

INFORMARE
ACTE NORMATIVE ADOPTATE CU INCIDENȚĂ ÎN MATERIA
DREPTURILOR CETĂȚENILOR

28 martie 2025

v Ordonanță de urgență nr. 18/2025 pentru modificarea art. 5 alin. (5¹) și art. 12 alin. (1¹) din Legea nr. 255/2010 privind exproprierea pentru cauză de utilitate publică, necesară realizării unor obiective de interes național, județean și local, publicată în M.Of. nr. 275 din 28 martie 2025

Art. I Legea nr. 255/2010 privind exproprierea pentru cauză de utilitate publică, necesară realizării unor obiective de interes național, județean și local, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 20 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1.La articolul 5, alineatul (5¹) va avea următorul cuprins:

(5¹) Pentru realizarea lucrărilor de utilitate publică de interes național prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a), eliberarea amplasamentului prin devierea/protejarea rețelelor de utilități amplasate în zona unde se vor desfășura lucrările de execuție se realizează de către expropriator, în regie proprie sau prin antreprenorul din contractul de execuție a lucrării de utilitate publică, în baza proiectului tehnic pentru relocare utilități avizat de deținătorul de utilități. Eliberarea amplasamentului prin devierea/protejarea rețelelor de utilități amplasate în zona unde se vor desfășura lucrările de execuție se poate realiza și prin deținătorul de utilități, în situația în care lucrările de utilitate publică de interes național prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a) se suprapun cu lucrările de utilitate publică de interes național ale deținătorului de utilități, în baza unei convenții încheiate cu expropriatorul. Costurile aferente lucrărilor de eliberare a amplasamentului prin devierea/protejarea rețelelor sunt suportate de expropriator.

2.La articolul 12, alineatul (1¹) va avea următorul cuprins:

(1¹) Pentru lucrările de utilitate publică de interes național prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a), terenurile necesare gropilor de împrumut, precum și terenul necesar depozitării materialului din lucrare pot fi expropriate și se supun prevederilor prezentei legi. După finalizarea lucrărilor, terenurile expropriate pentru asigurarea gropilor de împrumut, precum

și cele necesare depozitării materialului din lucrare se transmit, potrivit legii, la cerere, unităților administrativ-teritoriale pe raza cărora se situează.

Art. II Dispozițiile art. I pct. 1 sunt aplicabile lucrărilor de utilitate publică de interes național prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 255/2010 privind exproprierea pentru cauză de utilitate publică, necesară realizării unor obiective de interes național, județean și local, cu modificările și completările ulterioare, pentru care nu a fost încheiat contractul de execuție lucrări sau contractul de proiectare și execuție lucrări la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

v Ordinul nr. 486/287/2025 al viceprim-ministrului, ministrul finanțelor, și al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2025, publicat în M.Of. nr. 275 din 28 martie 2025

Art. 1 Pentru semestrul I al anului 2025, începând cu luna aprilie 2025, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de 670 lei.

Art. 2 Valoarea nominală stabilită la art. 1 se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2025, respectiv august 2025 și septembrie 2025.

v Ordinul nr. 484/280/2025 al viceprim-ministrului, ministrul finanțelor, și al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2025, publicat în M.Of. nr. 276 din 28 martie 2025

Art. 1 Pentru semestrul I al anului 2025, începând cu luna aprilie 2025, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, nu poate depăși cuantumul de 40,18 lei.

Art. 2 Valoarea nominală stabilită la art. 1 se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2025, respectiv august 2025 și septembrie 2025.

31 martie 2025

v Hotărârea nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES- ONLINE, publicată în M.Of. nr. 279 din 31 martie 2025

Art. 1 Prezenta hotărâre stabilește condițiile de întocmire și accesare a Registrului general de evidență a salariaților, denumit în continuare Registru, de completare și transmitere în acesta a elementelor contractului individual de muncă, privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea acestuia, de către următoarele categorii de angajatori:

- a) persoane fizice sau juridice de drept privat;
- b) instituții/autorități publice/alte entități juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă;
- c) misiunile diplomatice, oficiile consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, reprezentanțele organizațiilor internaționale acreditate în România, institutele culturale și reprezentanțele comerciale și economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetățenia română sau pentru străinul cu drept de muncă în România.

