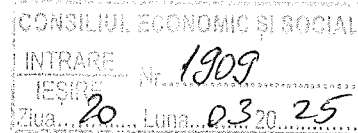


NOTA DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1

Titlul actului normativ
Hotărâre a Guvernului



pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

În conformitate cu prevederile art. IV din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 33/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate

2.2. Descrierea situației actuale

Cadrul general de reglementare a măsurilor de protecție a cetățenilor români care lucrează în străinătate și a activității agenților de plasare a forței de muncă în afara României este reprezentat de Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 180 din 23 februarie 2022.

În prezent, Hotărârea Guvernului 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 are drept scop stabilirea criteriilor și a procedurilor care să permită atât medierea în vederea angajării, cât și protecția cetățenilor români în străinătate, precum și controlul activității de ocupare a forței de muncă în afara țării.

Prin elaborarea și adoptarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 33/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459, aprobată, cu modificări și completări prin Legea nr. 296/2021 publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 1183 din 14 decembrie 2021, s-a avut în vedere asigurarea aceluiași grad de protecție a cetățenilor români aflați în căutarea unui loc de muncă în străinătate, indiferent dacă aceștia apelează la serviciile unui agent de plasare a forței de muncă român sau la serviciile unui furnizor de servicii de plasare stabilit pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene care desfășoară, pe teritoriul României, activități de mediere și plasare a forței de muncă, prin stabilirea în sarcina respectivilor furnizori de servicii de plasare a acelorași obligații pe care le au și agenții de plasare.

În conformitate cu art. IV alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2021 din 28 aprilie 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459 din 29 aprilie 2021, este obligatorie modificarea în mod corespunzător a Hotărârii Guvernului nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată.

Prezentul proiect de act normativ detaliază și clarifică aspectele referitoare la interpretarea și implementarea corespunzătoare a prevederilor în vigoare ale Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, așa cum au fost modificate și completate prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 33/2021, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459, aprobată, cu modificări și completări prin Legea nr. 296/2021 publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 1183 din 14 decembrie 2021.

2.3 Schimbări preconizate

Prezentul proiect de act normativ are ca scop modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000, republicată, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001, cu modificările și completările ulterioare, în sensul îmbunătățirii aplicării pârghiilor legale necesare pentru desfășurarea acțiunilor de control, în vederea protecției cetățenilor români care se află în căutarea unui loc de muncă în străinătate, precum și pentru preîntâmpinarea cazurilor de trafic de persoane în scop de muncă și privesc următoarele aspecte principale:

- corelarea trimiterilor la numerele articolelor din Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată;
- reglementarea posibilității ca înregistrarea agenților de plasare a forței de muncă, respectiv notificarea înființării de sucursale, puncte de lucru ori alte sedii secundare să se poată realiza prin depunerea sau transmiterea unei cereri formulate de reprezentantul legal depusă în format letric sub semnătură olografă sau transmisă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau în format electronic cu semnătură electronică calificată;
- notificarea furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă se va realiza prin depunerea sau transmiterea inclusiv în format electronic cu semnătură electronică calificată, prin poșta electronică;
- documentele justificative din care să rezulte calitatea reprezentantului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă constituit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European de a desfășura activitatea de plasare pe teritoriul României în numele și pentru acesta pot fi, după caz, emise în format electronic, cu semnătură electronică calificată;
- certificatul de înregistrare fiscală a sediului permanent pe teritoriul României a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă poate fi în copie certificată pentru conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;
- declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă din care să reiasă că are încadrat în muncă personal calificat în domeniul resurselor umane, poate fi în original, semnată olograf sau cu semnătură electronică calificată;
- la documentele care se depun sau transmit împreună cu notificarea prevăzută la alin. (4) art. 2³ din lege au fost adăugate:
 - o documentul care atestă că furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă are dreptul legal de a presta astfel de servicii în baza legislației statului membru de stabilire, fiind supus, după caz, unei proceduri de acreditare, autorizare ori înregistrare, în copie certificată pentru conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;

o documentele doveditoare emise de autoritățile competente din statul de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă care să ateste faptul că reprezentantul legal, precum și reprezentantul acestuia pe teritoriul României nu au fost condamnați definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra libertății persoanei, privind traficul și exploatarea persoanelor sau înșelăciune, prevăzute de legislația din respectivul stat de stabilire, ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care l-ar face incompatibil cu serviciile de plasare de forță de muncă pe care le prestează, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

o declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal din care să reiasă că are încadrat în muncă personal calificat în domeniul resurselor umane, în original, semnată olograf sau cu semnătură electronică calificată.

