

HOTĂRÂRE Nr. 384 din 11 aprilie 2001
pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind
protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate

Text în vigoare începând cu data de 1 iunie 2006

Text actualizat în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 1 iunie 2006:

- Rectificarea publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 219 din 27 aprilie 2001;
- Hotărârea Guvernului nr. 850/2002;
- Hotărârea Guvernului nr. 683/2006.

În temeiul prevederilor art. 107 din Constituția României și ale art. 17 din Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

ARTICOL UNIC

Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 4 august 2000, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

ANEXA 1

NORME METODOLOGICE

de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate

CAP. 1

Dispoziții generale

ART. 1

Cetățenii români cu domiciliul în România, denumiți în continuare cetățeni români, care lucrează în străinătate, beneficiază de protecție în condițiile stabilite de Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate și de acordurile, înțelegerile, tratatele sau convențiile încheiate de Guvernul României, prin autoritățile competente, cu autoritățile publice similare din alte state.

ART. 2

Prezentele norme metodologice au drept scop stabilirea criteriilor și a procedurilor care să permită aplicarea prevederilor Legii nr. 156/2000, cu modificările ulterioare, referitoare la:

- a) medierea în vederea angajării cetățenilor români în străinătate;*
- b) protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate;*
- c) controlul activității de ocupare a forței de muncă în străinătate.*

ART. 2¹

Angajatorii care, potrivit obiectului lor de activitate, execută lucrări sau prestează servicii în străinătate în temeiul unui contract și detașează propriii salariați în acest scop nu sunt considerați agenți de ocupare a forței de muncă în sensul prevederilor Legii nr. 156/2000.

CAP. 2 *** Abrogat

ART. 3 *** Abrogat

ART. 4 *** Abrogat

ART. 5 *** Abrogat

ART. 6 *** Abrogat

CAP. 3

Condiții și modalități pentru desfășurarea activității de mediere

ART. 7

(1) Activitățile de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate constau, în principal, în:

- a) constituirea unei bănci de date privind solicitanții de locuri de muncă și ofertele de locuri de muncă în străinătate;
- b) identificarea locurilor de muncă oferite de angajatori, persoane juridice sau persoane fizice din străinătate, ori de parteneri de mediere străini;
- c) publicarea locurilor de muncă și a condițiilor de ocupare a acestora;
- d) preselecția sau, după caz, selecția candidaților, corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile și interesele acestora;
- e) întreprinderea demersurilor pentru angajarea persoanelor selectate pe locurile de muncă oferite.

(2) În vederea efectuării activității de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate agenții de ocupare a forței de muncă încheie, în formă scrisă, cu cetățenii români care solicită să lucreze în străinătate contracte de mediere care vor cuprinde cel puțin elementele și clauzele prevăzute în anexa nr. 1.

(3) Pentru efectuarea activităților de mediere prevăzute la alin. (1) lit. b) - e) agenții de ocupare a forței de muncă în străinătate pot percepe un tarif de mediere care să acopere costurile acestora.

ART. 8 *** Abrogat

ART. 9

(1) *** Abrogat

(2) Dacă tarifele pentru prestarea serviciilor de mediere sunt încasate de la angajatori străini, agenții de ocupare a forței de muncă nu pot pretinde plata serviciilor de mediere și de la solicitanții de locuri de muncă în străinătate.

(3) Agenții de ocupare a forței de muncă vor restitui, parțial sau total, tariful serviciilor de mediere încasat de la solicitanți, dacă nu reușesc să le ofere locuri de muncă în termenul stabilit prin contractele de mediere sau dacă, înainte de expirarea duratei contractului de mediere, beneficiarul acestui contract renunță la mediere.

ART. 10

Agenții de ocupare a forței de muncă în străinătate nu vor percepe în afara tarifului prevăzut la art. 7 alin.