Art. 2 În sensul prezentei hotărâri, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) REGES-ONLINE - Registrul general de evidență a salariaților online - platformă informatică destinată completării, transmiterii, gestionării, consultării și procesării datelor referitoare la elementele contractului individual de muncă, cu respectarea dispozițiilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- b) prestator - persoana fizică ce desfășoară activități economice în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016, cu modificările și completările ulterioare, expertul contabil și contabilul autorizat care își exercită profesia individual ori prin societate de expertiză contabilă/societate de contabilitate în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau persoana juridică ce, în baza unui contract de prestări servicii încheiat cu angajatorul, efectuează serviciul de completare și

transmitere a elementelor privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

c) date - elementele privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Art. 3 (1) Pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă, încheiat potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau în baza unor legi speciale, angajatorii menționați la art. 1 completează și transmit în Registru datele menționate la art. 4 alin. (2), cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către aceste persoane.

(2) Angajatorii au obligația să completeze datele în Registru în ordinea cronologică a încheierii, modificării, suspendării și încetării contractului individual de muncă.

(3) Angajatorii care au înființat sedii secundare, sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului, pot delega acestora și competența completării și transmiterii datelor în Registru, în numele angajatorului.

(4) Dreptul și obligația privind completarea și transmiterea datelor în Registru sunt exclusiv ale angajatorului.

(5) Completarea și transmiterea datelor în Registru, precum și prelucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați, desemnați prin decizie scrisă de către angajatorii prevăzuți la art. 1, cu respectarea prevederilor legale privind protecția și confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(6) Angajatorii prevăzuți la art. 1 lit. a) și c) pot contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în Registru, prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatorii prevăzuți la art. 2 lit. b), cu respectarea obligațiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(7) În cazul prevăzut la alin. (6), completarea și transmiterea datelor în Registru, precum și prelucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați desemnați prin decizie scrisă de către prestator, dintre salariații proprii.

(8) Prestatorii prevăzuți la alin. (6) nu pot subcontracta serviciile de completare și transmitere a datelor în Registru încredințate de angajator.

(9) Angajatorii care au contractat serviciul de completare și transmitere a datelor în Registru au obligația de a completa și transmite în acesta următoarele date:

- a) datele de identificare ale prestatorului - codul unic de identificare - CUI/codul de identificare fiscală - CIF, denumirea prestatorului, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal în cazul persoanei juridice;
- b) data încheierii contractului de prestări servicii;
- c) data de început al prestării de servicii;
- d) durata contractului de prestări servicii;
- e) data încetării contractului de prestări servicii.

(10) Transmiterea datelor prevăzute la alin. (9) se realizează în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii, respectiv a încetării contractului de prestări servicii.

(11) Contractarea serviciului de completare și transmitere a datelor în Registru nu exonerează angajatorul de obligațiile stabilite de prezenta hotărâre.

(12) Răspunderea pentru completarea, transmiterea și corectitudinea datelor transmise în Registru revine în exclusivitate angajatorului.

(13) Angajatorii sau, după caz, prestatorii care completează și transmit datele în Registru au obligația să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților, cu respectarea dispozițiilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Art. 4 (1) Registrul se înființează în formă electronică, se completează și se transmite pe platforma informatică pusă la dispoziție de Inspekția Muncii.

(2) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează și transmit în Registru următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

- a) datele de identificare ale angajatorului, cum ar fi: denumirea, codul unic de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;
- b) datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, numărul de identificare fiscală - NIF, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, din afara Uniunii Europene, Spațiul Economic European - SEE;
- c) pentru persoanele cu dizabilități, gradul, tipul de handicap și durata certificatului de încadrare în grad și tip de handicap;

- d) data încheierii contractului individual de muncă, numărul acestuia și data începerii activității;
- e) funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative;
- f) tipul contractului individual de muncă;
- g) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;
- h) locul de muncă, respectiv fix sau mobil;
- i) durata timpului de muncă și repartizarea acestuia;
- j) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;
- k) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;
- l) data transferului, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul în condițiile legii;
- m) data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;
- n) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită la art. 2 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- o) data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- p) perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă;
- q) data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

Art. 5 (1) Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) se face după cum urmează:

- a) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a)-k) se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activității pentru fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul;

b) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. l) se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;

c) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. m) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului;

d) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. n) și o) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat;

e) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical, a absențelor nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;

f) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. q) se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. b) și c) se transmite în Registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a documentului din care rezultă modificarea intervenită.