- modificarea/completarea prevederilor art.IV din contractul de mediere prevăzut la Anexa nr.1 la Normele metodologice, prin introducerea de obligații noi în contractul de mediere, pentru agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă, respectiv:
 - obligația să asigure că solicitanții plasați la muncă în străinătate dețin toate documentele necesare accesului și exercitării dreptului la muncă în statul de primire;
 - obligația să asigure, după caz, informarea solicitantului cu referire la condițiile speciale de intrare în statul de primire, respectiv la regulile speciale care trebuie respectate, conform legislației statului de primire, în condițiile existenței unui risc epidemiologic.

- modificarea/completarea prevederilor art.IV din contractul de mediere prevăzut la Anexa nr.1 la Normele metodologice, prin introducerea în contractul de mediere a obligației agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă sezoniere ca, în cazul unor locuri de muncă sezoniere, solicitantul să fie informat cu privire la:

- condițiile de cazare puse la dispoziție lucrătorului sezonier de către angajator, precum și dovada că angajatorul asigură, în ceea ce privește cazarea, îndeplinirea standardelor generale în materie de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire;

- angajamentul că angajatorul lucrătorului sezonier va asigura decontul călătoriei dus-întors între domiciliul lucrătorului sezonier din România și locul de muncă din statul de primire;

- condițiile de acordare a unei indemnizații pentru asigurarea hranei zilnice;

- asigurarea de sănătate sau, după caz, abonamentul medical privat, pe perioada contractuală, sau angajamentul că angajatorul lucrătorului sezonier încheie pentru acesta, pe perioada contractuală, asigurarea de sănătate sau, după caz, abonamentul medical privat;

- interzicerea recuperării costuri de transport de la lucrătorul sezonier în cazul în care decontarea prevăzută călătoriei dus-întors între domiciliul lucrătorului sezonier din România și locul de muncă din statul de primire este asigurată de către angajator;

- posibilitatea de a solicita lucrătorului sezonier plata unei chirii al cărei cost nu poate fi mai mare de 25% din remunerația sa netă, în cazul în care cazarea este organizată de către angajator și sunt îndeplinite standardele generale în materie de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire.

- modificarea/completarea prevederilor art.V din contractul de mediere prevăzut la Anexa nr.1 la Normele metodologice, prin adăugare următoarelor informații referitoare la cerințele și condițiile locului de muncă:

-durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- remunerația brută și netă, tariful orar și/sau salariul lunar brut și net, moneda în care se efectuează plata, modalitățile de plată și datele de plată a salariului;
- salariul minim/tariful minim garantat în plată prin legislația statului de primire;
- durata minimă a concediului de odihnă anual plătit, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă, prevăzute în legislația statului de primire;
- condițiile de muncă și de climă, măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă și securitate socială;
- încheierea și semnarea unei asigurări de sănătate a angajaților români în aceleași condiții cu cetățenii din statul de primire;
- specificarea condițiilor de cazare de care va beneficia pe toată durata șederii, cazare de natură să îi asigure un nivel de trai adecvat, sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și condițiile de acordare a unei indemnizații pentru asigurarea hranei;
- asigurarea transportului lucrătorilor cetățeni români în statul de primire, transportul de la locul cazării la locul desfășurării activității, precum și condițiile de transport și de repatriere a salariaților români, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
- datele de contact ale autorităților locale din statul de primire la care lucrătorul cetățean român poate depune o reclamație cu privire la nerespectarea contractului sau, după caz, documentului echivalent acestuia, încheiat cu angajatorul.

Având în vedere prevederile art. IV alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2021 din 28 aprilie 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459 din 29 aprilie 2021, este obligatorie modificarea, în mod corespunzător, a Hotărârii Guvernului nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, cu modificările și completările ulterioare.

