/2002 on the regulations for foreigners in Romania. The changes bring Romania's legislation into line with EU Directive 2014/36/EU on the conditions for entry and staying of third-country nationals who take up jobs as seasonal workers as well as with Directive 2014/66/EU on the conditions for entry and staying of third-country nationals in the context of a transfer within the same company.

Why this matters

The main changes made by the new Ordinance concern work authorisations and secondments and transpose Directive 2014/66/EU and Directive 2014/36/EU as follows:

- New terms are introduced and defined, such as: ICT worker (person transferred within the same company) who is defined as „a foreigner who lives in a third-country at the time of application for the secondment authorisation and who is transferred within the same company”.
- Clarifications have been introduced on the definition and conditions which have to be fulfilled by a group of companies and beneficiaries of services.
- Transfer within the same company is defined as “the temporary secondment of a foreigner to carry out professional or training activities, who has a management position, as a specialist or trainee, who lives in a third-country at the time of application for the secondment authorisation, and who works for a company registered in that country, and who remains hired with a valid employment contract, with one or more companies which are part of the same company or group of

Noutăți legislative privind regimul străinilor în România

În Monitorul Oficial din 31 august 2016 a fost publicată Ordonanța nr.25 din 24 august 2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor.

Noua Ordonanță de Guvern modifică și completează OG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și Legea nr. 122/2006 privind azilul în România, în conformitate cu prevederile Directivei 2014/36/UE privind condițiile de intrare și ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri și cu Directiva 2014/66/UE privind condițiile de intrare și ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.

De ce este important

Noua Ordonanță aduce schimbări și completări în principal în privința obținerii avizului de muncă și detașării lucrătorilor prin transpunerea Directivelor 2014/36/UE și 2014/66/UE, astfel:

- Introducerea și definirea unor termeni noi, precum: noțiunea de *lucrător ICT* (persoană transferată în cadrul aceleiași companii) care definește “străinul care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare și care face obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii”.
- Se introduc clarificări cu privire la definirea și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească *grupul de întreprinderi și beneficiarul prestării de servicii*
- Transferul în cadrul aceleiași companii este definit ca “detașarea temporară în scopul desfășurării unei activități profesionale sau al formării, în calitate de *cadru de conducere, specialist sau angajat stagiar*, a unui străin care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare, de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care străinul este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la una sau mai multe entități care aparțin acelei întreprinderi

companies which make assignments, of which at least one beneficiary company is registered in Romania”.

- A specialist is defined a foreigner who has at least 3 years professional experience, relevant for the area of activity, and who has technical or management knowledge, which is useful for the beneficiary of the services. He/she must also have at least 6 consecutive months experience in the same company or group of companies. Trainees must have at least 3 consecutive months experience within the same company or group of companies.
- A new secondment authorisation has been introduced for ICT workers from other European Union states, who are seconded to Romania for a period of up to 90 days within a 6-month period, called *short term mobility*, or for a period longer than 90 days, called *long term mobility*, if the documents prove that the Romanian company is part of the foreign company or the same group of companies.
- The concept of „ICT permit” has been introduced (which is defined as a permit for a transferred person within the same company which attests to the right of this foreigner to stay and work in Romania as an ICT worker). A „mobile ICT” has also been introduced, which attests to the foreigner’s right to stay and work in Romania as an ICT worker based on long term mobility.
- New clarifications have been introduced on the duration of an assignment, which can be up to 3 years, for foreigners who occupy a *management* or *qualified position*, and up to 1 year for foreigners who come as *trainee* workers.
- A new requirement has been introduced, whereby the Romanian Immigration Office must be informed if a foreigner, who holds a residence permit in another EU country is seconded to Romania. The notification should be made by the Romanian entity on behalf of the company from the other EU country.
- sau același grup de întreprinderi cu întreprinderea la care se face detașarea, dintre care cel puțin una este stabilită pe teritoriul României”.
- Prin *specialist* se înțelege străinul cu experiență profesională de cel puțin 3 ani, cu relevanță pentru domeniile de activitate, tehnicile sau gestionarea activității beneficiarului prestării de servicii. Pentru a le fi aplicate prevederile de mai sus străinii ce urmează a fi detașați trebuie să aibă în cadrul aceleiași întreprinderi sau grup de întreprinderi o vechime în muncă de minim 6 luni neîntrerupte, în cazul cadrelor de conducere și al specialiștilor, și de cel puțin 3 luni neîntrerupte, în cazul angajaților stagiați
- Introducerea posibilității obținerii avizului de detașare pentru lucrători ICT din alte state ale Uniunii Europene care urmează a fi detașați pe teritoriul României pe o perioadă de 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile, situație denumită *mobilitate pe termen scurt*, ori pentru o perioadă mai mare de 90 de zile, situație denumită *mobilitate pe termen lung*, dacă documentele prezentate dovedesc faptul că entitatea din România aparține întreprinderii care face detașarea ori că aceasta este partea a acelui grup de întreprinderi.
- Se introduc noțiunile de “permis ICT” (definit ca permis pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii care atestă dreptul acestuia de ședere și muncă pe teritoriul României în calitate de lucrător ICT) și “mobile ICT” (permis pentru *mobilitate pe termen lung*, care atestă străinului dreptul de sedere și muncă pe teritoriul României în calitate de lucrător ICT în cadrul mobilității pe termen lung).
- Se prevede ca durata maximă a transferului poate fi de până la 3 ani, pentru străinii care au calitatea de *cadru de conducere* ori *specialist*, și nu mai mult de 1 an pentru străinii care au calitatea de angajat stagiar .
- Introducerea obligativității de a notifica Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI), în cazul mobilității pe termen scurt, a detașării străinului, posesor al unui permis emis de un alt stat UE. Notificarea se va face în numele întreprinderii din UE de către societatea din România unde străinul este detașat.

