

Legal, News

Noutăți în materia detașării străinilor în România

Ioana Dumitru > Mie, 2015-11-04 08:50

Anul 2016 va aduce o veste bună companiilor multinaționale prezente în România: grație eforturilor europene, prin Directiva 2014/66/UE (privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe) se vor simplifica formalitățile de transfer în cadrul aceleiași companii (intra-corporate transfer).



Actul normativ european, a cărui dată limită pentru transpunerea în dreptul intern este 29 noiembrie 2016, instituie posibilitatea detașării temporare a unui salariat de la o întreprindere stabilită în afara Uniunii la o entitate care aparține întreprinderii sau aceluiași grup de întreprinderi stabilite într-un stat membru, în scopul desfășurării unei activități profesionale sau al formării.

Durata maximă a transferului intra-corporate va fi de 3 ani pentru cadrele de conducere și specialiști și de 1 an pentru angajații stagiați, ceea ce constituie o simplificare

considerabilă față de regimul restrictiv aplicabil în prezent care permite detașarea străinilor în România pentru maxim 1 an într-un interval de 5 ani.

Noutatea legislativă ar putea fi, deci, o gură de oxigen pentru subsidiarele românești prinse într-un carusel birocratic, obligate să încheie contracte de muncă locale și să parcurgă un întreg ansamblu de formalități în vederea obținerii de avize de angajare în muncă și permise de ședere pentru străinii detașați în România, după expirarea perioadei de detașare maxime de 1 an permise de lege.

Pentru a beneficia de detașarea temporară în baza prevederilor noii Directive, persoana interesată trebuie, inter alia, să prezinte dovada angajării în cadrul aceleiași întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi pe o perioadă cuprinsă între cel puțin 3 luni și 12 luni neîntrerupte anterioare datei de la care se efectuează transferul - în cazul cadrelor de conducere și al specialiștilor - și între cel puțin 3 luni și 6 luni neîntrerupte în cazul angajaților stagiați.

De asemenea, contractul de muncă și scrisoarea de detașare din partea angajatorului străin trebuie să includă: (i) detalii privind durata transferului și locația entității sau entităților-gazdă; (ii) dovada că resortisantul țării terțe ocupă o poziție de conducere, de specialist sau de angajat stagiar în entitatea sau entitățile-gazdă din statul membru respectiv; (iii) remunerația, condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute pentru durata transferului; (iv) dovada că resortisantul țării terțe se va putea transfera înapoi la o entitate aparținând întreprinderii sau grupului de întreprinderi în cauză stabilită într-o țară terță la încheierea transferului intra-corporate.

Salariatul în cauză va trebui, totodată, să dețină calificările profesionale și experiența necesare pentru desfășurarea activității în entitatea-gazdă în care va fi transferat (pentru cadrele de conducere și pentru specialiști) ori, în cazul angajaților stagiați, diploma universitară corespunzătoare postului vizat.

Directiva 2014/66/UE prevede, de asemenea, că remunerația care va fi acordată resortisantului țării terțe pe durata transferului intra-corporate nu poate fi mai puțin favorabilă decât remunerația acordată resortisanților statului membru în care se realizează transferul, care ocupă posturi comparabile, în conformitate cu legislația sau acordurile ori practicile colective aplicabile în statul membru în cauză.

Semnalăm că o abordare similară, orientată spre relaxarea condițiilor de detașare a cetățenilor străini la companii din Uniunea Europeană, este adoptată și de Directiva 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri. Termenul pentru implementarea acestei directive de către statele membre este 30 septembrie 2016.

Modificările impuse de noile directive sunt așteptate cu interes de mediul de afaceri care a semnalat deja necesitatea unei implementări rapide în legislația națională. Până la data redactării acestui material nu au fost însă demarate proceduri legale în această privință.

Rămâne deci de văzut care va fi răspunsul birocrăției române în ceea ce privește, pe de o parte, calendarul propriu-zis al transpunerii directivei, și, pe de alta parte, mecanismul pe care companiile îl vor parcurge pentru a beneficia de noile prevederi legale, cunoscută fiind înclinația apriorică a legiuitorului și autorităților locale spre înalte standarde de complexitate.



Ioana Dumitru – Managing Associate Popovici Nițu Stoica & Asociații
Ioana coordonează practica de dreptul muncii din cadrul Popovici Nițu Stoica & Asociații, având peste 10 ani de experiență în acest domeniu. Ioana Dumitru oferă asistență juridică în legătură cu toate tipurile de probleme de dreptul muncii, de la negocieri colective, la relații individuale de muncă incluzând concedieri individuale sau colective, detașări transfrontaliere, transferuri de întreprindere sau soluționarea amiabilă a conflictelor de muncă. Practica sa acoperă, totodată, zona fuziunilor & achizițiilor și aspectelor de reglementare în domeniul asigurărilor și pensiilor private. Formarea în domeniul juridic a inclus studii de drept român (București), francez (Orléans) și LL.M. în Dreptul Internațional al Afacerilor (University of London, UK).