2.4. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 3-a

Impactul socio-economic al proiectului de act normativ

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Nu este cazul.

3.2. Impact social:

Prin acest act normativ se are în vedere stabilirea unor măsuri cu scopul:

- de a proteja drepturile persoanelor care urmează a fi mediate pentru muncă în străinătate precum și a cetățenilor români care obțin contracte de muncă în străinătate și, totodată,
- eficientizării gestionării și coordonării serviciilor specializate de plasare a forței de muncă realizate pe teritoriul României de către un agent de plasare a forței de muncă în străinătate.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Nu este cazul.

3.4. Impactul macroeconomic

Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici
3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat Nu este cazul.
3.5. Impactul asupra mediului de afaceri Nu este cazul.
3.6. Impactul asupra mediului înconjurător Nu e cazul.
3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării Nu e cazul.
3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile Nu este cazul.
3.9. Alte informații Nu este cazul.

Secțiunea a 4-a

**Impactul financiar asupra bugetului general consolidat,
atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)**

- în mii lei (RON) -

1	2 2025	3 2026	4 2027	5 2028	6 2029	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, în plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. contribuții de asigurări						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, în plus/minus,, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii d) alte tipuri de cheltuieli						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale						

4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
<p>4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente:</p> <p>a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată;</p> <p>b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.</p>						
<p>4.8. Alte informații: Nu este cazul.</p>						
<p>Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</p>						
<p>5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:</p> <p>a) acte normative ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ. Hotărârea Guvernului 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, cu modificările și completările ulterioare.</p>						
<p>5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice Nu e cazul.</p>						
<p>5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE) Nu e cazul.</p> <p>5.3.1. Măsurile normative necesare transpunerii directivelor UE</p> <p>5.3.2. Măsurile normative necesare aplicării actelor legislative UE</p>						
<p>5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>						
<p>5.5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente Nu este cazul.</p>						
<p>5.6. Alte informații Nu este cazul.</p>						
<p>Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</p>						
<p>6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative Nu este cazul.</p>						
<p>6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate.</p>						

Nu este cazul.
<p>6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrative locale.</p> <p>Structurile asociative consultate: Nu este cazul.</p>
<p>6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative</p> <p>Nu este cazul.</p>
<p>6.5. Informații privind avizarea de către:</p> <p>a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi</p> <p>Proiectul de act normativ va fi avizat de Consiliul Legislativ și Consiliul Economic și Social.</p>
<p>6.6. Alte informații</p> <p>Proiectul de act normativ a fost elaborat prin consultare cu Inspekția Muncii.</p>
<p>Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>
<p>7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ</p> <p>În procesul de elaborare a prezentului proiect de act normativ au fost respectate regulile procedurale aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată.</p> <p>Prezentul proiect de act normativ a fost publicat pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în perioada 21.01.2025-04.03.2025.</p> <p>Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art. 7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561 din 10 mai 2009.</p>
<p>7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualele impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice.</p> <p>Nu este cazul.</p>
<p>Secțiunea a 8-a Măsurile de implementare</p>
<p>8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ</p> <p>Nu este cazul.</p>
<p>8.2. Alte informații</p> <p>Nu este cazul.</p>

Având în vedere cele prezentate mai sus, supunem aprobării proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001.

MINISTRUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT:

VICEPRIM-MINISTRU,

Marian NEACȘU

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Radu MARINESCU

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Emil HUREZEANU

Având în vedere cele prezentate mai sus, supunem aprobării proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001.

MINISTRUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT:

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

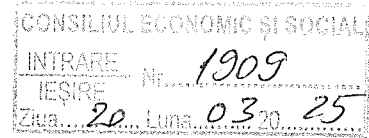
MINISTRUL JUSTIȚIEI

Radu MARINESCU

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Emil HUREZEANU

GUVERNUL ROMÂNIEI



HOTĂRÂRE

pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. IV alin. (1) din Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 33/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

ART. I

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

”ART.1 Prezentele norme metodologice, denumite în continuare norme, reglementează punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, denumită în continuare lege.”