(3) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. e)-i) se transmite în Registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în Registru se face în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(4) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. j) se transmite în Registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în Registru se face în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(5) Orice modificare privind perioada de detașare prevăzută la art. 4 alin. (2) lit. m)-o) se transmite în Registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

(6) Pe perioada detașării prevăzută la art. 4 alin. (2) lit. m), transmiterea în Registru a suspendărilor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) se face în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. e),

iar modificările prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. h)-j) se completează și se transmit în Registrul de către angajatorul la care s-a dispus detașarea, în aceleași condiții ca cele prevăzute la alin. (2) și (3) sau cel mai târziu până la data încetării detașării, dacă aceasta este anterioară acestor termene.

(7) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) se transmite în Registrul în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii modificării.

(8) Orice corecție a erorilor survenite în completarea Registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea.

Art. 6 Inspekția Muncii, în calitate de operator de date cu caracter personal, administrează baza de date cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal, fără a putea interveni asupra datelor care, potrivit legii, sunt completate exclusiv de către angajatori.

Art. 7 Angajatorii au obligația de a completa și de a transmite datele în Registrul cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către primul salariat.

Art. 8 (1) Angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar, dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(2) În situația în care părțile au optat să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar de personal în format electronic, cu respectarea prevederilor legale privind arhivarea documentelor în formă electronică, care va fi pus la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(3) Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin următoarele documente: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în Registrul.

(4) La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

(5) Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

(6) La încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din Registru, certificat prin semnătură, în condițiile legii.

(7) La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din Registru și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

(8) Dosarele personale ale fiecărui salariat se păstrează în condiții corespunzătoare, care să asigure securitatea datelor, precum și respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și ale art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la statele de plată. Angajatorii răspund pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricărei alte persoane fizice sau juridice prin încălcarea acestor obligații.

Art. 9 (1) Constituie contravenție netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a)-j) cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul și se sancționează conform art. 260 alin. (1) lit. e1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) netransmiterea în Registru, în termenul prevăzut la art. 5 alin. (1) lit. a), a elementelor contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu declararea la Agenția Națională de Administrare Fiscală, în termenul legal, a elementelor contractului individual de muncă și a sumelor aferente drepturilor salariale, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană neînregistrată în Registru;

b) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. l), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. b), cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei;

c) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. m), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. c), cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare situație de detașare neînregistrată în Registru;

d) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. n) și o), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. d), cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare situație de detașare neînregistrată în Registru;

e) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. e), cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare situație de suspendare neînregistrată în Registru.

(3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei următoarele fapte:

a) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. b), c) și e)-j), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (2), (3) și (4);

b) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. m)-o), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (5);

c) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a), în termenul prevăzut la art. 5 alin. (7);

d) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) și q), în termenul prevăzut la art. 5 alin. (1) lit. e) și f).

(4) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

a) completarea Registrului cu date eronate sau incomplete;

b) nerespectarea prevederilor art. 3 alin. (8)-(10) privind transmiterea în Registru a informațiilor despre încheierea contractelor de prestări servicii în termenul stabilit.

(5) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei încălcarea obligației de a păstra dosarul personal la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, care are delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.

(6) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei încălcarea de către angajator a prevederilor art. 8 alin. (4)-(8).

(7) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor angajatorilor se fac de către inspectorii de muncă.

(8)Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1)-(6) se fac cu respectarea:

a)art. 22 din Convenția de la Viena cu privire la relațiile diplomatice, încheiată la Viena la 18 aprilie 1961, ratificată prin Decretul nr. 566/1968, respectiv a art. 31 din Convenția de la Viena cu privire la relațiile consulare, la care România a aderat prin Decretul nr. 481/1971;

b)art. 31 din Convenția de la Viena cu privire la relațiile diplomatice, încheiată la Viena la 18 aprilie 1961, ratificată prin Decretul nr. 566/1968, respectiv a art. 43 din Convenția de la Viena cu privire la relațiile consulare, la care România a aderat prin Decretul nr. 481/1971, referitoare la imunitatea de jurisdicție a agenților diplomatici, respectiv a agenților consulari;

c)inviolabilității și imunității reprezentanțelor organizațiilor internaționale acreditate în România potrivit convențiilor/acordurilor de sediu la care România este parte.