(3) *comisioane și nu vor pretinde garanții de la persoanele mediate, respectiv de la persoanele angajate în străinătate cu contract individual de muncă.*

ART. 11 *** Abrogat

ART. 12

(1) În vederea realizării controlului activității de mediere agenții de ocupare a forței de muncă în străinătate au obligația să dețină și să prezinte, în original, contractul care conține oferte ferme de locuri de muncă, încheiat cu persoane juridice, persoane fizice sau cu organizații patronale din străinătate, precum și următoarele documente, în original sau în copie, după caz:

A. documente referitoare la situația firmei:

a) actul constitutiv, din care să reiasă obiectul de activitate, potrivit art. 5 din Legea nr. 156/2000, cu modificările ulterioare;

b) certificatul de înmatriculare în registrul comerțului, emis de Oficiul registrului comerțului de pe lângă camera de comerț și industrie județeană, respectiv Camera de Comerț și Industrie a României și a Municipiului București, în a cărei rază teritorială își are sediul;

c) acte doveditoare din care să rezulte condițiile și modul în care se va desfășura activitatea de mediere: spațiul, dotările și echipamentele utilizate, numărul, structura și calificarea personalului care prestează serviciile de mediere, posibilitatea accesului la ofertele de locuri de muncă ale angajatorilor din străinătate, stabilirea de relații cu parteneri de mediere străini; organizarea unei bănci de date cu privire la ofertele și solicitările de locuri de muncă, precum și informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidență;

d) dovada înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă;

B. documente ale cetățenilor români trimiși să lucreze în străinătate:

a) actul de identitate;

b) pașaportul, paginile cu fotografia și cu viza;

c) carnetul de muncă, din care să rezulte că i-a încetat activitatea în țară, în condițiile legii;

d) actele de calificare;

e) certificatul de sănătate;

f) contractul de mediere;

g) contractul individual de muncă, în limba română;

h) certificatul de cazier judiciar;

i) dovada emisă de structura specializată din cadrul Ministerului de Interne, din care să rezulte că solicitantul nu are interdicția legală de a părăsi localitatea ori alte limitări ale exercitării dreptului la liberă circulație în afara granițelor țării;

j) dovada emisă de Serviciul Public pentru Asistență Specială/primar, din care să rezulte că părinții/părintele solicitanți/solicitant de locuri de muncă în străinătate au/a notificat acestora intenția de a lucra în străinătate.

(1[^]1) În aplicarea acordurilor, convențiilor, înțelegerilor, aranjamentelor și protocoalelor în domeniul circulației forței de muncă la care România, Guvernul României sau ministerul de resort, după caz, este parte, care conțin prevederi referitoare la documentele solicitate la alin. (1) lit. B, vor prevala prevederile acestor acorduri, convenții, înțelegeri, aranjamente și protocoale.

(2) Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația să păstreze o perioadă de 3 ani de la încetarea raporturilor de muncă ale cetățenilor români în străinătate documentele prevăzute la alin. (1) lit. B.

ART. 13

Agenții de ocupare a forței de muncă sunt obligați să transmită trimestrial Inspecției Muncii, până la sfârșitul lunii următoare trimestrului încheiat, Situația privind persoanele mediate și angajate în străinătate, conform modelului prezentat în anexa nr. 2.

CAP. 4 *** Abrogat

ART. 14 *** Abrogat

ART. 15 *** Abrogat

CAP. 5

Accesul la măsurile de protecție socială al cetățenilor români care lucrează în străinătate în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori străini

ART. 16

(1) Potrivit prevederilor art. 13 din Legea nr. 156/2000, cu modificările ulterioare, cetățenii români care lucrează în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori din străinătate vor beneficia de măsurile de protecție socială prevăzute de lege, dacă pe baza veniturilor declarate, realizate în străinătate, contribuie la bugetul asigurărilor sociale de stat, la bugetul asigurărilor pentru șomaj și la Fondul asigurărilor sociale de sănătate.

(2) Pentru a beneficia de prestațiile acordate de sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, precum și al asigurărilor pentru șomaj cetățenii români care lucrează în străinătate trebuie să depună la instituțiile competente documentele corespunzătoare, după cum urmează:

a) la casa teritorială de pensii, Contractul de asigurare în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

b) la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București, Contractul de asigurare pentru șomaj.

(3) Pentru a beneficia de prestațiile acordate de sistemul asigurărilor sociale de sănătate cetățenii români care lucrează în străinătate se pot asigura, în condițiile legii, la casele teritoriale de sănătate în a căror rază teritorială își au domiciliul.

ART. 17

Cetățenii români care se angajează în străinătate în țările cu care România are încheiate acorduri internaționale de securitate socială beneficiază de drepturile de protecție socială prevăzute de aceste reglementări.