2. Articolul 2 se modifică și va avea următorul cuprins:

” Art. 2 (1) În vederea angajării în străinătate, cetățenii români cu domiciliul în România, astfel cum este stabilit la art. 27 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 97/2005 privind evidența, domiciliul, reședința și actele de identitate ale cetățenilor români, republicată, cu modificările și completărilor ulterioare, pot beneficia de serviciile specializate prevăzute la art. 2 alin. (2) din lege, respectiv informare, consiliere și mediere.

(2) Serviciile specializate prevăzute la art. 2 alin. (2) din lege sunt realizate pe teritoriul României de către agenții de plasare a forței de muncă, prevăzuți la art. 3 lit. b) din lege sau de către alți furnizori de servicii de plasare a forței de muncă, prevăzuți la art. 3 lit. e) din lege, înregistrați sau supuși procedurii de notificare, după caz, în condițiile prevăzute de lege.

(3) Prin străinătate, în sensul prezentelor norme, se înțelege orice stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, precum și oricare alt stat membru al Organizației Internaționale a Muncii.”

3. La articolul 2² paragrafele (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins:

” (1) Pentru desfășurarea activității de mediere pe teritoriul României, în vederea angajării cetățenilor români în străinătate, agenții de plasare a forței de muncă, prevăzuți la art. 3 lit. b) din lege, au obligația de a se înregistra la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul social și de a notifica înființarea de sucursale, puncte de lucru ori alte sedii secundare inspectoratului teritorial de muncă unde sunt înregistrați și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială funcționează respectivele sedii secundare, cu 5 zile lucrătoare anterior începerii prestării activității de plasare în acele locații.

(2) Înregistrarea, respectiv notificarea prevăzute la alin. (1) se realizează prin depunerea sau transmiterea unei cereri formulate de reprezentantul legal depusă în format letric sub semnătură olografă sau transmisă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau în format electronic cu semnătură electronică calificată, prin poșta electronică, la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială agenții de plasare a forței de muncă își au sediul, respectiv la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială funcționează sediile secundare, a documentelor prevăzute la art. 9 din lege, a formularului prevăzut în anexa nr. 3, precum și a următoarelor documente:

a) certificatul de înregistrare emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului din care să rezulte că agentul de plasare a forței de muncă are ca activitate principală "7810 - Activități ale agenților de plasare a forței de muncă", în copie;

b) certificatul constatator emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului din care să rezulte faptul că nu se află în procedura de faliment sau dizolvare, în copie;

c) documentul de identitate al reprezentantului legal, în copie;

d) cazierul judiciar sau declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal al agentului de plasare, sub sancțiunea falsului în declarații, astfel cum este acesta prevăzut la art. 326 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, din care să rezulte că acesta nu a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra libertății persoanei, infracțiuni privind traficul și exploatarea persoanelor vulnerabile sau înșelăciune, prevăzute de Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

”

4. Articolul 2³ se modifică și va avea următorul cuprins:

” (1) Furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă, prevăzuți la art. 3 lit. e) din lege, pot desfășura pe teritoriul României activitatea de plasare a forței de muncă în străinătate cu respectarea tuturor condițiilor stabilite de lege.

(2) Pentru desfășurarea activității de plasare în condițiile prevăzute la art. 10 alin. (1) din lege, furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a notifica inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială au înregistrat sediul permanent pe teritoriul României, cu 5 zile lucrătoare anterior începerii prestării serviciilor de plasare.

(3) Notificarea prevăzută la alin. (2) se realizează, prin depunerea sau transmiterea prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau în format electronic cu semnătură electronică calificată, prin poșta electronică, la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă are înregistrat sediul permanent, a formularului prevăzut în anexa nr. 4, precum și a următoarelor documente:

a) documentul care atestă că furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă are dreptul legal de a presta astfel de servicii în baza legislației statului membru de stabilire, fiind supus, după caz, unei proceduri de acreditare, autorizare ori înregistrare, în copie certificată pentru conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;

b) documente justificative din care să rezulte calitatea reprezentantului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă constituit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European de a desfășura activitatea de plasare pe teritoriul României în numele și pentru acesta, în copie certificată pentru conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;

