

**HOTĂRÂRE Nr. 363 din 28 aprilie 2005**  
**pentru aprobarea Înțelegerii dintre Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei din România și**  
**Agenția Federală a Muncii din Republica Federală Germania cu privire la medierea lucrătorilor**  
**români pentru prestarea unei activități cu durată determinată în Republica Federală Germania,**  
**semnată la Nurnberg la 3 februarie 2005 și la București la 11 februarie 2005**

EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI  
PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 427 din 20 mai 2005

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 20 din Legea nr. 590/2003 privind tratatele,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

**ARTICOL UNIC**

Se aprobă Înțelegerea dintre Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei din România și Agenția Federală a Muncii din Republica Federală Germania cu privire la medierea lucrătorilor români pentru prestarea unei activități cu durată determinată în Republica Federală Germania, semnată la Nurnberg la 3 februarie 2005 și la București la 11 februarie 2005.

PRIM-MINISTRU  
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:  
Ministrul muncii,  
solidarității sociale și familiei,  
Gheorghe Barbu

p. Ministrul afacerilor externe,  
Teodor Baconschi,  
secretar de stat

**ÎNȚELEGERE**

**între Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei din România și Agenția Federală a Muncii din**  
**Republica Federală Germania cu privire la medierea lucrătorilor români pentru prestarea unei**  
**activități cu durată determinată în Republica Federală Germania**

Considerând că medierea și angajarea lucrătorilor români, în calitate de:

- lucrător sezonier pe o perioadă de până la 4 luni într-un an calendaristic [art. 18 din Legea privind permisul de ședere coroborat cu art. 18 din Ordonanța privind permisul acordat străinilor nou-veniți în țară de a exercita o activitate (Ordonanța privind ocuparea forței de muncă) - anexa nr. 1];
  - ajutor de lucrător în parcurile de distracții pe o perioadă de până la 9 luni într-un an calendaristic (art. 18 din Legea privind permisul de ședere coroborat cu art. 19 din Ordonanța privind ocuparea forței de muncă - anexa nr. 1);
  - ajutor casnic în gospodăriile cu persoane care necesită îngrijiri speciale; aceste persoane vor fi angajate cu timp integral de muncă în activități în gospodărie pe o perioadă de până la 3 ani, cu obligația plății contribuțiilor de asigurare (art. 18 din Legea privind permisul de ședere coroborat cu art. 21 din Ordonanța privind ocuparea forței de muncă - anexa nr. 1),
- sunt posibile numai atunci când au loc în cadrul unei înțelegeri între instituțiile din domeniul muncii, competente în ceea ce privește procedura de mediere și selecția,
- Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (MMSSF) din România și Agenția Federală a Muncii (BA) din Republica Federală Germania,
- denumite în continuare părți,
- convin următoarele proceduri:

CAP. 1  
Reglementări generale

## 1. Împuternicire

În scopul implementării medierii lucrătorilor, sunt împuternicite:

- pentru partea română:

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (MMSSF), București;

- pentru partea germană:

Centrala de Mediere a Forței de Muncă (ZAV), Bonn.

## 2. Evaluarea pieței muncii

Angajarea lucrătorilor români din România în Republica Federală Germania se face luându-se în considerare interesele de pe piața muncii din ambele țări.

## 3. Condiții de muncă

Lucrătorii români nu pot fi angajați în Republica Federală Germania în condiții necorespunzătoare, ci numai în condiții comparabile cu cele ale lucrătorilor germani. Referitor la timpul de muncă, sunt valabile dispozițiile legii timpului de muncă. Salariul nu poate fi mai mic decât salariul negociat prin contract sau - în lipsa unui astfel de contract - decât salariile uzuale la locul respectiv. În cazul muncii în acord, munca trebuie să fie astfel evaluată, încât un lucrător cu merite deosebite, la muncă prestată în condiții normale și activitate medie, să poată câștiga cu 20% peste salariul tarifar/oră al unui lucrător de același nivel.