Art. 10 (1)Inspecția Muncii asigură accesul autorităților/instituțiilor publice la informațiile din Registru, pe baza unor aplicații de interogare specifice sau prin punerea la dispoziție a unor informații din Registru, cu respectarea măsurilor de protecție a datelor cu caracter personal, numai dacă în cuprinsul actului normativ de organizare și funcționare a acestora se prevede că acestea au dreptul de a primi aceste informații în vederea realizării atribuțiilor lor. Condițiile, procedura de lucru și limitele accesului la informații se stabilesc de Inspecția Muncii prin protocoale de colaborare încheiate cu autoritățile/instituțiile publice solicitante, în condițiile legii, care vor fi publicate pe pagina de internet a Inspecției Muncii.

(2)Pentru personalul încadrat în Ministerul Afacerilor Externe cu raport de muncă, prevederile prezentei hotărâri se aplică în condițiile stabilite printr-un protocol de colaborare încheiat între Ministerul Afacerilor Externe și Inspecția Muncii.

(3)În scopul realizării atribuțiilor, Inspecția Muncii beneficiază de accesul la bazele de date, strict necesare, deținute de autorități/instituții publice, potrivit legii.

Art. 11 (1)Angajatorii au obligația de a se înregistra în Registru în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(2)În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, angajatorii au obligația de a completa și de a transmite în Registru toate elementele contractelor individuale de muncă active la data accesării Registrului, care nu se regăsesc în sistemul informatic care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în registru de către angajatori, prevăzut de art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

(3) Încălcarea obligației prevăzute la alin. (1) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

(4) Încălcarea obligației prevăzute la alin. (2) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

(5) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

Art. 12 În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale va aproba prin ordin elementele de funcționalitate tehnică a Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registru, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 13 Contravențiilor prevăzute în prezenta hotărâre le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 14 Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. 9 și art. 11 alin. (3) și (4), care intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării.

Art. 15 La 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

v Hotărârea nr. 296/2025 pentru modificarea 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, publicată în M.Of. nr. 279 din 31 martie 2025

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 după cum urmează:

1.Articolul 1 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 va avea următorul cuprins:

Art. 2 (1) În vederea angajării în străinătate, cetățenii români cu domiciliul în România, astfel cum este prevăzut 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 completările 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, alineatele (1) și (2) vor avea următorul cuprins:

Art. 22 (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, 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 unei cereri formulate de reprezentantul legal, sub semnătură olografă, depusă în format letric sau transmisă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau în format electronic, cu semnătură electronică calificată, prin poșta electronică, însoțită de documentele prevăzute la art. 9 din lege, formularul prevăzut în anexa nr. 3, precum și de următoarele 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 agențiilor 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 o infracțiune săvârșită cu intenție, prevăzută de același act normativ, incompatibilă cu activitatea pe care urmează să o desfășoare.

4. Articolul 23 va avea următorul cuprins:

Art. 23 (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 a forței de muncă 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 acestor servicii.

(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 notificării de înregistrare a furnizorului de servicii de plasare pentru desfășurarea activității de plasare a forței de muncă în străinătate prevăzute 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 al 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 această activitate 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 o infracțiune săvârșită cu intenție, prevăzută de legislația din statul de stabilire, care i-ar face incompatibili 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 de 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 a forței de muncă, 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 această activitate, cu 5 zile lucrătoare înainte de începerea prestării acestor servicii.

(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 notificării de înregistrare a furnizorului de servicii de plasare transfrontalieră pentru desfășurarea activității de plasare a forței de muncă în străinătate prevăzute 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 o infracțiune săvârșită cu intenție, prevăzută de legislația din respectivul stat de stabilire, care i-ar face incompatibili 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 de cele prevăzute la alin. (5).

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

5. Anexa nr. 1 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, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările aduse prin prezenta hotărâre, va fi republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.

ANEXĂ:

CONTRACT DE MEDIERE nr. din

(- 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 care să conțină, în copie, actul de identitate, actele de calificare și contractul individual de muncă sau documentul echivalent, în limba română, precum și, în original, certificatul medical, care constată faptul că solicitantul 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 agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forței de muncă 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.

(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 costurilor 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.funția, 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 a condițiilor 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 perceperii 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, a 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 scris al părților;
- d) dacă beneficiarul refuză în scris 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,

.....