c) documentul emis de autoritățile competente din statul de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă din care să rezulte faptul că acesta nu se află în procedura falimentului sau în dizolvare, potrivit legii, în copie certificată pentru conformitate cu originalul;

d) certificatul de înregistrare fiscală a sediului permanent pe teritoriul României a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă, în copie certificată pentru

conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;

e) documentul care atestă dreptul furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă de folosință a spațiului în care se desfășoară activitatea de plasare, întocmit și înregistrat în condițiile legii, în copie certificată pentru conformitate cu originalul;

f) documentul de identitate al reprezentantului legal și al reprezentantului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă pe teritoriul României, în copie;

g) contractele care conțin oferte ferme de locuri de muncă în străinătate, în copie certificată pentru conformitate cu originalul;

h) documentele doveditoare emise de autoritățile competente din statul de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă care să ateste faptul că reprezentantul legal, precum și reprezentantul acestuia pe teritoriul României nu au fost condamnați definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra libertății persoanei, infracțiuni privind traficul și exploatarea persoanelor sau înșelăciune, prevăzute de legislația din statul de stabilire, ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care l-ar face incompatibil cu serviciile de plasare de forță de muncă pe care le prestează, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

i) contractele individuale de muncă sau documentele echivalente contractului de muncă potrivit legislației statului de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă încheiate cu personalul care urmează să presteze pe teritoriul României activitățile specifice de plasare forță de muncă pentru străinătate;

j) declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal din care să reiasă că are încadrat în muncă personal calificat în domeniul resurselor umane, în original, semnată olograf sau cu semnătură electronică calificată.

k) documentele care atestă calificarea în domeniul resurselor umane a personalului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă, ce desfășoară activitatea de recrutare pe teritoriul României.

(4) Pentru desfășurarea activității de plasare, în condițiile prevăzute la art. 2 alin. (2) din lege, furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a notifica inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială intenționează să desfășoare activitatea, cu 5 zile lucrătoare înainte de începerea prestării serviciilor de plasare.

(5) Notificarea prevăzută la alin. (4) se realizează prin depunerea sau transmiterea prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin poșta electronică la inspectoratul teritorial de muncă a formularului prevăzut în anexa nr. 5, precum și a următoarelor documente:

a) documentul care atestă că furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă are dreptul legal de a presta astfel de servicii în baza legislației statului membru de stabilire, fiind supus, după caz, unei proceduri de acreditare, autorizare ori înregistrare, în copie certificată pentru conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;

b) documente justificative din care să rezulte calitatea reprezentantului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă, constituit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, de a desfășura activitatea de plasare pe teritoriul României în numele și pentru acesta, în copie certificată pentru conformitate cu originalul sau emis în format electronic, cu semnătură electronică calificată, după caz;

c) documentul emis de autoritățile competente din statul de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă din care să rezulte faptul că acesta nu se află în procedura falimentului sau în dizolvare, potrivit legii, în copie certificată pentru conformitate cu originalul;

d) documentul care atestă dreptul de folosință a spațiului în care se desfășoară activitatea de plasare, întocmit și înregistrat la autoritatea fiscală competentă, în condițiile legii, în copie certificată pentru conformitate cu originalul;

e) documentul de identitate al reprezentantului legal și al reprezentantului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă pe teritoriul României, în copie;

f) contractele care conțin oferte ferme de locuri de muncă în străinătate, în copie certificată pentru conformitate cu originalul;

g) declarația pe propria răspundere cu privire la serviciile de plasare de forță de muncă prestate în alte județe, sub sancțiunea falsului în declarații, astfel cum este acesta prevăzut la art. 326 din Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare;

h) documentele doveditoare emise de autoritățile competente din statul de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă care să ateste faptul că reprezentantul legal, precum și reprezentantul acestuia pe teritoriul României nu au fost condamnați definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra libertății persoanei, privind traficul și exploatarea persoanelor sau înșelăciune, prevăzute de legislația din respectivul stat de stabilire, ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care l-ar face incompatibil cu serviciile de plasare de forță de muncă pe care le prestează, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

i) contractele individuale de muncă sau documentele echivalente contractului de muncă potrivit legislației statului de stabilire a furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă încheiate cu personalul care urmează să presteze pe teritoriul României activitățile specifice de plasare în străinătate;

j) declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal din care să reiasă că are încadrat în muncă personal calificat în domeniul resurselor umane, în original, semnată olograf sau cu semnătură electronică calificată.

k) documentele care atestă calificarea în domeniul resurselor umane a personalului furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă, ce desfășoară activitatea de recrutare pe teritoriul României.