CAP. 6

Coordonarea și controlul activității de ocupare a forței de muncă în străinătate

ART. 18

În aplicarea prevederilor art. 14 din Legea nr. 156/2000, cu modificările ulterioare, și ale prezentelor norme metodologice, Inspecția Muncii desfășoară în principal următoarele activități:

a) verifică îndeplinirea de către agenții de ocupare a forței de muncă a condițiilor prevăzute la art. 9 din Legea nr. 156/2000, cu modificările ulterioare;

b) ține evidența agenților de ocupare a forței de muncă;

c) verifică contractele care conțin oferte ferme de locuri de muncă, precum și contractele individuale de muncă încheiate de angajatorii din străinătate cu cetățeni români, în vederea îndeplinirii condițiilor prevăzute la art. 10 din Legea nr. 156/2000, cu modificările ulterioare;

d) verifică contractele de mediere prevăzute la art. 7 alin. (2);

e) constată situațiile de încălcare a prevederilor legale și pe baza acestora ia măsurile corespunzătoare.

ART. 19

(1) Misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României vor urmări și vor transmite Ministerului Muncii și Solidarității Sociale date și informații privind aplicarea nediscriminatorie a legislației locale și respectarea prevederilor legii române aplicabile, precum și modul în care agenții de ocupare a forței de muncă și persoanele angajate în străinătate își respectă obligațiile legale.

(2) În cazurile în care se vor constata încălcări ale prevederilor legale ori contractuale misiunile diplomatice și oficiile consulare vor sesiza, direct sau la cererea autorităților române interesate, organele abilitate din statul pe al cărui teritoriu cetățenii români sunt angajați, în vederea reglementării situației.

CAP. 7

Dispoziții tranzitorii și finale

ART. 20

Contractele agenților economici care au primit avizul să plaseze forță de muncă pe teritoriul Statului Israel, precum și contractele individuale de muncă ale cetățenilor români cu acești angajatori, încheiate înainte de data intrării în vigoare a prezentelor norme metodologice, se vor derula în continuare în condițiile în care au fost încheiate.

ART. 21 *** Abrogat

ART. 22

La data intrării în vigoare a prezentelor norme metodologice se abrogă Ordinul ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 311/1996, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 5 septembrie 1996, și Ordinul ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 439/1996 privind înființarea Comisiei speciale pentru punerea în aplicare a Ordinului ministrului de stat, ministrul muncii și protecției sociale nr. 311/1996, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 243 din 4 octombrie 1996.

ANEXA 1

la normele metodologice

CONTRACT DE MEDIERE

nr. din

I. Părțile contractante

Societatea Comercială, denumită în
continuare furnizor, cu sediul în

(adresa completă)

înregistrată la Oficiul registrului comerțului sub nr., cod fiscal, reprezentată
prin domnul/doamna, având funcția de

și

(numele și prenumele solicitantului)

denumit/denumită în continuare beneficiar, posesor/posesoare al/a actului de identitate seria nr.

....., cod numeric personal, de profesie

domiciliat/domiciliată în

.....,

(adresa completă)

au convenit următoarele:

II. Obiectul contractului de mediere

1. Mediarea în vederea angajării beneficiarului la

..... din

(denumirea angajatorului din străinătate) (țara)

2. Îndeplinirea tuturor formalităților pentru încheierea contractului individual de muncă.

3. Îndeplinirea formalităților privind deplasarea la locul de muncă.

4. Alte prestații

III. Durata contractului de mediere

Durata contractului de mediere este de de la data încheierii.

IV. Obligațiile părților

1. Obligațiile furnizorului:

- a) să ofere un loc de muncă în concordanță cu pregătirea, aptitudinile și interesele beneficiarului pe durata prezentului contract;
 - b) să prezinte beneficiarului informații și precizări cu privire la cerințele locului de muncă și la condițiile în care poate avea loc angajarea;
 - c) să asigure, după caz, testarea aptitudinilor beneficiarului;
 - d) să facă demersurile necesare pentru încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul;
 - e) să asigure includerea în contractul individual de muncă a elementelor prevăzute în ofertele ferme de locuri de muncă;
 - f) să asigure întocmirea unui exemplar al contractului individual de muncă și în limba română;
 - g) să asigure confidențialitatea datelor personale;
 - h) să efectueze demersurile și formalitățile necesare pentru deplasarea beneficiarului la locul de muncă (obținerea, după caz, a pașaportului, a vizei, a permisului de muncă, asigurarea condițiilor de transport etc.);
 - i) să restituie toate documentele depuse de beneficiar, în cazul în care nu i-a găsit loc de muncă corespunzător sau acesta renunță la mediere;
 - j) să asigure respectarea de către angajator a clauzelor prevăzute în contractul individual de muncă.
- ##### 2. Obligațiile beneficiarului:
- a) să prezinte toate documentele și să furnizeze toate informațiile necesare pentru căutarea unui loc de muncă corespunzător în străinătate;
 - b) să participe la acțiunile de testare organizate de furnizor, în vederea selectării pentru a fi angajat în străinătate;
 - c) să anunțe furnizorul în cazul renunțării la serviciile de mediere ale acestuia;
 - d) să achite taxele legale și costurile legate de deplasarea în străinătate, dacă acestea nu sunt suportate de angajator potrivit contractului individual de muncă;
 - e) să respecte obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă.

