



MUNCA ÎN STRĂINĂTATE PRIN INTERMEDIUL AGENTULUI DE PLASARE A FORȚEI DE MUNCĂ

Întrebare: Serviciile de plasare forță de muncă în străinătate pot fi efectuate și de persoanele fizice?

Răspuns: NU. Activitate de plasare forță de muncă în străinătate poate fi desfășurată doar de persoane juridice, înființate potrivit Legii nr. 31/1990 a societăților comerciale.

Întrebare: Ce condiții trebuie să îndeplinească agentul de plasare forță de muncă pentru a putea funcționa?

Răspuns: Pentru a putea desfășura activități de mediere și plasare forță de muncă în străinătate, agentul de plasare trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să fie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă;
- să aibă încheiate cu angajatorii străini persoane juridice sau fizice, stabilite într-un alt stat decât România contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă;
- să dispună de spațiul necesar desfășurării activității de mediere și plasare;
- să aibă angajat personal calificat în domeniul resurselor umane personal;
- să nu se afle în faliment sau în dizolvare.

Întrebare: Serviciile oferite de agentul de plasare sunt contracost ?

Răspuns: Nu, serviciile de mediere și plasare forță de muncă în străinătate sunt GRATUITE, fără a se percepe de la solicitantul locului de muncă de comisioane, tarife sau taxe.

Întrebare: Contractul de mediere ține loc de contract de muncă?

Răspuns: Nu, agentul de plasare încheie cu solicitantul locului de muncă în străinătate un contract de mediere, în care sunt prevăzute condițiile de muncă oferite de angajatorul străin.

Întrebare: Când se încheie contractul de muncă cu angajatorul străin:

Dacă după încheierea contractului de mediere, angajatorul străin și solicitantul accepta oferta de muncă, atunci se încheie cu angajatorul străin contractul de muncă sau documentul echivalent, potrivit legislației statului de destinație.

Întrebare: Contractul de muncă încheiat cu angajatorul străin este redactat bilingv?

Răspuns: Agentul de plasare are obligația de a sigura încheierea contractului de muncă dintre angajatorul străin și viitorul salariat, înaintea plecării din România, și în limba română.

Întrebare: Ce clauze trebuie să se regăsească în contractul de mediere încheiat între agentul de plasare și solicitantul locului de muncă?

Răspuns: Contractul de mediere trebuie să conțină cel puțin: denumirea angajatorului din străinătate/țara pentru care se face medierea în vederea angajării, adresă, număr de telefon/fax; descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă, durata contractului de muncă, salarizare, condițiile de transport, de locuit.



INSPECȚIA MUNCII

Întrebare: Ce clauze trebuie să se regăsească în contractul de muncă încheiat cu angajatorul străin ?

Răspuns: Contractul individual de muncă trebuie să cuprindă:

- ✓ datele de identificare ale angajatorului străin;
- ✓ funcția, meseria sau ocupația;
- ✓ durata angajării, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
- ✓ durata timpului de muncă și de repaus;
- ✓ tariful orar și/sau salariul lunar, moneda în care se efectuează plata, modalitățile de plată și datele de plată a salariului;
- ✓ sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale;
- ✓ cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- ✓ durata, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă;
- ✓ condițiile de muncă și de climă, măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- ✓ asigurarea medicală și de viață a angajaților români, în aceleași condiții cu cetățenii din țara de destinație;
- ✓ acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
- ✓ condițiile de cazare sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și de asigurare a hranei;
- ✓ condițiile de transport și de repatriere a salariaților români, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
- ✓ obiceiurile locului și orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viața, libertatea sau siguranța salariaților români;
- ✓ taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor angajaților cetățeni români, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei percepții de contribuții de asigurări sociale;
- ✓ datele de contact ale ambasadelor/misiunilor diplomatice ale României în statul de destinație.

Întrebare: Ce instituție are competența de a verifica respectarea de către angajatorul străin a obligațiilor asumate prin contractul de muncă?

Răspuns: Soluționarea conflictelor de muncă, pentru nerespectarea prevederilor legislației muncii din statul unde cetățenii români desfășoară activități lucrative, este de competența instituțiilor abilitate din statul de destinație.

Întrebare: Ce instituție a statului român poate interveni în situația în care angajatorul străin nu respectă obligațiile asumate prin contractul de muncă?

Răspuns: Soluționarea conflictelor de muncă, pentru nerespectarea prevederilor legislației muncii din statul unde cetățenii români desfășoară activități lucrative, este de competența instituțiilor abilitate din statul de destinație.

Ambasada României din statul de destinație poate oferi sprijin și îndrumare cu privire la demersurile legale care se pot efectua pe teritoriul statului respectiv în vederea soluționării litigiului de muncă.