(6) Obligația de notificare reglementată în prezentul articol se consideră îndeplinită numai dacă este însoțită de toate documentele prevăzute la alin. (3), respectiv alin. (5).

(7) Documentele prevăzute la alin. (3), respectiv alin. (5), care sunt redactate într-o limbă străină, sunt însoțite de traducerea autorizată în limba română a acestora.”

5. Anexa nr.1 la Normele metodologice se modifică și se înlocuiește cu anexa la prezenta hotărâre.

Art. II

(1) Agenții de plasare a forței de muncă și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă înregistrați, respectiv notificați în temeiul prevederilor legii până la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri nu se supun unei noi proceduri de înregistrare, respectiv de notificare.

(2) Procedurilor de înregistrare, respectiv de notificare în curs de desfășurare la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri li se aplică legea în vigoare la data inițierii respectivelor proceduri.

(3) Contractele de mediere încheiate înainte de data intrării în vigoare a prezentei hotărâri sunt supuse dispozițiilor legii în vigoare la data când acestea au fost încheiate.

ART. III

Hotărârea Guvernului nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta hotărâre, se va republica în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.

ANEXA

(Anexa nr. 1 la normele metodologice)

CONTRACT DE MEDIERE

nr. din

I. Părțile contractante

Societatea, denumită în continuare agent de plasare/furnizor de servicii de plasare a forței de muncă, cu sediul social/secundar în

...../.....,

(adresa completă)

înregistrată la Oficiul Național al Registrului Comerțului cu nr., cod fiscal, reprezentată prin domnul/doamna, având funcția de,

și

...../.....,

(numele și prenumele persoanei mediate)

denumit/denumită în continuare solicitant, 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. Medierea în vederea angajării solicitantului la

.....

(denumirea angajatorului din străinătate)

din

(țara)

2. Îndeplinirea tuturor formalităților pentru încheierea contractului individual de muncă

3. Îndeplinirea formalităților privind medierea în vederea angajării

III. Durata contractului de mediere

Durata contractului de mediere este de de la data încheierii.

IV. Obligațiile părților

(1) Obligațiile agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă:

a) să ofere un loc de muncă în concordanță cu pregătirea, aptitudinile și interesele solicitantului pe durata prezentului contract;

b) să asigure, după caz, testarea aptitudinilor solicitantului;

c) să asigure că solicitanții plasați la muncă în străinătate dețin toate documentele necesare accesului și exercitării dreptului la muncă în statul de primire;

d) să asigure, după caz, informarea solicitantului cu referire la condițiile speciale de intrare în statul de primire, respectiv la regulile speciale care trebuie respectate, conform legislației statului de primire, în condițiile existenței unui risc epidemiologic;

e) să facă demersurile necesare pentru încheierea contractului individual de muncă sau a documentului echivalent conform legislației statului de destinație cu angajatorul din străinătate;

f) în situația în care în statul în care se realizează plasarea forma de angajare nu se realizează prin încheierea unui contract de muncă, agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă va asigura comunicarea, către salariatul cetățean român,

înainte de plecarea acestuia din România, a documentului echivalent contractului de muncă potrivit legislației statului de destinație, atât în limba română, cât și în limba statului în care se află stabilit sau își desfășoară activitatea angajatorul;

g) să asigure întocmirea unui exemplar al contractului individual de muncă sau al documentului echivalent conform legislației statului de destinație și în limba română;

h) să întocmească un dosar al solicitantului care trebuie să conțină cel puțin următoarele documente:

(i) în copie: actul de identitate, actele de calificare și contractul individual de muncă sau documentul echivalent, în limba română;