- Foreigners who hold ICT permits issued by other EU states, may carry out activities in Romania as ICT workers from the date when the Romanian company registers the application for the secondment authorisation, and do not have to wait until it is issued.
- Holders of an ICT permit may now request family reunification even if their temporary residence permit is valid for less than 1 year.
- Foreigners with a temporary right to stay, with the right to work, and who are hired in Romania with a full-time employment contract, can now be hired by another Romanian company, without a work authorisation, with a part-time employment contract and for a maximum of 4 working hours per day.
- An exemption has been introduced from the requirement to obtain a work visa for foreigners who hold a temporary residence permit for seasonal or secondment purposes, who request the extension of their temporary right to stay to become permanent workers.
- The Ordinance also states that if the foreigner's employment contract ceases before the expiry of the single permit (i.e. the temporary residence permit) or EU blue card, the staying document will be valid until it expires. However it will not be valid longer than the period for which the holder is eligible to receive unemployment allowance, nor for more than 90 days from the date when the employment contract terminated.
- Penalties have been increased. A company which hires a foreigner without a work or secondment authorisation or who is illegally in the country, with or without a signed employment contract, may be fined between RON 10,000 and RON 20,000 for each foreigner illegally employed.
- Se prevede posibilitatea ca străinii, titulari ai unui permis ICT eliberat de un alt stat membru al UE, să poată desfășura activități în muncă pe teritoriul României în calitate de lucrători ICT de la data depunerii de către societatea din România a cererii de eliberare a avizului de detașare sau până la soluționarea acesteia.
- Facilități în procesul de reîntregirea familiei pentru posesorii de permise ICT care pot solicita reîntregirea familiei chiar dacă valabilitatea permisului de ședere temporară este mai mică de 1 an.
- Facilități pentru 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, și care pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României la un alt angajator, fără aviz de angajare, numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maxim 4 ore pe zi.
- Excepții de la obligativitatea obținerii vizei de muncă pentru străinii titulari ai unui permis de ședere temporară în scop de muncă în calitate de lucrători sezonieri sau ai unui drept de ședere temporară în scop de detașare, care solicită prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă, în calitate de lucrători permanenți.
- Ordonanța mai prevede că în cazul în care raportul de muncă al străinului încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic sau Cartea albastră a UE, documentul rămâne valabil până la expirarea perioadei pentru care a fost eliberat, dar nu mai mult decât perioada în care străinul beneficiază de indemnizație de șomaj sau nu mai mult de 90 de zile de la data înregistrării încetării raportului de muncă dacă străinul nu beneficiază de indemnizație de șomaj.
- Majorări ale sancțiunilor pentru primirea la muncă a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, ori aflându-se în ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă în formă scrisă, astfel angajatorul român va primi o amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată.

The new provisions took effect from 3 September 2016, with the exception of the section on penalties (civil and criminal offences) which will enter force 30

Noile prevederi au intrat în vigoare începând cu 3 septembrie 2016, excepție făcând articolele care fac referire la sancțiuni și contravenții, acestea urmând a



days after publication in the Official Journal of Romania.

KPMG comments

The new Ordinance brings benefits to companies which assign qualified and experienced foreigners to management positions, who come from companies which are part of the group and are located in third-countries. The secondment may now last for up to 3 years, compared to 1 year under the previous legislation.

Besides being able to work in Romania for longer, these foreigners will also have the right to work in any other EU country, facilitating transfers of third-country nationals within the EU. The process of employment of foreigners who are holders of residence permits for assignment purposes is also simplified, since they are now exempt from the work visa requirement.

Foreigners may now also conclude a part-time employment contract with another Romanian employer without a work authorisation, which was not allowed under the previous legislation.

intra în vigoare în 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a prezentei Ordonanțe.

Comentarii KPMG

Considerăm că noua Ordonanța va aduce beneficii companiilor care doresc detașarea străinilor, în primul rând al cadrelor de conducere și specialiștilor, proveniți de la o întreprindere din afara UE parte a aceluiași grup de întreprinderi, deoarece aceștia vor putea fi detașați până la 3 ani, față de 1 an într-un interval de 5 ani în cazul în care ar urma procedura standard de detașare a străinilor.

Pe lângă creșterea duratei detașării, aceștia vor avea dreptul de a munci și în alt stat UE ceea ce va flexibiliza procedurile de imigrare ce vor trebui urmate în cele două state UE. De asemenea, se simplifică procedura de angajare a străinilor care au fost anterior detașați (care dețin un permis de ședere în scop de detașare), fiind exceptați de la obligativitatea obținerii vizei de muncă.

Străinii interesați vor putea încheia un contract individual de muncă part-time cu un alt angajator român fără a fi necesară obținerea unui aviz de angajare, situație care nu era prevăzută de vechile prevederi ale legilor imigrării.

Contact

KPMG Tax SRL

Victoria Business Park, DN1 București - Ploiești,
nr. 69-71, Sector 1, București 013685, Romania, P.O. Box 18 – 191
Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700
Internet: www.kpmg.ro

Madălina Racovițan
Partner,
KPMG Romania
mracovitan@kpmg.com

Daniela Oprescu
Director,
KPMG Romania
doprescu@kpmg.com

Simona Duncă
Manager,
KPMG Romania
sdunca@kpmg.com

Bogdan Dincă
Manager,
KPMG Romania
bdinca@kpmg.com