V. Tariful serviciilor de mediere

1. Tariful pentru serviciile prestate de furnizor este de

..... lei și se achită la data încheierii
(în cifre și în litere)
contractului de mediere.

2. Furnizorul se obligă să restituie beneficiarului o parte din tarif, în următoarele situații:

- a)%, dacă nu găsește un loc de muncă corespunzător pentru beneficiar pe durata contractului de mediere;
- b)%, dacă înainte de expirarea duratei contractului de mediere beneficiarul notifică renunțarea la mediere.

VI. Modificarea și completarea contractului de mediere

Modificarea și completarea clauzelor contractului de mediere pot fi făcute numai prin acordul de voință al părților, prin act adițional la contract, încheiat în formă scrisă.

VII. Încetarea contractului de mediere

Prezentul contract de mediere încetează:

- a) la data semnării contractului individual de muncă cu angajatorul, cu excepția clauzelor prevăzute la cap. IV pct. 1 lit. j) și pct. 2 lit. e), care încetează la expirarea contractului individual de muncă;
- b) la expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă obiectul contractului de mediere nu s-a realizat;
- c) prin acordul de voință al părților;
- d) dacă beneficiarul refuză... oferte de locuri de muncă în străinătate;
- e) prin reziliere.

În cazul în care una dintre părți nu își respectă obligațiile asumate prin contract, partea lezată va notifica părții în culpă să depună toate diligențele pentru executarea corespunzătoare a clauzelor contractuale.

Dacă partea în culpă, în termen de zile de la primirea notificării, nu se conformează, partea lezată poate rezilia în mod unilateral contractul de mediere și poate solicita despăgubiri, potrivit legii.

VIII. Litigii

În caz de litigiu părțile vor încerca soluționarea în mod amiabil a acestuia.

În cazul în care nu se reușește soluționarea în mod amiabil a litigiului, părțile convin ca acesta să fie soluționat de instanțele judecătorești competente, potrivit legii.

IX. Dispoziții finale

Contractul de mediere intră în vigoare la data semnării lui de către părți.

Prezentul contract de mediere s-a încheiat la sediul furnizorului, în două exemplare, unul pentru furnizor și unul pentru beneficiar.

Furnizor, Beneficiar,
.....

ANEXA 2

la normele metodologice

Societatea Comercială

Sediul

Telefon

SITUAȚIA

privind persoanele mediate și angajate în străinătate în trimestrul

I. Numărul solicitanților de locuri de muncă în străinătate cuprinși în banca de date

II. Numărul persoanelor cu care s-au încheiat contracte de mediere

III. Numărul persoanelor angajate în străinătate în urma medierii

....., din care: bărbați și femei

IV. Structura persoanelor angajate în străinătate:

1. Pe ocupații și pe țări

Ocupația	Numărul de persoane	din care, pe țări:

2. Pe ocupații și pe grupe de vârstă

din care:						
Ocupația	Numărul sub	între	între	între	între	peste
persoanelor	25	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 55	55
	de ani	de ani	de ani	de ani	de ani	de ani

V. Numărul salariaților din Societatea Comercială trimiși să lucreze pe baza actului adițional la contractul individual de muncă:

- țara, numărul persoanelor

VI. Numărul total de persoane aflate la lucru în străinătate

VII. Numărul persoanelor care au părăsit locul de muncă înainte de expirarea contractului individual de muncă

VIII. Cazuri de accidente de muncă și decese (nominal).

Conducătorul societății comerciale,

.....

(semnătura și ștampila)