## 4. Asigurări sociale

Lucrătorii români au obligația de a se asigura în sistemul de asigurări sociale german (asigurări sociale de boală, îngrijire, pensie, accident și șomaj). Cu excepția asigurării în caz de accident, pentru o perioadă de ocupare redusă se pot face excepții de la obligativitatea asigurării. Art. 8 din Codul social, partea a IV-a (SGB IV) reglementează această excepție (anexa nr. 2a).

Pentru a dovedi lipsa obligativității asigurării, lucrătorii trebuie să prezinte angajatorului chestionarul pentru constatarea obligativității de asigurare/excepției de la obligativitatea asigurării (anexa nr. 2b). Chestionarul este pus la dispoziție agențiilor de ocupare a forței de muncă de către Agenția Federală a Muncii.

Dacă nu există asigurare medicală, angajatorul trebuie să încheie pentru lucrător, pe propria cheltuială, o asigurare privată similară în caz de boală. În caz contrar, angajatorul este total răspunzător pentru riscul financiar în caz de boală.

## 5. Cazare

Angajatorii trebuie să pună la dispoziție lucrătorilor români locuințe corespunzătoare sau să se îngrijească pentru a le asigura o cazare corespunzătoare. Cazarea trebuie să respecte prevederile legale privind construcțiile și protecția în caz de incendiu și să corespundă cerințelor minime de locuit menționate în instrucțiunile referitoare la cazarea lucrătorilor străini (anexa nr. 3). Nu se admite cazarea în corturi sau în vagoane mobile. Avându-se în vedere activitatea lor itinerantă, cazarea în vagoane de dormit/locuințe mobile este admisă numai în cazul lucrătorilor din parcurile de distracții.

## 6. Condiții de sănătate

Lucrătorii trebuie să fie ași din punct de vedere medical pentru activitatea pe care urmează să o presteze. Nu este prevăzut un control medical al solicitantului în România.

## 7. Excluderea activităților tip bar

Angajarea lucrătorilor români în cluburile de noapte și în baruri este exclusă de la procedura de mediere.

## 8. Excluderea de la procedura de mediere

Părțile se angajează să excludă de la procedura de mediere pe acei angajatori care nu respectă reglementările prevăzute la pct. 3 - 5 ale cap. I.

## 9. Colaborare

MMSSF și BA colaborează nemijlocit pentru derularea prezentei înțelegeri și fac schimb de experiență în scopul îmbunătățirii și simplificării procedurii.

## CAP. 2

### Proceduri de mediere

### 1. Solicitări nominale/nominale (anonime)

Lucrătorii români pot fi solicitați de către angajatori din Republica Federală Germania, atât nominal, cât și nenominal (anonim).

Baza procedurii de solicitare o reprezintă formularele de "Acord de angajare/Contract de muncă EZ/AV" (anexa nr. 4). Acestea sunt formulare tipizate în limba germană. Lucrătorul primește o traducere corespunzătoare a acestora în limba română.

Baza procedurii de mediere pentru ajutor casnic o reprezintă formularele bilingve "Acord de angajare/Contract de muncă pentru menajere/ajutoare de casă în gospodării unde există necesitatea de îngrijire" (anexa nr. 4a).

În cazul solicitărilor anonime, ZAV transmite MMSSF profilul locului de muncă pentru recrutarea solicitanților.

În cazul solicitărilor nominale se renunță la verificarea aptitudinilor.

### 2. Interviuri în România

Medierea angajării lucrătorilor români poate să aibă loc în baza unei înțelegeri prealabile între ZAV și MMSSF, MMSSF prezentând ZAV, în România, lucrătorii solicitați pentru mediere. La recrutarea în România a lucrătorilor români pot participa, dacă doresc, și reprezentanți ai angajatorilor germani.