(ii) în original: certificatul medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, contractul de mediere, certificatul de cazier judiciar, dovada emisă de structura specializată din cadrul Ministerului Afacerilor 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, dovada emisă de serviciul public pentru asistență socială/primărie, 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;

i) să asigure confidențialitatea datelor personale;

j) să restituie toate documentele depuse de solicitant, în cazul în care nu i-a găsit loc de muncă corespunzător sau acesta renunță la mediere;

k) să suporte costurile aferente repatrierii, în condițiile prevăzute la art. 16 din Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe lângă obligațiile prevăzute la alin. (1), în cazul unor locuri de muncă sezoniere, agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă sezoniere are obligația de a informa solicitantul cu privire la:

a) contractul de închiriere sau un document echivalent în care sunt precizate în mod clar condițiile de cazare puse la dispoziție lucrătorului sezonier de către angajator, precum și dovada că angajatorul asigură, în ceea ce privește cazarea, îndeplinirea standardelor generale în materie de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire;

b) angajamentul că angajatorul lucrătorului sezonier va asigura decontul călătoriei dus-întors între domiciliul lucrătorului sezonier din România și locul de muncă din statul de primire;

c) condițiile de acordare a unei indemnizații pentru asigurarea hranei zilnice;

d) asigurarea de sănătate sau, după caz, abonamentul medical privat, pe perioada contractuală, sau angajamentul că angajatorul lucrătorului sezonier încheie pentru acesta, pe perioada contractuală, asigurarea de sănătate sau, după caz, abonamentul medical privat;

e) interzicerea recuperării costuri de transport de la lucrătorul sezonier în cazul în care decontarea prevăzută la lit. b) este asigurată de către angajator;

f) posibilitatea de a solicita lucrătorului sezonier plata unei chirii al cărei cost nu poate fi mai mare de 25% din remunerația sa netă, în cazul în care cazarea este organizată de către angajator și sunt îndeplinite standardele generale în materie de sănătate și siguranță în vigoare în statul de primire.

(3). Obligațiile solicitantului:

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 agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă, în vederea selectării pentru a fi angajat în străinătate;

c) să anunțe agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă 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. Cerințele și condițiile locului de muncă:

1. datele de identificare ale angajatorului străin, inclusiv domiciliul fiscal al acestuia;
2. funcția, meseria sau ocupația;
3. durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
4. durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
5. remunerația brută și netă, tariful orar și/sau salariul lunar brut și net, moneda în care se efectuează plata, modalitățile de plată și datele de plată a salariului;
6. salariul minim/tariful minim garantat în plată prin legislația statului de primire;
7. sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale;
8. cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
9. durata minimă a concediului de odihnă anual plătit, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă, prevăzute în legislația statului de primire;
10. condițiile de muncă și de climă, măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă și securitate socială;
11. încheierea și semnarea unei asigurări de sănătate a angajaților români în aceleași condiții cu cetățenii din statul de primire;
12. acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
13. specificarea condițiilor de cazare de care va beneficia pe toată durata șederii, cazare de natură să îi asigure un nivel de trai adecvat, sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și condițiile de acordare a unei indemnizații pentru asigurarea hranei;
14. asigurarea transportului lucrătorilor cetățeni români în statul de primire, transportul de la locul cazării la locul desfășurării activității, precum și condițiile de transport și de repatriere a salariaților români, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
15. obiceiurile locului și orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viața, libertatea sau siguranța lucrătorilor cetățeni români;
16. taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor lucrătorilor cetățeni români, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei percepții de contribuții de asigurări sociale;
17. datele de contact ale ambasadelor/misiunilor diplomatice ale României în statul de primire;
18. datele de contact ale autorităților locale din statul de primire la care lucrătorul cetățean român poate depune o reclamație cu privire la nerespectarea contractului sau, după caz, documentului echivalent acestuia, încheiat cu angajatorul.

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 străin;
- 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 oferta 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 neînțelegeri sau dispute, părțile vor încerca soluționarea în mod amiabil a acestora.

În cazul în care nu se reușește soluționarea în mod amiabil, părțile convin ca acestea să fie soluționate 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 agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Agent de plasare/
Furnizor de servicii de plasare a forței de muncă,

Solicitant,

**PRIM-MINISTRU
ION-MARCEL CIOLACU**