

INFORMAȚII DESPRE INTERMEDIEREA ȘI PLASAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE

Conform prevederilor Legii nr.156/2000 *privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate*- republicată, pentru a putea desfășura activitatea de plasare forță de muncă în străinătate, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate constituită pe teritoriul României cu obiect principal de activitate „*selecția și plasarea forței de muncă în străinătate*” cod CAEN 7810;

- să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității;
- să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă;
- să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor;
- să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă
- să fie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își are sediul.



CONTRACTUL DE MEDIERE

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români care solicită să lucreze în străinătate **contracte de mediere**. Aceste contracte de mediere trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind **denumirea angajatorului din străinătate/țara pentru care se face medierea în vederea angajării; tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.**



TARIFUL DE MEDIERE

Dacă tarifele de mediere sunt încasate de la angajatorii străini, agenții de ocupare a forței de muncă nu pot pretinde plata acestor servicii și de la solicitanții de locuri de muncă.

- În situația în care agenții de ocupare a forței de muncă nu vor reuși să ofere locuri de muncă în termenul convenit sau dacă înainte de expirarea duratei contractului de mediere beneficiarul acestui contract renunță la mediere, tariful serviciilor de mediere va fi restituit parțial sau total potrivit clauzei de restituire din contractul de mediere.



CONTRACTUL DE MUNCĂ

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a asigura încheierea **contractelor de muncă** dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

La semnarea unui contract individual de muncă, trebuie să verifice dacă acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de destinație, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială. -



A T E N T I O N A R E

- **Persoanele fizice** nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.
- Verificați înregistrarea la inspectoratul teritorial de muncă a agentului de plasare.
- Acceptarea unor oferte de locuri de muncă prin intermediul netului sau a anunțurilor publicitare din presa scrisă, reprezintă un risc major asumat de persoana aflată în căutarea unui loc de muncă.
- Persoana care semnează un **contract de mediere** trebuie să citească cu atenție conținutul acestui document. Pentru orice sumă de bani achitată trebuie solicitată chitanță. **Atenție la durata pentru care se încheie contractul de mediere.**
- **Dacă tarifele de mediere sunt încasate de la angajatorii străini**, agenții de ocupare a forței de muncă nu pot pretinde plata acestor servicii și de la solicitanții de locuri de muncă.
- Plata către agentul de ocupare a forței de muncă în străinătate, a unor sume de bani fără încheierea unui contract de mediere, reprezintă un risc major asumat de persoana aflată în căutarea unui loc de muncă.
- Legislația prevede că **agenții de ocupare a forței de muncă în străinătate nu pot percepe alte garanții sau comisioane în afara tarifului de mediere.** Activitatea de mediere presupune efectuarea și a altor demersuri, în strictă legătură cu acest proces de mediere, respectiv întocmirea dosarului de personal al solicitantului locului de muncă, informarea cu privire la condițiile de muncă din țara de destinație, informarea privind drepturile și obligațiile din contractul de mediere.
- În situația în care în care agenții de ocupare a forței de muncă în străinătate solicită **sume de bani care nu sunt incluse în tariful de mediere**, respectiv alte servicii decât cele cuprinse în contractul de mediere (întocmire “curriculum vitae”, traducere documente, procesare acte), **acești bani nu vă vor putea fi returnați dacă nu se găsește un loc de muncă.**
- Neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a unei obligații ce decurge dintr-un contract de mediere sau contract de consultanță, nu intră în sfera relațiilor de muncă, inspectorii de muncă neavând competența legală de a interveni în derularea unor raporturi juridice de altă natură, respectiv restituirea contravalorii tarifului achitat pentru serviciile oferite de agentul de ocupare a forței de muncă sau de către consultant.
În condițiile în care, pentru recuperarea sumelor de bani achitate sunt identificate elemente constitutive ale infracțiunii de înșelăciune, competența revine organelor de cercetare penală.
- Soluționarea unor conflicte de muncă pentru nerespectarea caluzelor contractului de muncă de către angajatorul constituit pe teritoriul altui stat, este de competența instituțiilor statului respectiv. Pentru informații suplimentare puteți solicita sprijinul Ambasadei României din țara respectivă, care vă poate îndruma cu privire la demersurile legale pe care le puteți urma.