### 3. Solicități la cerere

Acordul de angajare/Contractul de muncă EZ/AV poate fi oferit și într-o formă deschisă în ceea ce privește perioada de angajare, dacă tipul de angajare prevăzut (de exemplu: lucrări de recoltare care depind de evoluția vremii sau de coacerea fructelor) face necesară o solicitare din partea angajatorului. În aceste cazuri trebuie convenită durata totală de angajare.

Angajatorul și lucrătorul se înțeleg asupra datei concrete de începere a activității.

### 4. Solicități neautorizate în România

Medierea și angajarea lucrătorilor români în calitate de lucrători sezonieri, ajutor de lucrător în parcurile de distracții și ajutor casnic și recrutarea lor în România se pot face, în conformitate cu legislația germană, doar de către BA. Solicitățile nominale care se bazează pe recrutări neautorizate în România nu vor fi prelucrate.

### 5. Vize

Formularul de "Acord de angajare/Contract de muncă EZ/AV" constituie baza pentru solicitarea și eliberarea vizei de către ambasada și consulatele Republicii Federale Germania în România. La medierea în regim de urgență, ZAV informează ambasada/consulatele germane cu privire la mediările întreprinse.

### 6. Schimbarea locului de muncă după intrarea în Republica Federală Germania

În cazurile în care, după intrarea sa în Republica Federală Germania, lucrătorul român, din motive ce nu îi pot fi imputate, nu stabilește un raport de muncă sau acest raport încetează înainte de termen, unitățile specializate ale BA se vor strădui în vederea găsirii unui nou loc de muncă corespunzător.

### 7. Costuri

MMSSF și BA suportă cheltuielile administrative ce revin fiecărei părți.

BA se va strădui, în limita posibilităților, să apeleze la angajatorii germani pentru ca aceștia să participe la cheltuielile de transport și de viză pentru lucrătorii din România.

### 8. Formulare

Cu excepția prevederilor pct. 7 al cap. II, Acordurile de angajare/Contractele de muncă EZ/AV și chestionarele pentru constatarea obligativității/excepției de asigurare, inclusiv traducerile acestora, vor fi puse la dispoziție pe cheltuiala BA.

### 9. Adeverința de muncă

BA va face demersuri pe lângă angajatori pentru ca lucrătorii români să obțină o adeverință pentru munca depusă pe teritoriul Republicii Federale Germania (anexa nr. 5).

## CAP. 3

### Dispoziții diverse

Anexele nr. 1 - 5\*) fac parte integrantă din prezenta înțelegere.

Partea germană va informa partea română despre modificările aduse legislației germane care aduc atingere dispozițiilor prezentei înțelegeri.

-----  
\*) Anexele nr. 1 - 5 se comunică Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

#### CAP. 4

##### Intrarea în vigoare/Denuțarea

Prezenta înțelegere intră în vigoare la data la care partea română comunică îndeplinirea procedurilor interne necesare pentru intrarea sa în vigoare. La data intrării în vigoare a prezentei înțelegeri, Înțelegerea dintre Ministerul Muncii și Protecției Sociale din România și Oficiul Federal al Muncii din Republica Federală Germania privind angajarea de lucrători români pentru o activitate cu durată determinată în Republica Federală Germania, semnată la București la 13 septembrie 1999, își încetează valabilitatea.

Prezenta înțelegere poate fi denunțată de oricare dintre părți, în scris, cu cel puțin 6 luni înainte de sfârșitul unui an calendaristic. În acest caz, denunțarea își produce efecte din prima zi a anului următor.

Prezenta înțelegere a fost semnată la 11 februarie 2005 la București și la 3 februarie 2005 la Nurnberg, în două exemplare originale, în limba română și în limba germană, ambele texte fiind egal autentice.

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale  
și Familiei din România  
Gheorghe Barbu,  
ministrul muncii,  
solidarității sociale și familiei

Agenția Federală a Muncii  
din Republica Federală Germania  
Andreas Staible,  
președinte

-----